

**KARELIA-AMMATTIKORKEAKOULU**  
Liiketalouden koulutusala

Hakulinen Tero ja Rimpiläinen Jesse

**MIKROYRITTÄJIEN TYÖUUPUMUS**

Opinnäytetyö  
Marraskuu 2015



**OPINNÄYTETYÖ**  
**Joulukuu 2015**  
**Liiketalouden koulutusohjelma**

Karjalankatu 3  
80200 JOENSUU  
p. 013 260 600

**Tekijät**

Hakulinen Tero ja Rimpiläinen Jesse

**Nimeke**

Mikroyrittäjien työuupumus

**Tiivistelmä**

Työtehtävien delegoinnin vaikeus ja pitkiksi venyvät työpäivät ovat haaste mikroyrittäjien työssä jaksamiselle. Pitkittynyt stressi johtaa monesti ennen pitkään työuupumukseen. Tässä opinnäytetyössä tutkittiin mikroyrittäjien työuupumuksen esiintymistä, työuupumuksen ehkäisykeinoja ja pienryrittäjien työhyvinvointihankkeen vaikutusta mikroyrittäjien työssä jaksamiseen. Tutkimus toteutettiin kahden erillisen kyselyn avulla.

Ensimmäinen kysely toteutettiin sähköisesti ja suunnattiin Joensuun Yrittäjien järjestämän Voi hyvin, saat enemmän –työhyvinvointihankkeseen osallistuneille yrittäjille. Toisessa kyselyssä selvitettiin pohjoiskarjalaisten mikroyrittäjien työuupumuksen esiintymistä ja työssä jaksamiseen vaikuttavia tekijöitä. Linkki sähköiseen kyselyyn lähetettiin mikroyrittäjille Pohjois-Karjalan Yrittäjien kautta.

Työhyvinvointihanke ja siihen liittyvä pienryhmätoiminta edisti mikroyrittäjien työssä jaksamista erityisesti sosiaalisen vuorovaikutuksen ja yhteisen tekemisen kautta. Miespuolisilla ja vähintään 50 tuntia viikossa työskentelevillä mikroyrittäjillä ilmeni muita enemmän työuupumukseen liittyviä oireita. Sosiaalinen tuki, huumori, harrastukset ja riittävä uni nousivat esille merkittävänä jaksamista edistävinä tekijöinä. Erityisesti sosiaalisella tuella voidaan katsoa olevan suuri merkitys mikroyrittäjien työssä jaksamiselle. Pitkien työpäivien jälkeen aikaa ei tahdo jäädä riittävästi sosiaalisille suhteille ja harrastuksille.

**Kieli**  
suomi

Sivuja 142  
Liitteet 10  
Liitesivumäärä 122

**Asiasanat**

jaksaminen, mikroyrittäjät, työhyvinvointi, uupumus, yrittäjät



**Thesis**  
**December 2015**  
**Degree Programme in Business**  
**Economics**  
Karjalankatu 3  
80200 JOENSUU  
FINLAND

**Authors**

Hakulinen Tero and Rimpiläinen Jesse

**Title**

Burnout and Fatigue at Work among Micro-Entrepreneurs

**Abstract**

The difficulty of delegating duties and the length of working days create challenges for micro-entrepreneurs and their coping in daily work. Prolonged stress often leads to burnout. The purpose of this thesis was to observe the occurrence of burnout among micro-entrepreneurs, their means of preventing burnout and the effects of a project attempting to improve the well-being at work for small entrepreneurs. The thesis was carried out by way of two separate surveys.

The first survey carried out as a web survey and directed to the participants of Voi hyvin, saat enemmän –project organized by Joensuun Yrittäjät. The purpose of the second survey was to look into the occurrence of burnout and important factors impacting the coping at work for micro-entrepreneurs of North Karelia. The link to the survey was sent via Pohjois-Karjalan Yrittäjät.

The well-being project and the associated group activities advanced the well-being and coping of micro-entrepreneurs especially through social interaction and cooperation. The symptoms of burnout occurred more frequently among male entrepreneurs and those working at least 50 hours in a week. Long work days don't leave much time for social interaction and hobbies. Social support, humour, hobbies and sufficient sleep came up as important means of coping with work load. Especially social support appears to be a major factor in coping.

**Language**

Finnish

Pages 142

Appendices 10

Pages of Appendices 122

**Keywords**

burnout, coping, entrepreneurs, micro-entrepreneurs, well-being at work

## Sisällys

1. Johdanto .....	1
1.1. Opinnäytetyön tausta .....	1
1.2. Opinnäytetyön tavoitteet ja rakenne.....	2
1.3. Opinnäytetyön menetelmät .....	4
1.3.1. Kvantitatiivinen tutkimus .....	4
1.3.2. Kvalitatiivinen tutkimus .....	4
1.3.3. Kyselytutkimus.....	5
1.3.4. Toiminnallinen opinnäytetyö .....	6
1.3.5. Menetelmävalinta.....	7
1.3.6. Aineiston analysointi .....	7
1.4. Tutkimuksen reliabiliteetti ja eettisyys .....	9
1.4.1. Tutkimuksen reliabiliteetti ja validiteetti .....	9
1.4.2. Eettisyys .....	10
2. Työuupumuksen syyt, oireet ja ehkäisy.....	11
2.1. Keskeiset käsitteet.....	11
2.2. Työuupumuksen aiheuttajat.....	14
2.2.1. Stressi.....	14
2.2.2. Henkinen väkivalta.....	16
2.2.3. Työn ja kiireen hallinnan puuttuminen .....	16
2.2.4. Työuupumus ja yksilölliset tekijät.....	17
2.2.5. Univaje.....	19
2.2.6. Taloudellinen stressi yrittäjillä .....	20
2.2.7. Muita tekijöitä.....	21
2.3. Työuupumuksen oireet .....	21
2.3.1. Työuupumuksen vaiheet.....	21
2.3.2. Kolme keskeistä oiretta.....	22
2.3.3. Muut oireet.....	22
2.4. Sosiaalisten suhteiden merkitys työssä jaksamiselle .....	24
2.5. Teknologia ja sosiaalinen media yrittäjien jaksamisessa .....	26
2.6. Työuupumuksen ehkäisy .....	27
2.6.1. Varhainen puuttuminen ja ongelman myöntäminen.....	27

2.6.2. Itsensä kuuntelu ja oireiden tunnistaminen .....	28
2.6.3. Ongelmista puhuminen ja kommunikaatio .....	29
2.6.4. Stressin ja kuormituksen ehkäisy, hallinta ja niistä palautuminen .....	30
2.6.4.1. Stressin ja kuormituksen ehkäisy .....	30
2.6.4.2. Stressin hallinta .....	32
2.6.4.3. Stressistä ja kuormituksesta palautuminen .....	33
2.6.5. Hallinnan tunne .....	36
2.6.6. Liikunta, uni ja ravinto .....	38
2.6.7. Työn ja muun elämän tasapainottaminen .....	39
2.6.8. Jämäkkyys .....	39
2.6.9. Huumori .....	40
2.6.10. Itsensä johtaminen .....	40
2.6.11. Työnohjaus ja coaching .....	41
2.6.12. Tykytoiminta .....	42
2.6.13. Työterveyshuolto .....	43
2.6.14. Muut yrittäjien jaksamista tukevat tahot .....	44
3. Opinnäytetyön toteutus .....	45
3.1. Joensuun Yrittäjät .....	45
3.1.1. Voi hyvin, saat enemmän – pienyrittäjien työhyvinvointihanke .....	46
3.2. Aikaisempien tutkimuksien tuloksia .....	48
3.3. Kyselyjen toteutuksesta .....	56
4. Tulokset .....	62
4.1. Kysely 1:n tulokset .....	62
4.2. Kysely 2:n tulokset .....	82
5 Johtopäätökset .....	124
6 Pohdinta .....	129
6.1. Opinnäytetyöprosessin eteneminen .....	129
6.2. Eettisyyden, reliabiliteetin ja validiteetin toteutuminen .....	131
Lähteet .....	136

## Liitteet

- Liite 1 Kysely 1:n kyselylomake
- Liite 2 Kysely 2:n kyselylomake
- Liite 3 Kysely 1:n ristiintaulukointi vastaajien sukupuolen mukaan
- Liite 4 Kysely 1:n ristiintaulukointi vastaajien iän mukaan
- Liite 5 Kysely 1:n korrelaatiokertoimet
- Liite 6 Kysely 2:n ristiintaulukointi vastaajien sukupuolen mukaan
- Liite 7 Kysely 2:n ristiintaulukointi vastaajien iän mukaan
- Liite 8 Kysely 2:n ristiintaulukointi vastaajien henkilökunnan määrän mukaan
- Liite 9 Kysely 2:n ristiintaulukointi vastaajien työtuntien mukaan
- Liite 10 Kysely 2:n korrelaatiokertoimet

# 1. Johdanto

## 1.1. Opinnäytetyön tausta

Pienyrittäjien työssä jaksaminen nousi esille opinnäytetyön aiheena keskustelussa ohjaavan opettajan kanssa. Myöhemmin aihe rajautui mikroyrittäjien työuupumukseen. Mikroyrittäjien vastuualue ja työnkuva on usein varsin laaja. Tästä syystä myös mikroyrittäjien työmäärä kasvaa usein varsin suureksi. Liian suuri työmäärä näkyy niin fyysisessä kuin henkisessä jaksamisessakin ja aiheuttaa usein stressiä, väsymystä ja ahdistusta. Monesti työpäivät venyvät pitkiksi ja työt saattavat tulla mukaan kotiin, mikä hämärtää työn ja vapaa-ajan rajaa.

Painetussa ja sähköisessä muodossa löytyy lukuisia yrittäjien hyvinvointiin liittyviä tutkimuksia. Myös pienyrittäjien jaksamiseen rajattuja tutkimuksia on tehty. Pelkästään mikroyrittäjiin ja työuupumukseen keskittyviä tutkimuksia näyttäisi kuitenkin olevan harvemmassa. Kun työtä varten etsittiin lähdekirjallisuutta, nousi nopeasti esille se, kuinka stressiä ja työuupumusta koskevassa teoriakirjallisuudessa tunnutaan keskittyneen palkansaajiin. Tästä johtuen esimerkiksi työuupumuksen ehkäisyä koskevassa teoriassa on paljon työyhteisöön ja organisaatioon liittyviä tekijöitä, jotka eivät päde erityisesti yksinyrittäjien kohdalla.

Suomessa oli vuonna 2013 yhteensä 354 081 yritystä, joista 283 290 oli muita kuin maatalouden, metsätalouden tai kalatalouden yrityksiä. Kaikista yrityksistä 334 839, eli 94,6 prosenttia, oli alle kymmenen henkilön yritystä. Alle kymmenen hengen yrityksissä työskenteli yhteensä 409 000 henkilöä, mikä on 27,8 prosenttia kaikkien suomalaisten yritysten henkilöstön määrästä (Tilastokeskus 2015b). Yksinyrittäjiä Suomessa oli vuonna 2013 noin 170 000 (Suomen Yrittäjät 2013). Pohjois-Karjalassa on noin 6 400 yritystä, joista Pohjois-Karjalan Yrittäjiin kuuluu noin 2 900 eli 45 prosenttia (Laine 2015b).

Vuoden 2015 ensimmäisellä vuosineljänneksellä Suomessa aloitti 8 595 uutta yritystä, mikä on 775 vähemmän kuin vuotta aikaisemmin. Vuoden 2014 viimeisellä vuosineljänneksellä lopettaneita yrityksiä oli 11 951 kappaletta, mikä on 332 enemmän kuin vuotta aikaisemmin. Pohjois-Karjalassa aloittaneita yrityksiä oli vuoden 2015 ensimmäisellä neljänneksellä 193 kappaletta, mikä on 25 yritystä vähemmän vuoden takaiseen nähden. Lopettaneiden yritysten määrä (271) sen sijaan oli kasvanut 41 yrityksellä vuoden takaisesta. (Tilastokeskus 2015e.)

Yrittäjien viikoittaiset työajat ovat jakautuneet kahteen luokkaan. Vuonna 2014 hieman yli neljännes (27 %) yrittäjistä ja heidän perheenjäsenistään teki alle 35-tuntista työviikkoa, mutta 43 prosenttia työskenteli säännöllisesti vähintään 40 tuntia viikossa. Palkansaajien keskuudessa yli 40 tuntia työskentelevien vastaava osuus oli vain noin kymmenen prosenttia. Yrittäjistä ja heidän perheenjäsenistään ainoastaan 28 prosenttia työskenteli viikossa säännöllisesti 35–40 tuntia, kun palkansaajilla sama luku osuus oli 72 prosenttia. (Tilastokeskus 2015d.)

## **1.2. Opinnäytetyön tavoitteet ja rakenne**

Tämän tavoitteena oli selvittää mikroyrittäjien työuupumuksen ja sen oireiden esiintyvyyttä, työuupumuksen taustalla olevia tekijöitä, mikroyrittäjien kokemuksia työssä jaksamisestaan, sekä keinoja työuupumuksen ehkäisemiseksi. Aikaisempiin vastaavan kaltaisiin töihin verrattuna työssä pyritään tarkastelemaan erityisesti sosiaalisten suhteiden sekä teknologian ja sosiaalisen median vaikutusta työuupumukseen.

Tämän lisäksi työssä pyritään selvittämään Joensuun Yrittäjien pienyrittäjille suunnatun Voi hyvin, saat enemmän -työhyvinvointihankkeen pienryhmätoi-

minnan vaikutuksia mikroyrittäjien työssä jaksamiseen ja työuupumuksen ehkäisyyn. Työtä ei tehdä varsinaisesti toimeksiantona, mutta sen toteuttamisessa on tehty yhteistyötä Joensuun Yrittäjien ja Pohjois-Karjalan Yrittäjien kanssa.

Opinnäytetyössä toteutettiin kaksi erillistä kyselyä. Ensimmäinen kysely (kysely 1) käsitteli edellä mainitun Pienyrittäjien työhyvinvointihankkeen ryhmätoiminnan vaikutuksia ja suunnattiin ryhmätoimintaa osallistuneille yrittäjille. Opinnäytetyön raporttia varten kyselyn vastaukset rajattiin mikroyrittäjien vastauksiin opinnäytetyön rajatussa aiheessa pysymiseksi. Toinen kysely (kysely 2) käsitteli mikroyrittäjien työuupumuksen esiintymistä, syitä ja ehkäisykeinoja. Kysely kohdennettiin Pohjois-Karjalan mikroyrittäjille.

Opinnäytetyön toisessa luvussa tarkastellaan työuupumukseen liittyvää teoriaa. Teoriaosan aluksi esitellään työuupumukseen liittyviä keskeisiä käsitteitä. Tämän jälkeen tarkastellaan työuupumuksen aiheuttajia ja taustalla olevia tekijöitä. Seuraavaksi käsitellään työuupumuksen oireita. Neljäntenä perehdytään sosiaalisten suhteiden rooliin työuupumuksen vähentämisessä. Teoriaosan viidennessä alaluvussa käsitellään teknologiaa ja sosiaalista mediaa yrittäjien jaksamisessa. Teoriaosion lopuksi käsitellään työuupumuksen ehkäisykeinoja.

Luvussa kolme käydään läpi tutkimuksen käytännön toteutusta. Toteuttamisen tarkastelun lisäksi esitellään Joensuun Yrittäjiä, heidän järjestämänsä Pienyrittäjien työhyvinvointihanketta sekä hankkeeseen liittyvää pienryhmätoimintaa, johon liittyvä kysely toteutettiin osana tätä opinnäytetyötä. Tämän jälkeen tutkitaan aikaisempia yrittäjien työuupumukseen liittyviä tutkimuksia.

Tutkimuksen toteutuksen esittelyn jälkeen luvussa neljä esitellään tutkimuksen tulokset. Ensimmäisenä esitellään Joensuun Yrittäjien Pienyrittäjien työhyvinvointihankkeen pienryhmätoimintaa koskevan kyselyn tuloksia. Tämän jälkeen

esitellään Pohjois-Karjalan mikroryttäjille suunnatun työuupumuskyselyn tuloksia. Luvussa viisi esitetään johtopäätökset. Luku kuusi on pohdintaluku, jossa tarkastellaan tutkimuksen eettisyyden ja luotettavuuden toteutumista, opinnäytetyöprosessin sujumista, työn tavoitteiden toteutumista ja työn hyödyllisyyttä.

### **1.3. Opinnäytetyön menetelmät**

#### **1.3.1. Kvantitatiivinen tutkimus**

Kvantitatiivisen, eli määrällisen tutkimuksen pohjana on numeerinen informaatio, tästä informaatiosta luodut muuttujat ja näiden muuttujien sisäiset ja keskinäiset tunnusluvut. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa tehdään paljon yksittäisiä havaintoja. Kvantitatiivisen tutkimuksen tilastoaineiston hankinta voidaan toteuttaa itse esimerkiksi survey- eli kyselytutkimuksen avulla, tai valmiiden aineistojen, tutkimusten tai tilastojen avulla. (Anttila 2005, 180.) Pyrkimyksenä on saada yleistettävissä olevaa, tilastollis-matemaattista tietoa. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa pyritään eliminoimaan tulkinnasta kaikki subjektiivisuus. (Virtuaaliammattikorkeakoulu 2015b.)

Kvantitatiivisen tutkimuksen pohjana ovat useimmiten yleisesti tunnetut käsitteet ja tieteellisesti tunnustetut teoriat tai ammatilliset käytännöt. Näiden käsitteiden pohjalta tehdään hypoteeseja eli oletuksia, joita testataan uutta aineistoa vasten. (Anttila 2005, 234.)

#### **1.3.2. Kvalitatiivinen tutkimus**

Kvalitatiivisessa eli laadullisessa tutkimuksessa pyrkimyksenä ovat nimensä mukaisesti määrittää tutkittavan ilmiön laatu ja löytää sille merkitys. Tutkittavaa

ilmiötä pyritään ymmärtämään, selittämään ja tulkitsemaan sekä monesti lisäksi soveltamaan. (Anttila 2005, 275–276.) Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tähdätään lähtökohtaisesti oikean elämän kuvaamiseen. Siinä todellisuus nähdään monitahoisena ja tavoitteena onkin tutkittavan kohteen mahdollisimman kokonaisvaltainen tarkastelu. Pyrkimys on enemmänkin uusien faktojen löytämiseen ja esilletuomiseen kuin nykyisten väittämien vahvistamiseen. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 161.)

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa on hyvä kerätä aineistoa erilaisten menetelmien, kuten haastattelujen, observoinnin ja alkuperäisiin dokumentteihin perehtymisen avulla. Aineistoa analysoidaan osin yhtä aikaa sen keräämisen kanssa. (Anttila 2005, 277.)

### **1.3.3. Kyselytutkimus**

Kyselytutkimus, eli survey-tutkimus on suosittu tutkimusmenetelmä, kun halutaan hankkia tietoa suurten ihmisjoukkojen näkemyksistä, käsityksistä ja asenteista tai halutaan tehdä vertailuja ja kartoittaa erityyppisiä tilanteita, olosuhteita ja käytäntöjä. Se on verraten edullinen keino hankkia tietoa suurelta määrältä ihmisiä, mutta toisaalta kysyttävän tiedon määrä on rajallinen. Kyselytutkimusta hyödynnetään suurissa yleisluontoisten kartoitusten lisäksi myös tuottamaan informaatiota tarkempien tutkimusten lähtökohdaksi. (Anttila 2005, 182–183.)

Kyselytutkimus tulee suunnitella ja toteuttaa mahdollisimman huolellisesti, jotta tutkittava ilmiö tulee käsiteltyä riittävän laajasti. Mikäli kysely ei kata koko tutkittavaa ryhmää, on kyselyyn valittava mahdollisimman tieteellisesti edustava ja todellista tilannetta hyvin kuvaava otos. Kyselystä saatava data tulee koota niin että se on yksityiskohtaista ja kestää tarkempaa tarkastelua. Kyselystä saatava data voidaan ilmaista numeroina. (Anttila 2005, 182–183.) Joh-

topäätöksiä ei kannata vetää pelkkien kyselyn vastausten perusteella, vaan tuloksia on syytä analysoida erilaisten tilastollisten tietokoneanalyysien avulla (Virtuaaliammattikorkeakoulu 2015c).

Kyselyä laatiessa on tärkeä välttää epämääräisyyttä kysymyksissä ja väittämissä. Esimerkiksi termit "usein" ja "yleensä" saattavat merkitä eri vastaajille eri asioita. Myös ammattikieltä ja vaikeita sanoja tulee välttää. Kysymyksien on hyvä olla myös mahdollisimman rajattuja ja lyhyitä. Kysymyksissä tulee välttää kaksoismerkityksiä. Yleislaatusemmat ja helposti vastattavat kysymykset kannattaa sijoittaa kyselyn alkupuolelle. Tällaisia ovat esimerkiksi iän ja sukupuolen kaltaisia taustatietoja koskevat kysymykset. Kyselystä ei kannata tehdä liian pitkää, vaan sen pitäisi pystyä täyttämään noin 15 minuutissa. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 202–203.)

Kyselyssä käytetään yleisimmin kolmea erilaista kysymystyyppiä: avoimia kysymyksiä, monivalintakysymyksiä sekä asteikkoihin tai skaaloihin perustuvia kysymyksiä. Avoimissa kysymyksissä on ainoastaan avoin kysymys ja sille jätetty vastaustila. Monivalintakysymyksissä vastaaja rengastaa tai rastittaa valikosta yhden tai – jos tämä on sallittu – useamman valmiin vastausvaihtoehdon. Asteikkoihin tai skaaloihin pohjautuvissa kysymyksissä vastaaja valitsee, miten voimakkaasti hän on samaa tai eri mieltä väittämän kanssa. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 198–201.)

#### **1.3.4. Toiminnallinen opinnäytetyö**

Toiminnallinen opinnäytetyö eli kehittämistyö on työelämässä ja työelämälle toteutettava käytännön ammatillisen toiminnan kehittämiseen, organisointiin tai ohjeistamiseen tähtäävä työ. Toiminnallinen työ tehdäänkin yleensä toimeksiantajalle. (Virtuaaliammattikorkeakoulu 2015a.)

Toiminnallinen opinnäytetyö jakautuu kahteen osioon, toiminnalliseen osuuteen, eli produktiin, ja opinnäytetyöraporttiin, jossa kuvataan ja arvioidaan opinnäytetyön tekoprosessia. Produkti voi olla esimerkiksi näyttely, opaskirja, cd-rom tai muu tuotos, riippuen kohderyhmästä. Toiminnallisen työn on syytä perustua ammatilliseen teoriaan, mistä johtuen opinnäytetyön raportissa on esiteltävä myös työn teoreettista viitekehystä. (Virtuaaliammattikorkeakoulu 2015a.)

### **1.3.5. Menetelmävalinta**

Opinnäytetyön menetelmäksi valikoitui kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimusmenetelmä. Tutkimuksessa pyritään saamaan vertailukelpoista tietoa mielipiteistä, näkemyksistä ja ilmiöiden yleisyydestä isomman kohderyhmän keskuudessa. Tästä johtuen pääasiassa numeeriseen muotoon muutettavaa tietoa tuottava kyselytutkimus soveltuu parhaiten tiedonhankintamenetelmäksi.

Kvantitatiivinen menetelmä mahdollistaa parhaiten myös työuupumuksen oireiden ja ehkäisykeinojen kaltaisten tekijöiden määrän keskinäisen vertailun. Kyselyn avointen kysymysten analysoinnissa käytetään lisäksi kvalitatiivista menetelmää.

### **1.3.6. Aineiston analysointi**

Tutkimuksessa saatua aineistoa jalostetaan ja analysoidaan helposti hyödynnettävään ja ymmärrettävään muotoon (Taanila 2015a). Kyselytutkimuksessa saatu aineisto tarkistetaan ja koodataan, minkä jälkeen se analysoidaan tilastollisesti. Asteikkojen muodossa kerätty tieto mahdollistaa monimutkaisetkin tietokoneanalyysit. (Virtuaaliammattikorkeakoulu 2015c.)

Tutkimuksessa saatu tilastotieto kootaan yleensä tilasto-ohjelmilla havaintomatriisiin muotoon. Havaintomatriisissa havainnot (esimerkiksi lukumäärä) ovat vaakariveillä ja muuttujat (esimerkiksi sukupuoli) sarakkeissa (Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto 2015).

Ristiintaulukoinnilla tutkitaan, miten muuttujat ovat jakautuneet ja millaisia riippuvuuksia niiden välillä on. Riippuvuus- tai riippumattomuustarkastelun avulla voidaan tarkastella, onko selitettävän muuttujan jakaumissa eri selittävien muuttujien välillä. Esimerkiksi voidaan tutkia, onko miesten tai naisten välillä eroa siinä, kuinka usein he pyöräilevät, selitettävien muuttujien luokkien ollessa "päivittäin", "viikoittain", "kuukausittain", tai "ei koskaan". Jakaumat voidaan esittää frekvensseinä, eli lukumäärinä, tai prosentteina. (Mattila 2004.)

Korrelaatiokerroin mittaa, miten voimakasta kahden muuttujan välinen riippuvuus on. Voimakkaassa korrelaatioissa yhden muuttujan arvojen avulla voidaan vetää tarkkojakin johtopäätöksiä toisen muuttujan arvoista. Eri asteikollisten muuttujien riippuvuuksia voidaan mitata erilaisten korrelaatiokertoimen avulla. Yleisimmin käytetty korrelaatiokerroin on Pearsonin tulomomenttikorrelaatiokerroin. Spearmanin järjestyskorrelaatio on käytetyin korrelaatiokerroin järjestysasteikollisten muuttujien korrelaatioiden mittaamiseen (Sivonen 2004).

SPSS-ohjelma antaa korrelaatiokertoimen määriteltäessä korrelaation ja p-arvon. Korrelaatiokertoimen arvo osuu välille  $-1$  –  $+1$ . Mitä lähempänä  $+1$ :tä korrelaatiokertoimen arvo on, sen positiivisempi korrelaatio on. Lähellä  $-1$ :tä olevat lukevat taas kertovat negatiivisesta korrelaatiosta ja nollan lähellä olevat arvot taas siitä, ettei suoraa korrelaatiota ole. P-arvo mittaa korrelaation merkittävyyttä. Jos p-arvo on alle 0,05, sen todennäköisemmin korrelaatio esiintyy perusjoukossa. (Taanila 2015c.)

Teemoittelussa kvalitatiivista aineistoa jaotellaan osiin ja jaetaan ryhmiin aihepiirien perusteella. Teemoittelussa painotetaan teemojen sisältöä, eikä luku-

määriä, mikä erottaa teemoittelun luokittelusta. Ryhmiin jakamisen jälkeen aineistosta aletaan nostaa esiin varsinaisia teemoja. Tämä voidaan toteuttaa esimerkiksi käyttämällä teemakortistoa, jossa aineistosta löydetyt näkemykset sijoitetaan niitä parhaiten vastaavien teemojen kohdalle. (Kajaanin ammattikorkeakoulu 2015.)

## **1.4. Tutkimuksen reliabiliteetti ja eettisyys**

### **1.4.1. Tutkimuksen reliabiliteetti ja validiteetti**

Validiteetti, eli tutkimuksen pätevyys ja luotettavuus, kertoo, kuinka hyvin tutkimus mittaa sitä, mitä sen on tarkoitus mitata. Validiteetissa tutkimuksessa tutkimusmenetelmät ja tutkimusote kuvaavat tutkittavaa ilmiötä. Mikäli tutkimuksella ei ole lainkaan validiteettia, on se käytännössä arvoton. (Anttila 2005, 512–513.)

Reliabiliteetti eli mittarin tai menetelmän luotettavuus tarkoittaa sitä, kuinka hyvin tutkimusmenetelmällä ja mittareilla saadaan tarkoituksenmukaisia, eli muita kuin sattumanvaraisia tuloksia. Reliabelit mittaustulokset ovat toisin sanoen toistettavissa. Heikon reliabiliteetin taustalla voi olla vaikkapa virheellinen tulkinta tai mittausväline. (Anttila 2005, 515–516.)

Kyselytutkimuksessa validiteetti heikko, jos kysymysten avulla ei saada tietoa tutkittavasta asiasta. Kyselyn reliabiliteettiin vaikuttavat esimerkiksi kysymysten ymmärrettävyys ja yksiselitteisyys, vastaajien rehellisyys, vastaajan muistituvat asiasta, vuorokaudenajan tai vastaajan mielentilan kaltaiset satunnaiset tekijät sekä huolellisuus vastausten kirjaamisessa. (Taanila 2014.)

Kyselytutkimuksen alhainen vastausprosentti, eli vastaajien kato, voi vääristää kyselytutkimuksen tuloksia. Kyselytutkimuksissa vastausprosentin alhaisuus onkin yleinen ongelma. Vastanneet henkilöt saattavat poiketa esimerkiksi

asenteiltaan tai ominaisuuksiltaan, mistä johtuen kyselyn tulokset eivät välttämättä vastaa todellisuutta. (Taanila 2014.)

### **1.4.2. Eettisyys**

Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus edellyttää hyvän tieteellisen käytännön noudattamista. Hyvän tieteellisen käytön mukaan tutkijan tulee olla rehellinen, tarkka ja huolellinen paitsi tutkimustyössä, myös tulosten tallentamisen, esittämisen sekä tutkimuksen ja sen tulosten arvioimisen suhteen. Näissä tulee noudattaa tieteelliselle tiedolle asetettuja vaatimuksia. Tiedonhankinnassa, tutkimuksessa ja arvioinnissa käytettävien menetelmien tulee olla eettisesti kestäviä ja täyttää tieteellisen tutkimuksen vaatimukset. Muiden tutkimusten tekijöitä tulee kunnioittaa ja heidän aikaansaannoksensa huomioida asianmukaisesti. Tutkimusluvut ja eettinen ennakoarviointi tulee olla tehtynä niitä edellytettäessä. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6.)

Tutkimuksen osapuolten vastuut, oikeudet, velvollisuudet sekä tekijänoikeuksiin, aineiston säilyttämiseen ja käyttöoikeuteen liittyvät asiat tulee olla sovituna ennen tutkimuksen aloittamista. Tutkimuksen mahdolliset rahoittajat ja muut tutkimuksen kannalta olennaiset kytkökset tulee kertoa tutkimukseen osallistuville ja muilla asianomaisille henkilöille sekä raportoida tutkimustuloksia julkaistaessa. Tutkijoiden tulee välttää osallistumasta päätöksentekoon tai arviointiin, mikäli heitä on aihetta epäillä jääviydestä. Tutkimuksen suorittavassa organisaatiossa tulee huomioida asianmukaisella tavalla tietosuojaan liittyvät kysymykset ja toteuttaa hyvää henkilöstö- ja taloushallintoa. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6–7.)

## 2. Työuupumuksen syyt, oireet ja ehkäisy

### 2.1. Keskeiset käsitteet

**Mikroyrityksellä** tarkoitetaan yritystä, jossa on alle 10 työntekijää ja jonka vuotuinen liikevaihto tai taseen loppusumma on maksimissaan 2 miljoonaa euroa. Mikroyrityksen on lisäksi täytettävä seuraavat riippumattomuuden kriteerit: "Riippumattomia yrityksiä ovat ne yritykset, joiden pääomasta tai äänivaltaisista osakkeista 25 prosenttia tai enemmän ei ole yhden sellaisen yrityksen omistuksessa tai sellaisten yritysten yhteisomistuksessa, joihin ei voida soveltaa tilanteen mukaan joko PK-yrityksen tai pienen yrityksen määritelmää". (Tilastokeskus 2015a.)

**Työuupumus** määritellään oireyhtymäksi, jossa pitkittynyt työstressi on johtanut henkilön voimavarojen hupenemiseen (Ahola & Hakanen 2015). Stressin kehittymiselle työuupumiseksi ei voida määrittää selkeää hetkeä, mutta stressitilanteen tulee joka tapauksessa olla voimakasta, pitkäkestoista ja henkisesti kuormittavaa (Toppinen-Tanner & Lindholm 2012, 121).

Työuupumuksen keskeisiä oireita ovat voimakas väsymys, kyyninen asennoituminen työhön ja ammatillisen itsetunnon heikkeneminen. Työuupumuksesta käytetään myös nimitystä loppuun palaminen tai burnout (Ahola, Tuisku & Rossi, 2015). Työuupumus oireilee lähinnä käyttäytymisen, tunteiden ja ajatusmaailman kautta. Uupumuksen oireet ovat määritelmien mukaan kytköksissä työhön ja työpaikkaan, eikä oireilevalla henkilöllä ole aiemmin ollut mielenterveydellisiä ongelmia. (Toppinen-Tanner & Lindholm 2012, 122.)

Työuupumusta ei ole luokiteltu sairaudeksi, mutta sen on todettu lisäävän riskiä sairastua esimerkiksi masennukseen ja stressipohjaisiin somaattisiin sairauksiin sekä lisäävän uniongelmiin, päihdeongelmiin ja työkyvyttömyyden todennäköisyyttä (Ahola, Tuisku & Rossi 2015).

**Stressi** määritellään tilanteeksi, jossa henkilön voimavarat joutuvat äärimmilleen tai osoittautuvat riittämättömiksi häneen kohdistuvien vaatimusten edessä. Stressireaktion muodostuminen vaihtelee yksilöittäin riippuen henkilön sieto- ja vastustuskyvystä sekä suhtautumistavasta. (Mattila 2015.) Stressi muodostuu ihmisen ja ympäristön välisen vuorovaikutuksen kautta (Ahola & Lindholm 2012, 11).

Stressi on elimistön virittyneisyystila, jonka tarkoitus on auttamaan ihmistä selviytymään haasteista ja tilanteista, jotka vaativat tavallisesta poikkeavaa toimintatapaa. Työstressillä tarkoitetaan työn tekemistä työntekijälle haitallisissa olosuhteissa, joissa työntekijältä vaaditaan enemmän kuin mihin voi vastata tai mitä hän kykenee hallitsemaan. (Ahola & Lindholm 2012, 11.)

Stressi ei ole automaattisesti haitaksi ihmiselle. Lyhytkestoinen ja tilapäinen stressi auttaa henkilöä yltämään parhaimpaansa ja ihminen kestää lyhyttä stressiä paremmin. (Mattila 2015.) Stressi edesauttaa ihmistä sopeuttamaan toimintaansa muuttuvissa tilanteissa. Pitkittyneenä stressi sen sijaan uhkaa terveyttä ja haittaa työntekoa (Toppinen-Tanner & Ahola, 2012, 3).

**Masennuksella** tarkoitetaan häiriötilaa, jossa esiintyy useampia erilaisia oireita, joista yksi on mielialan masentuneisuus. Yksilöllisesti vaihtelevasti voi lisäksi ilmetä esimerkiksi alakuloisuutta, mielihyvän katoamista, arvottomuuden ja alemmuuden tunnetta, syyllisyydentunnetta, toivottomuutta, innottomuutta ja kiinnostuksen katoamista aikaisempia mielenkiinnon kohteita kohtaan. Lisäksi masentuneilla voi esiintyä vaikeuksia päätöksenteossa, muistamisessa, keskittymisessä sekä nukkumisessa ja nukahtamisessa. Myös ruokahalun ja sitä kautta painon muutokset, väsymys ja määrittelemättömän tuntuiset kiputunteukset ovat tyypillisiä masentuneille. (Stenberg ym. 2013, 18–19.)

Masentunut ajatukset ovat usein itsetuhoisia tai muuten kuolemaan liittyviä. Masentuneella voi esiintyä henkisten ja fyysisten toimintojen hidastumista tai ne voivat vastaavasti kiihtymystilassa. Jotta masennusdiagnoosi voidaan

tehdä, on useampien oireiden esiinnyttävä yhtäaikaisesti vähintään kaksi viikkoa. (Stenberg ym. 2013, 18–19.)

Masennus luokitellaan lievään, keskivaikeaan tai vakavaan masennukseen. ICD-10-tautiluokituksessa luokitteluperusteena on käytetty oireiden määrää (Stenberg ym. 2013, 10). Vakavassa masennuksessa päivittäinen eläminen tuntuu synkältä ja raskaalta, eikä iloa ja kiinnostusta asioita kohtaan enää juurikaan ilmene. Lievässä ja keskivaikeassa masennuksessa oireet ovat samantyyppisiä, mutta enemmänkin häiritseviä kuin kauttaaltaan lamauttavia. (Kopakkala 2009, 15–16.)

**Ahdistuksella** tarkoitetaan tuskaa tai pelkoa, jonka kohde ei ole tiedossa (Kopakkala 2009, 22). Ahdistus ilmenee jännittyneisyytenä, levottomuutena sekä kauhuna tai paniikin tunteena. Kun ahdistus jatkuu taukoamatta ja pitkään ja häiritsee merkittävästi päivittäistä elämää ja toimintaa, puhutaan ahdistuneisuushäiriöstä. (Räsänen, 2015.)

**Työhyvinvoinnilla** tarkoitetaan työn mielekkyyttä ja sujuvuutta, sekä sitä, että työyhteisö ja -ympäristö ovat turvallisia, tukevat työntekijän työuraa ja edesauttavat terveyttä (Työterveyslaitos 2012, 1). Nykykäsityksen mukaan työhyvinvointi on hyvän johtamisen ja esimiestyön, osaamisen, työn organisoimisen, työyhteisössä sovittujen yhteisten pelisääntöjen, positiivisen yrityskulttuurin ja vuorovaikutteisen toiminnan aikaansaama kokonaisuus. Yrittäjien mukaan työhyvinvointi tarkoittaa pelkistettynä sitä, että töihin meneminen tuntuu mukavalta ja fyysisen kunnon, ammattitaidon ja riittävän työn hallinnan seurauksena työhön syntyy iloa ja intoa. (Manka ym. 2010, 7.)

**Jaksaminen** on määritelty tai kuvattu monella tapaa. Jaksamisen kokemukseen katsotaan olennaisena osana sisältyvän kokemus työn ja elämän hallinnasta, ilo ja aikaansaamisen tuntemus. (Puolakka & Ollikainen, 2001, 15). Vartiavaara (2000, 23) näkee jaksamisen eräänlaisena selviytymispelinä, jossa

kohdataan hyvin erilaisia ja vaihtelevassa määrin haastavia haasteita ja tilanteita. Koiviston (2001, 205) mukaan työssä jaksaminen kuvastaa ihmisen suhtautumista työhön. Toisessa ääripäässä ihminen viihtyy hyvin työssä, on motivoitunut ja tekee tuottavaa työtä. Vastakohtaisesti ihminen saattaa olla kuormittunut ja poissa töistä työn ja elämäntilanteen seurauksena.

**Uupumuksessa** henkilö kokee itsensä väsyneeksi ja kykenemättömäksi kohtaamaan ympäröivän maailman tai vastaamaan sen haasteisiin. Uupumus on vaistomainen suojakeino näitä haasteita vastaan. Uupumuksen taustalla on monesti ahdistuneisuutta, pitkäkestoista masennusta tai muita sairauksia. (Hoitonetti 2015.) Uupumusasteisessa väsymyksessä henkilö kokee olevansa niin totaalisen väsynyt, ettei tahdo jaksaa nousta aamulla töihin. (Toppinen-Tanner & Lindholm 2012, 124.) Tavallinen uupumus väistyy työrupeaman suorittamisen, yöunien tai loman jälkeen. Vaikka uupumus ei johtuisikaan työasioista, heijastuvat muun elämän vaikeudet työpaikalle, mikä vaikeuttaa tavallisen uupumuksen ja työuupumuksen erottamista toisistaan. (Koivisto 2001, 146–147.)

## **2.2. Työuupumuksen aiheuttajat**

### **2.2.1. Stressi**

Työuupumus on seurausta voimakkaasta ja pitkään jatkuneesta stressistä. Stressitilan muuttumista työuupumukseksi ei voida määrittää tarkasti. Stressin muuttuminen työuupumukseksi on kuitenkin nähtävissä jatkumona, jossa pitkäkestoinen virittyneisyystila vaikuttaa henkilön kokemuksiin, käytökseen ja suoritustasoon johtaen lopulta uupumukseen. Fyysisesti tarkasteltuna työuupumuksessa elimistö väsyä hälytystilassa olemiseen ja ikään kuin käretyy itseensä. (Toppinen-Tanner & Lindholm 2012, 120–122.)

Työstressi kehittyy, kun henkilön voimavarat ja odotukset ovat ristiriidassa työn vaatimusten ja voimavarojen kanssa. Henkilö käyttää energiaa tämän ristiriidan selvittämiseen, mutta vähitellen henkilön voimavarat heikkenevät ja sopeutumisedellytykset huononevat. Tästä seuraa uupumuksen lisäksi asenteen muuttuminen kyyniseksi työtä kohtaan ja ennen pitkää ammatillinen itsetunto heikkenee. Pahimmillaan henkilö voi sairastua. (Toppinen-Tanner & Lindholm 2012, 125.) Stressiä syntyy myös silloin, kun työ on monotonista tai raskasta tai työajat ovat epämieluisia (Manka ym. 2010, 15).

Stressi oireilee hyvin monella tavalla. Stressaantuneella henkilöllä saattaa ilmetä esimerkiksi tyytymättömyyttä ja rentoutumisvaikeuksia. Stressistä kärsivän olo ei tunnu hyvältä ja oma selviäminen epäilyttää. Stressaantunut henkilö saattaa olla ärtyisä, hermostunut ja ahdistunut. Mieliala on alhaalla ja tunteet ailahtelevat. Keskittyminen, muistaminen, päätöksenteko ja suunnitelmien tekeminen vaikeutuvat monesti. Stressiä potevalla voi ilmetä erilaisia kipuja tai elimistön toiminnassa saattaa tuntua häiriöitä. Stressaantunut henkilö voi eristäytyä muista ihmisistä ja käyttäytyä arvaamattomasti. Aloitteen tekeminen saattaa olla vaikeaa stressaantuneelle. Käyttäytymistä saattaa olla vaikea säädellä. Myös uneen liittyviä ongelmia voi ilmetä. (Ahola & Lindholm 2012, 13.)

Nykyään työkuormitus on yhä enenevässä määrin psykososiaalista, eli työn sisällöllisiin ja vuorovaikutuksellisiin tekijöihin liittyvää. Vaikka stressi liitetään monesti työkuormitukseen, se voi olla seurausta hyvin monenlaisista elämän tekijöistä. Perhepiirissä tapahtuvat suuret muutokset, kuten sairaudet, kuolema tai muutot ovat merkittävä stressitekijä. (Ahola & Virtanen 2012, 34.) Myös epävarmuus on keskeinen stressiä aiheuttava tekijä. Epävarmuutta synnyttävät erityisesti työhön ja toimeentuloon liittyvät seikat. Työhön liittyvä epävarmuus syntyy työn sisällöstä, työyhteisöstä tai työn säilymisestä. (Tarvonen 2015.)

### **2.2.2. Henkinen väkivalta**

Henkinen väkivalta, kiire ja työstressi ovat kytköksissä toisiinsa. Henkisellä väkivallalla tarkoitetaan "pitkään jatkuvaa, toistuvaa kiusaamista, sortamista, mitätöintiä tai muuta kielteistä käyttäytymistä, jonka kohteena oleva ihminen kokee itsensä puolustuskyvyttömäksi." Henkinen väkivalta voi ilmetä sanattomana viestintänä (esim. eleet ja ilmeet), ryhmän tai yhteisön ulkopuolelle jättämisenä, toisen maineen ja arvostuksen vahingoittamisena, työskentelyn hankaloittamisena, uhkailuna tai seksuaalisena ahdisteluna ja häirintänä. (Nummelin 2008, 112–113.)

Ääri rajoille venytetyt voimavarat aiheuttavat konflikteja työyhteisössä. Työjärjestelyn puutteisiin liittyvät tekijät, kuten työn epäselvät tavoitteet, puutteet informaation etenemisessä, vastuualueisiin liittyvät ristiriitatilanteet, keho työilmapiiri, heikot vaikutusmahdollisuudet ja työntekijän tyytymättömyys esimiehen toimintaan, lisäävät kiusaamisen todennäköisyyttä. Myös epävarmuus ja äkilliset muutokset työssä lisäävät myös kiusaamisen todennäköisyyttä. Mikäli kiusaamista ei oteta vakavasti, se voi pahentua. (Nummelin 2008, 112–113.)

Henkisen väkivallan uhreilla ilmenee stressin ohella tavallista enemmän esimerkiksi ahdistuneisuutta, masennusta, uniongelmia ja keskittymisvaikeuksia. Pitkittynyt henkinen väkivalta, toistuvien sairauslomien kautta johtaa työelämästä syrjäytymiseen. Henkinen väkivalta aiheuttaa stressiä myös muille sitä todistaneille työyhteisön jäsenille, vaikka he eivät itse olisikaan kiusaamisen uhreja. (Vartia 2015.)

### **2.2.3. Työn ja kiireen hallinnan puuttuminen**

Kiire on luontainen osa työelämää (Nummelin 2008, 22). Hallittavissa oleva kiire voi jopa parantaa työtehoa ja ehkäistä liian hitaaseen työtahtiin liittyvää passiivisuutta. Kun kiire kasvaa niin suureksi, että työn ja vapaa-ajan raja alkaa

kadota, eikä kiire hellitä edes jatkuvilla ylitöillä, on kiire jo hallitsematonta. Hallitsematon kiire johtaa usein jatkuessaan ennen pitkää työuupumukseen. (Koivisto 2001, 89, 92.) Kiireiset henkilöt ovat lisäksi kiireettömämpiin nähden useammin ahdistuneita, äkäisiä ja väsyneitä ja kärsivät muita enemmän unetto- muudesta sekä päänsäryn ja mahavaivojen kaltaisista fyysisistä oireista. (Nummelin 2008, 22.)

Työn hallinnan tunteen puuttuminen on yksi työuupumukselle altistavista tekijöistä. Jos työlle asetetut tavoitteet eivät kohtaa henkilön voimavaroja, tai olosuhteista johtuen työn tavoitteita ei voi muuttaa, syntyy usein hallitsemattomuuden ja epäonnistumisen tuntemuksia. Henkilö, joka kokee, ettei hän pysty vaikuttamaan siihen, miten asiat työssä etenevät, ovat alttiimpia stressaantumaan ja ennen pitkään uupumaan työssä. Tätä ilmenee erityisesti ylikuormittavassa työssä, joka on psyykkisesti haastavaa ja jossa henkilöllä on vähän mahdollisuuksia vaikuttaa työhönsä. (Nummelin 2008, 71, 81.) Yrittäjillä vaikutusmahdollisuudet oman työnsä tekemiseen ovat ymmärrettävästi paremmat kuin monella palkansaajalla, mutta kiireestä tai muista olosuhteista johtuen työtä ei välttämättä aina pysty toteuttamaan haluamallaan tavalla.

#### **2.2.4. Työuupumus ja yksilölliset tekijät**

Stressinsietokyvyssä on yksilöllisiä eroja. Ihmisen stressinsietokyvyn muotoutuminen alkaa jo sikiövaiheessa ja kehittyy varhaislapsuudessa syntyvien kokemusten kautta. (Pulkki-Råback 2012, 27.) Yksilöllisten persoonallisuuden piirteiden suhde siihen, miten henkilö reagoi stressiin, on monien samanaikaisten tekijöiden summa ja sitä on vaikea määrittää tarkasti. (Kasslin-Pottier 2009, 76–77.)

Nuoret ja vasta lyhyen aikaa työssään olleet työntekijät tai yrittäjät ovat eräs työuupumuksen riskiryhmä (Koivisto 2001, 168). Nuorilta puuttuu iän mukanaan tuomaa kokemusta ja heillä on usein vielä epärealistinen ja idealistinen

kuva työstä ja työelämästä (Sihvonen 1996, 25). Toisaalta myös ikääntyneillä on kasvanut riski sairastua työuupumukseen. Mikäli henkilöllä on vaikeuksia oppia pois vanhoista tavoista ja tottumuksista, hän uupuu työssään herkemmin. (Koivisto 2001, 168, 172.)

Ylisitoutuneilla työntekijöillä on niin ikään kohonnut työuupumuksen riski. Ylisitoutuneet työntekijät ovat kunnianhimoisia ja janoavat hyväksyntää ja arvostusta. Heidän työpäivänsä venyvät ja työkuviot määrittävät myös vapaa-aikaa. Sosiaaliset suhteet alkavat kärsiä elämän pyöriessä työn ympärillä. (Nummelin 2008, 49.) Voimakkaan velvollisuudentunteen on todettu lisäävän työuupumuksen riskiä silloin, kun työ on vaativaa (Hakanen 2004, 148).

Uhrautuvaisuuden ja perfektionismin eli liiallisten itsen kohdistuneiden vaatimusten on todettu olevan yhteydessä työuupumukseen. Uhrautuvaisuus on yhteydessä pakonomaiseen suorittamiseen ja yltiöpäiseen tunnollisuuteen, jotka nekin liittyvät työuupumukseen (Gockel ym. 2004, 3, 31, 34). Työssä uupujille on lisäksi tyypillistä liiallinen tunnollisuuden yhdistyminen ehdottomaan ja joustamattomaan käytökseen (Kasslin-Pottier 2009, 80).

Myös empaattiset eli myötäelävät ihmiset kuuluvat riskiryhmään. Empaattiset ihmiset ovat herkkiä vaistoamaan toisten ihmisten tarpeita ja halukkaita auttamaan toisia. He saavat tyydytystä toisten auttamisesta. (Koivisto 2001, 168.)

Persoonallisuuden, stressin ja stressisairauksien yhteydestä on muodostettu kolme eri teoreettista mallia. Psykologista reagoitiherkkyttä korostavan mallin mukaan esimerkiksi A-tyyppisiksi kutsutut, ylikorostuneen kilpailuhenkiset ja kontrolloivat henkilöt kokevat stressitilanteet usein uhkaavina ylireagoivat niihin vihamielisesti. Tämän ylikorostuneen reagoinnin takia he ovat alttiimpia sairastumaan. (Kasslin-Pottier 2009, 77.)

Fysiologista erilaisuutta painottavan mallin mukaan alttius sairastua stressisairauksiin johtuu syntymässä määräytyistä fysiologisista tekijöistä. Käyttäytymisen eroja painottavassa mallissa taas henkilöt kasvattavat stressiin sairastumisen riskiä käyttäytymällä persoonallisuutensa mukaisesti. Esimerkiksi huonot elämäntavat tai toistuva stressaaviin tilanteisiin hankkiutuminen ovat tällaista käyttäytymistä. (Kasslin-Pottier 2009, 77–78.)

### **2.2.5. Univaje**

Liian vähäinen tai heikkolaatuinen uni alentaa pidemmän päälle henkistä toimintakykyä. Tämä ilmenee kroonisena väsymyksenä, alhaisena energiatasona, keskittymisongelmina, muistin heikkenemisenä, vireystilan laskuna ja äreytenä. Vähäisen unen negatiiviset vaikutukset näkyvät niin työkyvyssä kuin hyvinvoinnissakin. (Hakanen ym. 2009, 39–41.)

Unettomuus on eräs unenpuutteen aiheuttajista. Neljäsosalla työssäkäyvistä kokee usein nukahtamiseen tai unessa pysymiseen liittyviä ongelmia. Unettomuusoireet ovat tyypillisiä masennuksessa, ahdistuneisuudessa, stressissä ja uupumuksessa sekä epäsäännöllisessä elämänrytmissä ja elämän muutostilanteissa. Myös perimä saattaa vaikuttaa huonounisuuteen. (Hakanen ym. 2009, 39–41.)

Stressaantuneella ihmisellä huolet painavat nukkumaan menemisen jälkeen, nukahtaminen viivästyy ja öisten heräämisten jälkeen uudelleen nukahtaminen vaikeutuu (Hakanen ym. 2009, 42). Stressissä valvetilan aivomekanismit ovat niin virittäytyneitä, että unta synnyttävät mekanismit eivät aktivoitu tarpeeksi, mikä hankaloittaa nukahtamista ja unitilan jatkumista (Sallinen & Ahola 2012, 84).

Univaje muistuttaa stressiä fysiologisilta vaikutuksiltaan. Sokeriaineenvaihdunnan ja autonomisen hermoston toiminnan muutokset sekä vastuskyvyn heikkeneminen ovat tyypillisiä seurauksia niin stressissä kuin unettomuudessaakin. Unen puute stressaa siis elimistöä siinä missä unettomuusoireet mieltä. Tästäkin mielessä on loogista, että unihäiriöt lisäävät uupumuksen riskiä. (Sallinen & Ahola 2012, 87.)

### **2.2.6. Taloudellinen stressi yrittäjillä**

Talouden taantumat näkyvät herkästi yrittäjien arjessa ja toimeentulossa, ainakin välillisesti. Esimerkiksi yksittäistenkin asiakkaiden tai yhteistyökumppaneiden maksuvaikeudet voivat olla pienyrittäjälle merkittävä takaisku. Talousvaikeudet ja toimeentulon epävarmuus valvottavat öisin ja uuvuttavat herkästi. Työehtosopimusten ja työaikalainsäädännön tuoman turvan puuttuessa yrittäjät saattavat sinnitellä huoltensa kanssa usein sellaisissakin tilanteissa, joissa palkkasuhteessa olevat olisivat jo uupumuksen takia sairauslomalla. 1990-luvun laman aikaan talousahdinko näkyi yrittäjien itsemurhien määrän kasvuna. (Kokko 2009.)

Tilastokeskuksen Itsensätyöllistäjät 2013-tutkimuksessa 38 prosenttia itsensätyöllistäjistä koki taloudellisen tilanteensa hieman tai hyvin epävarmaksi. 42 prosenttia ilmoitti kokevansa jatkuvaa huolta töiden riittävydestä. Itsensätyöllistäjiksi laskettiin tutkimuksessa yksinyrittäjät (lukuun ottamatta maatalousyrittäjiä), toiminimellä ja ilman toimipistettä työskentelevät ammatinharjoittajat, freelancerit, sekä apurahan saajat. (Pärnänen & Sutela 2014, 7, 104, 110.)

### **2.2.7. Muita tekijöitä**

Heikentynyt työssä suoriutuminen voi johtaa huolestumisen, syyllisyyden tunteen ja itseluottamuksen heikkenemisen aiheuttamaan kierteeseen, jossa henkilö vain stressaantuu lisää ja lopulta uupuu (Nummelin 2008, 79). Työn ja perheen välisillä ristiriidoilla on todettu olevan yhteys työuupumukseen. Kolmesta työuupumuksen keskeisestä oireesta uupumusasteinen väsymys liittyi voimakkaimmin työn ja perheen välisiin ristiriitoihin. Sen sijaan ammatilliseen itsetunnon heikkenemiseen työn ja perheen ristiriidalla ei ole juurikaan vaikutusta. Myös vapaa-ajalla tapahtuvan rentoutumisen puutteen on tutkittu lisäävän työuupumusta. (Jalonen 2010, 19–20.)

## **2.3. Työuupumuksen oireet**

### **2.3.1. Työuupumuksen vaiheet**

Työuupumusta on kuvattu vaiheittain etenevänä prosessina, jonka ensimmäisenä vaiheena on hälytysvaihe. Hälytysvaiheessa työntekijä panostaa kaikki voimavaransa yltääkseen päämääränsä, joka saattaa vaikuttaa mahdottomalta. (Sihvonen 1996, 26.)

Rasittuneisuusvaiheessa työntekijän voimavarat on imetty tyhjiin ja hänellä esiintyy rasittuneisuutta, väsymystä, ärtymystä ja mahdollisesti jopa vihamielisyyttä. Uupumusvaiheessa henkilön käytös ja asennoituminen saattavat muuttua radikaalisti. Hänestä tulee välinpitämätön ja kylmä. Hän pyrkii suojaamaan itseään henkiseltä pahoinvoinnilta käyttäytymällä joustamattomasti ja vetäytymällä omiin oloihinsa. Uupumisvaihe saattaa ilmetä yllättäen, vaikka henkilö ei olisi havainnut itsessään hälytys- ja rasittuneisuusvaiheita. (Sihvonen 1996, 26.)

### **2.3.2. Kolme keskeistä oiretta**

Työuupumuksessa on kolme määrittävää oiretta: uupumusasteinen väsymys, kyyninen asennoituminen työhön ja ammatillisen itsetunnon heikkeneminen (Toppinen-Tanner & Lindholm 2012, 120). Työuupumuksessa väsymys on yleisluontoista, eikä liity tilapäisiin lisääntyneen kuormituksen tilanteisiin. Väsymys ei hellitä levolla. Kyynistyminen näkyy työn mielekkyyden häviämisenä ja työn merkityksellisen kyseenalaistamisena. Kyynistyminen on tahdoton puolustusmekanismi ylitsepääsemättömältä tuntuvassa tilanteessa. Ammatillisen itsetunnon heikkeneminen näkyy alentuneena aikaansaamisen ja työssä suoriutumisen kokemuksena. Henkilö kokee pärjäävänsä työssään heikommin suhteessa aikaisempaan työmenestykseensä ja työtovereihinsa. (Ahola, Tuisku & Rossi, 2015.)

Kyynistynyt suhtautuminen on suoraan kytköksissä uupumusasteiseen väsymykseen. Kolmas työuupumuksen keskeinen oire, ammatillisen itsetunnon heikkeneminen, syntyy uupumuksen ja kyynistymisen seurauksena. Muutokset suhtautumisessa omaan työhön sekä ammatilliseen osaamiseen ovat ne työuupumukselle ominaiset oireet, jotka erottavat sen muista pitkäkestoisen ja jatkuvan stressitilan ilmenemismuodoista. (Toppinen-Tanner & Lindholm 2012, 120, 124–125.)

### **2.3.3. Muut oireet**

Työuupumuksen alkuvaiheessa esiintyy lievää turhautumista ja epävarmuutta omasta suoriutumisesta. Myös sosiaaliset suhteet alkavat kärsiä. Henkilö vetäytyä alkaa vetäytyä toisten seurasta. (Salovaara & Honkonen 2013, 204.)

Työssä uupuneilla esiintyy usein päänsäryn, vatsakipujen ja nukkumiseen liittyvien ongelmien kaltaisia stressioireita (Hakanen ym. 2009, 113). Myös hartiat saattavat jumiutua. (Koivisto 2001, 201). Muina fyysisinä oireina saattaa ilmetä

hikoilua, sydämen hakkaamista, rintakipuja ja vastustuskyvyn heikkenemistä. Lisäksi työuupumuksesta kärsivällä on kohonnut valtimokovettuman riski. (Manka 2006, 175.) Verenpaineen nousu ja tulehdussairauksien lisääntyminen liittyvät niin ikään ylikuormitukseen (Salovaara & Honkonen 2013, 204).

Työuupumuksesta kärsivät loukkaantuvat usein herkästi ja kokevat helposti tulleensa arvostelun kohteeksi. Uupumukseen liittyy inhimillisyyden ja kiintymyksen vähenemistä, joka näkyy epätodellisena ja outona tunteena sekä vetäytymisenä ja kylmäkiskoisena käytöksenä muita ihmisiä kohtaan. Työuupumuksesta kärsivän motivaatio heikentyy. Hän kokee usein, että hänen määräysvalan oman elämänsä suhteen on siirtynyt työlle, asiakkaille ja muille ihmisille. Monesti aiemmin mieluisista harrastuksista tai asioista syntynyt mielihyvää vähenee tai häviää kokonaan. Uupuneet henkilöt kärsivät usein myös itkukohdauksista ja masentuneisuudesta. (Sihvonen 1996, 33–37.)

Osalla työuupumus saattaa oirehtia liiallisena työhön panostamisena ja elämän ja itsetunnon kytkeytymisenä työhön. Työuupumuksesta kärsivä kokee kaiken aikaa suorituspainetta ja pyrkii salaamaan vaikeuksiaan. Työuupumus näkyy myös henkisen suoritustason laskuna, esimerkiksi unohteluna ja oppimiskyvyn heikkenemisenä. Väsymyksestä johtuen myös muu suorituskyky heikkenee. Työssä uupunut kokee menettäneensä hallinnan paitsi elämästään, myös työstään. Työstä katoaa ilo. (Koivisto 2001, 154, 201.) Suhtautuminen työhön alkaa muuttua rutiininomaiseksi. Työhön tarttuminen vaikeutuu eikä uupunut jaksa vaikuttaa asioiden kulkuun (Manka 2006, 174–175.)

Työuupumus ja masennus ovat yhteyksissä toisiinsa, mutta kyseessä on kaksi eri asiaa. Molemmissa ilmenee esimerkiksi väsymystä, voimien vähenemistä ja keskittymisongelmia. Työuupumus on kuitenkin selvästi yhteydessä työhön, kun taas masennus näkyy kaikilla elämän sektoreilla. Masennuksen syyt voivat olla aivan muualla kuin työasioissa. Työuupumuksesta kärsivä kykenee vielä löytämään elämästään iloa tai tuottavia asioita, mutta masentunut ei tähän kykene. Ongelmien jatkuessa työuupumus voi kuitenkin muuttua masennukseksi.

(Nummelin 2008, 83.) Masennukseen liittyy usein syyllisyydentunnetta, kun taas työuupumuksesta kärsivä kokee pikemminkin katkeruutta ja aggressiota työtä tai työyhteisöä kohtaan (Kopakkala 2009, 75).

#### **2.4. Sosiaalisten suhteiden merkitys työssä jaksamiselle**

Perhe, ystävät ja työtoverit ovat osa yksilön sosiaalisia voimavaroja, jotka auttavat jaksamaan työssä. Sosiaaliin voimavaroihin lukeutuu myös rakentavan vuorovaikutuksen synnyttäminen sekä huolehtiminen tärkeistä työn ulkopuolisista elämän osa-alueista. (Hakanen, ym 2009, 15.) Tyydyttävät ihmissuhteet edesauttavat työn rasituksista palautumista ja esimerkiksi perheen kanssa oleskelu edesauttaa osaltaan työn tasapainottamista (Manka ym. 2010, 61–62).

Sen sijaan kriisit perhe-elämässä ja perheen ja työn välinen tasapainoilu ovat stressaavia ja henkisiä voimavaroja imeviä tekijöitä. Tästä huolimatta perheettömällä on suurempi riski sairastua työuupumukseen kuin perheellisillä. Perhe-elämä auttaa sietämään paremmin paineita. (Sihvonen, A. 1996, 56.)

Hyvä ja mielekäs työ tyydyttää tarpeellisessa määrin yhteenliittymisen, itsenäisyyden ja pärjäämisen perustarpeet. Yhteenliittymisen tarpeella tarkoitetaan läheisten ihmissuhteiden tarvetta ja halua yhteenkuuluvuuteen suhteessa toisiin ihmisiin ja yhteisöihin. Työyhteisön sisäinen luottamus, tunnustukset hyvästä työstä ja panoksesta, onnistumisen jakaminen ja kokemus työyhteisöön kuulumisesta edesauttavat yhteenkuuluvuuden tunteen syntymistä. Työyhteisön yhteiset tavoitteet, työtovereiden keskinäinen tukeminen ja arvostus ovat tärkeitä yhteenliittymisen tarpeen tyydyttymisen kannalta. (Hakanen 2011, 31.)

Yksinyrittäjillä ei luonnollisesti ole vakituisesti palkattuja työntekijöitä, joten vakituista työtovereista koostuvaa työyhteisöä heillä ei ole. Yksinyrittäjien määritelmät omasta työyhteisöstään poikkeavatkin selvästi toisistaan. Esimerkiksi

puoliso saatetaan katsoa osaksi työyhteisöä, vaikka tämä ei olisikaan yrityksen palkattu työntekijä. Yksinyrittäjät saattavat lukea esimerkiksi toiset yrittäjät, asiakkaat, kirjanpitäjä, appivanhemmat tai perheen osaksi työyhteisöä. Valtaosa yksinyrittäjistä katsookin työyhteisöön kuuluvan muitakin kuin vain itsensä. Yksinyrittäjät eivät koe olevansa yksin, joten yksinolo ei haitannut hyvinvointia työssä. (Jortikka 2015, 42–45.)

Yksinyrittäjillä perheen tuki näkyy erityisesti kuuntelemisena, työapuna ja asioihin realistisemmin suhtautumisena. Perheestä voi olla apua myös yritystoiminnan pyörittämisen taloudellisten tai hallinnollisten realiteettien kanssa tai puoliso voi huolehtia lapsista jos yrittäjän työpäivä venähtää. (Jortikka 2015, 44.) Vaikka yrittäjät haluavat käydä läpi hankalia ja henkilökohtaisia asioita perheen tai ystävien kanssa, työasioissa he näkevät muiden vastaavan kaltaisten yrittäjien kanssa keskustelun hyödyllisemmäksi (Kallio & Koskela 2011, 27).

Yritysverkostoihin kuuluville yksinyrittäjille verkostoilla on suuri merkitys yrittäjien työhyvinvoinnin kannalta (Jortikka 2015, 42). Yksinyrittäjät voivat saada verkostosta paitsi tuuraajia itselleen, myös mahdollisuuden osaamisen kasvatamiseen ja omien ajatusten ja näkökantojen peilaamiseen. Yrittäjä voi ottaa hieman taukoa työstään rentoutumiseen ja jatkon suunnittelemiseen, mikä parantaa toiminnan jatkuvuutta. (Manka ym. 2010, 64–66.) Yrittäjien oman näkemys mukaan verkostojen muut yrittäjät ovatkin osa heidän työyhteisöään. Verkostot edesauttavat yhteenkuuluvuuden tarpeen tyydyttymistä. (Jortikka 2015, 42–43.) Vaikka verkostoituminen nähdään tärkeäksi, eivät yrittäjät aina koe siihen olevan kovin hyviä mahdollisuuksia (Kallio & Koskela 2011, 27).

Oman toimialan- tai yrittäjäjärjestöt ovat yksi verkostoitumiskanava. Nuoret yrittäjät voivat hyötyä merkittävästi verkostoitumisesta kokeneemman yrittäjän kanssa ja tätä kautta saatavasta kokemuksesta ja hiljaisesta tiedosta. (Manka ym. 2010, 64–66.)

## 2.5. Teknologia ja sosiaalinen media yrittäjien jaksamisessa

Sanastokeskuksen mukaan sosiaalinen media, toiselta nimeltään yhteisöllinen media, on "tietoverkkoja ja tietotekniikkaa hyödyntävä viestinnän muoto, jossa käsitellään vuorovaikutteisesti ja käyttäjälähtöisesti tuotettua sisältöä ja luodaan ja ylläpidetään ihmisten välisiä suhteita" (Alanko ym. 2010, 14).

Sosiaalisen median palveluita ovat esimerkiksi Facebook, LinkedIn, Youtube, Twitter ja Instagram (Rauramo ym. 2015, 3). Sosiaalisesta mediasta voi olla hyötyä yritykselle esimerkiksi palvelujen tehostamisessa, täydentämisessä ja tekemisessä käyttäjälähtöisemmiksi. Lisäksi sosiaalinen media voi edistää vuorovaikutusta niin yrityksen sisällä kuin asiakkaisiin tai yhteistyökumppaneihin nähden. Sosiaalisessa mediassa korostuvat yhteisöllisyys ja eri osapuolten mahdollisuus sisällön tuottamiseen. (Rauramo ym. 2015, 3.)

Tietopainotteisella työllä tarkoitetaan työtä, jossa tietoa synnytetään, vastaanotetaan ja käsitellään tietoa. Tietotyön merkityksen kasvu on aiheuttanut haasteita erityisesti heikosti koulutetuille ja iäkkäämmille henkilöille. Tietopainotteisen työn on todettu olevan yhteydessä korkeampaan psyykkiseen kuormittuneisuuteen. Tiedon määrän voimakas lisääntyminen onkin haaste niin työn kuin elämänkin hallinnalle. Tiedon hankkiminen ja käsittely sekä verkostoituminen on helpottunut tietotekniikan myötä, mutta usein merkittävin muutos on kiireen ja stressin määrän kasvaminen. (Koivisto 2001, 46–50.)

Työaika ei monestikaan riitä tietotekniikan riittävän hallinnan opetteluun, minkä takia harjoittelu siirtyy usein vapaa-ajalle (Koivisto 2001, 49). Tietotyön tekeminen on saattanut levitä myös viikonloppuihin ja yölle, mikä taas on aiheuttanut uupumusta ja muita psyykkisiä tai fyysisiä terveysongelmia. (Virkkunen 2013, 63).

Teknologian kehityksen myötä tietotyötä voidaan suorittaa yhä enemmän työpaikan ja työajan ulkopuolella (Virkkunen 2013, 62). Kokonaan tai osan aikaa

työntekijän itse valitsemissa paikoissa tehtävää työtä kutsutaan etätyöksi, josta käytetään myös tieto- ja viestintäteknologian hyödyntämistä korostavaa termiä e-työ. Työelämässä etätyön rooli on kasvamassa koko ajan. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2010.)

Etätyö parantaa monesti työn hallintaa ja joustavuutta sekä luovuutta ja työhön keskittymistä. Toisaalta etätyön haittapuolina ovat työn ja vapaa-ajan rajan hämärtyminen, heikot vaikutusmahdollisuudet työpaikalla. Vuorovaikutus ja sosiaalinen tuki jää myös etätyössä vähäiseksi. (Työterveyslaitos 2014b.)

## **2.6. Työuupumuksen ehkäisy**

### **2.6.1. Varhainen puuttuminen ja ongelman myöntäminen**

Uupumiskierre on mahdollista katkaista milloin tahansa, mutta ongelman ratkaiseminen sujuu sitä nopeammin ja vaivattomammin, mitä varhaisemmassa vaiheessa siihen puututaan (Hakanen ym. 2009, 114). Stressin pitkittyminen ja muuttuminen työuupumukseksi on mahdollista välttää, kun stressioireet tunnistetaan ja niihin puututaan ajoissa (Salovaara & Honkonen 2013, 204).

Stressaantumiskierteeseen puuttuminen ja työuupumuksen ehkäisy edellyttää, että henkilö tunnistaa tilanteen vakavuuden ja myöntää itselleen ja toisilleen tarvitsevansa apua. Ulkopuolinen henkilö voi tuoda asian esille, mikä voi helpottaa stressaantunutta myöntämään tilanteen. (Hakanen ym. 2009, 114–115.) Kaikilla yrittäjillä ei välttämättä ole ulkopuolista henkilöä, joka tunnistaisi stressin tai uupumuksen oireet, joten itsensä kuuntelu on tärkeää.

### 2.6.2. Itsensä kuuntelu ja oireiden tunnistaminen

Stressioireiden tunnistaminen on tärkeä osa stressinhallintaa. Jokaisen olisi tärkeää oppia havaitsemaan omakohtaisia orastavan stressin merkkejä. Tällaisia voivat olla esimerkiksi univaikeudet, alentunut mieliala, levottomuus tai vatsaongelmat. (Kasslin-Pottier 2009, 79–80.)

Stressin merkkien lukeminen edellyttää hiljentymisen ja itsensä kuuntelemisen taitoa. Koska stressaantuneelle tämä on vaikeaa, olisi hiljentymistä ja itsensä kuuntelua hyvä opetella etukäteen esimerkiksi joogan, rentoutuksen tai kirjoittamisen avulla, vaikka stressi ei vaivaisikaan. (Kasslin-Pottier 2009, 80.) Myös oman energiatason tarkastelu on tärkeää kuluttavassa työssä. Omaa kehoa ja olotilaa tarkkailemalla voidaan välttää usein tilanteen ajautuminen kriisiksi. Tunnistaessaan työuupumuksen oireet itsessään henkilön tulisi pysähtyä tutkiskelemaan elämäänsä ja elämäntapaansa monesta kulmasta, jotta syyt oireilun taustalla nousevat esiin. (Vartiovaara 2000, 199–200.)

Omien tunteiden tarkastelun pohjalta ihminen voi muuttaa toimintatapojaan voimavarojaan ja tavoitteitaan vastaavaksi. Omien vahvuuksien ja heikkouksien sekä työhön liittyvien toiveiden ja odotusten tiedostaminen mahdollistavat kohtuullisesti saavutettavissa olevien tavoitteiden asettamisen. (Hakanen ym. 2009, 15, 17, 20–21.) Kohtuuttoman kovat itselle asetetut tavoitteet voivat aiheuttaa stressiä. Tästä syystä omia tavoitteita olisi syytä pohdiskella ja tarvittaessa luopua epärealistisista tavoitteista. (Manka 2006, 182–183.) Jaksamisesta viestivien tuntemusten lisäksi on hyvä määritellä itselle tärkeitä ja itseä tyydyttäviä asioita ja tunnustella, miten vakaalla tasolla itsetunto on ja mikä siihen vaikuttaa (Hakanen, ym. 2009, 28).

Ihmiset havainnoivat ja tulkitsevat asioita omalla tavallaan ja jokaisella on omanlaisiaan katsantokannan vääristymiä. Nämä vääristymät saattavat näkyä stressiä lisäävänä käyttäytymisenä ja ominaisuuksina, joita Manka (2006) kut-

suu "hiostajiksi". Tällaisia hiostajia voivat olla esimerkiksi täydellisyydentavoittelu, jolloin kaikki pitää tehdä virheettömästi, asiat pitää olla ennakoitavissa ja ihminen on harvoin täysin tyytyväinen itseensä, koska on asettanut itselleen kohtuuttomia tavoitteita. Muita hiostajia ovat esimerkiksi miellyttämisen halu, jossa haemme koko ajan toisten hyväksyntää, emmekä uskalla sanoa "ei", itsepintainen eteenpäin puskeminen, jolloin omat tunteet jäävät paitsioon, sekä negatiivisuus, jolloin ihminen näkee ympärillään vain ongelmia ja stressihormonit ovat jatkuvasti toiminnassa. (Manka 2006, 181–182.)

Itsetuntemus kasvaa omien hiostajien tuntemisen myötä. Hiostajien takia ihminen käyttäytyy entistä suoraviivaisemmin stressaantuneena. Energisestä kannustajasta saattaa tulla tunteeton ja itsepäinen jyrääjä tai sovittelevasta ja rakentavasta henkilöstä liian myötäileväinen. (Manka 2006, 182.)

### **2.6.3. Ongelmista puhuminen ja kommunikaatio**

Stressaantuneen tai jo uupuneen kannattaa avautua tunteistaan ja kokemuksestaan ystävilleen ja läheisilleen (Hakanen ym. 2009, 116). Myös suurista työurakoista tai muista haastavista tilanteista kannattaa purkautua. (Ahola, ym. 2012, 166). Myös työelämästä, ei välttämättä työpaikalta, olisi hyvä löytyä ainakin yksi henkilö, jonka kanssa käydä läpi tunteitaan ja kokemuksiaan. Tällainen henkilö voisi havaita apua tarvitsevassa tapahtuvia kielteisiä muutoksia. (Vartiovaara 2000, 206.)

Uupumisongelman esille ottamisen suhteen kannattaa olla varovainen. Syyllistävä tyyli ei useinkaan tuota hyvää lopputulosta, varsinkaan jos stressaantunut tai uupunut henkilö saa työpaikalla tai kotona kuulla jatkuvasti syytöksiä. Jos uupuneen luotettu henkilö saa tuotua asian esille ilman syyllistämistä, uupunut kokee, että vastapuoli on havainnut hänen vaikeutensa ja pyrkii auttamaan. (Vartiovaara 2000, 52–53.)

#### **2.6.4. Stressin ja kuormituksen ehkäisy, hallinta ja niistä palautuminen**

Koska työuupumus kehittyy pitkittyneen stressin seurauksena, on hyvä tarkastella myös stressin ehkäisemistä, hallintaa ja stressistä palautumista.

##### **2.6.4.1. Stressin ja kuormituksen ehkäisy**

Työpaikoilla stressin vähentäminen tapahtuu ensimmäiseksi esimerkiksi käytäntöjen, työn, työympäristön ja työyhteisön kehittämisen ja kohentamisen kautta. Työt ja toiminta pyritään suunnittelemaan hyvän työtuloksen mahdollistamista, työntekijän kehittymisen ja kasvun tukemista ja ihmisille aiheutuvien ongelmien ehkäisemistä silmällä pitäen. Hyvinvointiin panostaminen ja hyvä työn suunnittelu ovat tehokkaita stressin ehkäisykeinoja. (Elo & Leppänen 2012, 91.)

Työprosessin suunnitteluun panostaminen ehkäisee stressiä yksilötasolla. Työn kuormitustekijöitä vähentämällä poistetaan samalla stressaavia tekijöitä. Useamman hengen yrityksissä vuorovaikutukseen liittyvien toimintatapojen parantaminen on yksi keino hallita ja ennakoida stressitilanteita. (Elo & Leppänen 2012, 91.) Yrityksen toiminnan ja työn suorittamisen kehittämisen ja ongelmiin puuttumisen on syytä olla jatkuva prosessi. Pienillä harppauksilla kehittäminen ja mahdollisen henkilökunnan mukaan ottaminen suunnitteluun ovat hyviä toimintaa tehostavia ja kuormitusta vähentäviä keinoja. (Ahola ym. 2012, 163.)

Työnkuvan selkeyttäminen auttaa hallitsemaan kiirettä. Tämä voi tapahtua esimerkiksi kirjaamalla ylös vastuut, asettamalla asioita tärkeysjärjestykseen, karsimalla vähemmän tärkeitä asioita ja kehittämällä toimintaa tehostavia työtapoja. Toiminnan tehostamiseksi on pitkän tähtäimen suunnitelmaan hyvä kirjata välitavoitteita ja toimet sekä keinot niiden saavuttamiseksi. Myös itselle luontaisten työtapojen määrittäminen auttaa työn tehostamisessa. (Hakanen ym. 2009, 31–32.)

Kiireen hallinnassa on tärkeää osata erottaa hallittu, toimintaa tehostava ja määrätietoisuutta lisäävä kiire hallitsemattomasta, oman hallintakyvyn ja voimavarat ylittävästä kiireestä. Hallinnassa oleva ylivilittynyisyys on usein parempi kuin alivilittynyisyyden tila, mutta jos kiire pitkittyy, ihminen ikään kuin menettää kontrollin elämästään kalenterille. (Koivisto 2001, 85–86, 94.)

Lisäksi on syytä seurata, ettei työmäärä kasva kontrolloimattomaksi. Kun työt alkavat kasaantua, tulee oman panostuksen riittävyttä arvioida. Määrään ja laatuun ei ole mahdollista keskittyä samanaikaisesti. (Hakanen, ym. 2009, 31.) Työnantajayrittäjän kannattaa vähentää työkuormaa ja jakaa vastuuta delegoimalla työtehtäviä työntekijöille. Myös mahdollisuuksien mukaan työntekijöiden rekrytointiin panostaminen edesauttaa yrittäjän jaksamista (Suomen Yrittäjät, Etera, 2015).

Ennakoimattomiakin tilanteita varten on hyvä miettiä jonkinlaiset toimintaperiaatteet. Esimerkiksi kiireisiä jaksoja silmällä pitäen on hyvä miettiä, mihin asioihin keskitytään ja mitkä jätetään rauhallisemmille hetkille. Ajankäytöstä on hyvä laatia kirjallinen suunnitelma, jossa eritellään suoritettavat asiat, niiden vaatima aika ja toteuttamisajankohta- ja järjestys. Yhteen asiaan kerrallaan keskittymällä kiireen kokemus vähenee. (Hakanen, ym. 2009, 31–33.)

Huomion siirtäminen pois stressistä, tilanteen kieltäminen tai ainoastaan myönteisten puolten näkeminen voivat auttaa vähentämään stressiä tilapäisesti. Niistä voi kuitenkin olla jopa haittaa stressitilanteeseen sopeutumiselle. Ratkaisua hakeva lähestymistapa onkin kauaskantoisesti tarkasteltuna paras keino tilanteen hallintaan saamiseksi. (Manka 2006, 179–180.)

Täydellinen stressitilanteeseen reagoimattomuus on huonoin mahdollinen vaihtoehto. Stressitilanteessa ei kannata jäädä tuskailemaan, vaan asioihin kannattaa puuttua ja tehdä se mitä tehtävissä on. Pelkkä psyykinen valmis-

tautuminen ja vaihtoehtojen kartoittaminen ja analysoiminen saattaa riittää. Vä-kisin muutosta tai ratkaisua ei kuitenkaan ole hyvä ajaa läpi, vaan joissakin tilanteissa asiantilan hyväksyminen on paras vaihtoehto. (Kasslin-Pottier 2009, 81.)

#### **2.6.4.2. Stressin hallinta**

Stressinhallinnalla tarkoitetaan toimia, joiden avulla yksilö yrittää selviytyä voimavarojen kannalta liiallisista vaatimuksista ja niistä seuraavasta paineesta. Stressinhallintaprosessin alussa yksilö alkaa stressitilan tunnistamisen jälkeen miettiä, mitä stressitilanne merkitsee ja miten hän voi selviytyä tilanteesta. Stressinhallintaan sisältyvät myös stressitilanteen muuttamiseen ja voimavarojen lisäämiseen pyrkivät toimet. Toisista ihmisistä voi niin ikään olla apua stressinhallinnassa. Stressinhallinnassa ei ole olemassa yhtä yleispätevää keinoa, vaan paras tapa vaihtelee tilannekohtaisesti. (Ahola, Pulkki-Råback & Väänänen 2012, 68, 70.)

Stressinhallinta on jaettavissa stressin syyhyn ja aiheuttajiin, eli ongelmaan vaikuttaviin keinoihin sekä henkilön omiin tuntemuksiin ja ajatuksiin vaikuttaviin keinoihin. Ongelmakeskeiset keinot tähtäävät ulkoisen tilanteen muutokseen ja stressin alkuperäisen lähteen hävittämiseen. Esimerkiksi jos stressi johtuu liian vaativasta työstä, voi yrittäjä vahvistaa osaamistaan kouluttautumalla vastaamaan vaatimuksia. (Ahola, Pulkki-Råback & Väänänen 2012, 69.)

Tuntemuksiin ja ajatuksiin keskittyvien keinojen avulla yksilö pyrkii säätelämään tunteitaan ja näin lieventämään stressin vaikutuksia. Tunteisiin keskittyvien keinojen tehokkuutta saattaa laskea liiallinen omissa tunteissa ja ongelmassa vellominen. (Ahola, Pulkki-Råback & Väänänen 2012, 69.)

Onnistuneesta stressinhallinnan seurauksen henkilö selviytyy stressitilanteesta, saa oppimiskokemuksia ja hänen elämänsä palaa raiteilleen. Epäonnistuneesta stressinhallinnasta taas on seurauksena pitkittynyt stressitilanne ja stressin negatiivisten seurausten lisääntyminen. (Ahola, Pulkki-Råback & Väänänen 2012, 68.)

#### **2.6.4.3. Stressistä ja kuormituksesta palautuminen**

Hyvä palautuminen on olennaista paitsi hyvinvoinnin ja työskentelyn, myös stressistä palautumisen ja stressin negatiivisten seurausten torjumisen kannalta. Palautumisesta voidaan puhua, kun ihmisen ruumiilliset ja henkiset voimavarat ovat samalla tasolla kuin ne olivat ennen kuormittavaa tilannetta. Ruumiillisesti tarkasteltuna tämä tarkoittaa riittävän pitkää lepoa, jotta kuluneet voimavarat ovat korjautuneet uusilla. Henkisesti riittävä palautuminen tarkoittaa yksilön kokemaa valmiutta ja kyvykkyyttä palata työtehtävien äärelle. (Sallinen & Ahola 2012, 78.)

Palautumisen alkaminen edellyttää käytännössä työn tekemisen ja miettimisen lopettamista. Sekä työ että vapaa-aika vaikuttavat palautumiseen. Onnistunut palautuminen vahvistaa voimavaroja, aloitteellisuutta ja oppimiskykyä, jotka ovat työn menestyksekkään suorittamisen edellytyksiä. Ihmisen tulisi keritä palautua edellisestä kuormituksesta ennen seuraavaa, jotta stressin negatiiviset seuraukset eivät alkaisi kasautua. Erityisen tärkeää palautuminen on jatkuvaa korkeaa valppautta ja tehokkuutta vaativissa työtehtävissä. (Sallinen & Ahola 2012, 78.)

Psykologinen palautuminen tapahtuu neljän mekanismin - irrottautumisen, rentoutumisen, tekemisen kontrolloinnin ja taidon hallinnan - kautta (Siltaloppi & Kinnunen 2007, 38). Irrottautuminen ja rentoutuminen ovat pääsääntöisesti passiivisen palautumisen keinoja ja auttavat pysäyttämään kuormitusta. Teke-

misen kontrolloinnin ja taidon hallinnan avulla taas edistetään aktiivista palautumista voimavarojen uudistumisen ja elpymisen kautta. (Sallinen & Ahola 2012, 79.)

Henkisen työstä irrottautumisen on todettu olevan tehokkain työstä irtautumisen keino (Hakanen 2011, 101). Irrottautumisessa ihminen poistuu työpaikalta ja siirtää huomionsa ja ajatuksensa pois työasioista (Sallinen & Ahola 2012, 79). Palautumista silmällä pitäen työpaikalta kannattaa poistua hyvissä ajoin ja yrittää irrottautua kotona työstä niin tekemisen kuin ajatusten – erityisesti kielteisten ajatusten – tasolla. Ylityöt, töiden tuominen kotiin ja kellon ympäri tavoitettavuus huonontavat mahdollisuuksia palautumiseen. (Hakanen ym. 2009, 24.) Esimerkiksi lasten kanssa leikkiminen ja liikunta ovat tehokkaita apukeinoja henkiseen työstä irrottautumiseen (Hakanen 2011, 100).

Rentoutuminen vähentää virittyneisyyden tasoa ja kohentaa mielialaa. Rentoutumisen tapahtuu levon ja työlle vastakohtaisen alhaisemman intensiteetin toiminnan kautta (Sallinen & Ahola 2012, 79). Työssä käyvän on hyvä varata itselleen joutoaikaa säännöllisesti voimavarojen uusiutumiseksi ja stressin kasaantumisen ehkäisemiseksi (Nummelin 2008, 92). Rentoutumiseen on olemassa monenlaisia keinoja, joiden teho vaihtelee yksilöllisesti. Kiireistä ja hektistä työtä tekeville mitään tekemättömyys saattaa olla erinomainen palautumistapa. Yleisiä rentoutumisen tapoja ovat esimerkiksi sosiaalinen vuorovaikutus ja ulkona liikkuminen. (Hakanen 2011, 100.)

Työpäivän aikana pidettävien taukojen tarkoituksena on elvyttää psyykkisiä ja henkisiä voimavaroja, mahdollistaa sosiaalista vuorovaikutusta ja edistää työssä viihtymistä. Taukojen merkitys korostuu erityisesti psyykkisesti tai fyysisesti rasittavissa, epätyypillisinä vuorokauden aikoina tapahtuvissa tehtävissä ja pitkissä työvuoroissa. Taukojen kannattaa olla sisällöltään mahdollisimman vastakohtaisia työtehtäviin nähden. Esimerkiksi tietokoneella työskentelevän on hyvä poistua koneen äärestä ja haastavaa asiakastyötä tekeväälle on hyvä taata omaa rauhaa. (Hakanen ym. 2009, 58–59.) Työvireen pysymiseksi ja

energiatason ylläpitämiseksi tauko olisi hyvä pitää ennen voimakkaan väsymyksen iskemistä, koska tauon väsymystä ehkäisevä vaikutus on vain tilapäinen. Toisaalta liian tiheät tauot rikkovat ja häiritsevät työvireyttä. (Hakanen ym. 2009, 60.)

Loma on voimavarojen palautumisen näkökulmasta tarkasteltuna tehokasta, mutta vaikutuksiltaan verraten lyhytestoinen keino. Lomalla takaisin hankittu energia ei varastoidu ja useimmiten muutaman viikon jälkeen tilanne on sama kuin ennen loman alkamista. Tästä johtuen palautumiseen ja hyvinvointiin on syytä panostaa arjessa jatkuvasti. (Hakanen 2011, 100.)

Tekemisen kontrolloinnissa ihminen tekee valitsemiaan mieleiseksi kokemia asioita valitsemallaan tavalla ja valitsemanaan aikana. Oma päätösvalta on tekemisen kontrolloinnissa keskeistä. (Sallinen & Ahola 2012, 80.) Päätösvalta omasta vapaa-ajankäytöstä voi jo itsessään elvyttää voimavaroja, ainakin jos työelämässä on tiukat raamit ja vapaa-aikakin on täynnä vastuuta ja velvollisuuksia. Itselle toimivan palautus- ja rentoutuskeinon muuttaminen rutiiniksi auttaa vetämään rajoja yhä enemmän vapaa-ajalle tunkeutuvalla työllä. (Hakanen 2011, 101.) Palautumisen kannalta vapaa-ajan harrastusten on hyvä erilaisia kuin työtehtävien. Mikäli harrastamiseen ei tunnu riittävän energiaa, kiellitämää jo haitallisesta ylikuormituksesta. (Hakanen ym. 2009, 24, 26.)

Taitojen hallinta on kyvykkyyden tunteen vahvistamista haasteellisen, oppimisen ja onnistumisen tunteita tarjoavan vapaa-ajan toiminnan kautta (Sallinen & Ahola 2012, 80). Hankkimalla taitoja joita ei pääse työssään käyttämään henkilö haastaa itseään ja monipuolistaa käsitystä itsestään ja kyvyistään. Tämä tuottaa mielihyvää ja edistää vuorostaan kuormituksesta palautumista. (Hakanen 2011, 101.)

Myös työssä tarvittavien taitojen kehittäminen esimerkiksi koulutuksen avulla auttaa erityisesti pitkällä aikavälillä työssä jaksamista ja parantaa työtehoa ja työtehtävien hallintaa, vaikka saattaakin aluksi tuntua työläältä muiden

työtehtävien ohessa. Uusien asioiden oppiminen ehkäisee myös turhautuneisuutta. (Hakanen ym. 2009, 29–30.) Halu kehittyä edesauttaa työssä jaksamista ja hyvinvointia. Kehittymishaluiset henkilöt kokevat työyhteisönsä toiminnan selvästi paremmaksi kuin henkilöt, joilla kehittymishalu on alhaisempi. Kehittymishalu liittyy myös työhön sitoutumiseen sekä koherenssin ja elämänhallinnan tuntemuksiin. Kehittymishaluisten henkilöiden sairastumista ennakoiva työkykyindeksi on myös parempi. (Manka 2006, 196, 198.)

### **2.6.5. Hallinnan tunne**

Hallinnan tunteella on suuri merkitys ihmisen hyvinvoinnin kannalta. Tunne siitä, että voi vaikuttaa elämäänsä ja työhönsä, edesauttaa jaksamista ja antaa voimia selviytyä muuttuvassa toimintaympäristössä. (Manka 2006, 153.) Työn hallinnan kokemus on tärkeässä roolissa stressihaittojen ja kohtuuttoman ehkäisemisessä (Kasslin-Pottier 2009, 74).

Elämänhallinnan kokemus auttaa tavoitteiden saavuttamisessa, arjessa toimimisessa ja motivoitumisessa. Elämänhallinnan tunnetta voidaan lähestyä kolmen ulottuvuuden kautta: osana persoonallisuutta (sisäisenä ja ulkoisena hallintana), optimisena tai pessimistisenä ajattelu- ja tulkintatapana ja koherenssin tunteena, eli ehjänä minuutena, jonka avulla ihminen selviää paremmin kuorimituksesta. (Manka 2006, 153–154.)

Persoonallisuudella on vaikutusta siihen, miten ja millaiseksi elämänhallinnan tunne muotoutuu. Sisäisellä hallinnalla tarkoitetaan hyvää itseluottamusta, eli tunnetta siitä, että voi vaikuttaa elämäänsä ja sen tapahtumiin. Ulkoisessa hallinnassa ihminen sen sijaan ajattelee ulkopuolisten voimien ohjaavan elämäänsä ilman, että hän itse voi vaikuttaa siihen. Sisäisen hallinnan kokemus edesauttaa asioiden realistista tarkastelua, positiivista ajattelua ja kokeilunhalua. Ihminen pystyy joustamaan eri tilanteiden vaatimalla tavalla, eivätkä muutokset stressaa häntä. (Manka 2006, 154–155.)

Optimistit ja pessimistit suhtautuvat onnistumisiin ja epäonnistumisiin eri tavalla. Optimistisesti ajatteleva henkilö näkee ongelmatilanteet haasteena ja yrittää jatkossa yhä enemmän, kun taas pessimisti näkee aina itsensä ongelmien syyppäänä, ajattelee ongelmien pysyvän ennallaan ja näkee ongelmien kattavan kaikki elämänalueet. (Manka 2006, 161.) Myönteinen asennoituminen ongelmiin parantaa hyvinvointia ja auttaa hallitsemaan stressiä. (Ahola, Pulkki-Råback & Väänänen 2012, 70). Negatiivisiin tunteisiin kannattaa puuttua heti. Kielteisistä tunteista voi muodostua merkittävä rasite, josta on ennen pitkää seurauksena negatiivisuuden kierre. (Manka 2006, 187.)

Vahva koherenssin tunne kertoo hyvästä itsetunnosta, tavoitteellisuudesta sekä luottamuksesta paitsi omaan kyvykkyyteen, myös omiin läheisiinsä. Koherenssin tunteessa ihminen kokee sisäisen ja ulkoisen ympäristönsä ennustettavaksi ja uskoo asioiden luonnistuvan hyvin kulloisetkin olosuhteet huomiioon ottaen. (Manka 2006, 166.)

Työpaikan kaltaiset ulkoiset tekijät voivat kasvattaa tai vähentää hallinnan tunnetta. Arvostava työilmapiiri, vaikutusmahdollisuudet oman työnsä toteuttamistapaan ja tavoitteisiin sekä työn sopiva haasteellisuus ja kuormittavuus lisäävät hallinnan kokemusta ja täten hyvinvointia yleisemmin. (Manka 2006, 167.) Työn hallinnan tunnetta voidaan kehittää muokkaamalla työtä paremmin ennakoitavaksi, selkeämmäksi, stabiilimmaksi ja jäsentyneemmäksi (Kasslin-Pottier 2009, 74).

Myös ihmisen omat kokemukset muokkaavat elämän hallinnan tunnetta. Ihminen voi oppia muuttamaan käyttäytymistään, mikäli hän tiedostaa ja ymmärtää ympäristönsä hahmottamiseen vaikuttavat tekijät, joita ovat arvot, uskomukset, asenteet ja persoonallisuuden piirteet. Elämäkokemus muokkaa näitä ihmisen tiedostamattomia ajattelumalleja. Niiden pelkkä tiedostaminen ei riitä, vaan uusien ajattelutavan sisäistäminen vaatii työtä ja pitkäjänteisyyttä. (Manka 2006, 167–169.)

### 2.6.6. Liikunta, uni ja ravinto

Hyvä fyysinen kunto on yksi työuupumuksesta selviytymisen yksilöllisistä tekijöistä. Säännöllinen liikunta auttaa ehkäisemään työuupumusta ja parantaa työkykyä. (Sihvonen 1996, 47, 56.) Jo kevyt liikunta auttaa vähentämään työstä johtuvaa stressiä, parantaa unen laatua ja edistää psyykkistä hyvinvointia. Säännöllisen liikunnan aloittamisen on todettu nostavan mielialaa, vahvistavan itsetuntoa, helpottavan lievää tai keskivaikeaa masennusta ja vähentävän jännittyneisyyttä. Liikunta lisää henkisiä voimavaroja ja parantaa työn vaatimuksista selviytymistä. (Hakanen ym. 2009, 50–51.)

Riittävä ja laadukas uni on tärkeä hyvinvoinnin tekijä. Unen avulla aivot lepäävät ja toipuvat päivän rasituksesta ja samalla järjestelivät päivän aikana hankittua informaatiota helpommin käytettävään muotoon. (Hakanen ym. 2009, 39.) Riittävä uni on tärkeää myös stressistä toipumiselle ja stressin negatiivisten vaikutusten ehkäisemiselle (Sallinen & Ahola 2012, 78). Riittävä unen määrä on yksilöllistä. Valtaosa aikuisista tarvitsee unta seitsemästä yhdeksään tuntia yössä. Unen tarve lisääntyy esimerkiksi kuormittavan työ- tai opiskelurupeaman, sairaudesta tai vammasta toipumisen, raskauden, sekä runsaan fyysisen harjoittelun myötä. (Hakanen 2009, 45.)

Myös monipuolinen ravinto on yksi jaksamisen perustekijöistä (Koivisto 2001, 214). Terveellinen ruokavalio pitää sisällään kasviksia, hedelmiä, täysjyväviljaa, marjoja. Kovan rasvan käyttöä kannattaa rajata ja korvata pehmeillä rasvoilla, kuten kasvisöljyllä ja pari kolme kertaa viikossa kalalla. Suolan ja alkoholin runsas käyttö on niin ikään terveydelle haitallista. Myös D-vitamiinia ja kalsiumia sisältävät tuotteet, kuten juustot, nestemäiset maitotuotteet ja kala, vahvistavat luustoa ja edesauttavat sitä kautta terveyttä ja jaksamista. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2014.)

### **2.6.7. Työn ja muun elämän tasapainottaminen**

Työ on hyvin harvoin elämän tärkein arvo, mutta se vie helposti aikaa muilta elämänaalueilta (Manka 2006, 186). Työtä ja muuta elämää ei voi pitää täysin erillään toisistaan. Eri elämänaalueiden keskinäiset kytkökset ja vaikutukset voivat joko helpottaa tai vaikeuttaa työtä ja muuta elämää. Itselle luodut odotukset, valittu elämäntapa ja tiedotusvälineet luovat kaikki painetta menestymiseen ja aktiivisuuteen eri elämänaalueilla. (Hakanen ym. 2009, 71–72.)

Eri elämänaalueita ja niiden rooli tulisi kuitenkin pyrkiä tasapainottamaan tilanteen mukaan. Tämän eri elämänaalueittain vaihtelevan tasapainon löytäminen kysyy voimavaroja. Omat ja muiden odotukset ja tarpeet on sovittava yhteen samalla huolehtien omasta hyvinvoinnista. (Hakanen ym. 2009, 72.) Tasapainottelu edellyttää oman elämän ja ajankäytön tarkastelua. On syytä pohdiskella, saavatko tärkeimmiksi koetut elämänarvot osakseen riittävästi huomiota. (Manka 2006, 185.)

Työn ja muun elämän tasapainottaminen sekä työssä ja arjessa jaksaminen edellyttää liiallisen työkuormituksen välttämistä sekä oikeudenmukaisuutta ja kohtuullisuutta kotiaskareiden jakamisessa. Vapaa-ajan on hyvä olla mahdollisimman rentouttavaa ja antaa voimavaroja työssä ja arjessa jaksamiseen. (Hakanen ym. 2009, 80.)

### **2.6.8. Jämäkkyys**

Ylikuormituksen välttäminen edellyttää myös tervettä itsekkyyttä ja jämäkkyttä. On hyvä seurata omia tuntemuksiaan ja huolehtia myös omasta hyvinvoinnistaan, eikä aina taipua ulkopuolisten tarpeisiin. (Manka 2006, 183.) Jämäkkyä henkilö osaa kieltäytyä esimerkiksi lisätöistä, mikäli entisissäkin töissä on liiaksi tekemistä (Sihvonen 1996, 57).

Jämäkkä henkilö ei loukkaa toisten oikeuksia ajaessaan omiaan, mikä on tyyppillistä hyökkäävästi käyttäytyvälle henkilölle. Jämäkkyyteen kuuluu toisten mielipiteiden huomiointi, kritiikinsietokyky ja valmius neuvotteluun ja kompromisseihin, mikäli hänen omat oikeutensa eivät jää paitsioon. (Sihvonen 1996, 57–58.)

### **2.6.9. Huumori**

Huumori on yksi tehokas apukeino erilaisista elämän haasteista selviämisessä. Huumorista saa lisävoimaa arjessa jaksamiseen. Lisäksi nauraminen ehkäisee stressin negatiivisia vaikutuksia heikentämällä stressihormonien kehittymistä ja alentamalla kehon jännittyneisyyttä ja stressitasoa. Nauru parantaa hyvinvointia myös esimerkiksi kohentamalla vastustuskykyä ja kasvattamalla hyvää oloa tuottavien endorfiinien tuotantoa. (Suomen Mielenterveysseura 2015b.)

Myönteinen huumori lisää tuottavuutta ja edesauttaa rennon ilmapiirin syntyä, mikä näkyy työyhteisössä avoimuutena ja hyvinvoinnin paranemisena. Itselle nauraminen viestii luottamuksellisuudesta työyhteisössä. Sopimaton ja loukkaava huumori voi kuitenkin olla haitallista työilmapiirille. Huumorin tyylin ja käytön kanssa onkin syytä olla varovainen. (Holopainen 2015.)

### **2.6.10. Itsensä johtaminen**

Itsensä johtamisella tarkoitetaan omasta hyvinvoinnista huolehtimista sekä omien voimavarojen ja rajojen tunnistamista ja määrittelyä. Itsensä johtamisen edellytyksenä on hyvä itsetuntemus ja omien vahvuuksien ja heikkouksien tunnistaminen. (Ahlstén 2010.)

Yrittäjän on aika ajoin tärkeä rauhoittua tarkkailemaan omaa jaksamistaan mahdollisimman rehellisesti. Yrittäjän arki edellyttää taloudellisen epävarmuuden sietämistä ja korvaamattomuuden tunteen kyseenalaistamista. Yritystoiminnan suunnittelulle ja itsereflektiolla kannattaa varata tunti tai pari viikossa. Yrittäjyydessä on hyvä keskittyä yrityksen ydintoimintoihin ja mahdollisuuksien mukaan minimoida psyykkinen ja fyysinen kuormitus esimerkiksi tehtävien delegoinnin tai tukitoimintojen ostopalvelujen avulla. (Veritas Eläkevakuutus 2014.)

### **2.6.11. Työnohjaus ja coaching**

Työnohjaus on havaittu yhdeksi toimivaksi menetelmäksi työuupumuksen ehkäisyssä. Työnohjauksessa ulkopuolinen ammattilainen auttaa keskustelun kautta ohjattavaa työhön liittyvässä ongelmatilanteessa. Työn teknisen toteuttamisen sijaan työnohjauksessa keskitytään ohjattavan henkilön suhteeseen ja näkemykseen työtänsä kohtaan. Ohjattavalle ei syötetä valmiita ratkaisuja, vaan hän analysoi itse työtään puhumalla. Kehittyminen tapahtuu työn analysoinnin ja siitä seuraavan ohjattavan oman oivaltamisen ja oppimisen kautta. Puhuminen auttaa myös henkisen paineen ja stressin käsittelyssä ja purkamisessa. (Koivisto 2001, 228–230.)

Työnohjaus mahdollistaa ohjattavalle mahdollisuuden tutkiskella työtään ja toimintatapojaan. Yrittäjillä tällaiset mahdollisuudet saattavat olla harvinaisia, mistä syystä työnohjaus voi olla heille hyvä vaihtoehto. (Varsinais-Suomen Yrittäjä 2006.)

Coachingissa eli valmentamisessa valmentaja auttaa valmennettavaa pääsemään tavoitteisiinsa valmennettavan omien voimavarojen ja taitojen paremman hyödyntämisen kautta. Työelämässä coachingin avulla on saatu lisättyä

tai parannettua esimerkiksi työtyytyväisyyttä, työhön sitoutumista, työntekijöiden yhteistyötä ja vuorovaikutusta. Tämä näkyy myös yrityksen tuloksessa ja toiminnan laadussa. (Suomen Coaching-yhdistys 2015.)

Työnohjaus ja coaching muistuttavat toisiaan, mutta työnohjaus on coachingia pidempikestoinen prosessi. Coachingissa valmentajalta edellytetään asiantuntemusta valmennettavan toimialalta, kun taas työnohjaaja on erikoistunut ohjaamaan aikuisten ihmisten oppimista. Coaching tapahtuu yleensä kahden kesken, kun taas työnohjausta voidaan toteuttaa myös ryhmissä. (Keskinen 2015.)

#### **2.6.12. Tykytoiminta**

Työkykyä ylläpitävä toiminta, eli tykytoiminta, on kaikkea työntekijöiden työhyvinvointia ja työkykyä vahvistavaa toimintaa (Nummelin 2008, 97). Tykytoiminta on kaikkien yrityksen työntekijöiden yhdessä tekemää työpaikan omaa toimintaa, jota työterveyshuolto monesti auttaa laittamaan alulle ja tukee. Käytännön tyky-toimet kohdistuvat ensisijaisesti työn ja työympäristön kehitystyöhön, työyhteisöjen ja -organisaatioiden toiminnan kehittämiseen sekä työntekijän terveyden ja ammattiosaamisen parantamiseen. Ammattimainen ja pitkäaikainen tykytoiminta edesauttaa työssä jaksamista ja työkyvyn säilymistä. (Työterveyslaitos 2014a).

Tykytoiminnassa on kolme tasoa. Ensimmäisessä tasossa on ennaltaehkäisevä toiminta, jolla pyritään mahdollisimman hyvään työntekijän työ- ja toimintakyvyn ylläpitämiseen läpi koko hänen työuransa. Toisella tasolla ovat sellaiset toimenpiteet, joilla pyritään auttamaan työ- ja toimintakyvyn heikkenemisen uhan alla olevia työntekijöitä ja työyhteisöjä. Kolmannella tasolla ovat jo työkyvyltään heikentyneiden henkilöiden työkyvyn ylläpitämiseen ja työkyvyttömyyden ehkäisyyn tähtäävät toimenpiteet. (Nummelin 2008, 97.)

### 2.6.13. Työterveyshuolto

Yrityksen työterveyshuollolla on suuri rooli työuupumuksen tunnistamisessa ja hoidossa (Koivisto 2001, 232). Työterveyshuollolla pyritään työympäristön terveellisyyteen ja turvallisuuteen, työyhteisön toimivuuteen, työperäisten sairauksien ehkäisemiseen sekä työkyvyn ja toimintakyvyn säilyttämiseen ja parantamiseen (Manka, Kaikkonen & Nuutinen 2007, 12). Työterveyshuollon toiminta on painottunut ennaltaehkäisevään työhön ja terveyden edistämiseen (Nummelin 2008, 135). Työterveyshuollon toiminnan perustana ovat työnantajan, työntekijöiden ja työterveyshenkilöstön yhdessä määrittelemät yrityksen ja työyhteisön tarpeet (Manka ym. 2010, 53).

Työterveyshuollon kautta työssä uupunut voi saada sairauslomaa tai hakeutua kuntoutukseen. Yleensä tällaisissa tilanteissa uupumuksesta on jo merkittävää haittaa työkyvylle. (Sihvonen 1996, 67.) Pitkien sairauslomien sijaan uupumuksesta parantuminen toteutuu kuitenkin tehokkaammin työssä säännöllisen päivärytmin edistäessä voimavarojen elpymistä (Nummelin 2008, 134).

Työssä uupuneen palatessa sairauslomalta on tärkeää, että hän yhdessä työterveyshuollon henkilöstön kanssa laatii suunnitelman työhön paluustaan. Saatuaan etäisyyttä työhön, uupunut on ehtinyt pohdiskella työn muutostarpeita liittyen työtapoihin ja työn järjestelyyn. Näitä on hyvä kirjata ylös suunnitelmaan, jolloin niistä on apua sekä yksilölle että työyhteisölle. (Nummelin 2008, 136.)

Suomen Yrittäjien vuonna 2009 jäsenyrittäjilleen tekemään työterveyshuoltokyselyyn vastanneista yrittäjistä yhdeksän prosenttia koki työterveyshuollon parantaneen jaksamista paljon, 42 prosenttia jonkin verran ja 31 prosenttia vähän. Runsas neljännes (27 %) koki, ettei työterveyshuolto ollut parantanut lainkaan jaksamista. Kyselyn perusteella yleisin syy sille, miksi yrittäjät eivät olleet järjestäneet itselleen työterveyshuoltoa, oli tietämättömyys yrittäjän työterveyshuollon järjestämisen mahdollisuudesta. Muita yleisiä syitä olivat liian suuret

kustannukset ja se, ettei yrittäjä koe tarvetta työterveyshuollolle, koska käyttää muita terveysterveyspalveluja säännöllisesti. (Suomen Yrittäjät 2009, 6–8.)

Mankan, Hakalan, Nuutisen ja Harjun (2010) haastattelemien pirkanmaalaisten pien- ja yksinyrittäjien mielestä työterveyshuolto oli tärkeä tekijä, mutta yrittäjien keskuudessa oli epätietoisuutta siitä, miten työterveyshuoltoa voisi hyödyntää ja mitä sen tulisi pitää sisällään. Työterveyshuollon koettiin painottuneen lähinnä sairauksien hoitamiseen. Työterveyshuollosta toivottiin enemmän painotusta ennaltaehkäisevään työhön ja pienyrittäjille suunniteltuja palveluja. (Manka ym. 2010, 3, 52.)

Suomen Yrittäjien vuonna 2012 tekemään työterveyshuoltokyselyyn vastanneista yrittäjistä 73 prosentilla oli vapaaehtoinen yrittäjän työterveyshuolto. Yrittäjien työterveyshuolto oli merkittävästi yleistynyt vuodesta 2009, jolloin osuus oli vain 47 prosenttia. Yksinyrittäjistä työterveyshuollon oli järjestänyt ainoastaan 18 prosenttia, mikä on kolme prosenttiyksikköä vähemmän kuin vuonna 2009. Vain yrittäjiä työllistävästä yrityksistä yrittäjien työterveyshuollon oli vuonna 2012 järjestänyt 37 prosenttia vastanneista, vastaavan osuuden ollessa työnantajayritysten keskuudessa 78 prosenttia. (Hellstén 2012, 6, 8–9.)

#### **2.6.14. Muut yrittäjien jaksamista tukevat tahot**

Suomen Yrittäjät sekä sen alue- ja paikallisjärjestöt tarjoavat erilaisia palveluja, koulutuksia ja tietoa yrittäjien psyykkisen ja fyysisen hyvinvoinnin ylläpitämiseksi ja parantamiseksi. Esimerkiksi Suomen Mielenterveysseuran ja Suomen Yrittäjien ylläpitämä Yrittäjien hyvinvointikilta pyrkii ennaltaehkäisevään työsuojeluun ja yrittäjien hyvinvoinnin tukemiseen koulutuksilla, yhteistyöverkostojen ja vertaisryhmien kautta. (Suomen Mielenterveysseura 2015a.)

Myös monet muut tahot kuin yrittäjäjärjestöt tarjoavat yrittäjille kohdennettuja hyvinvointia tukevia palveluja. Esimerkiksi Fennia-konsernin, Keskinäinen Työeläkevakuutusyhtiö Elo:n ja Suomen Yrittäjien Yrittäjähuoltamo-palvelu, joka tarjoaa tietoa yrittäjille esimerkiksi yrittäjän hyvinvointiin, jaksamiseen, sosiaaliturvaan ja vakuutuksiin liittyen. (Yrittäjähuoltamo.fi 2015.)

Keskinäinen Työeläkevakuutusyhtiö Elo tarjoaa Yrittäjän työhyvinvointi -verkkosivuillaan tietoa yrittäjille esimerkiksi työterveyshuollosta, kuntoutuksesta, yhteistyö- ja tukiverkoston luomisesta ja työhyvinvoinnin tekijöistä (Keskinäinen Työeläkevakuutusyhtiö Elo 2015). Työterveyslaitos taas on julkaissut verkkosivuillaan tietokortin yrittäjien työkyvyn tekijöistä ja tukemisesta (Työterveyslaitos 2011).

### **3. Opinnäytetyön toteutus**

#### **3.1. Joensuun Yrittäjät**

Joensuun Yrittäjät ry on Suomen Yrittäjiin ja Pohjois-Karjalan Yrittäjien aluejärjestöön kuuluva paikallinen yrittäjäyhdistys (Joensuun Yrittäjät 2015a). Joensuun Yrittäjät ry pyrkii valvomaan yksityisten yritysten ja yrittäjien etua yhteiskunnallisen vaikuttamisen ja yrittäjyydelle suotuisten olosuhteiden edistämisen kautta. Yhdistyksen teemana vuonna 2015 on työhyvinvointi. (Joensuun Yrittäjät 2015a.)

Joensuun Yrittäjien toiminnanjohtajana on toiminut elokuun 2015 alusta lähtien Jarmo Laine. Tätä ennen toiminnanjohtajana toimi Seppo Mustonen (Joensuun Yrittäjät 2015b). Puheenjohtajana toimii Miika Sunikka (Joensuun Yrittäjät 2015e). Yhdistys on perustettu vuonna 1979. Elokuun 2015 alussa yhdistyksellä oli noin 1 100 jäsenyrittäjää. Kaiken kaikkiaan Joensuussa on noin 2 300

yrittystä, eli Joensuun yrittäjistä noin puolet (48 %) on Joensuun Yrittäjien jäseniä. (Laine 2015a.)

Joensuun Yrittäjien jäsenistä yksinyrittäjiä on vajaa puolet (48,7 %) ja kahden tai kolmen hengen yrityksiä vajaa neljännes (24,2 %). Mikroyritysten eli alle 10 hengen yritysten osuus jäsenistä on 89,6 %. Jäsenyrittäjistä kolme neljäsosa on miehiä ja neljännes naisia. Ikäryhmittäin tarkasteltuna yleisin ryhmä ovat 51–60-vuotiaat, joiden osuus jäsenyrittäjistä on 31,6 %. Yli 60-vuotaita on 15,6 %, 41–50-vuotiaita 26,8 %, 31–40-vuotiaita 17,9 % ja enintään 30-vuotiaita 8,1 % jäsenistä. (Suomen Yrittäjät 2015, Joensuun Yrittäjien 2015d mukaan.)

Runsaat puolet (51,1 %) Joensuun Yrittäjien jäsenyrityksistä oli palvelualan (pois lukien kuljetuspalvelut) yrityksiä. Kaupan alan yrityksiä oli 20,4 %, rakentamisan yrityksiä 13,8 %, teollisuuden yrityksiä 9,4 % ja kuljetuspalveluyrityksiä 5,4 % jäsenyrityksistä. Selvästi yleisin yhtiömuoto jäsenyritysten keskuudessa oli osakeyhtiö, joita oli 58 % jäsenistä. Elinkeinoharjoittajien osuus oli 29,4 %, kommandiittiyhtiöiden 8,4 % ja avoimien yhtiöiden 2,2 %. (Joensuun Yrittäjät 2015d.)

### **3.1.1. Voi hyvin, saat enemmän – pienyrittäjien työhyvinvointihanke**

Joensuun Yrittäjien vuoden 2015 Työhyvinvointi- teemassa keskityttiin etenkin pienyrityksiin. Teemaan liittyen käynnistyi helmikuussa 2015 Euroopan sosiaalirahaston rahoittama pienyrittäjille kohdennettu Voi hyvin, saat enemmän - työhyvinvointihanke. Hankkeen vetäjänä toimii Jarmo Laine, joka aloitti elokuun 2015 alusta myös Joensuun Yrittäjien toiminnanjohtajana. Hankkeessa pyritään parantamaan pienyrittäjien jaksamiseen erilaisten keinojen avulla. Pitkin vuotta järjestetään kaikille avoimia maksuttomia koulutustilaisuuksia ja luentoja ajanhallintaan, oikeanlaiseen ravintoon, liikuntaan, uneen, rentoutumiseen, lepoon ja henkiseen jaksamiseen, (Joensuun Yrittäjät 2015c) sekä yrittäjän so-

siaaliturvaan liittyen (Laine 2015c). Hankkeen toteutuksessa on tehty yhteistyötä joensuulaisen työhyvinvointipalveluja tuottavan Axon Life -yrityksen kanssa (Makkonen 2015).

Hankkeessa toteutettiin kevään 2015 aikana myös ryhmätoimintaa, jossa annettiin henkilökohtaista ohjausta kolmelle noin 15 yrittäjän ryhmälle (Joensuun Yrittäjät 2015c). Ryhmätoimintaan osallistui yhteensä 42 yrittäjää. Ensimmäisessä ryhmässä oli 15, toisessa 16 ja kolmannessa 11 osallistujaa. (Laine 2015d.) Ryhmätoiminnassa hyödynnettiin myös aktiivisuusrannekkeen ja älypuhelinsovellusten kaltaista uutta teknologiaa. Ryhmäläisten kunto- ja hyvinvointitilannetta kartoitettiin ryhmätoiminnan alussa ja päättyessä testien avulla. (Joensuun Yrittäjät 2015c.) Esimerkiksi kehon ikää ja sen muutoksia seurattiin läpi hankkeen (Makkonen 2015).

Jokaisella ryhmällä oli ryhmäytymistilaisuus, jonka aktiviteetin ryhmäläiset saivat valita äänestyksellä. Ensimmäisen ryhmän aktiviteettina oli retkiluistelu, kun taas ryhmät 2 ja 3 osallistuivat Treetop-seikkailuun. Lisäksi kaikille ryhmille järjestettiin yhteinen perhegolf-tapahtuma 23.5.2015. (Laine 2015b.)

Ensimmäisen työhyvinvointiryhmä aloitti toimintansa 11.3.2015. Ryhmän 1 aloituskartoitukset pidettiin 12. ja 13.3. ja loppukartoitukset 7. ja 8.5.2015. Toinen ryhmä aloitti 13.4.2015. Ryhmän 2 aloituskartoitukset pidettiin 16. ja 17.4. ja loppukartoitukset 3.6. ja 4.6.2015. Kolmas ryhmä aloitti 11.5.2015. Ryhmän 3 aloituskartoitukset pidettiin 12. ja 13.5. ja loppukartoitukset pidettiin 2. ja 3.7.2015. (Laine 2015b.)

### 3.2. Aikaisempien tutkimuksien tuloksia

**Nyberg ja Purhonen** (2012) selvittivät Kymeen ammattikorkeakoulun opinnäytetyössään pienyrittäjien terveyttä, hyvinvointia, elintapoja ja työkykyä. Lisäksi työssä kartoitettiin työn turvallisuutta ja kuormittavia tekijöitä. Kyselytutkimukseen vastasi 11 yrittäjää. (Nyberg & Purhonen 2012, 21–23.)

Uneen liittyvät ongelmat, ärtyneisyys, kireys ja jännittyneisyys nousivat esille haitallisimpina psyykkisinä oireina. Vastaajista vain yhdelle jäi mielestään riittävästi aikaa ihmissuhteille. Yrittäjät kokivat psyykkiset voimavaransa hyviksi. Viisi vastannutta pystyi saamaan nautintoa jokapäiväisestä työskentelystä ja seitsemän koki itsensä toimeliaaksi ja vireäksi melko usein. Kuormittavimmaksi psyykkiseksi tekijäksi nousivat kiire ja aikataulun tiukkuus. Peräti yhdeksän vastaajista koki kiirettä usein tai aina. Myös liian pitkät työpäivät aiheuttivat stressiä. Täysin stressitöntä työ ei ollut yhdellekään yrittäjälle. (Nyberg & Purhonen 2012, 26–28.)

**Ahlskog** (2002) tarkasteli opinnäytetyössään pienyrittäjien työssä jaksamista, työuupumuksen aiheuttajia ja ehkäisyä, omaan työhön suhtautumista, sekä oman työkykynsä, työmääränsä ja työn laadun arviointia. Kyselytutkimukseen vastasi 24 joensuulaista ja helsinkiläistä pienyrittäjää. Kolme vastanneista yrittäjistä oli yksinyrittäjiä. Yhdestä kolmeen työntekijää oli 13 yrittäjällä ja viidestä yhdeksään työntekijää kolmella yrittäjällä. Neljä vastannutta työllisti kymmenen yrittäjää ja yksi 28. Suurin osa vastaajista oli 41–60-vuotiaita. (Ahlskog 2002, 8, 50–54.)

Ainoastaan neljä yrittäjää 24:stä vastanneesta työskenteli viikossa 40 tuntia tai vähemmän. 10 yrittäjää työskenteli 41–50 tuntia viikossa, kuusi yrittäjää 51–60 tuntia viikossa ja neljä yli 60 tuntia viikossa. Joillakin yrittäjillä saattoi olla jopa kymmenien tuntien vaihteluita viikoittaisessa työmäärässä. Yhdeksän vastan-

neista piti kuudesta kahdeksaan vapaapäivää kuukaudessa, kahdeksan vastannutta kolmesta viiteen ja kolme vastannutta enintään kaksi vapaapäivää kuukaudessa. (Ahlskog 2002, 55.)

Kolmanneksella vastanneista ei ollut yhtään työntekijää, joka hallitsisi yrittäjän työtehtävät. Jatkuvan kiireen kokeminen oli vastanneiden keskuudessa harvinaista. Ainoastaan yksi yrittäjä koki, että aikaa töiden tekemiseen on melko harvoin riittävästi. Suurimmalla osalla (13) vastanneista aika riitti työn tekemiseen silloin tällöin ja yhdeksällä aina. (Ahlskog 2002, 58.)

Valtaosa (17) vastanneista yrittäjistä piti työtään henkisesti melko raskaana tai erittäin raskaana. Melko tai erittäin kevyenä työtään piti seitsemän yrittäjää. Työ oli vastaajien mielestä keskimäärin raskaampaa henkisesti kuin fyysisesti, sillä suurimman osan (15) mielestä työ oli ruumiillisesti erittäin tai melko kevyttä. Erittäin raskaana työtään ei pitänyt yksikään yrittäjä. (Ahlskog 2002, 59.)

Selvästi eniten vastaajille työuupumusta aiheuttava tekijä oli kiire, jonka nimesi 15 yrittäjää. Seuraavaksi eniten mainintoja, kukin seitsemän, saivat suuri työ määrä, liike-elämän riskit ja stressi. Myös vastuu, kilpailutilanne, ihmissuhderistiriidat ja liialliset vaatimukset itseä kohtaan nimettiin vähintään kolmesti. Tehtävien vaikeus ei aiheuttanut työuupumusta yhdellekään vastaajista. (Ahlskog 2002, 60.)

Yleisimpinä työuupumuksen ehkäisykeinoina yrittäjillä olivat harrastukset (13 mainintaa), huumori (12), riittävä nukkuminen (11) ja riittävä liikunta (10). Myös joistakin asioista kieltäytyminen (9), puolison kanssa keskustelu (9), terveellinen ruokavalio (8), vapaan pitäminen (7), tehtävien delegointi (7), sekä kollegoiden (7) ja alaisten (4) kanssa keskustelu nimettiin ehkäisykeinoina. Mielikuvaharjoittelua ehkäisykeinona ei nimennyt yksikään yrittäjä. (Ahlskog 2002, 60–61.)

Selvästi suurin osa (19) yrittäjistä arvioi henkisen työkykynsä melko tai erittäin hyväksi, neljä kohtalaiseksi ja yksi huonoksi. Fyysisen työkykynsä melko tai erittäin hyväksi arvioi 17 ja kohtalaiseksi seitsemän yrittäjää. Tarpeellisimmiksi työkykyä ylläpitävimmiksi toimiksi koettiin ammattitaitoa edistävä koulutus, työjärjestelyt ja kuntoutus. (Ahlskog 2002, 61–62.)

Tutkimuksessa yrittäjiltä kysyttiin myös erilaisten työuupumukseen liittyvien tuntemusten esiintymistä. Näitä tuntemuksia olivat tunne siitä, että pinna palaa koska tahansa, kokemus siitä, että työskentelee liian kovasti, työn turhauttavuus. Muita kysytyjä tuntemuksia olivat loppuun palamisen tunne työn takia, uupumuksen tunne aamulla ylös noustessa ja loppuun kuluneisuuden tunne työpäivän päättyessä, sekä tunne siitä, että työn on ammentanut henkisesti tyhjiin. (Ahlskog 2002, 63.)

Loppuun kuluneisuuden tunne työpäivän päättyessä ja kokemus henkisesti tyhjiin ammenneeksi tulemisesta olivat ainoita tuntemuksia, joita useampi kuin yksi vastaaja koki melko usein. Työn turhauttavuudessa yleisin valittu vaihtoehto oli "ei koskaan", muita tuntemuksia esiintyi yleisimmin melko harvoin tai silloin tällöin. Työuupumuksen oireista yleisimmin yrittäjillä esiintyi poikkeuksellista väsymystä, hermostuneisuutta ja keskittymisvaikeuksia. Masentuneisuutta ja päänsärkyä koettiin harvimminkin. (Ahlskog 2002, 63–64.)

Toimialoittain yleisintä työuupumukseen liittyvien oireiden ja tuntemusten kokeminen oli tuotannossa ja harvinaisinta myymäläyrittäjillä. Iällä oli tutkimuksen perusteella vaikutusta vain masentuneisuuden kokemukseen, joka oli yleisempää nuorilla yrittäjillä. Kauemmin yrittäjänä toimineet kokivat harvemmin poikkeuksellista väsymystä. Muuten yrittäjävuosilla ei ollut merkitystä työuupumusoireiden tai tuntemusten suhteen. (Ahlskog 2002, 64.)

**Suomen Yrittäjien hyvinvointibarometri 2014** -kysely toteutettiin osana Työterveyslaitoksen ja Varsinais-Suomen Yrittäjien HYVE: Yritykset yhteistyötaho-

jen tuella hyvinvointiin -hanketta. Kyselyssä tutkittiin Suomen Yrittäjien jäsenten hyvinvointia ja siihen liittyviä tekijöitä. Maaliskuussa 2014 toteutettuun kyselyyn tuli 1 360 vastausta. Naisia oli 42 prosenttia ja miehiä 58 prosenttia vastanneista. Vastaajien keski-ikä oli 49 vuotta. Yksinyrittäjien osuus vastanneista oli 36 prosenttia. Mikroyrittäjiä oli 88 prosenttia vastanneista. (Lundell, Visuri & Luukkonen 2014, 3–6.)

Viikossa 40–59 tuntia työskenteli miltei 60 prosenttia vastanneista ja enemmän kuin 59 tuntia viikossa 15 prosenttia vastanneista yrittäjistä. 14 prosenttia vastanneista ei ollut pitänyt yhtään vapaapäiviä viimeisen kuukauden aikana. Yhden tai kaksi vapaapäivää kuussa oli pitänyt 17 prosenttia, kolmesta neljään vapaapäivää neljäsosa, viidestä kuuteen vapaapäivää viidennes ja enemmän kuin kuusi vapaapäivää neljännes vastaajista. (Lundell, Visuri & Luukkonen 2014, 7.)

Kolme neljäsosaa vastanneista koki olevansa vahva ja tarmokas työssänsä. Työstään innostuneita oli 82 prosenttia vastaajista. Vastaajat jaettiin psyykkisiä voimavaroja havainnollistavan summamuuttujan pohjalta paljon ja keskimääräistä vähemmän voimavaroja omaaviin. 73 prosenttia vastaajista lukeutui paljon voimavaroja omaavaan ryhmään. Naisista 78 prosenttia ja miehistä 71 prosenttia omasi paljon psyykkisiä voimavaroja. Yli 64-vuotiaissa ja 31–40-vuotiaissa (79 %) oli suhteellisesti eniten paljon psyykkisiä voimavaroja omaavia. (Lundell, Visuri & Luukkonen 2014, 9.)

Vähäiset psyykkiset voimavarat olivat yhteydessä huonon terveydentilan ja työkyvyn kokemuksiin, runsaaseen stressiin, yrityksen heikkoon menestykseen ja yrityksen toiminnan todennäköiseen päättymiseen seuraavan vuoden sisällä. Myös miehillä, yli kymmenen vuoden yrittäjäkokemuksen omaavilla, yli 59 tuntia viikossa työskentelevillä ja vähän vapaata ja lomaa pitäneillä oli muita vähemmän psyykkisiä voimavaroja. Sen sijaan alle 10 vuotta yrittäjinä olleilla, palvelualan yrittäjillä ja taloudellisesti menestyvillä yrittäjillä psyykkisiä voimavaroja oli muita enemmän. (Lundell, Visuri & Luukkonen 2014, 9.)

Miltei kaikilla (94 %) vastaajilla oli mahdollisuus saada tarpeen mukaan tukea läheisiltä tai tuttavilta yritystoimintaan liittyen. Lähes yhtä monella (90 %) oli tarvittaessa mahdollisuus ammattiosaamisen kehittämiseen sekä luottamukseen keskusteluun toisen henkilön kanssa yritystoimintaan liittyen. Niin ikään noin yhdeksällä kymmenestä vastaajasta ajankäytön suunnittelu mahdollisti tärkeiden töiden suorittamisen aikataulussa. (Lundell, Visuri & Luukkonen 2014, 9.)

Neljällä viidestä vastanneesta oli työstä irrottautumisessa auttavia vapaa-ajan aktiviteetteja. 65 prosenttia vastanneista varasi omien sanojensa mukaan tarpeeksi aikaa perheelle ja tärkeiden ihmissuhteiden ylläpitämiseen. Kaksi kolmasosaa koki saavansa riittävästi unta. 75 prosenttia vastaajista söi terveellisesti ja säännöllisesti. Hyötyliikuntaa harrasti miltei päivittäin kaksi kolmasosaa ja kuntoliikuntaa vähintään pari kertaa viikossa vajaa puolet vastanneista. Naisilla hyötyliikunta ja terveellinen ruokailu olivat hieman miehiä yleisempää. (Lundell, Visuri & Luukkonen 2014, 10.)

Vastanneiden joukossa yleisimmiksi työssä jaksamista haittaaviksi tekijöiksi nousivat töiden vaikea ennakointi, työpäivien venähtäminen, epävarmuus työn riittävydestä, hallinnollinen työ ja byrokratia sekä työn ja muun elämän yhteensovittamisen vaikeus. Kukin näistä tekijöistä mainittiin 37–45 prosentissa vastauksista. Unihäiriöt, työnantajayrittäjillä henkilöstöongelmat, ajan riittämättömyys työn tekemiseen, tietotekniset ongelmat ja yksinäisyys työssä haittasivat noin neljäsosaa vastanneista. (Lundell, Visuri & Luukkonen 2014, 10.)

Yrityksen hyvällä taloudellisella tilanteella ja näkymillä oli positiivinen yhteys myös yrittäjien koettuun työkykyyn. Suuret työmäärät olivat yhteydessä huonompaan koettuun työkykyyn. Huono koettu työkyky oli kytköksissä myös lomien ja vapaiden vähäiseen määrään. Myös ajankäytön suunnittelu, sosiaalisten suhteiden ylläpitäminen, työstä irrottautuminen vapaa-ajalla, mahdollisuudet kehittää osaamista ja hyvä työyhteisön ilmapiiri liittyivät hyvään koettuun

työkykyyn. Kyselyssä esiin nostetut työssä jaksamista heikentävät tekijät taas vastaavasti rasittivat huonoksi työkykyänsä kokevia enemmän. (Lundell, Visuri & Luukkonen 2014, 12–14.)

Kyselyyn vastanneista 44 prosenttia ei kokenut stressiä lainkaan, 34 prosenttia koki sitä jonkin verran ja 22 prosenttia melko tai erittäin paljon. Stressiä kokevien osuus harveni ikääntymisen myötä, pois lukien alle 25-vuotiaat, joissa paljon stressiä koki vain 12 prosenttia vastanneista. Stressin esiintyminen liittyi yritykseen heikkoon taloudelliseen menestykseen ja näkymiin, viikoittaisten työtuntien suureen määrään sekä lomien ja vapaiden vähyyteen. (Lundell, Visuri & Luukkonen 2014, 17.)

Stressin kokemus oli selvässä yhteydessä myös huonoon työkykyyn, epäilykseen työssä jaksamisesta, riittämättömään vapaa-aikaan, vaikeuksiin työstä irtottautumisessa, tärkeiden ihmissuhteiden laiminlyöntiin ja ajankäytön suunnittelun puutteisiin. Lisäksi sosiaalisen tuen puute, huono työilmapiiri, ja luottamuksellisen keskustelun mahdollisuuden puuttuminen olivat yhteydessä stressin yleisyyteen. (Lundell, Visuri & Luukkonen 2014, 18.)

Stressin vähäisyys taas oli kytköksissä henkisten voimavarojen riittävyteen, vahvuuden ja tarmokkuuden kokemukseen, työstä innostumiseen, toivorikkautteen ja elämään tyytyväisyyteen. Myös riittävä uni, säännöllinen ja terveellinen ruokailu sekä liikunta olivat yhteydessä stressin vähyyteen. Jaksamista haittaavista tekijöistä erityisesti unihäiriöt ja vaikeudet ajanhallinnassa, töiden ennakoinnissa työn ja muun elämän tasapainottamisessa olivat yleisempiä stressaantuneemmilla henkilöillä. (Lundell, Visuri & Luukkonen 2014, 19.)

Kyselyyn vastanneiden yksinyrittäjän viikoittaisten työtuntien määrä oli alhaisempi kuin muilla yrittäjillä. Ajanhallinnan tai tietotekniset ongelmat, hallinnollinen työ ja byrokratia ja puutteet omassa osaamisessa vaikeuttivat yksinyrittäjiä vähemmän kuin muita yrittäjiä. Töiden riittävyteen liittyvä epävarmuus, työn

yksinäisyys, tuki- ja liikuntaelinten oireet sekä työn fyysinen vaativuus haittasivat jaksamista enemmän yksinyrittäjien kuin muiden yrittäjien keskuudessa. (Lundell, Visuri & Luukkonen 2014, 19–20.)

**Oulun yliopiston tuotantotalouden osasto ja Oulun Eteläisen instituutti** tutkivat Oulun Eteläisen alueen (Haapajärvi, Haapavesi, Kärsämäki, Nivala, Pyhäntä, Pyhäjärvi, Reisjärvi ja Siikalatva) mikroyrittäjien hyvinvointiin ja jaksamiseen liittyviä tekijöitä. Tutkimus toteutettiin verkkokyselyjen ja haastattelun avulla. Kyselyyn tuli 126 hyväksyttyä vastausta. Haastatteluihin osallistui kymmenen mikroyrittäjää. (Sinisammal ym. 2014, 8, 16–19.)

Kyselyssä mitattiin mikroyrittäjien työn imua, eli tarmokkuutta, työlle omistautumista ja työhön uppoutumista Työn imu 9 -kyselylomakkeen avulla. Jokaisesta työn imun osa-alueesta esitettiin kolme väittämää, joihin vastaajat vastasivat asteikolla 0 ("ei koskaan) – 6 ("päivittäin") sen mukaan, kuinka usein väittämä piti heidän kohdallaan paikkaansa. Työn imua koettiin keskimäärin muutaman kerran viikossa. Korkeimmat keskiarvot saivat väittämät "Tunnen tyydytystä, kun olen syventynyt työhöni" ja "Olen ylpeä työstäni" ja matalimmat keskiarvo olivat väittämillä "Olen täysin uppoutunut työhöni" ja "Aamulla herättyäni minusta tuntuu hyvältä lähteä töihin". (Sinisammal ym. 2014, 20.)

Kyselyssä mikroyrittäjät arvioivat lisäksi hyvinvointiin ja jaksamiseen vaikuttavien tekijöiden tärkeyttä ja sen hetkistä vaikuttavuutta. Tärkeimmiksi tekijöiksi nousivat ammatillinen osaaminen, taito laittaa asiat tärkeysjärjestykseen, taloudelliset resurssit sekä työn ja vapaa-ajan välinen tasapaino. Samat tekijät nimettiin myös vastaushetkellä eniten hyvinvointia ja jaksamista parantaviksi tekijöiksi. Sen sijaan politiikka, yrityksen sijainti, työvoiman saatavuus ja lainsäädäntö nousivat esille hyvinvointia jaksamista eniten heikentävinä tekijöinä. (Sinisammal ym. 2014, 21–22.)

Haastatellut mikroyrittäjät nostivat yrittäjyyden parhaiksi puoliksi itsenäisyyden ja vapauden sekä yhteistyön asiakkaiden ja yhteistyökumppaneiden kanssa.

Haastatellut mikroyrittäjät arvostivat myös yrittäjyyden mukanaan tuomia haasteita ja onnistumisen kokemuksia. Yrittäjyyden negatiivisina piirteinä nostettiin esille jatkuva kiire, työpäivien pituus, työn sitovuus ja lomien vaikea järjestettävyys. (Sinisammal ym. 2014, 37.)

Haastatelluilla yrittäjillä työ puski usein myös vapaa-ajalle ja työn ja vapaa-ajan erottaminen oli monille vaikeaa. Vapaus, itsenäisyys ja mieleinen työ olivat useimmille kuitenkin pitkien työpäivien arvoista. Kolme kymmenestä haastatellusta yrittäjästä oli kokenut kuormituksesta johtuvia työuupumuksen oireita, kuten jatkuvaa väsymystä tai aloitekyvyttömyyttä. Lomat koettiin virkistävinä ja suorituskykyä kohentavina, mutta ongelmana oli niiden vaikea järjestäminen. Perheeltä ja ystäviltä sai merkittävästi tukea kaikkien haastateltujen mikroyrittäjien mielestä. Myös paikalliset yrittäjäjärjestöt, tilitoimisto ja muut yrittäjät mainittiin tukilähteiksi. (Sinisammal ym. 2014, 32–33.)

Työturvallisuuskeskuksen ja Työterveyslaitoksen lokakuussa 2014 toteuttamassa, neljännessä työsuojeluhenkilöstölle suunnatussa **Työsuojelupaneelikyselyssä** selvitettiin etätöön tekoa ja sosiaalisen median käyttöä työpaikoilla. 62 prosenttia sellaisten työpaikkojen edustajista, joissa etätö oli käytössä, katsoi etätöystä olevan pääasiassa hyötyä työntekijän hyvinvoinnille. Työntekijän kuormittuminen koettiin etätöössä haasteeksi esimerkiksi kuormituksen arvioinnin sekä kodin ja vapaa-ajan rajan hämärtyksen ja sitä kautta jaksamisongelmien osalta. Myös työajan hallinta koettiin etätöössä haasteeksi. (Toivanen & Janhonen 2014, 2, 9,12.)

Sosiaalista mediasta katsottiin olevan hyötyä erityisesti tiedotuksessa, kontaktien ylläpitämisessä ja markkinoinnissa. Suurimmiksi haittapuoliksi taas nähtiin pelisääntöjen epäselvyys ja varsinaiselle työnteolle jäävän ajan väheneminen. Esimerkiksi jatkuva tavoitettavissa olemisen paine ja sosiaalisen median profiilien päivittämisen viemä aika mainittiin haittapuolina. Työsuojelun kannalta suurimpina haasteina koettiin negatiivinen ja epäasiallinen palaute ja viestintä

sekä informaatioähkyn ja tiedon ajantasaisuuden vaatimusten aiheuttama henkinen kuormitus ja stressi. (Toivanen & Janhunen 2014, 19, 21–23.)

Suomen yrittäjien, Finnveran ja Työ- ja elinkeinoministeriön kevään 2015 **PK-yrity sbarometriin** vastanneista yrityksistä 91 prosentilla oli omat kotisivut Internetissä. 12 prosenttia yrityksistä, joilla ei ollut kotisivuja, aikoi ottaa ne käyttöön. Sosiaalista mediaa hyödynsi 43 prosenttia vastanneista yrityksistä, ja 30 prosenttia yrityksistä, jotka eivät vielä hyödyntäneet sosiaalista mediaa, aikoi hyödyntää sitä tulevaisuudessa. Verkkokauppaa hyödynsi 12 prosenttia yrityksistä. 24 prosenttia yrityksistä, joilla ei ollut verkkokauppaa, aikoi ottaa sen käyttöön tulevaisuudessa. (Malinen & Lemmelä 2015).

TSN-Gallupin Soneralle tammikuussa 2014 yrittäjille toteuttaman **Yrittäjäkyselyyn** vastanneista yrittäjistä 83 prosenttia omistaa kannettavan tietokoneen, 73 prosenttia älypuhelimien ja 49 prosenttia tablettitietokoneen. (TeliaSonera 2015a.) Mobiililaitteiden käytön katsottiin parantaneen erityisesti yhteydenpitoa ja nopeuttaneen asioiden hoitamista. Toisaalta 37 prosenttia vastanneista koki, että mobiililaitteiden aikaansaama parempi tavoitettavuus on lisännyt stressiä. 26 prosenttia yrittäjistä mobiililaitteiden käytön seurauksena töitä myös iltaisin ja viikonloppuisin. (TeliaSonera 2015b.)

### 3.3. Kyselyjen toteutuksesta

Tutkimusaineisto kerättiin survey- eli kyselytutkimuksena. Molemmat kyselyt toteutettiin verkkokyselynä TYPALA-ohjelman avulla. Kummassakin kyselyssä käytettiin pääasiassa strukturoituja kysymyksiä. Strukturoidussa kyselyssä kysymyksille on annettu valmiit vastausvaihtoehdot (Borg 2010).

Kyselyn osioiden lopussa oli lisäksi avoimia kohtia, joihin vastaajilla oli mahdollista kirjoittaa kommentteja osion aiheeseen tai kyselyyn liittyen. Strukturoiduissa kysymyksissä käytettiin Likert-asteikon mukaisia vastausvaihtoehtoja

"täysin eri mieltä", "jokseenkin eri mieltä", "jokseenkin samaa mieltä" ja "täysin samaa mieltä". (Paaso 2007). Vaihtoehto "en osaa sanoa" jätettiin pois vastausvaihtoehdoista neutraalien vastausten minimoimiseksi.

Kumpikin kysely oli jaettu osioihin. Kysely 1:n (liite 1) ensimmäisessä osiossa kysyttiin vastaajien taustatietoja, kuten ikää, sukupuolta, yrityksen toimialaa ja henkilöstömäärää. "Valmennuksen vaikutukset"- osiossa kysyttiin valmennuksen vaikutusta vastaajan ajanhallintaan, työhyvinvointiin, elämäntapoihin, ynnä muihin seikkoihin. "Uni"-osiossa tiedusteltiin vastaajien uneen ja nukkumiseen liittyviä seikkoja ja valmennusten vaikutusta niihin. "Stressi"-osiossa kysyttiin stressin kokemusta ennen valmennusta sekä valmennuksen vaikutusta stressiin määrään ja mielialaan. "Valmennuksen hyödyt"- osiossa kysyttiin jaksamiseen liittyvästä tietämyksestä ennen ja jälkeen valmennusta sekä valmennuksen vaikutuksista työssä selviämiseen.

Kysely 1:ssä oli kaksi kysymystä, joiden tuloksia ei käsitellä tässä työssä. Ensimmäisen kysymyksen osalta kysymyksen asettelusta johtuen vastaukset eivät antaneet tietoa siitä, mitä haluttiin saada selville. Toinen kysymys esitettiin Joensuun Yrittäjien toivomuksesta, eikä liittynyt suoraan opinnäytetyön aiheeseen.

Kysely 2:n (liite 2) ensimmäinen osio keskittyi niin ikään vastaajien taustatietoihin. Toisessa osiossa kysyttiin teknologian vaikutuksesta yrittäjien jaksamiseen. Kolmannessa osiossa selvitettiin sosiaalisten suhteiden vaikutusta työssä jaksamiseen. Neljännessä osiossa kysyttiin työn kuormittavuudesta ja siihen liittyvistä tekijöistä. Seuraavaksi keskityttiin jaksamiseen vaikuttaviin tekijöihin. Viimeiseksi tiedusteltiin vastaajien omia kokemuksia ja tunteita jaksamisestaan. Osassa kysely 2:n väittämistä, kuten verkkokauppaa ja älypuhelinhelintä koskevissa väittämässä, vastaaminen ei ollut pakollista, koska väittämä ei välttämättä koskenut kaikkia vastaajia. Tästä syystä kaikkiin kysymyksiin ei tullut 42 vastausta.

Ennen kyselyn lähettämistä kysely 1 lähetettiin koevastattavaksi ohjaaville opettajille ja Joensuun Yrittäjien sekä pienyrittäjien työhyvinvointihankkeen edustajille. Kysely 2 lähetettiin myös koevastattavaksi ohjaaville opettajille. Koevastausten jälkeen annettujen kommenttien pohjalta kyselyihin tehtiin vielä korjauksia ja parannuksia, minkä jälkeen linkki lopulliseen kyselyyn välitettiin vastaajille lähetettäväksi.

Pienyrittäjien työhyvinvointihanketta koskevaan kysely 1:een lähetettiin linkki hankkeen vetäjä Jarmo Laineelle. Hän laittoi linkin omilla saatesanoillaan pienryhmätoimintaan osallistuneille yrittäjille. Tähän ratkaisuun päädyttiin, koska uskottiin vastausprosentin nousevan korkeammaksi, kuin jos linkki kyselyyn olisi lähetetty opiskelijoiden nimillä koulun sähköpostiosoitteesta. Linkki lähti kahden ensimmäisen pienryhmän yrittäjille kesäkuun 2015 alkupuolella ja kolmannelle ryhmälle heinäkuun 2015 alussa. Kysely lähetettiin yhteensä 42 yrittäjälle. Vastauksia saatiin 35 kappaletta. Vastausprosentiksi tuli näin 83,3. Vastaukset rajattiin TYPALA-ohjelman raportoinnin avulla mikroyrittäjiin, joita oli kyselyyn vastanneista 28 kappaletta. Mikroyrittäjien osalta vastausprosentti oli vähintään 80.

Linkki mikroyrittäjien työuupumusta koskevaan kysely 2:en lähetettiin Pohjois-Karjalan Yrittäjien välityksellä heidän sähköisen jäsenkirjeensä mukana. Jäsenkirje lähti sähköpostin kautta kaikille yhdistyksen noin 2900 jäsenelle 26.8.2015. Kyselyn sulkeutumisajankohdaksi asetettiin 4.9.2015. Vastausten määrä jäi todella vähäiseksi, joten kyselystä päätettiin lähettää muistutusviesti ja kyselyn aukioloaika jatkettiin 18.9. saakka. Muistutusviesti ja uusi linkki kyselyyn lähti seuraavan sähköisen jäsenkirjeen mukana 2.9.2015, johon mennessä vastauksia oli tullut 18 kappaletta. Kyselyn sulkeutuessa vastauksia oli tullut 42 kappaletta.

Pohjois-Karjalan Yrittäjien jäsenmäärä on noin 2 900 (Löppönen 2015). Näistä 92,3 prosenttia on mikroyrittäjiä (Suomen Yrittäjät 2015, Pohjois-Karjalan Yrittäjien 2015 mukaan), jolloin mikroyrittäjiä on Pohjois-Karjalan Yrittäjistä noin 2 700. Näin ollen Kysely 2:n vastausprosentti jäi 1,6 prosenttiin.

Kyselyjen vastausajan sulkeuduttua kyselyjen tulokset otettiin TYPALA-ohjelman raportoinnista, jossa oli eritelty vastausten jakaumat frekvensseinä ja prosentteina. TYPALA:n raportoinnista olisi ollut mahdollista saada myös valmiit pylväskuvaajat kunkin kysymyksen jakaumista, mutta niistä päätettiin tehdä omat, havainnollisemmat ja selkeämmät kuvaajat Excel-taulukko-ohjelmalla.

TYPALA-ohjelman raportointi mahdollistaa myös vastaajaryhmien rajaamisen pois raportoinnista eri vastausten pohjalta. Kysely 1:en vastaukset päätettiin tässä opinnäytetyössä rajata mikroyrittäjiin. Kysely 1:en tuloksista jätettiin pois valmennuksen aloitusajankohtaa koskeva kysymys, koska kysymyksen asetelusta johtuen vastaukset eivät vastanneet haluamaamme kysymykseen.

TYPALA-kyselyn tulosten raakadata vietiin Excel-taulukkoon ja kysymysten vastausvaihtoehdot koodattiin havaintomatriisiin SPSS-ohjelmalla analysointia varten. Tilastanalyysi toteutettiin SPSS-ohjelmalla molemmista kyselyistä kerätylle aineistolle. Ristiintaulukoinnin avulla tutkittiin kummankin kyselyn taustatekijöiden yhteyksiä työuupumuksen eri oireisiin ja muuttujien välisiä keskinäisiä riippuvuuksia selvitettiin korrelaatiokertoimen avulla.

Muuttujien suuresta määrästä johtuen tilastanalyysiä ei toteutettu kaikkien muuttujien kesken, vaan analysoitavat muuttujat valikoitiin sen mukaan, miten aiheen kannalta hyödyllisestä ja keskeistä tietoa niiden analysoinnista olisi mahdollista saada. Työssä on mainittu vain tilastollisesti merkitsevät korrelaatiot. Ristiintaulukoinnin luotettavuus on pienistä vastaajamääristä johtuen heikompi, mutta ristiintaulukoinnin tuloksia päätettiin kuitenkin tarkastella

työssä, koska vastaajaryhmien välillä nousi esiin selkeitä eroja, jotka tuovat lisävalaistusta kyselyn tuloksiin ja antavat suuntaa antavaa tietoa eri tekijöiden vaikutuksista työssä jaksamiseen.

Ristiintaulukoinnissa saadut jakaumat määriteltiin myös prosentteina, koska näin saatiin vertailtua paremmin vastausten suhteellista jakautumista selittävien muuttujien luokkien välillä etenkin kohdissa, joissa vastausmäärät olivat vähäisiä. Prosenttijakaumat otettiin selittävien, ei selitettävien muuttujien mukaan, koska haluttiin tarkastella vastausten jakautumisen eroja esimerkiksi sukupuolten tai eri ikäluokkien välillä. Osa selittävien muuttujien luokista yhdistettiin ristiintaulukointia varten suuremmiksi luokiksi ristiintaulukoinnin selkeyttämiseksi ja tilastollisen luotettavuuden parantamiseksi.

Ristiintaulukoinnin yhteydessä ei käytetty muuttujien välisen riippuvuuden tilastollista merkitsevyyttä mittaavaa khiin neliö-testiä, koska sen ehdot eivät täyttyneet (Taanila, 2013). Koska "täysin eri mieltä, jokseenkin eri mieltä, jokseenkin samaa mieltä, täysin samaa mieltä"- muodossa oleva Likert-asteikko on järjestyksasteikko (Paaso 2007), käytettiin korrelaation määrittämiseen Spearmanin järjestyskorrelaatiota, joka on tarkoitettu järjestystysasteikollisille muuttujille. (Taanila 2015b).

Avoimien kommenttien analysoinnissa hyödynnettiin teemoittelua. Kyselyjen kommentit koottiin yhteen ja jaettiin teemojen mukaan värikoodein eroteltuihin ryhmiin. Värikoodien avulla saatiin nopeasti nostettua esille kommentteissa eniten esiintyvät teemat. Teemoittelua käytettiin erityisesti kysely 1:n kohdalla. Molemmat kyselyt oli jaettu osioihin, joita oli mahdollista kommentoida kunkin osion lopussa. Kysely 1:n vastaukset liittyivät suurimmaksi osaksi pikemminkin valmennukseen ja työssä jaksamiseen yleensä. Tästä johtuen ne analysoitiin teemoittain osioiden sijasta. Sen sijaan kysely 2:ssa kommentit olivat selkeästi kytköksissä kyseisiin kyselyn osioiden aiheisiin, joten ne esitettiin osioittain.

Kysely 1:n sähköisessä kyselylomakkeessa pienryttäjäien työhyvinvointihankkeeseen ja pienryhmätoimintaan viitataan termillä työhyvinvointivalmennus, joten tätä. Joensuun Yrittäjien ja hankkeen edustajien puolesta termiä "työhyvinvointivalmennus" tai "valmennus" voidaan käyttää opinnäytetyössä.

Tutkimuksen luotettavuutta pyrittiin parantamaan vastaamisen anonyymiteetin avulla, jolloin vastaajien oli helpompaa kertoa rehellisesti ja avoimesti jaksamiseen liittyvistä ongelmistaan. Avointen kommenttien avulla oli mahdollista saada syventävää tietoa vastaajien ajatuksista. Avoimet kommentit myös mahdollistavat sellaisten näkökulmien ja seikkojen esille nousemisen, joita kyselyä laatiessa ei ole välttämättä tullut ajatelleeksi. Sähköisen kyselyn avulla oli mahdollista saavuttaa kirje- tai puhelinkyselyyn nähden verrattain vaivattomasti suuri joukko vastaajia, ja näin osaltaan parantaa kyselyn luotettavuutta.

Työuupumusta ja jaksamista pyrittiin käsittelemään kyselyssä mahdollisimman monipuolisesti ja eri näkökulmista. Aikaisempiin löydettyihin tutkimuksiin nähden tutkimuksessa painotetaan enemmän teknologian ja sosiaalisten suhteiden vaikutusta työssä jaksamiseen, mikä huomioitiin myös kysymyksiä laatiessa.

Kahden erillisen kyselyn avulla mikroyrittäjien työuupumukseen pyrittiin saamaan erilaisia näkökulmia. Kysely 1:ssä pyrittiin selvittämään lyhyesti työhyvinvointihankkeen ja pienryhmätoiminnan vaikutusten lisäksi vastaajien tilannetta ennen hankkeen alkua, mistä toivottiin saatavan vertailukohtia kysely 2:en tuloksiin. Lisäksi hankkeen ansiosta tapahtuneiden muutosten kautta oli mahdollista saada empiiristä tietoa työuupumukseen ja työssä jaksamiseen vaikuttavista tekijöistä. Tilastoanalyysien avulla haluttiin selvittää tarkemmin työuupumuksen ja työssä jaksamisen eri tekijöiden keskinäisiä yhteyksiä ja syy-seuraussuhteita.

## 4. Tulokset

### 4.1. Kysely 1:n tulokset

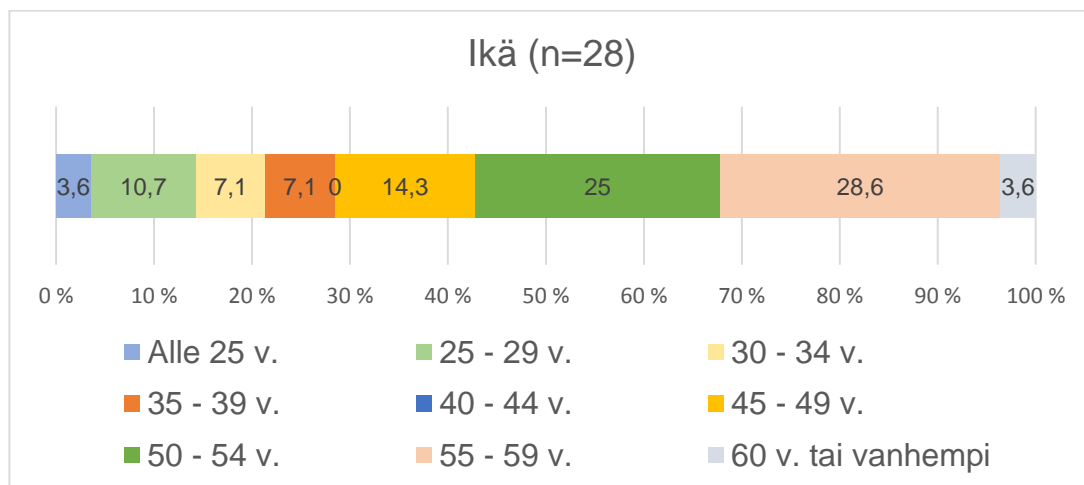
#### Taustatiedot

#### Ikä

Kyselyyn vastanneiden mikroyrittäjien keski-ikä on 46,9 vuotta (kuvio 1).

Yli puolet kyselyyn vastanneista mikroyrittäjistä oli iältään vähintään 50-vuotiaita. Suurimmat yksittäiset ikäluokat vastanneiden keskuudessa ovat 55–59- ja 50–54-vuotiaat. Alle 40-vuotiaita on hieman yli neljännes vastanneista.

50-vuotiaiden tai vanhempien osuus mikroyrittäjistä oli yli puolet kyselyyn vastanneista mikroyrittäjistä. Joensuun Yrittäjien jäsenistä 51-vuotiaita tai vanhempia on 47,2 prosenttia (Suomen Yrittäjät 2015, Joensuun Yrittäjien 2015d mukaan) ja Suomen Yrittäjien jäsenistä 50,6 prosenttia (Suomen Yrittäjät 2015). Merkille pantavaa on, että kaikkien kyselyyn vastanneiden mikroyrittäjien joukossa ei ollut ainuttakaan 40–44-vuotiasta.



Kuvio 1. Kysely 1:en vastanneiden mikroyrittäjien ikäjakauma.

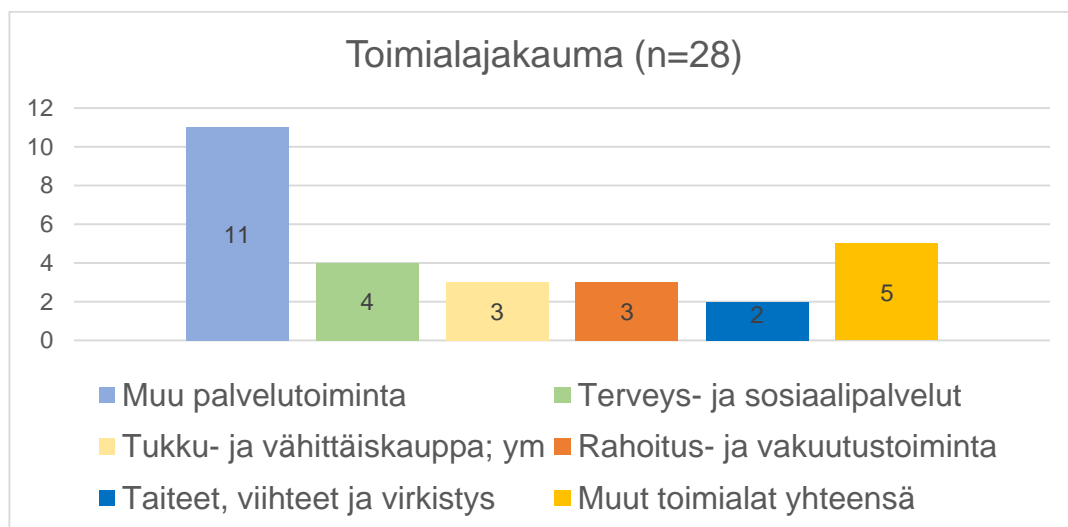
## Sukupuoli

Sukupuoli. Kyselyyn vastanneista mikroyrittäjistä 20 oli naisia ja kahdeksan miehiä.

Sukupuolijakauma on lähes päinvastainen verrattuna Suomen Yrittäjien (Suomen Yrittäjät 2015) tai Joensuun Yrittäjien (Suomen Yrittäjät 2015, Joensuun Yrittäjien 2015d mukaan) kokonaistilastoihin, joissa naisia on noin neljännes jäsenistä.

## Toimiala

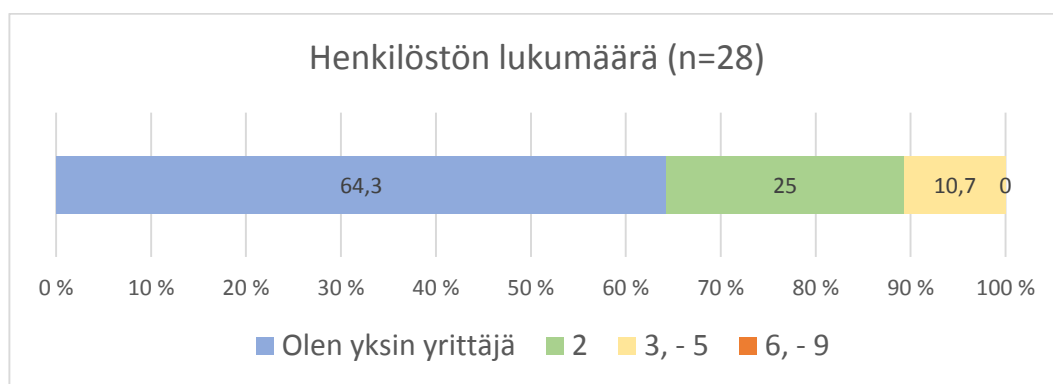
Yleisin toimiala vastanneiden mikroyrittäjien keskuudessa oli ”muu palvelutoiminta”, jossa työskenteli 11 vastaajaa, eli runsas kolmannes vastanneista. Toiseksi yleisin toimiala oli terveys- ja sosiaalipalvelut, joissa työskenteli neljä mikroyrittäjää. Lopuksi muiden eri toimialojen edustajia oli yhteensä viisi kappaletta (kuvio 2).



Kuvio 2. Kysely 1:en mikroyrittäjien toimialajakauma.

## Henkilöstön lukumäärä

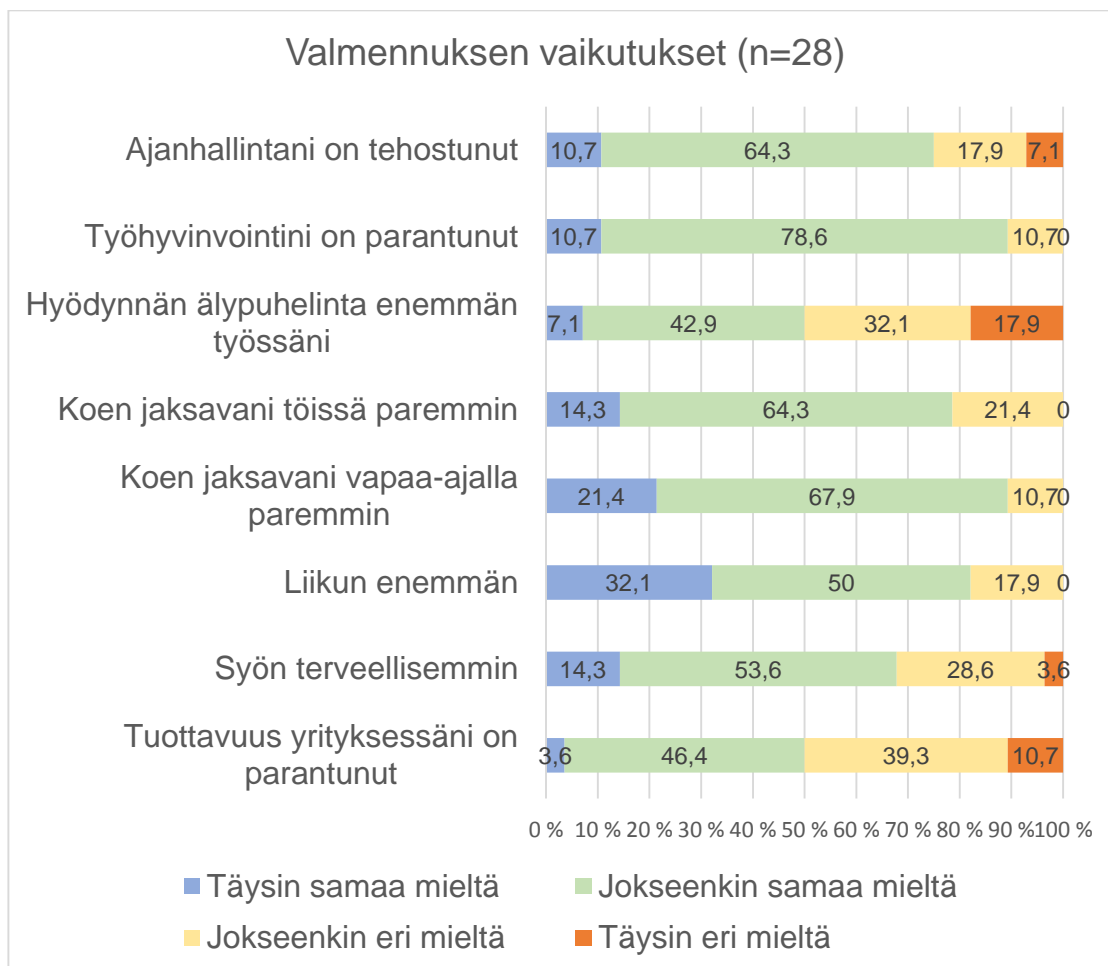
Kyselyyn vastanneista mikroyrittäjistä yksiyrittäjiä oli lähes kaksi kolmasosaa. Neljänneksellä yrittäjistä oli toinen työntekijä. Kolmesta viiteen työntekijää on noin joka kymmenennessä yrityksessä. Kuudesta yhdeksään työntekijää ei ollut yhdessäkään yrityksessä (kuvio 3). Vähintään kymmenen henkilöä työllistäviä yrittäjiä vastasi kyselyyn seitsemän kappaletta. Nämä vastaajat rajattiin kyselystä pois, koska he eivät ole mikroyrittäjiä.



Kuvio 3. Kysely 1:en vastanneiden mikroyrittäjien yritysten henkilöstömäärä.

## Valmennuksen vaikutukset

Kolme neljäsosaa vastanneista mikroyrittäjistä koki työhyvinvointivalmennuksen tehostaneen ajanhallintaansa. Lähes 90 prosenttia vastanneista mikroyrittäjistä koki työhyvinvointinsa parantuneen valmennuksen seurauksena. Tasan puolet vastanneista mikroyrittäjistä koki älypuhelimien hyödyntämisen lisääntyneen. Yli kolme neljäsosaa mikroyrittäjistä koki työssä jaksamisensa parantuneen. Valmennuksella näyttää olleen vaikutusta myös mikroyrittäjien vapaaajalla jaksamiseen. Lähes 90 prosenttia mikroyrittäjistä koki jaksavansa vapaaajalla paremmin. Neljä viidestä mikroyrittäjästä koki valmennuksen lisänneen heidän liikunnan määräänsä ja yli kaksi kolmasosaa katsoi valmennuksen auttaneen syömään terveellisemmin. Tasan puolet mikroyrittäjistä katsoi tuottavuuden yrityksessään parantuneen valmennuksen ansiosta (kuvio 4).



Kuvio 4. Valmennuksen vaikutukset

### Väittämäkohtaiset tilastoanalyysit

#### **Ajanhallintani on tehostunut työhyvinvointivalmennuksen ansiosta.**

Valmennuksella näyttäisi olleen hieman enemmän vaikutusta miespuolisten kuin naispuolisten mikroyrittäjien ajanhallintaan. Miehistä yhdeksän kymmenestä ja naisista kaksi kolmasosaa prosenttia koki ajanhallinnan tehostuneen valmennuksen ansiosta (liite 3). Ajanhallinta vaikuttaisi tehostuneen useammin vähintään 50-vuotiaiden keskuudessa. Heistä yhtä vailla kaikki kokivat ajanhallintansa tehostuneen, kun alle 50-vuotiaista näin koki puolet (liite 4). Koska

khiin neliö -testin oletukset eivät ole voimassa, ristiintaulukoinnin tuloksiin kannattaa suhtautua varauksella.

Yrittäjät, joiden ajanhallinta oli tehostunut valmennuksen ansiosta, oli tapahtunut parannusta myös työhyvinvoinnissa ( $r_s=0,532$ ,  $p=0,004$ ). He myös kokivat viihtyvän työssään paremmin ( $r_s=0,484$ ,  $p=0,009$ ) ja heidän haitallisen työstressin määränsä oli vähentynyt ( $r_s=0,554$ ,  $p=0,002$ ). Lisäksi yrittäjät, joiden ajanhallinta oli tehostunut, kokivat saavansa töissä enemmän aikaa ( $r_s=0,603$ ,  $p=0,001$ ). Ajanhallinnan tehostuminen oli lisäksi suuntaa-antavassa ( $p=0,01-0,05$ ) yhteydessä työssä jaksamiseen ( $r_s=0,389$ ,  $p=0,041$ ) ja unen määrän lisääntymiseen ( $r_s=0,470$ ,  $p=0,012$ ) (liite 5).

### **Työhyvinvointini on parantunut valmennuksen ansiosta.**

Naisten ja miesten välillä ei näyttäisi olleen merkittävää eroa valmennuksen vaikutuksessa työhyvinvoinnin paranemiseen (liite 3). Myöskään iällä ei vaikuttaisi olleen merkittävää vaikutusta kokemukseen työhyvinvoinnin kohentumisesta (liite 4). Vastaajilla, joilla valmennus oli parantanut työhyvinvointia, oli tapahtunut kohentumista myös mielialassa ( $r_s=0,478$ ,  $p=0,010$ ) ja työssä viihtymisessä ( $r_s=0,434$ ,  $p=0,021$ ). Yrittäjillä, joilla työhyvinvointi oli parantunut, myös työstressi oli monesti vähentynyt ( $r_s=0,467$ ,  $p=0,012$ ) (liite 5). Korrelaatiot olivat suuntaa-antavia ( $p=0,01-0,05$ ) (liite 5).

### **Valmennuksen ansiosta hyödynnän älypuhelinta enemmän työssäni.**

Sukupuolten välillä ei näyttäisi olleen eroa valmennuksen vaikutuksessa älypuhelimien hyödyntämiseen (liite 3). Valmennuksella vaikuttaisi olleen enemmän vaikutusta 50-vuotiaiden ja vanhempien älypuhelimien hyödyntämiseen työssä. Vähintään 50-vuotiaista kaksi kolmasosaa hyödynsi älypuhelintaan työssä paremmin, kun alle 50-vuotiaista samoin teki kolmannes (liite 4).

### **Koen jaksavani töissä paremmin valmennuksen ansiosta.**

Naiset näyttäisivät kokeneen valmennuksella olleen enemmän vaikutusta töissä jaksamiseen. Naispuolisista mikroyrittäjistä neljä viidestä koki jaksavansa paremmin valmennuksen ansiosta, kun miesten keskuudessa vastaava osuus oli vajaat kaksi kolmasosaa (liite 3). Ikäluokkien välillä ei näyttäisi olleen merkittävää eroa työssä jaksamisen parantumisessa (liite 4).

Vastaajat, jotka kokivat valmennuksen ansiosta jaksavansa töissä paremmin, kokivat usein myös työhyvinvointinsa parantuneen ( $r_s=0,528$ ,  $p=0,004$ ). Työtehtävien suorittaminen tuntui heistä myös usein aiempaa helpommalta ( $r_s=0,530$ ,  $p=0,004$ ) ja he kokivat saavansa töissä enemmän aikaan ( $r_s=0,500$ ,  $p=0,007$ ). Töissä paremmin jaksavat jaksoivat paremmin myös vapaa-ajalla ( $r_s=0,665$ ,  $p<0,0005$ ) (liite 5).

### **Koen jaksavani vapaa-ajalla paremmin valmennuksen ansiosta.**

Sukupuolten (liite 3) tai ikäluokkien (liite 4) välillä ei näyttäisi olleen eroa valmennuksen vaikutuksessa vapaa-ajalla jaksamiseen. Vastaajat, jotka kokivat jaksavansa vapaa-ajalla paremmin, kokivat myös ajanhallintansa parantuneen valmennuksen ansiosta ( $r_s=0,600$ ,  $p=0,001$ ). He kokivat myös työtehtävien suorittamisen aiempaa helpommaksi ( $r_s=0,686$ ,  $p<0,0005$ ) ja saavansa töissä enemmän aikaan ( $r_s=0,650$ ,  $p<0,0005$ ) (liite 5).

### **Liikun enemmän valmennuksen ansiosta.**

Naisten ja miesten välillä ei vaikuttaisi olleen merkittävää eroa valmennuksen vaikutuksessa liikunnan määrään (liite 3). Liikunta näyttäisi lisääntyneen enem-

män iäkkäämmillä mikroyrittäjillä. Useampi kuin yhdeksän kymmenestä vähintään 50-vuotiaasta liikkui valmennuksen ansiosta enemmän, kun taas alle 50-vuotiaista enemmän liikkui kaksi kolmesta (liite 4.)

Liikunnan määräänsä valmennuksen ansiosta lisänneet mikroyrittäjät kokivat työstressin vähentyneen valmennuksen ansiosta ( $r_s=0,614$ ,  $p=0,001$ ). He myös kokivat jaksavansa töissä paremmin ( $r_s=0,636$ ,  $p<0,0005$ ). Enemmän liikkuvien mieliala ( $r_s=0,633$ ,  $p<0,0005$ ) oli myös parantunut. Liikuntaansa lisänneet myös usein nukkuivat aiempaa enemmän ( $r_s=0,480$ ,  $p=0,010$ ) ja heidän unensa oli laadukkaampaa ( $r_s=0,406$ ,  $p=0,032$ ) sekä työmotivaatio parantunut ( $r_s=0,421$ ,  $p=0,025$ ). Kolme viimeksi mainittua korrelaatiota ovat suuntaa-antavia ( $p=0,01-0,05$ ) (liite 5).

### **Syön terveellisemmin valmennuksen ansiosta.**

Sukupuolten välillä ei näyttäisi olleen merkittävää eroa valmennuksen vaikutuksessa ruokailutottumuksiin (liite 3). 50-vuotiaista tai vanhemmista mikroyrittäjistä kolme neljäsosaa söi valmennuksen ansiosta terveellisemmin, kun alle 50-vuotiaiden keskuudessa osuus oli hieman yli puolet (liite 4).

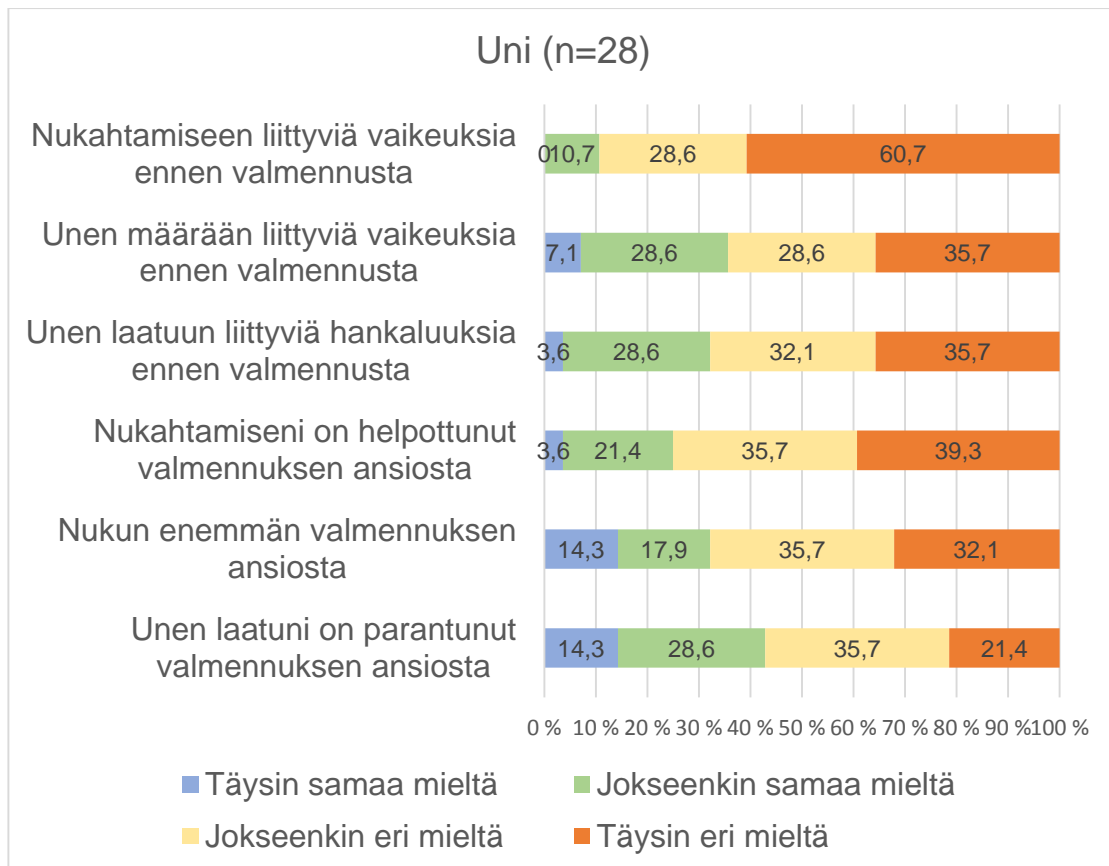
Ruokavaliotaan valmennuksen ansiosta terveellisemmäksi muuttaneilla vastaajilla oli usein tapahtunut vähenemistä myös työstressin määrässä ( $r_s=0,513$ ,  $p<0,01$ ). Terveellisemmin syövät yrittäjät myös liikkuvat valmennuksen ansiosta enemmän ( $r_s=0,466$ ,  $p<0,05$ ). Korrelaatio on suuntaa-antava ( $p=0,01-0,05$ ). Terveellisemmin syövät yrittäjät myös liikkuvat valmennuksen lisäksi ansiosta enemmän ( $r_s=0,466$ ,  $p=0,012$ ). Myös tämä korrelaatio on suuntaa-antava ( $p=0,01-0,05$ ) (liite 5).

### **Tuottavuus yrityksessäni on parantunut valmennuksen ansiosta.**

Naisten ja miesten välillä ei näyttäisi olleen eroa valmennuksen vaikutuksessa yrityksen tuottavuuteen (liite 3). Kaksi kolmasosaa yli 50-vuotiaista mikroyrittäjistä katsoi tuottavuuden yrityksessään parantuneen valmennuksen ansiosta. Alle 50-vuotiaista samoin koki kolmannes (liite 4).

### **Uni**

Valmennukseen osallistuneilla mikroyrittäjillä ei näyttäisi olleen vakavia nukahtamisvaikeuksia ennen valmennuksen alkua. Yksikään vastanneista mikroyrittäjistä ei näyttäisi kärsineet vakavista nukahtamisvaikeuksia ennen valmennuksen aloittamista. Runsaalla kolmanneksella mikroyrittäjistä oli unen määrään liittyviä vaikeuksia ennen valmennusta. Kolmanneksella vastanneista mikroyrittäjistä oli unen laatuun liittyviä ongelmia. Neljännes mikroyrittäjistä koki nukahtamisen helpottuneen valmennuksen ansiosta. Noin kolmannes mikroyrittäjistä nukkui enemmän. Vajaa puolet vastanneista mikroyrittäjistä katsoi, että valmennus oli parantanut heidän unensa laatua (kuvio 5).



Kuvio 5. Uneen liittyvät vaikeudet ennen valmennusta ja sen jälkeen.

### Väittämäkohtaiset tilastoanalyysit

#### Minulla oli nukahtamiseen liittyviä vaikeuksia ennen valmennuksen alkamista.

Miehillä vaikuttaisi olleen hieman naisia enemmän nukahtamisvaikeuksia ennen valmennuksen alkamista. Miehistä puolet ja naisista 35 prosenttia oli väittämästä samaa mieltä (liite 3). Nuoret mikroyrittäjät näyttäsivät kärsineen jonkin verran useammin nukahtamisvaikeuksista ennen valmennusta. Alle 50-vuotiaista puolella ja vähintään 50-vuotiaista kolmanneksella oli vaikeuksia nukahtamisessa ennen valmennuksen alkua (liite 4).

**Minulla oli unen määrään liittyviä vaikeuksia ennen valmennuksen alkua.**

Miehillä näyttäisi olleen ennen valmennusta suhteessa hieman naisia enemmän unen määrään liittyviä vaikeuksia. Miehistä puolella ja naisista 30 prosentilla oli vaikeuksia unen määrän kanssa (liite 3). Ikäluokkien välillä ei vaikuttaisi olleen eroa valmennusta edeltävien unen määrään liittyvien vaikeuksien esiintymisessä (liite 4).

**Minulla oli unen laatuun liittyviä hankaluuksia ennen valmennuksen alkua.**

Sukupuolella (liite 3) tai iällä (liite 4) ei näyttäisi olleen vaikutusta unen laatuun liittyvien ongelmien esiintyneisyyteen (liite 3).

**Nukahtamiseni on helpottunut valmennuksen ansiosta**

Miehillä valmennus näyttäisi auttaneen nukahtamista suhteessa hieman naisia useammin. Merkittävää eroa sukupuolten välillä ei kuitenkaan ollut (liite 3). Iäkäämpien yrittäjien nukahtaminen vaikuttaisi helpottuneen valmennuksen ansiosta hieman useammin. 50-vuotiaista tai vanhemmista kolmanneksella ja alle 50-vuotiaista joka kuudennella oli tapahtunut parannusta nukahtamisessa (liite 4).

**Nukun enemmän valmennuksen ansiosta**

Valmennus vaikuttaisi lisänneen enemmän miesten kuin naisten unen määrää. Miehistä puolet ja naisista neljännes ilmoitti nukkuvansa enemmän valmennuksen ansiosta (liite 3). Unen määrä näyttäisi lisääntyneen vähintään 50-vuotiailla

useammin kuin nuoremmilla mikroyrittäjillä. 50-vuotiaista tai vanhemmista runsas kolmannes ja alle 50-vuotiaista joka neljäs katsoi nukkuvansa enemmän valmennuksen ansiosta (liite 4).

Yrittäjät, jotka nukkuivat enemmän valmennuksen ansiosta, kokivat viihtyvän työssään paremmin valmennuksen ansiosta ( $r_s=0,518$ ,  $p=0,005$ ). Unen määrän lisääntyminen näkyi vastaajilla usein myös parempana vapaa-ajalla jaksamisena ( $r_s=0,589$ ,  $p=0,001$ ). Enemmän nukkuvien työmotivaatio oli monesti niin ikään kasvanut ( $r_s=0,722$ ,  $p<0,0005$ ) (liite 5).

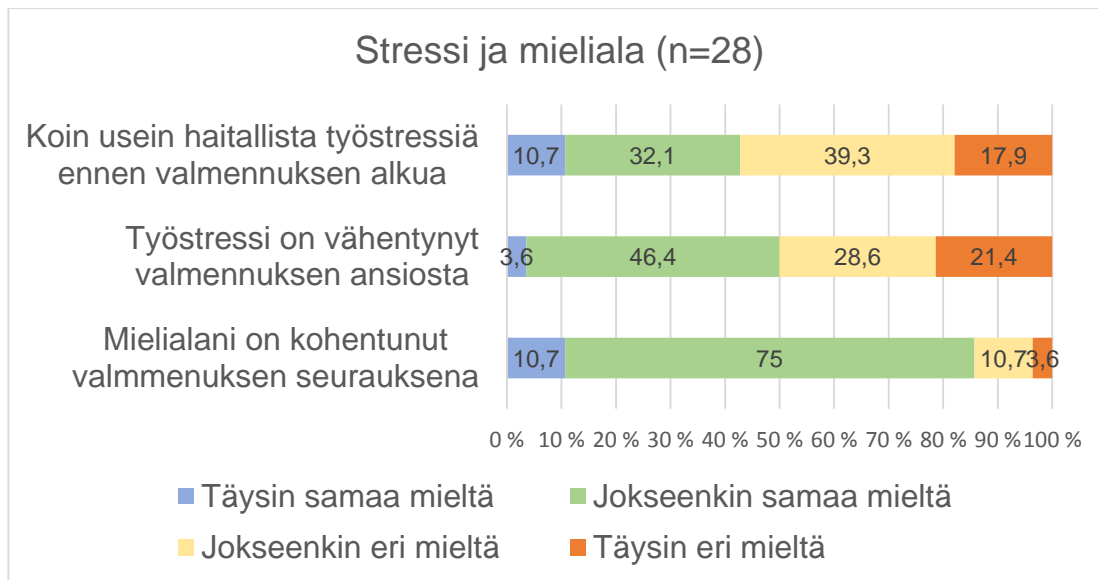
### **Unen laatuni on parantunut valmennuksen ansiosta**

Sukupuolten välillä ei näyttäisi olleen eroa valmennuksen vaikutuksessa unen laatuun (liite 3). Unen laatu oli parantunut valmennuksen ansiosta puolella vähintään 50-vuotiaista ja kolmanneksella alle 50-vuotiaista (liite 4).

Henkilöt, joilla unen laatu oli parantunut, nukkuivat myös enemmän valmennuksen ansiosta ( $r_s=0,812$ ,  $p<0,0005$ ). He myös kokivat jaksavansa vapaa-ajallaan paremmin ( $r_s=0,659$ ,  $p<0,0005$ ) ja heidän mielialansa oli usein kohentunut ( $r_s=0,540$ ,  $p=0,003$ ). Laadukkaammin nukkuvat yrittäjät kokivat usein myös työmotivaationsa parantuneen ( $r_s=0,776$ ,  $p<0,0005$ ) (liite 5).

### **Stressi**

Vajaa puolet mikroyrittäjistä koki haitallista työstressiä ennen valmennuksen aloittamista. Tasan puolet mikroyrittäjistä katsoi haitallisen työstressin vähentyneen valmennuksen ansiosta. Useampi kuin neljä viidestä vastanneesta mikroyrittäjästä koki valmennuksen parantaneen mielialaa (kuvio 6).



Kuvio 6. Valmennuksen vaikutus työstressiin ja mielialaan.

### Väittämäkohtaiset tilastoanalyysit

#### Koin usein haitallista työstressiä ennen valmennuksen alkua

Naisten ja miesten (liite 3) tai eri ikäluokkien (liite 4) välillä ei näyttäisi olleen merkittävää eroa valmennusta edeltävän haitallisen työstressin määrässä.

#### Työstressi on vähentynyt valmennuksen ansiosta.

Sukupuolten välillä ei ollut eroa valmennuksen vaikutuksessa työstressin määrään (liite 3). Iäkkäämmillä mikroyrittäjillä valmennus vaikuttaisi vähentäneen selvästi useammin työstressiä. Kaksi kolmesta 50-vuotiaasta tai vanhemmasta ja neljännes alle 50-vuotiaista mikroyrittäjistä katsoi työstressin vähentyneen valmennuksen ansiosta (liite 4).

Vastaajat, joiden työstressi oli vähentynyt valmennuksen ansiosta, nukkuivat enemmän valmennuksen ansiosta ( $r_s=0,700$ ,  $p<0,0005$ ). Myös heidän unen

laatunsa oli parantunut ( $r_s=0,661$ ,  $p<0,0005$ ). Tämän lisäksi he kokivat jaksavansa sekä vapaa-ajallaan ( $r_s=0,552$ ,  $p=0,002$ ), että työssään paremmin ( $r_s=0,571$ ,  $p=0,002$ ). Henkilöt, joiden työstressi oli vähentynyt, kokivat myös, etteivät ahdistu yhtä helposti työn haasteista ( $r_s=0,766$ ,  $p<0,0005$ ) (liite 5).

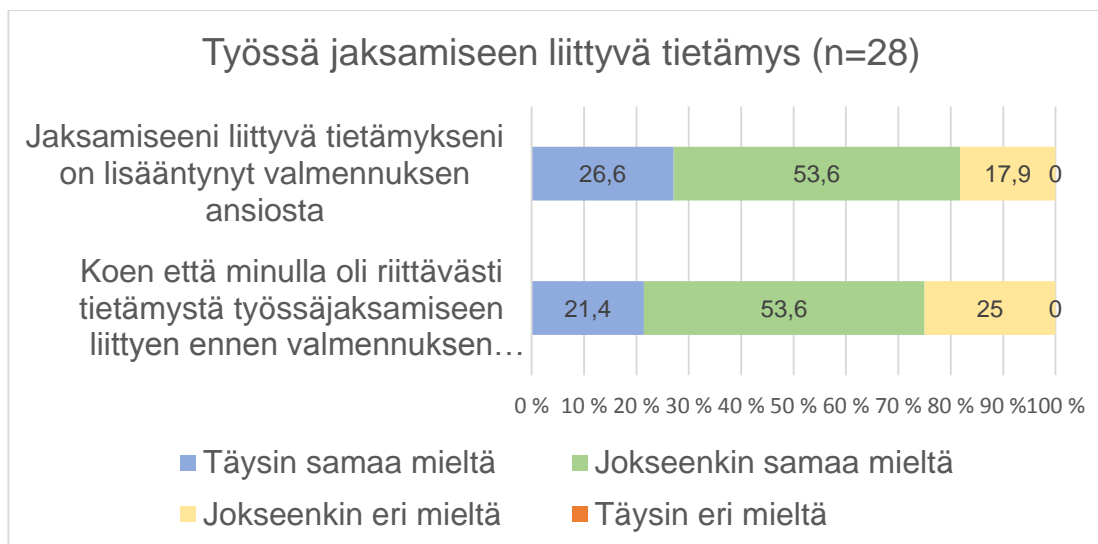
### **Mielialani on kohentunut valmennuksen seurauksena.**

Naisten ja miesten välillä ei ollut merkittävää eroa valmennuksen vaikutuksessa mielialaan (liite 3). Myöskään ikäluokkien välillä ei ollut eroa valmennuksen mielialan parantumisen osalta (liite 4).

Vastaajat, joiden mieliala oli kohentunut valmennuksen ansiosta, kokivat usein myös viihtyvänsä paremmin työssään ( $r_s=0,417$ ,  $p=0,027$ ). He myös usein nukuivat enemmän valmennuksen ansiosta ( $r_s=0,471$ ,  $p=0,011$ ). Myös haitallinen työstressi oli monesti vähentynyt mielialan kohentuessa ( $r_s=0,412$ ,  $p=0,029$ ). Kaikki korrelaatiot olivat suuntaa-antavia ( $p=0,01-0,05$ ) (liite 5).

### **Työssä jaksamiseen liittyvä tietämys**

Kolme neljästä mikroyrittäjästä katsoi omanneensa riittävästi tietämystä työssä jaksamiseen liittyen jo ennen valmennuksen aloittamista. Valmennusta edeltäneen jaksamiseen liittyvän tietämyksen määrästä huolimatta useampi kuin neljä viidesosaa mikroyrittäjistä näki jaksamiseen liittyvän tietämyksenä lisääntyneen valmennuksen ansiosta (kuvio 7).



Kuvio 7. Työssä jaksamiseen liittyvä tietämys.

### Väittämäkohtaiset tilastoanalyysit

#### **Koen että minulla oli riittävästi tietämystä työssä jaksamiseen liittyen ennen valmennuksen alkamista.**

Naisten ja miesten välillä ei näyttäisi olleen eroa valmennusta edeltävässä työssä jaksamiseen liittyvässä tietämyksessä (liite 3). Neljä viidestä alle 50-vuotiaasta ja kaksi kolmesta vähintään 50-vuotiaasta mikroyrittäjästä katsoi omanneensa riittävästi työssä jaksamiseen liittyvää osaamista ennen valmennuksen alkua (liite 4).

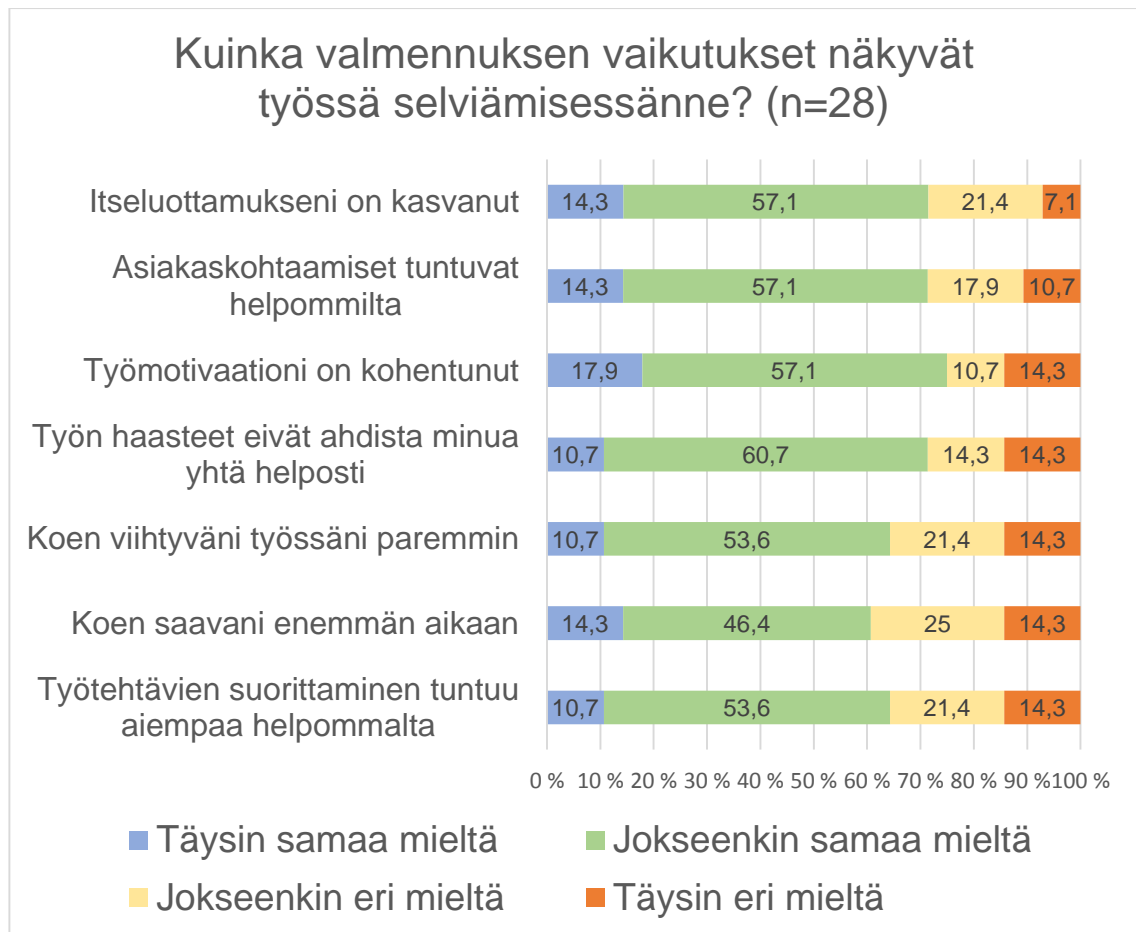
#### **Jaksamiseen liittyvä tietämykseni on lisääntynyt valmennuksen ansiosta.**

Kaikki miespuoliset mikroyrittäjät kokivat jaksamiseen liittyvän tietämyksensä lisääntyneen valmennuksen ansiosta. Naisista samoin koki kolme neljäsosaa vastanneista (liite 3). Vähintään 50-vuotiaat mikroyrittäjät kokivat jonkin verran useammin jaksamiseen liittyvän tietämyksensä lisääntyneen valmennuksen

ansioista. Heistä runsas kolmannes katsoi tietämyksen lisääntyneen merkittävästi, kun alle 50-vuotiaiden keskuudessa näin koki joka kuudes (liite 4).

### **Kuinka valmennuksen vaikutukset näkyvät työssä selviämisesänne?**

Suurimmalle osalle mikroyrittäjistä valmennuksella oli positiivista vaikutusta työssä selviytymiseen liittyviin tekijöihin. Kaikkien kysytyjen tekijöiden osalta suurimmalla osalla vastanneista oli tapahtunut positiivisia muutoksia. Kaikkein selkeimmin valmennus vaikutti työmotivaation paranemiseen, joka oli parantunut kolmella neljästä mikroyrittäjistä. Valmennuksella oli selvä vaikutus myös itseluottamuksen kohenemiseen ja asiakaskohtaamisten helpottumiseen, joiden osalta kohentumista oli tapahtunut 71 prosentilla vastanneista. Vähiten vaikutusta valmennuksella oli työssä aikaan saamiseen, tosin senkin osalta reilusti yli puolet vastanneista mikroyrittäjistä katsoi valmennuksella olleen ainakin jossakin määrin positiivista vaikutusta (kuvio 8).



Kuvio 8. Valmennuksen vaikutukset työstä selviytymiseen liittyviin tekijöihin.

### Väittämäkohtaiset tilastoanalyysit

#### Työtehtävien suorittaminen tuntuu aiempaa helpommalta

Valmennus näyttäisi helpottaneen työtehtävien suorittamisesta hieman useammin naisten kuin miesten keskuudessa. Kaksi kolmasosaa naisista ja puolet miehistä katsoi työtehtävien suorittamisen helpottuneen (liite 3). Ikäluokkien välillä ei vaikuttaisi olleen merkittävää eroa työtehtävien suorittamisen helpotumisessa (liite 4).

### **Koen saavani enemmän aikaan**

Naisten ja miesten välillä ei näyttäisi olleen eroa valmennuksen vaikutuksessa aikaansaamisen kokemukseen (liite 3). Aikaan saamisen kokemus oli yleistynyt hieman enemmän iäkkäämpien mikroyrittäjien keskuudessa. Kaksi kolmasosaa vähintään 50-vuotiaista ja puolet alle 50-vuotiaista katsoi saavansa valmennuksen ansiosta enemmän aikaan (liite 4). Henkilöt, jotka kokivat saavansa töissä aiempaa enemmän aikaan, kokivat myös jaksavansa töissä aiempaa paremmin ( $r_s=0,500$ ,  $p=0,007$ ) (liite 5).

### **Koen viihtyvänä työssäni paremmin**

Sukupuolten (liite 3) tai eri ikäluokkien (liite 4) välillä ei näyttäisi olleen eroa valmennuksen vaikutuksessa työssä viihtymiseen. Henkilöt jotka kokivat valmennuksen ansiosta viihtyvänsä töissä paremmin, tunsivat usein myös itseluottamuksensa parantuneen ( $r_s=0,610$ ,  $p=0,001$ ). He lisäksi kokivat usein asiakaskohtaukset aiempaa helpompina ( $r_s=0,735$ ,  $p<0,0005$ ). Työssään aiempaa paremmin viihtyvät myös kokivat saavansa entistä enemmän aikaan ( $r_s=0,761$ ,  $p<0,0005$ ) (liite 5).

### **Työn haasteet eivät ahdistu minua yhtä helposti**

Naisten ja miesten (liite 3) tai eri ikäluokkien (liite 4) välillä ei näyttäisi olleen merkittävää eroa valmennuksen vaikutuksessa työn haasteiden ahdistavuuteen (liite 3).

Henkilöt, jotka eivät valmennuksen ansiosta ahdistuneet yhtä helposti työn haasteista kuin ennen, kokivat usein myös mielialansa kohentuneen ( $r_s=0,444$ ,  $p=0,018$ ). He myös kokivat jaksavansa ( $r_s=0,470$ ,  $p=0,012$ ) ja viihtyvänsä ( $r_s=0,796$ ,  $p<0,0005$ ) töissä paremmin. Kaksi ensiksi mainittua korrelaatiota

ovat suuntaa-antavia ( $p=0,01-0,05$ ). Työn haasteista aiempaa vähemmän ahdistuvat kokivat myös asiakaskohtaamiset aiempaa helpompina ( $r_s=0,787$ ,  $p<0,0005$ ) (liite 5).

### **Työmotivaationi on kohentunut**

Valmennus näyttäisi kohottaneen keskimäärin hieman enemmän miesten kuin naisten työmotivaatiota. Miehistä vajaat 90 prosenttia ja naisista 70 prosenttia koki työmotivaation kohentuneen valmennuksen ansiosta (liite 3.) Valmennus vaikuttaisi parantaneen työmotivaatiota hieman useammin 50-vuotiaiden ja sitä vanhempien keskuudessa. Heistä neljä viidestä koki työmotivaationsa kohentuneen, kun alle 50-vuotiaista samoin koki kaksi kolmasosaa yrittäjistä (liite 4.)

Työmotivaationsa valmennuksen ansiostaan kasvattaneet yrittäjät kokivat myös työstressinsä vähentyneen ( $r_s=0,765$ ,  $p<0,0005$ ). He eivät myöskään ahdistuneet työn haasteista yhtä helposti kuin ennen ( $r_s=0,903$ ,  $p<0,0005$ ). Työmotivaation paranemisen kanssa oli monesti samalla tapahtunut myös mielialan kohenemistä ( $r_s=0,420$ ,  $p=0,026$ ), tosin tämä korrelaatio oli vain suuntaa-antava ( $p=0,01-0,05$ ) (liite 5).

### **Asiakaskohtaamiset tuntuvat helpommilta**

Sukupuolella ei vaikuttaisi olleen merkittävää vaikutusta asiakaskohtaamisten helpottumiseen valmennuksen ansiosta (liite 3). Asiakaskohtaamiset näyttäisivät valmennuksen ansiosta helpottuneen useammin iäkkäämpien yrittäjien keskuudessa. Neljä viidestä vähintään 50-vuotiaasta yrittäjästä koki asiakaskohtaamiset helpompina, kun alle 50-vuotiaista samoin koki hieman yli puolet (liite 4.)

### **Itseluottamukseni on kasvanut**

Valmennus vaikuttaisi parantaneen enemmän miesten kuin naisten itseluottamusta. Miehistä yhdeksän kymmenestä ja naisista kaksi kolmasosaa katsoi valmennuksen kasvattaneen heidän itseluottamustaan (liite 3). Ikäryhmien välillä ei näyttäisi olleen merkittävää eroa itseluottamuksen lisääntymisessä (liite 4).

Itseluottamustaan valmennuksen ansiosta parantaneet mikroyrittäjät kokivat usein asiakaskohtaamiset aiempaa helpompina ( $r_s=0,661$ ,  $p<0,0005$ ). He eivät myöskään ahdistuneet työn haasteista yhtä helposti kuin ennen ( $r_s=0,576$ ,  $p=0,001$ ) (liite 5).

### **Avoimet kommentit**

Avoimissa vastauksissa nousi esiin selkeitä, useassa vastauksessa toistuvia tekijöitä.

Useampi vastaajista oli jo muuttanut elämäntapojaan terveellisemmiksi ennen valmennuksen aloittamista, mutta valmennuksen katsottiin olevan hyvänä tukena terveellisten elämäntapojen noudattamiselle.

"Olen jo ennen valmennusta muuttanut ruokailutapani terveellisiksi samoin kuin lisännyt paljon liikuntaa."

"Minä olin jo parantanut aiemmin ruoka- ja liikuntatapani. Myöskään jaksamisen kanssa ei ole ongelmia ollut enää 10 vuoteen."

Osa vastaajista katsoi valmennuksen olevan kestoaltaan lyhyt, jotta selviä jaksamiseen tai hyvinvointiin liittyviä muutoksia olisi ehtinyt tapahtua. Jotkut mik-

royrittäjät toivoivat, että terveellisiä elämäntapoja ja työhyvinvointia olisi käsitelty laajemmin. Hankkeelle ja ryhmätapaamisille toivottiinkin useammassa vastauksessa jatkoa muodossa tai toisessa.

"Valmennus oli liian lyhytkestoinen, ei vaikutuksia ehtinyt paljontaan tulla. Sisältö oli aika suppea."

"Lisää tyhyyn liittyviä juttuja...!!"

"...mikäli minulla olisi pulmia stressinhallinnassa, kokisin todennäköisesti tarvitsevani säännöllisempiä tapaamisia ja konkreettisia keinoja liikunnan ja terveellisten elämäntapojen lisäksi."

"Yksinyrittäjän kiireitä on vaikea helpottaa yhden projektin myötä. Kovasti on kyllä yritetty limittää liikuntaa enemmän joukkoon."

"Jatko olisi jossain muodossa tulisi tarpeen että asia ei unohtuisi."

"Toivoisin jatkuvuutta Tyhy valmennukselle. Siihen voisi liittyä tapaamisia ja erilaisia koulutuksia esim. tavoitteiden asettamisesta ja saavuttamisesta. Sekä tietysti liikunnallisia ja ravintovalmennukseen liittyviä asioita"

Useassa vastauksessa nousi esille *pienryhmätoiminnan tuomat* uudet sosiaaliset kontaktit, yhteinen tekeminen ja vertaistuki. Yhteiset tapaamiset kohottivat mielialaa ja toivat vaihtelua mikroyrittäjien arkeen. Ilmapiiri tapaamisissa koettiin rennoksi ja positiiviseksi.

"... yhteiset tapaamiset ovat olleet ilmapiiriltään ja luonteeltaan rentoja ja miellyttäviä, ja ovat tuoneet virkistystä ja tukeneet hyvinvointia."

"Mieliala kohentunut ehkä uusien tuttavien (ihmiskontaktien) myötä."

"Hanke antoi minulle uusia kontakteja toisiin yrittäjiin ja jatkuvuutta tapaamisiin liikunnan merkeissä."

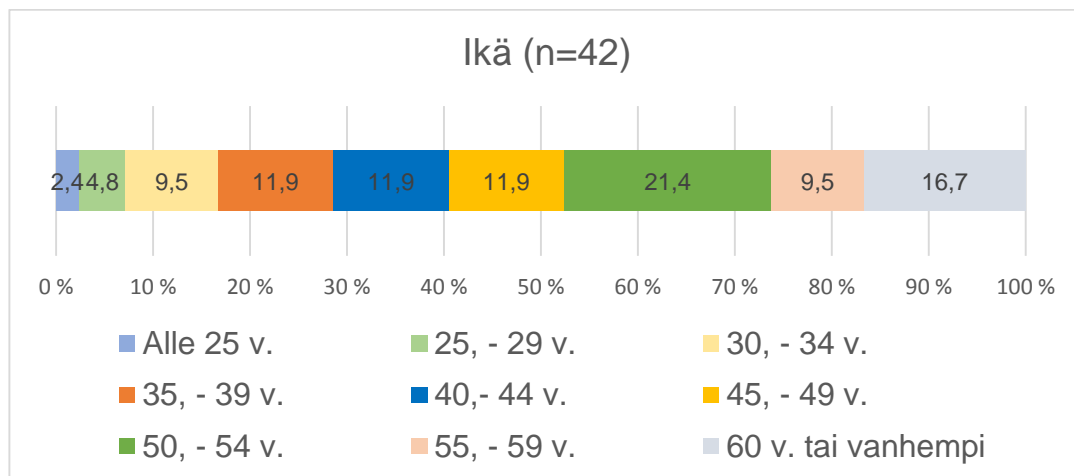
"Vertaistuki ja kontaktit yrittäjien välillä ovat mukavia piristyksiä päivään. Mukavaa hoitaa kuntoa ja suhteita yhdessä positiivisessa ilmapiirissä!"

## 4.2. Kysely 2:n tulokset

### Taustatekijät

Kysely 1:en vastanneisiin mikroyrittäjiin verrattuna kysely 2:n vastaajien ikäkauma on tasaisempi. Kysely 2:een vastanneiden keskuudessa 50-vuotaiden tai vanhempien osuus oli alle puolet, kun se kysely 1:ssä oli mikroyrittäjien osalta 57 prosenttia (kuvio 9).

Kaiken kaikkiaan kysely 2:n ikäjakauma näyttäisi olevan lähempänä Suomen Yrittäjien jäsenten ikäjakaumaa (Suomen Yrittäjät 2015) kuin kysely 1:ssä.



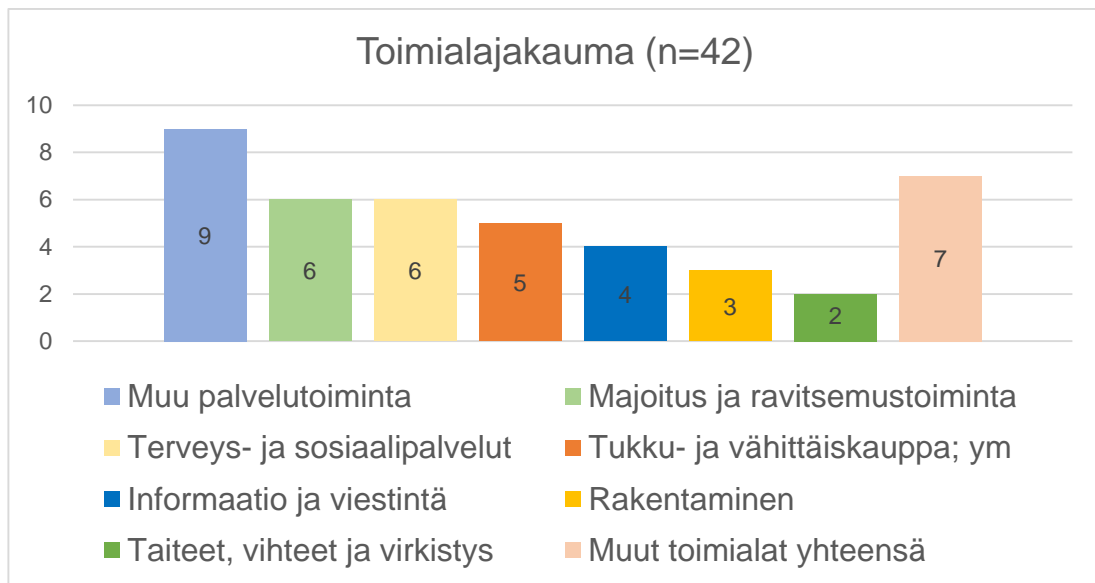
Kuvio 9. Kysely 2:n vastaajien ikäjakauma.

## Sukupuoli

Kyselyyn vastasi 25 naispuolista ja 17 miespuolista mikroryrittäjää. Miesten osuus oli näin ollen suurempi kuin kysely 1:ssä.

## Toimiala

Yleisimmät toimialat kyselyyn vastanneiden keskuudessa olivat "muu palvelutoiminta", majoitus- ja ravitsemustoiminta ja terveystoiminta ja sosiaalipalvelut (kuvio 10). Kysely 1:en vastanneisiin mikroryittäjiin verrattuna "muun palvelutoiminnan" suhteellinen osuus on pienempi (21 % ja 39 %). Sen sijaan majoitus- ja ravitsemustoiminnan yrittäjiä oli kuusi vastaajista (14 %), kun niitä kysely 1:een vastanneiden mikroryittäjien keskuudessa ei ollut ainuttakaan.



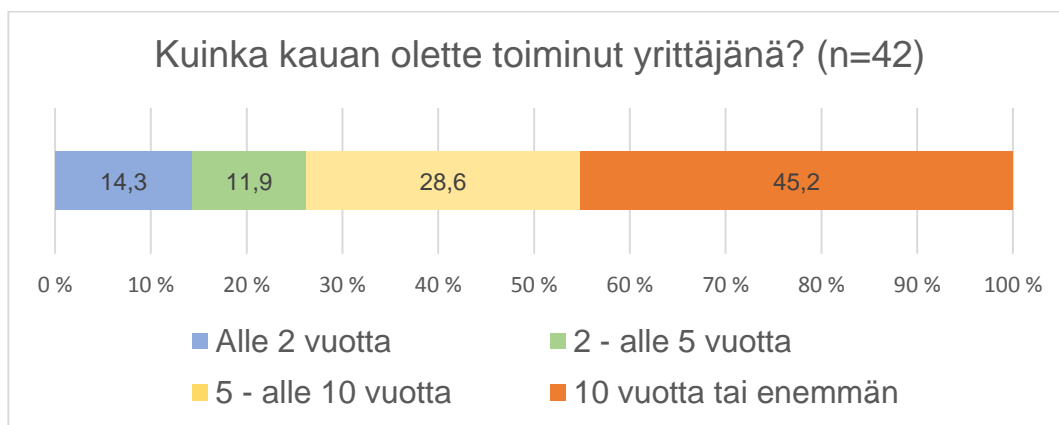
Kuvio 10. Kysely 2:n vastaajien toimialajakauma.

### Mikä on paikallinen yrittäjäjärjestönne?

Joensuun Yrittäjien alueella toimivia mikroyrittäjiä on kyselyyn vastanneista vajaa puolet (44 %). Osuus on hieman korkeampi, kuin Joensuun Yrittäjien jäsenten osuus Pohjois-Karjalan Yrittäjien jäsenistä, mikä on noin 39 prosenttia. (Laine 2015a). Yksi henkilö jätti vastaamatta kysymykseen.

### Kuinka kauan olette toiminut yrittäjänä?

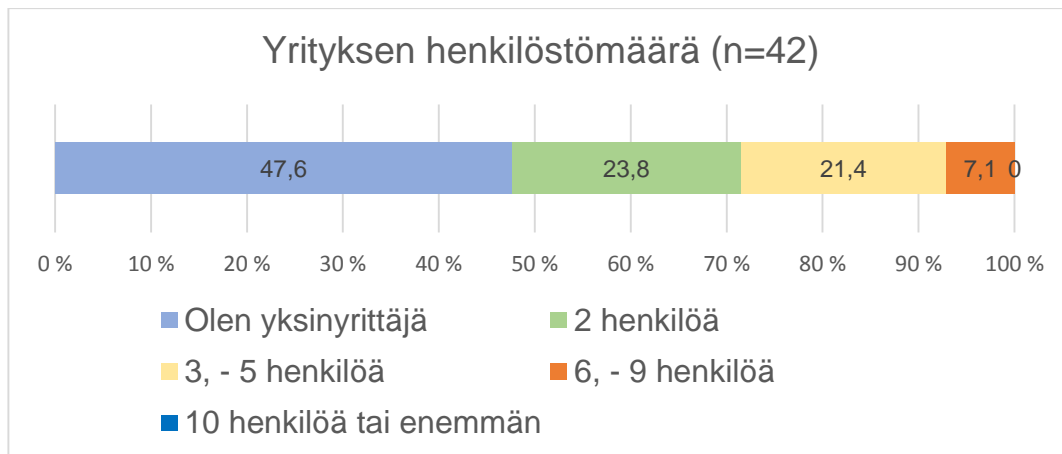
Vajaa puolet vastanneista oli toiminut yrittäjänä kymmenen vuotta tai pidempään. Neljännes vastanneista oli toiminut yrittäjän alle viisi vuotta (kuvio 11).



Kuvio 11. Kysely 2:n vastaajien yrittäjäkokemus vuosina.

### Mikä on yrityksenne henkilöstömäärä Teidät mukaan lukien?

Vajaa puolet vastanneista oli yksinyrittäjiä. Itsensä lisäksi toisen henkilön työllisti vajaa neljäsosa vastanneista. Alle puolet kyselyyn vastanneista mikroyrittäjistä oli yksinyrittäjiä. Luku on selvästi pienempi verrattuna kysely 1:en vastanneisiin mikroyrittäjiin, joista yksinyrittäjiä oli 64 prosenttia. Sen sijaan vähintään kolmen henkeä työllistäviä mikroyrittäjiä on vajaa kolmannes vastanneista, kun kysely 1:ssä vastaava osuus oli 11 prosenttia (kuvio 12).

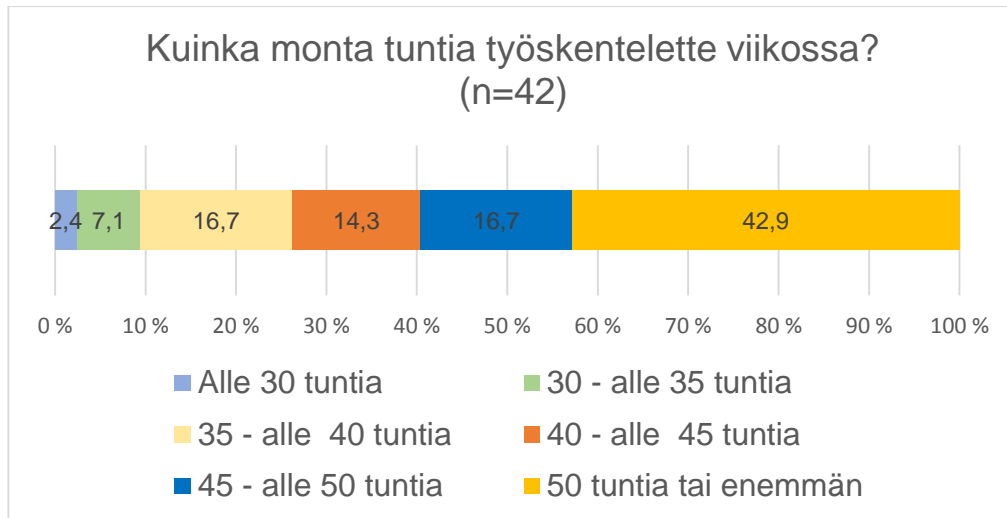


Kuvio 12. Kysely 2:n vastaajien yritysten henkilöstömääräjakauma.

### Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?

Lähes puolet vastanneista työskenteli vähintään 50 tuntia viikossa (kuvio 13). Osuus on samaa luokkaa kuin Ahlskogin (2002) tutkimukseen osallistuneiden pienyrittäjillä, joista kymmenen 24:stä (42 %) työskenteli vähintään 51 tuntia viikossa. Kolmannes kyselyyn vastanneista työskenteli 40–50 tuntia viikossa. Ahlskogin tutkimuksessa 41–50 tuntia viikossa työskentelevien osuus oli 42 prosenttia. Noin neljänneksellä kyselyyn vastanneista viikoittainen työaika jäi alle 40 tuntiin, kun Ahlskogin tutkimuksessa 40 tuntia tai vähemmän työskenteli neljä yrittäjää 24:stä (17 %). (Ahlskog 2002, 55).

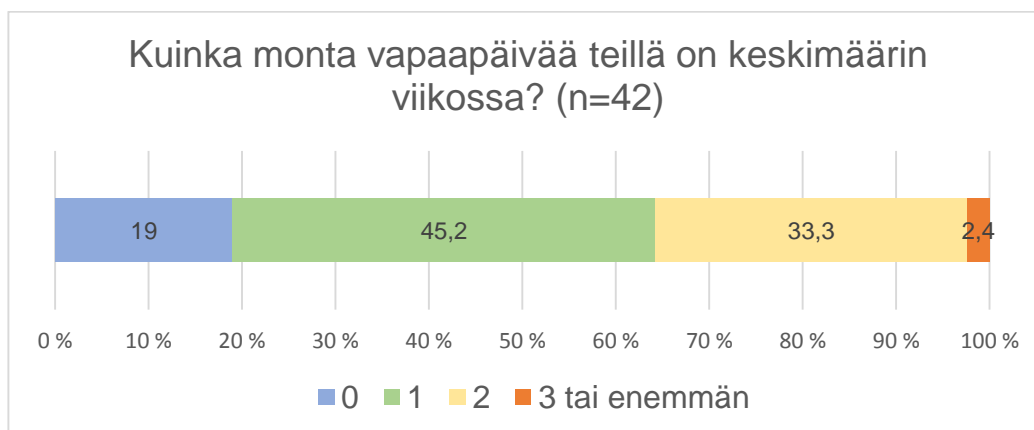
Yhteensä noin kolme neljästä kyselyyn vastanneesta työskenteli vähintään 40 tuntia viikossa. Lukema on siis samaa luokkaa kuin Suomen Yrittäjien Hyvinvointi 2014- tutkimukseen vastanneilla yrittäjillä, joista niin ikään noin kolme neljäsosaa työskenteli viikossa 40 tuntia tai enemmän. (Lundell, Visuri & Luukkonen 2014, 7).



Kuvio 13. Kysely 2:n vastaajien viikoittaiset tuntimäärät.

### Kuinka monta vapaapäivää Teillä on keskimäärin viikossa?

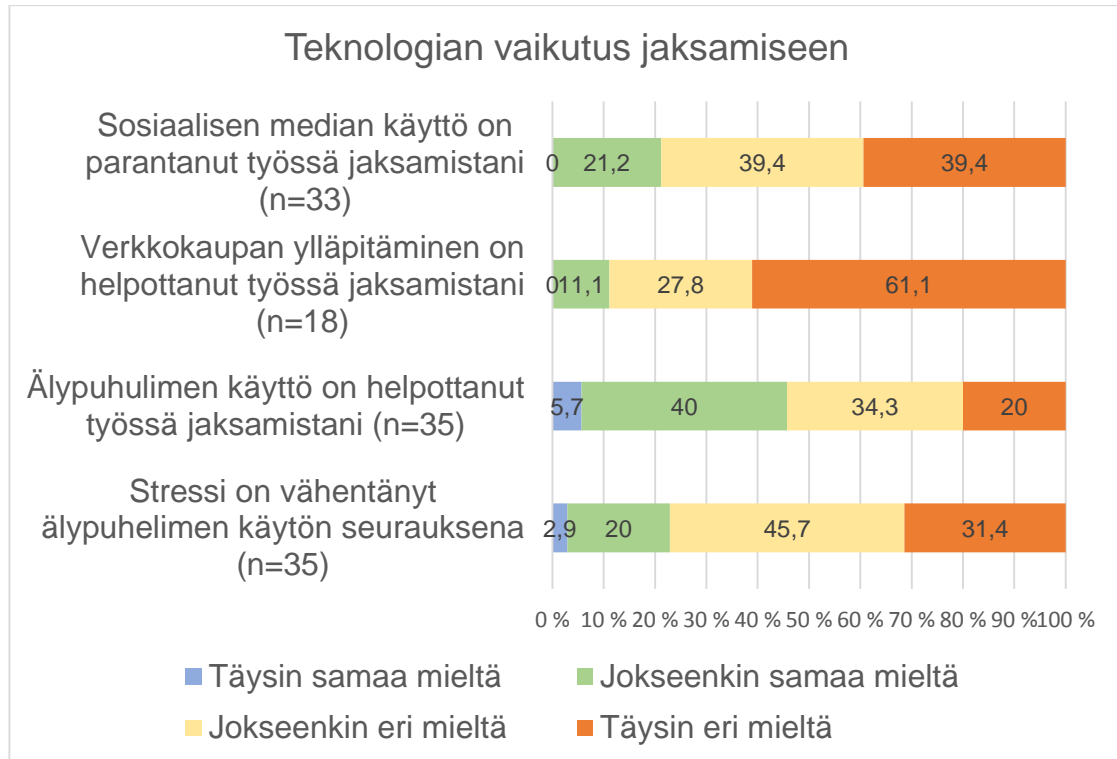
Suurimmalla osalla vastanneista oli yksi tai kaksi vapaapäivää viikossa. Noin joka viidennellä ei ollut lainkaan viikoittaisia vapaapäiviä (kuvio 14). Osuus on samaa luokkaa Suomen Yrittäjien Hyvinvointibarometri 2014- tutkimukseen osallistuneiden yrittäjien kanssa, joista noin 70 prosenttia piti vähintään kolme vapaapäivää kuukaudessa. (Lundell, Visuri & Luukkonen 2014, 7).



Kuvio 14. Kysely 2:n vastaajien viikoittaisten vapaapäivien määrä.

## Teknologian vaikutus jaksamiseen

Lähes neljä viidesosaa vastanneista yrittäjistä, joilla itsellään tai yrityksellään oli sosiaalisen median profiili, koki, ettei sosiaalisen median käyttö ole parantanut työssä jaksamista. Verkkokauppaa ylläpitävistä yrittäjistä yhdeksän kymmenestä koki verkkokaupan pikemminkin vaikeuttavan kuin helpottavan työssä jaksamistaan. Vajaa puolet vastanneista koki älypuhelimien käytön helpottaneen työssä jaksamista. Stressi ei näyttäisi monellakaan yrittäjällä vähentyneen älypuhelimien käytön seurauksena: yli kolme neljäsosaa vastanneista katsoi, ettei älypuhelimien käyttö ollut vähentänyt stressiä (kuvio 15).



Kuvio 15. Teknologian vaikutus jaksamiseen.

## **Väittämäkohtaiset tilastoanalyysit**

### **Sosiaalisen median käyttö on parantanut työssä jaksamistani**

Naisten ja miesten välillä ei vaikuttaisi olevan eroa sosiaalisen median vaikutuksella työssä jaksamiseen (liite 6). Alle 50-vuotiailla mikroyrittäjillä sosiaalisen median käytöllä näyttäisi olevan positiivisempi vaikutus jaksamiseen, kuin iäkkäämmillä yrittäjillä. Alle 50-vuotiaista yrittäjistä yli kolmannes koki sosiaalisen median vaikutuksen myönteiseksi jaksamisensa kannalta, 50-vuotiaista tai vanhemmista taas ei kukaan (liite 7).

Yksinyrittäjät vaikuttaisivat suhtautuvan sosiaalisen median vaikutukseen työssä jaksamiseen hieman muita mikroyrittäjiä kielteisemmin. Heistä puolet oli sosiaalisen median jaksamista parantavasta vaikutuksesta eri mieltä, kun muilla yrittäjillä vastaava osuus oli alle kolmanneksen (liite 8). Työtuntien määrällä ei näyttäisi olevan vaikutusta sosiaalisen median vaikuttavuuteen työssä jaksamisessa (liite 9). Koska khiin neliö -testin oletukset eivät ole voimassa, ristiintaulukoinnin tuloksiin kannattaa suhtautua varauksella.

### **Verkkokaupan ylläpitäminen on helpottanut työssä jaksamistani**

Miehet vaikuttaisivat suhtautuvan naisia kriittisemmin verkkokaupan ylläpitämisen vaikutuksiin työssä jaksamiseen (liite 6). Alle 50-vuotiaat näyttäisivät kokevan verkkokaupan ylläpitämisen vahvasti negatiivisena jaksamisen kannalta (liite 7).

Yksinyrittäjillä verkkokaupan ylläpitämisen vaikutukset jaksamiseen näyttäisivät olevan muita yrittäjiä negatiivisempia. Neljä viidestä yksinyrittäjistä koki verkkokaupan ylläpitämisen vaikutuksesta työssä jaksamiseen selvästi negatiivista.

tiivisina, kun muista yrittäjistä samoin koki alle puolet (liite 8). Työajalla ei näyttäisi olevan merkitystä verkkokaupan vaikutuksesta työssä jaksamiseen (liite 9).

### **Älypuhelimien käyttö on helpottanut työssä jaksamistani**

Naisten ja miesten (liite 6) tai eri ikäluokkien (liite 7) välillä ei vaikuttaisi olevan merkittävää vaikutusta kokemukseen älypuhelimien työssä jaksamista helpottavasta vaikutuksesta (liite 6).

Myöskään yksinyrittäjien ja muiden yrittäjien (liite 8) tai eripituista työviikkoa tekevien (liite 9) välillä ei näyttäisi olleen eroa älypuhelimien käytön vaikutuksessa työssä jaksamiseen. Älypuhelimien käytön vaikutus työssä jaksamiseen liittyi myös älypuhelimien käytön vaikutukseen stressin määrään ( $r_s=0,647$ ,  $p<0,0005$ ) (liite 10).

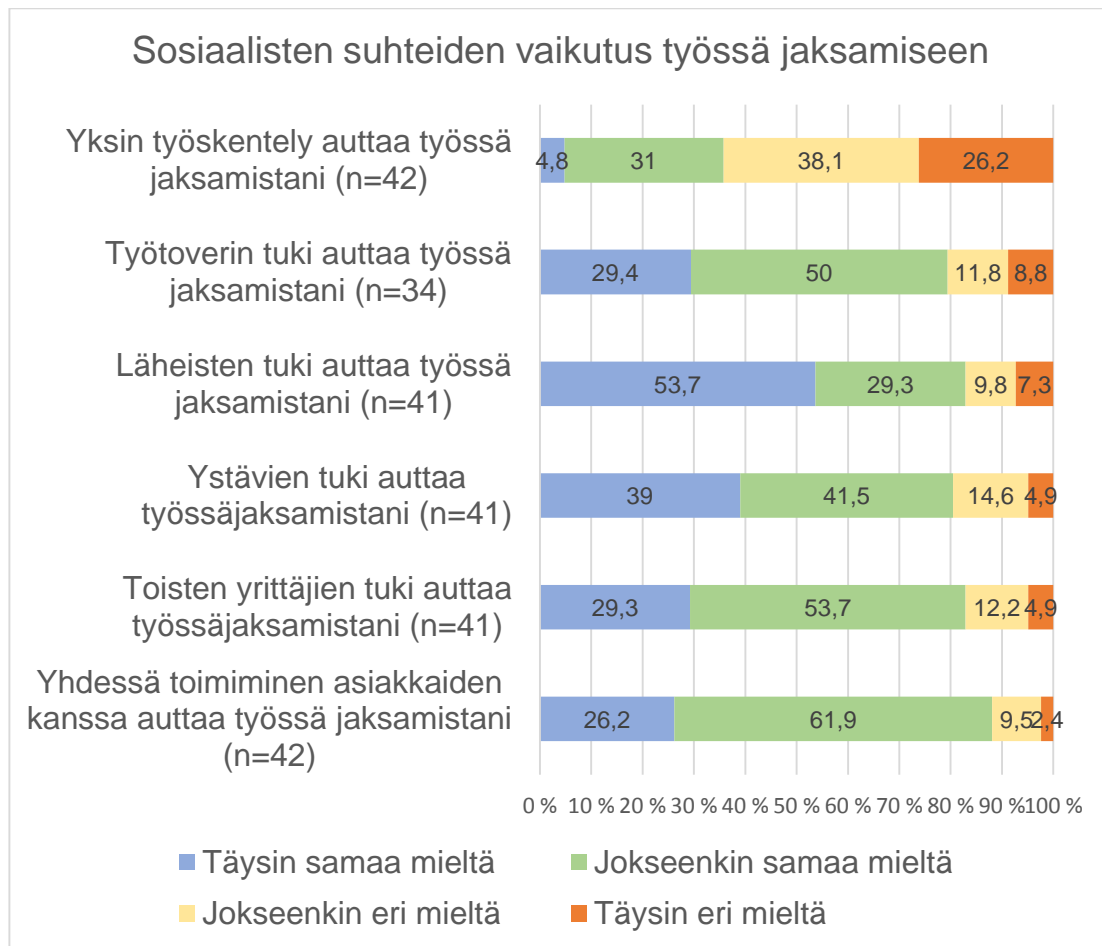
### **Stressi on vähentynyt älypuhelimien käytön seurauksena**

Sukupuolella (liite 6) tai iällä (liite 7) ei näyttäisi olevan merkitystä siihen, missä määrin älypuhelimien käytön koettiin vähentäneen stressiä. Myöskään yksinyrittäjien ja muiden yrittäjien (liite 8) tai eripituista työviikkoa tekevien (liite 9) välillä ei näyttäisi olleen merkittävää eroa älypuhelimien käytön vaikutuksessa stressin määrään (liite 8).

### **Sosiaalisten suhteiden vaikutus työssä jaksamiseen**

Lähes kaksi kolmasosaa vastanneista ei kokenut yksin työskentelyn auttavan työssä jaksamistaan. Neljä viidestä vastanneesta koki työtovereidensä tuen aut-

tavan työssä jaksamisessa. Neljä viidestä vastaajasta koki läheisten tuen merkittäväksi jaksamisensa kannalta. Useampi kuin neljä viidesosaa vastanneista koki ystävien tuen parantavan työssä jaksamistaan. Toisten yrittäjien tuki auttoi niin ikään neljää viidesosaa vastanneista. Myös yhdessä toimiminen asiakkaiden kanssa auttoi yli neljää viidesosaa vastanneista (kuvio 16).



Kuvio 16. Sosiaalisten suhteiden vaikutus työssä jaksamiseen.

## **Väittämäkohtaiset tilastoanalyysit**

### **Yksin työskentely auttaa työssä jaksamistani**

Sukupuolten (liite 6) tai eri ikäluokkien (liite 7) välillä ei vaikuttaisi olevan merkittävää eroa yksin työskentelyn vaikuttavuudesta työssä jaksamiseen. Yksinyrittäjät näyttäisivät kokevan hieman muita yrittäjiä harvemmin yksin työskentelyn auttavan työssä jaksamista. Yksinyrittäjistä vajaa kolmannes ja muista yrittäjistä 41 prosenttia katsoi yksin työskentelyn auttavan työssä jaksamista (liite 8).

50 tuntia tai enemmän viikossa työskentelevät vastaajat näyttäisivät kokevan selvästi muita enemmän yksin työskentelyn haittaavan työssä jaksamista. Heistä kolme neljästä oli tätä mieltä. Vastaavasti alle 50 tuntista työviikkoa tekevästä puolet koki samoin (liite 9).

### **Työtovereitteni tuki auttaa työssä jaksamistani**

Miehistä yli 90 prosenttia koki työtovereiden tuen edesauttavan jaksamista, kun naisilla vastaava osuus oli noin kaksi kolmasosaa (liite 6). Ikäluokkien välillä ei näyttäisi olevan merkittävää eroa työtovereiden tuen merkityksessä (liite 7). Myöskään yksinyrittäjien ja muiden mikroyrittäjien välillä ei vaikuttaisi olevan merkittävää eroa työtovereiden tuen vaikutuksessa työssä jaksamiseen (liite 8).

Vähintään 50-tuntista työviikkoa tekevät näyttäisivät saavan muita useammin työtovereiden tuesta voimia työssä jaksamiseen. Heistä yli 90 prosenttia oli työtovereiden tuen merkityksestä samaa mieltä, kun alle 50 tuntia työskentelevistä näin koki kaksi kolmasosaa (liite 9).

### **Läheisten tuki auttaa työssä jaksamistani**

Sukupuolten (liite 6) tai ikäluokkien (liite 7) välillä ei vaikuttaisi olevan juurikaan eroa siinä, missä määrin läheisten tuen koettiin auttavan työssä jaksamista. Läheisten tuki näyttäisi auttavan yhtä paljon yksinyrittäjien ja muiden mikroyrittäjien työssä jaksamista (liite 8). Myöskään työtuntien suhteen läheisten tuen merkityksessä ei näyttäisi olevan eroa (liite 9).

### **Ystävien tuki auttaa työssä jaksamistani**

Sukupuolten (liite 6) tai eri ikäluokkien (liite 7) välillä ei vaikuttaisi olevan eroa siinä, miten voimakkaasti ystävien tuen koettiin auttavan työssä jaksamista. Ystävien tuen vaikutuksessa työssä jaksamiseen ei näyttäisi olevan poikkeavuutta myöskään yksinyrittäjien ja muiden mikroyrittäjien (liite 8) tai eripituista työviikkoa tekevien (liite 9) välillä.

Yrittäjät, joita ystävien tuki auttoi jaksamaan työssä, saivat voimaa jaksamiseen myös asiakkaiden kanssa toimimisesta ( $r_s=0,375$ ,  $p=0,016$ ) ja huumorista ( $r_s=0,339$ ,  $p=0,030$ ). Ystävien tuesta voimaa saavilla stressi vaikutti usein työssä jaksamiseen ( $r_s=0,352$ ,  $p=0,024$ ). Korrelaatiot ovat suuntaa-antavia ( $p=0,01-0,05$ ) (liite 10).

### **Toisten yrittäjien tuki auttaa työssä jaksamistani**

Naisten ja miesten (liite 6) tai eri ikäluokkien (liite 7) välillä ei vaikuttaisi olevan merkittävää eroa toisten yrittäjien tuen vaikutuksessa työssä jaksamiseen. Toisten yrittäjien tuki näyttäisi auttavan työssä jaksamisessa hieman useammin muita yrittäjiä (yli 90 prosenttia) kuin yksinyrittäjiä (kolmea neljästä) (liite 8).

Viikoittaisten työtuntien määrällä ei näyttäisi olevan suurta vaikutusta toisten yrittäjien tuen vaikuttavuuteen (liite 9). Vastajat, joita toisten yrittäjien tuki auttoi jaksamaan työssä, saivat voimaa työssä jaksamiseen myös yhteistoiminnasta asiakkaiden kanssa ( $r_s=0,514$ ,  $p=0,001$ ) (liite 10).

### **Yhdessä toimiminen asiakkaiden kanssa auttaa työssä jaksamistani**

Naiset näyttäisivät kokevan hieman miehiä vahvemmin yhdessä asiakkaiden kanssa toimimisen auttavan työssä jaksamistaan (liite 6). Iällä ei vaikuttaisi olevan vaikutusta siihen, kuinka yhdessä asiakkaiden kanssa toimiminen auttoi heidän työssä jaksamistaan (liite 7).

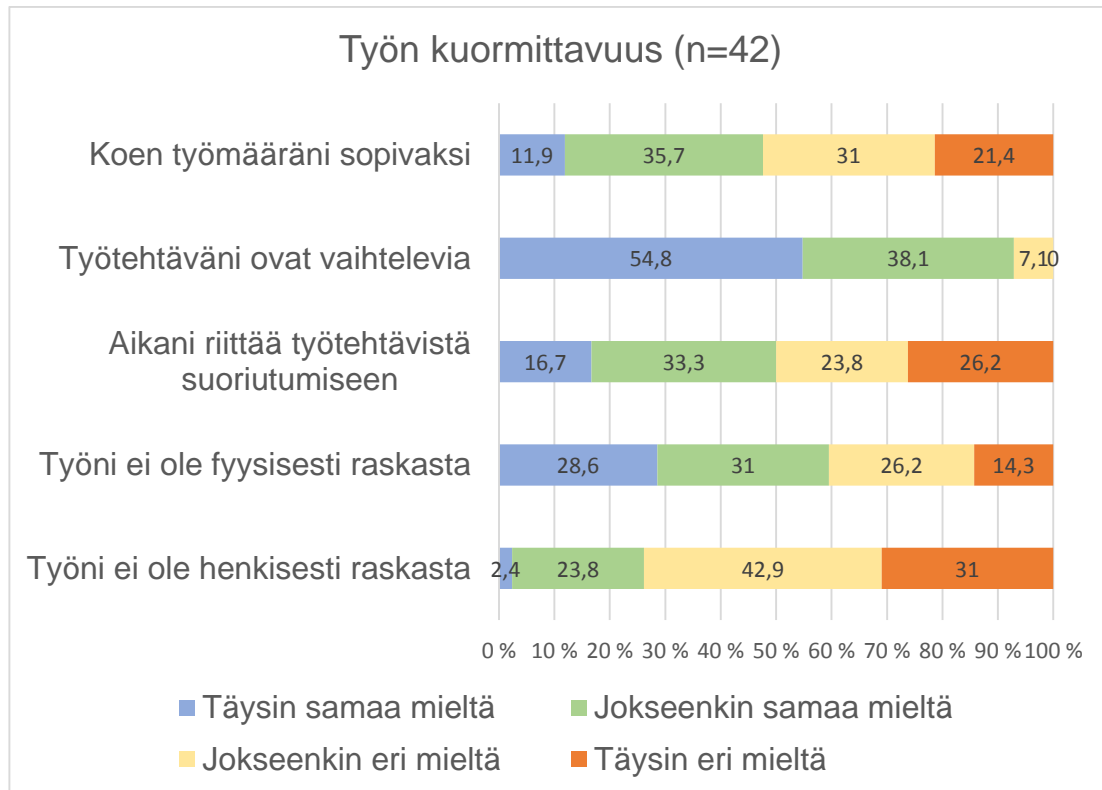
Yhdessä toimiminen asiakkaiden kanssa vaikuttaisi auttavan muita yrittäjiä (95 prosenttia samaa mieltä) jaksamaan työssä hieman useammin kuin yksityisyrittäjiä (neljä viidestä samaa mieltä) (liite 8). Työajan pituudella ei näyttäisi olevan merkittävää vaikutusta asiakkaiden kanssa toimimisen merkitykseen (liite 9).

Yrittäjät, jotka kokivat henkisen työkykynsä huonoksi, eivät saaneet voimia työssä jaksamiseen yhdessä asiakkaiden kanssa toimimisesta ( $r_s=-0,478$ ,  $p=0,001$ ). Asiakkaiden kanssa toimimisesta voimaa saavat yrittäjät saivat usein myös huumorista apua työssä jaksamiseen ( $r_s=0,359$ ,  $p=0,020$ ), tosin tämä korrelaatio oli vain suuntaa-antava ( $p=0,01-0,05$ ) (liite 10).

### **Työn kuormittavuus**

Kokemus nykyisen työmäärän sopivuudesta jakoi vastajat kahteen leiriin. Vajaa puolet koki työmääränsä sopivaksi. Lähes kaikki vastajat kokivat työtehtävnsä vaihteleviksi. Kukaan vastaajista ei kokenut, että työtehtävissä ei olisi lainkaan vaihtelevuutta. Tasan puolet koki ajan riittävän työtehtävistä suoriutumiseen. Vajaa puolet vastanneista koki työnsä fyysisesti raskaaksi. Kyselyn

perusteella työ näyttäisi kuormittaneen mikroyrittäjiä enemmän henkisesti kuin fyysisesti. Ainoastaan neljännes vastaajista katsoi, ettei työ ei ollut henkisesti raskasta (kuvio 17).



Kuvio 17. Työn kuormittavuus.

## Väittämäkohtaiset tilastoanalyysit

### Koen työmääräni sopivaksi

Miehet näyttäisivät kokevan työmääränsä naisia voimakkaammin epäsopivaksi. Miehistä lähes puolet ei kokenut työmääränsä lainkaan sopivaksi, kun naisilla vastaava osuus oli vain kahdeksan prosenttia. Toisaalta naisista lähes puolet koki työmääränsä jossain määrin epäsopivaksi, kun miehillä vastaava osuus oli alle viidennes (liite 6). Ikäluokkien välillä ei vaikuttaisi olevan eroa koetun työmäärän sopivuudessa (liite 7).

Yksinyrittäjistä yli puolet ja muista yrittäjistä runsas kolmannes koki työmääränsä sopivaksi (liite 8). Vähintään 50 tuntia viikossa työskentelevät kokivat selvästi harvemmin työmääränsä sopivaksi. Heistä neljä viidestä ei kokenut työmääräänsä sopivaksi, kun alle 50 tuntia työskentelevien keskuudessa vastaava osuus oli vajaa kolmannes (Liite 9).

Yrittäjät, jotka muistivat sanoa välillä "ei", kokivat myös työmääränsä usein sopivaksi ( $r_s=0,363$ ,  $p=0,018$ ). Korrelaatio on suuntaa-antava ( $p=0,01-0,05$ ). Työmääränsä sopivaksi kokevilla myös riitti aikaa työtehtävien suorittamiseen ( $r_s=0,686$ ,  $p<0,0005$ ). Työmäärän sopivaksi kokeneet kokivat myös harvoin, etteivät jaksakaan enää ( $r_s=-0,645$ ,  $p<0,0005$ ). (Liite 10).

### **Työtehtäväni ovat vaihtelevia**

Työtehtävien vaihtelevuudessa ei vaikuttaisi olevan merkittävää eroa sukupuolten (liite 6) tai ikäluokkien (liite 7) välillä. Kaikki yksinyrittäjät kokivat työtehtävänsä vaihteleviksi, kun muista yrittäjistä näin koki useampi kuin neljä viidestä (liite 8). Viikoittaisella tuntimäärällä ei näyttäisi olevan suurta vaikutusta työtehtävien vaihtelevuuteen (liite 9). Yrittäjät, joiden työtehtävät olivat vaihtelevia, turhautuivat harvemmin työhönsä ( $r_s=-0,435$ ,  $p=0,004$ ) (liite 10).

### **Aikani riittää työtehtävistä suoriutumiseen**

Vastausten perusteella naisilla aika näyttäisi riittävän työtehtävistä suoriutumiseen selvästi miehiä paremmin. Noin kahdella kolmasosalla naisista aika riitti työtehtävien suorittamiseen, kun miehissä vastaava osuus oli alle kolmanneksen. Yli puolella miehistä ajan riittävyydessä oli merkittäviä ongelmia, kun naisten keskuudessa vastaava osuus oli vain kahdeksan prosenttia (liite 6).

Ajan riittävyys työtehtävistä suoriutumiseen vaikuttaisi kasvavan hieman iän myötä. Alle 50-vuotiaista 45 prosenttia ja vähintään 50-vuotiaista yli puolet oli ajan riittävydestä samaa mieltä (liite 7). Yksinyrittäjillä aika näyttäisi riittävän paremmin työtehtävistä suoriutumiseen (aika riitti 60 prosentilla) kuin muilla yrittäjillä (aika riitti 41 prosentilla) (liite 8). Pidempää työviikkoa tekevillä aika vaikuttaisi riittävän selvästi harvemmin työtehtävistä suoriutumiseen. Alle 50-tuntista viikkoa tekevistä neljä viidestä katsoi ajan riittävän, kun vähintään 50 tuntia viikossa työskentelevistä aika riitti vain joka kymmenennellä (liite 9).

Yrittäjät, joiden aika riitti työtehtävistä suoriutumiseen, kokivat työnsä henkisesti vähemmän raskaaksi ( $r_s=0,541$ ,  $p<0,0005$ ). Ajan riittävyys näkyi myös vähäisenä keskittymisen ja ajatusten koossa pitämisen ongelmina ( $r_s=-0,706$ ,  $p<0,0005$ ). Lisäksi yrittäjät, joilla aikaa oli riittävästi, tunsivat lisäksi harvoin jakamattomuutta ( $r_s=-0,576$ ,  $p<0,0005$ ) (liite 10).

### **Työni ei ole fyysisesti raskasta**

Sukupuolella ei vaikuttaisi olevan vaikutusta kokemukseen työn fyysisestä raskaudesta (liite 6). Alle 50-vuotiaat näyttäisivät kokevan työnsä fyysisesti kevyeksi iäkkäämpiä yrittäjiä useammin. Heistä neljä viidestä katsoi, että oma työ ei ole fyysisesti raskasta, kun iäkkäämmistä yrittäjistä näin koki vain kolmannes (liite 7).

Yksinyrittäjien ja muiden yrittäjien välillä ei vaikuttaisi olevan merkittävää eroa työn fyysisessä raskaudessa (liite 8). Pidempää työviikkoa tekevät näyttäisivät kokevan työnsä fyysisesti raskaammaksi. Heistä runsas kolmannes koki työnsä fyysisesti kevyeksi, kun alle 50 tuntia työskentelevien keskuudessa samoin koki kolme neljäsosaa (liite 9).

Yrittäjät, joilla fyysiset vaivat vaikuttivat merkittävästi työssä jaksamiseen, myös kokivat työnsä fyysisesti raskaaksi ( $r_s=-0,435$ ,  $p=0,004$ ). Työnsä fyysisesti raskaaksi kokevat kokivat usein myös itsensä loppuun kuluneeksi työpäivän päättyessä ( $r_s=-0,465$ ,  $p=0,002$ ). Fyysisen työkykynsä huonoksi kokevat kokivat myös työnsä fyysisesti raskaaksi ( $r_s=-0,511$ ,  $p=0,001$ ). Työnsä fyysisesti raskaaksi kokevilla esiintyi usein myös unihäiriöitä ( $r_s=-0,329$ ,  $p=0,033$ ) ja vaikeuksia työssä selviytymisessä ( $r_s=-0,343$ ,  $p=0,028$ ). Kaksi viimeksi mainittua korrelaatio ovat suuntaa-antavia ( $p=0,01-0,05$ ) (liite 10).

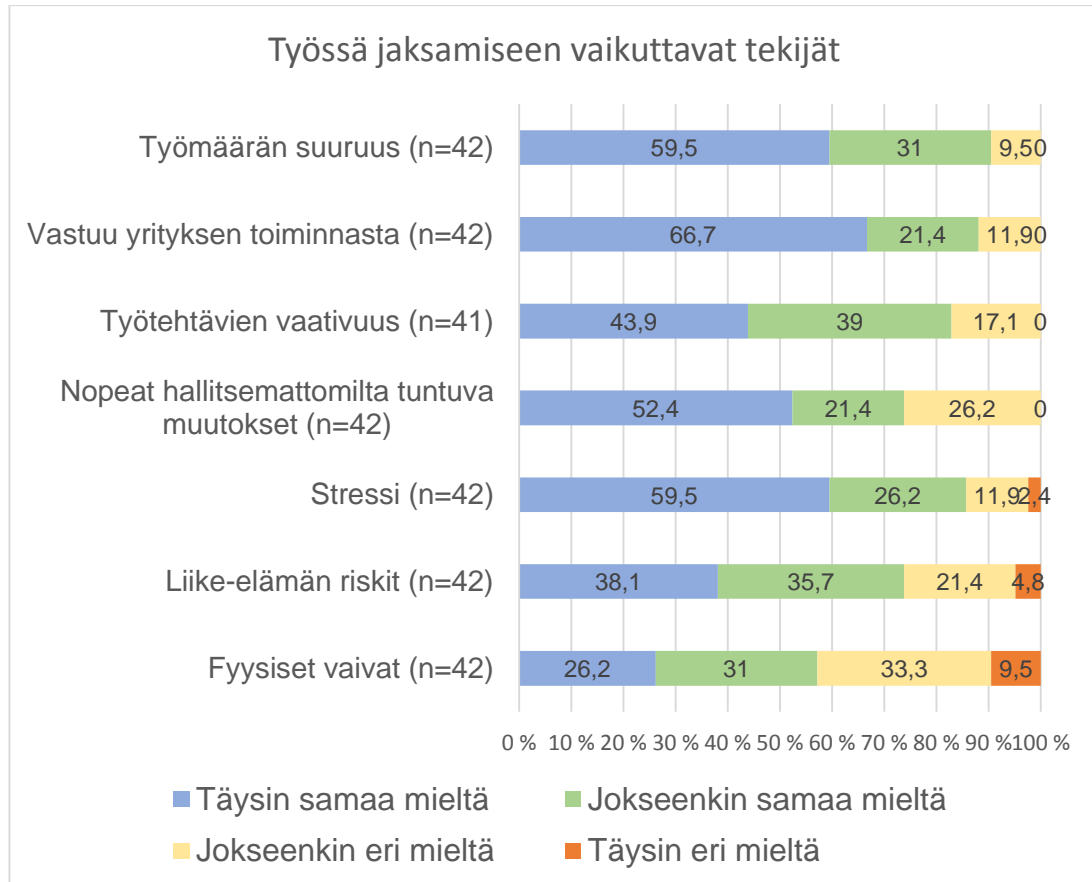
### **Työni ei ole henkisesti raskasta**

Naiset ja miehet näyttäisivät kokevan työnsä henkisesti yhtä raskaana (liite 6). Myöskään eri ikäluokkien (liite 7) tai yksinyrittäjien ja muiden yrittäjien (liite 8) välillä ei vaikuttaisi olevan suurta eroa työn henkisessä raskaudessa (liite 7). Pidempää työviikkoa tekevät yrittäjät näyttivät koevan useammin työnsä henkisesti raskaaksi. Vähintään 50 tuntia viikossa työskentelevistä 90 prosenttia koki työnsä henkisesti raskaaksi, kun alle 50-tuntista viikkoa tekevien keskuudessa vastaava osuus oli alle kaksi kolmasosaa (liite 9).

Yrittäjillä, jotka kokivat työnsä henkisesti kevyeksi, aika riitti usein työtehtävistä suoriutumiseen ( $r_s=0,0541$ ,  $p<0,0005$ ). Henkisen työkykynsä huonoksi kokevat kokivat usein myös työnsä henkisesti raskaaksi ( $r_s=-0,587$ ,  $p<0,0005$ ). Työnsä henkisesti raskaaksi kokevat tunsivat usein, etteivät jaksakaan enää ( $r_s=0,527$ ,  $p<0,0005$ ). Lisäksi työnsä henkisesti raskaaksi kokevilla esiintyi usein unihäiriöitä ( $r_s=-0,506$ ,  $p=0,001$ ) ja vaikeuksia työssä selviytymisessä ( $r_s=-0,481$ ,  $p=0,001$ ) (liite 10).

## Työssä jaksamiseen vaikuttavat tekijät

Lähes kaikki vastaajat katsoivat työmäärän suuruuden vaikuttavan omaan työssä jaksamiseensa. Kahdella kolmasosalla vastuu yrityksen toiminnasta vaikutti merkittävästi työssä jaksamiseen. Neljä viidesosaa vastanneista koki työtehtävien vaativuuden vaikuttavan työssä jaksamiseensa. Nopeat ja hallitsemattomilta tuntuvat muutokset vaikuttivat työssä jaksamiseen noin kolmella neljäsosalla. Stressi vaikutti työssä jaksamiseen yli neljällä viidesosalla ja liike-elämien riskit noin kolmella neljäsosalla vastanneista. Fyysiset vaivat vaikuttivat työssä jaksamiseen hieman yli puolella (kuvio 18).



Kuvio 18. Työssä jaksamiseen vaikuttavat tekijät.

## Väittämäkohtaiset tilastoanalyysit

### Työmäärän suuruus

Naisten ja miesten (liite 6) tai eri ikäluokkien (liite 7) välillä ei näyttäisi olevan eroa työmäärän vaikutuksessa työssä jaksamiseen. Työmäärän suuruus näyttäisi vaikuttavan hieman enemmän yksinyrittäjien (95 prosenttia) kuin muiden yrittäjien (86 prosenttia) työssä jaksamiseen (liite 8). Kolme neljäsosaa vähintään 50 tuntia viikossa työskentelevistä yrittäjistä koki työmäärän suuruuden vaikuttavan merkittävästi työssä jaksamiseensa, kun lyhempää viikkoa tekevien keskuudessa vastaava osuus oli alle puolet (liite 9).

Yrittäjät, joilla työmäärän suuruus vaikutti merkittävästi työssä jaksamiseen, kokivat monesti, etteivät jaksakaan enää ( $r_s=0,399$ ,  $p=0,009$ ). Fyysiset vaivat liittyivät niin ikään työmäärän suuruuteen ( $r_s=0,410$ ,  $p=0,007$ ). Työmäärän suuruudesta kuormittuvat yrittäjät kokivat myös vastuun yrityksen toiminnasta kuormittavana ( $r_s=0,399$ ,  $p=0,009$ ). Työmäärän suuruuden vaikuttavuus jaksamiseen liittyi myös stressin vaikuttavuuteen ( $r_s=0,394$ ,  $p=0,010$ ). Suuren työmäärän kanssa tuskailevat yrittäjät tunsivat itsensä monesti aamuisin uupuneeksi ( $r_s=0,345$ ,  $p=0,025$ ). Suuren työmäärän kanssa kamppailevat yrittäjät myös kokivat pinnan palavan helposti ( $r_s=0,389$ ,  $p=0,011$ ). Kolme viimeksi mainittua korrelaatiota ovat suuntaa-antavia ( $p=0,01-0,05$ ) (liite 10).

### Vastuu yrityksen toiminnasta

Sukupuolella (liite 6) tai iällä (liite 7) ei näyttäisi olevan vaikutusta siihen, miten vastuu yrityksen toiminnasta vaikutti työssä jaksamiseen. Vastuu yrityksen toiminnasta vaikuttaisi vaikuttaneen voimakkaammin yksinyrittäjien kuin muiden yrittäjien työssä jaksamiseen. Kaikki yksinyrittäjät ja muista yrittäjistä kolme neljäsosaa katsoi yritysvastuun vaikuttavan jaksamiseen (liite 8). Työtuntien

määrällä ei näyttäisi olevan juuri vaikutusta siihen, miten vastuu yrityksen toiminnasta vaikuttaa työssä jaksamiseen (liite 9).

Vastuu yrityksen toiminnasta oli yhteydessä vaativiin työtehtäviin ainakin jaksamiseen liittyvien vaikutusten osalta ( $r_s=0,463$ ,  $p=0,002$ ). Vastuun kuormittamat yrittäjät kuormittuivat usein myös liike-elämän riskien ( $r_s=0,515$ ,  $p<0,0005$ ) ja stressin ( $r_s=0,617$ ,  $p<0,0005$ ) seurauksena. Nopeiden ja hallitsemattomalta tuntuvien muutosten aiheuttama kuormitus kuormitti myös usein yritys vastuun kuormittamia yrittäjiä ( $r_s=0,335$ ,  $p=0,030$ ), mutta tämä korrelaatio oli vain suunta-antava ( $p=0,01-0,05$ ) (liite 10).

### **Työtehtävien vaativuus**

Työtehtävien vaativuus näyttäisi vaikuttavan naisilla hieman voimakkaammin työssä jaksamiseen kuin miehillä. Naisista tasan puolet koki työtehtävien vaativuuden vaikuttavan merkittävästi työssä jaksamiseensa, kun sama osuus miesten keskuudessa oli kolmannes (liite 6). Ikäluokkien välillä ei vaikuttaisi olevan suurta eroa työtehtävien vaativuuden vaikuttavuudessa työssä jaksamiseen, joskin alle 50-vuotiaat kokivat hieman useammin työtehtävien vaativuuden vaikutuksen todella merkittäväksi (liite 7).

Työtehtävien vaativuus näyttäisi vaikuttavan työssä jaksamiseen yksinyrittäjillä useammin (90 prosentilla vaikutusta) kuin muilla yrittäjillä (kolmella neljästä vaikutusta) (liite 8). Työtuntien määrällä ei vaikuttaisi olevan vaikutusta siihen, miten työtehtävien vaativuus vaikutti työssä jaksamiseen (liite 9). Yrittäjät, jotka kokivat työtehtävänsä vaativiksi, kuormittuivat usein myös työmäärän suuruuden seurauksena ( $r_s=0,382$ ,  $p=0,014$ ), joskin tämä korrelaatio oli vain suunta-antava ( $p=0,01-0,05$ ) (liite 10).

## Nopeat ja hallitsemattomilta tuntuvat muutokset

Nopeat ja hallitsemattomat muutokset näyttäisivät vaikuttavan voimakkaammin naisten kuin miesten työssä jaksamiseen. Naisista yli puolet ja miehistä runsas kolmannes vastaajista (liite 6) koki nopeilla ja hallitsemattomilla muutoksilla olevan merkittävää vaikutusta työssä jaksamiseensa. Ikäluokkien välillä ei vaikuttaisi olevan suurta eroa muutosten vaikuttavuudessa työssä jaksamiseen (liite 7).

Nopeat ja hallitsemattomilta tuntuvat muutokset vaikuttaisivat rasittavan yksinyrittäjiä (neljällä viidesosalla vaikutusta) enemmän kuin muita yrittäjiä (kahdella kolmasosalla vaikutusta) (liite 8). Muutokset näyttäisivät vaikuttavan hie-man voimakkaammin 50 tuntia tai enemmän viikossa työskenteleviin. Heistä lähes kaksi kolmasosaa koki muutosten vaikutuksen merkittäväksi, kun alle 50 tuntia työskentelevistä täysin samoin koki alle puolet (liite 9).

Henkilöt, joita rasittivat nopeat ja hallitsemattomilta tuntuvat muutokset, kuormittuivat usein myös stressin seurauksena ( $r_s=0,592$ ,  $p<0,0005$ ). Myös fyysiset vaivat vaikuttivat nopeista ja hallitsemattomista muutoksista kuormittuvilla yrittäjillä usein jaksamiseen ( $r_s=0,319$ ,  $p=0,040$ ), Nopeista ja hallitsemattomista muutoksista kuormittuvat kokivat monesti myös pinnansa palavan helposti ( $r_s=0,309$ ,  $p=0,046$ ). Yrittäjät, joita nopeat ja hallitsemattomalta tuntuvat muutokset kuormittivat, kuormittuivat lisäksi liike-elämän riskien seurauksena ( $r_s=0,337$ ,  $p=0,029$ ). Kolme viimeksi mainittua korrelaatiota olivat suuntaa-antavia ( $p=0,01-0,05$ ) (liite 10).

## Stressi

Naisista yli 90 prosenttia koki stressin vaikuttavan työssä jaksamiseen, kun miehistä samaa mieltä oli kolme neljäsosaa (liite 6). Stressi näyttäisi vaikuttavan harvemmin 50-vuotiaiden tai sitä vanhempien kuin heitä nuorempien yrittäjien työssä jaksamiseen. Kaikki alle 50-vuotiaat katsoivat stressillä olevan vaikutusta, 50-vuotiaista tai vanhemmista näin koki kaksi kolmasosaa (liite 7). Stressin vaikutuksella työssä jaksamiseen ei vaikuttaisi olevan eroa yksityisyrittäjien ja muiden yrittäjien välillä (liite 8).

Stressi näyttäisi vaikuttavan enemmän pidempää työviikkoa tekevien työssä jaksamiseen. Vähintään 50 tuntia viikossa työskentelevistä kolme neljästä koki stressin vaikuttavan työssä jaksamiseensa merkittävästi, kun alle 50 tuntia työskentelevistä samoin koki puolet (liite 9).

Yrittäjät, joilla stressi vaikutti työssä jaksamiseen, kokivat monesti itsensä masentuneiksi ( $r_s=0,331$ ,  $p=0,034$ ). Korrelaatio oli suuntaa-antava ( $p=0,01-0,05$ ). Stressistä kuormittuvien yrittäjien jaksamiseen vaikuttivat merkittävästi myös liike-elämän riskit ( $r_s=0,588$ ,  $p<0,0005$ ). Stressin kuormittamat yrittäjät kärsivät usein unihäiriöistä ( $r_s=0,506$ ,  $p=0,001$ ), päänsärystä ( $r_s=0,517$ ,  $p<0,0005$ ) ja vatsavaivoista ( $r_s=0,413$ ,  $p=0,007$ ). Stressistä kärsivät yrittäjät kokivat monesti työnsä täysin merkityksettömäksi ( $r_s=0,355$ ,  $p=0,021$ ). Stressin kuormittamat yrittäjät saivat monesti voimaa työssä jaksamiseen ystävien tuesta ( $r_s=0,352$ ,  $p=0,024$ ). Kaksi viimeksi mainittua korrelaatiota olivat suuntaa-antavia ( $p=0,01-0,05$ ) (liite 10).

## Liike-elämän riskit

Sukupuolten välillä ei vaikuttaisi olevan eroa liike-elämän riskien vaikutuksessa työssä jaksamiseen (liite 6). Liike-elämän riskit näyttäisivät vaikuttavan työssä jaksamiseen selvästi vähemmän 50-vuotiailla tai vanhemmilla (hieman puolet

samaa mieltä) kuin nuoremmilla yrittäjillä (yhdeksän kymmenestä samaa mieltä) (liite 7). Yksinyrittäjien (liite 8) ja muiden yrittäjien tai eripituisia työviikkoja tekevien yrittäjien (liite 9) keskuudessa ei näyttäisi olevan eroa liike-elämän riskien vaikutuksessa työssä jaksamiseen.

Liike-elämän riskien kuormittamat yrittäjät kärsivät myös työmäärän suuruudesta ( $r_s=0,400$ ,  $p=0,009$ ). Liike-elämän riskeistä kuormittuvien yrittäjien jaksamiseen vaikuttivat merkittävästi myös stressi ( $r_s=0,588$ ,  $p<0,0005$ ) (liite 10).

### **Fyysiset vaivat**

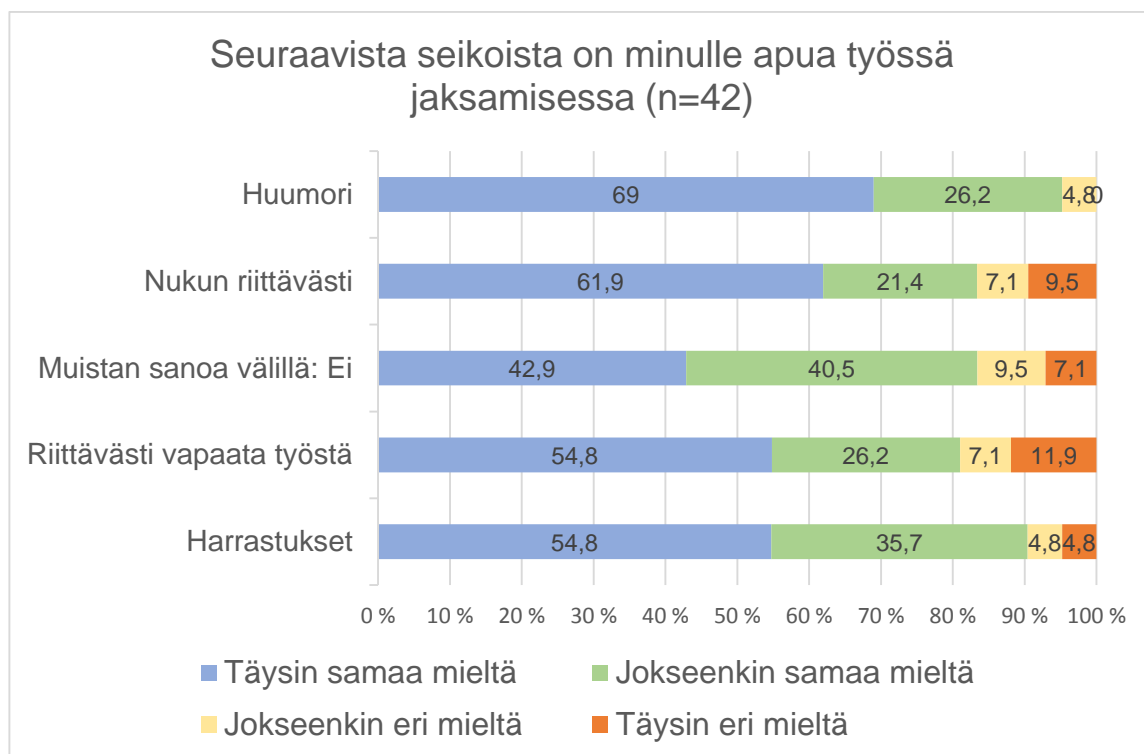
Fyysisten vaivojen vaikutuksessa jaksamiseen ei vaikuttaisi olevan eroa naisten ja miesten välillä (liite 6). Fyysiset vaivat näyttäisivät vaikuttavan iäkkäämillä yrittäjillä useammin työssä jaksamiseen. Kaksi kolmesta vähintään 50-vuotiaasta koki fyysisten vaivojen vaikuttavan työssä jaksamiseen, kun vastaava osuus alle 50-vuotaiden keskuudessa oli alle puolet (liite 7). Yksinyrittäjillä (kahdella kolmesta vaikutusta) fyysiset vaivat näyttäisivät vaikuttavan työssä jaksamiseen useammin kuin muilla yrittäjillä (puolella vaikutusta) (liite 8). Fyysiset vaivat näyttäisivät vaikuttavan jonkin verran enemmän pidempää työviikkoa tekevien jaksamiseen. Vähintään 50-tuntista työviikkoa tekevistä runsas kolmannes katsoi fyysisten vaivojen vaikuttavan merkittävästi työssä jaksamiseen, kun alle 50 tuntia työskentelevistä samoin koki joka kuudes (liite 9).

Fyysisistä vaivoista kärsivät yrittäjät tunsivat monesti itsensä työpäivän päätteeksi loppuun kuluneiksi ( $r_s=0,400$ ,  $p=0,009$ ). He myös kokivat fyysisen työkykynsä huonoksi ( $r_s=0,552$ ,  $p<0,0005$ ). Fyysisistä vaivoista kärsivät yrittäjät eivät usein nukkuneet riittävästi ( $r_s=-0,342$ ,  $p=0,027$ ). Heidän myös kokivat pinansa palavan helpommin ( $r_s=0,319$ ,  $p=0,039$ ). Yrittäjät, joilla fyysiset vaivat vaikuttivat työssä jaksamiseen, kokivat monesti myös, etteivät jaksa enää

( $r_s=0,321$ ,  $p=0,038$ ). Kolme viimeksi mainittua korrelaatiota ovat suuntaa-antavia ( $p=0,01-0,05$ ). (liite 10).

### Seuraavista seikoista on minulle apua työssä jaksamisessa

Lähes kaikki vastaajat katsoivat harrastusten tukevan omaa työssä jaksamista. Neljä viidesosaa koki, että riittävät vapaat työstä auttoivat työssä jaksamisessa. Suurin piirtein yhtä moni katsoi, että ”ei”:n sanominen aika ajoin kun auttaa jaksamaan työssä paremmin. Riittävän unen määrän koki vaikuttavan jaksamiensa niin ikään neljä viidesosaa vastanneista. Huumori koettiin selvästi työssä jaksamista edistäväksi tekijäksi: lähes kaikki vastaajat kokivat huumorin vaikuttavan positiivisesti työssä jaksamiseensa (kuvio 19).



Kuvio 19. Työssä jaksamista auttavat tekijät.

## Väittämäkohtaiset tilastoanalyysit

### Harrastukset

Harrastukset vaikuttaisivat auttavan työssä jaksamista yhtä lailla naisten kuin miesten keskuudessa (liite 6). Harrastusten vaikutuksessa ei näyttäisi olevan suurta eroa myöskään ikäluokkien välillä (liite 7). Yksinyrittäjien keskuudessa näyttäisi esiintyvän hieman muita yrittäjiä enemmän hajontaa harrastusten vaikutuksessa työssä jaksamiseen, mutta merkittävää eroa harrastusten vaikutuksessa ei ollut (liite 8).

Alle 50 tuntia viikossa työskentelevistä lähes kaikki (95 %) saivat harrastuksista voimaa työssä jaksamiseen, kun 50 tuntia tai enemmän työskentelevistä samoin koki neljä viidesosaa (liite 9). Yrittäjät, jotka saivat harrastuksista voimaa työssä jaksamiseen, myös monesti nukkuivat riittävästi ( $r_s=0,399$ ,  $p<0,01$ ). He myös pitivät riittävästi vapaata työstä ( $r_s=0,468$ ,  $p=0,002$ ) (liite 10).

### Riittävästi vapaata työstä

Naisten ja miesten välillä ei vaikuttaisi olevan juurikaan eroa riittävien vapaiden vaikutuksessa työssä jaksamiseen (liite 6). Vähintään 50-vuotiailla riittävä vapaiden määrä näyttäisi vaikuttavan työssä jaksamiseen hieman vähemmän (kolmella neljäsosalla vaikutusta) kuin nuoremmilla yrittäjillä (yli neljällä viidesosalla vaikutusta) (liite 7).

Yksinyrittäjien ja muiden yrittäjien välillä ei näyttäisi olevan eroa riittävän vapaa-ajan vaikutuksesta työssä jaksamiseen (liite 8). Alle 50 tuntia viikossa työskentelevistä yhdeksän kymmenestä sai riittävästä vapaa-ajasta pitämisestä voimia työssä jaksamiseen, kun vähintään 50-tuntista viikkoa tekevien keskuudessa osuus oli vajaa kolme neljäsosaa. Runsas neljännes vähintään 50 tuntia työskentelevistä ei saanut vapaista lainkaan voimia työssä jaksamiseen (liite

9). Yrittäjät, jotka pitivät riittävästi vapaata, kokivat myös oman jaksamisen kannalta tärkeäksi sanoa välillä "ei" ( $r_s=0,598$ ,  $p<0,0005$ ) (liite 10).

### **Muistan sanoa välillä: Ei**

Sukupuolten välillä ei vaikuttaisi olevan juurikaan eroa "ei":n sanomisen vaikuttavuudessa. (liite 6). "Ei":n sanomisen vaikutuksessa työssä jaksamiseen ei näyttäisi olevan selviä eroja myöskään ikäluokkien välillä (liite 7). Yksinyrittäjistä kolme neljästä katsoi "ei":n sanomisen auttavan työssä jaksamista, kun muilla yrittäjillä osuus oli yli 90 prosenttia (liite 8).

"Ei":n sanominen vaikuttaisi auttavan työssä jaksamisessa enemmän alle 50-tuntista työviikkoa tekeviä yrittäjiä. Heistä kaksi kolmasosaa katsoi "ei":n sanomisella olevan merkittävä vaikutus työssä jaksamiseensa, kun pidempää työviikkoa tekevien keskuudessa samoin koki joka kuudes. Toisaalta yli 50-tuntista työviikkoa tekevästä yli puolet koki "ei":n sanomisen vaikutuksella olevan jossain määrin vaikutusta (liite 9). Yrittäjät, jotka muistivat välillä sanoa "ei" kokivat huumorin tärkeänä tekijänä työssä jaksamiselle ( $r_s=0,467$ ,  $p=0,002$ ) (liite 10).

### **Nukun riittävästi**

Naisista peräti 96 prosenttia koki riittävästä unesta olevan apua työssä jaksamiselleen. Miesten keskuudessa samoin koki kolme neljäsosaa (liite 6). Riittävän unen vaikutuksessa työssä jaksamiseen ei näyttäisi olevan merkittävää eroa ikäluokkien välillä (liite 7). Myöskään yksinyrittäjien ja muiden yrittäjien välillä ei näyttäisi olevan eroa riittävän unen vaikutuksessa työssä jaksamiseen (liite 8). Alle 50-tuntista työviikkoa tekevät vaikuttaisivat saavan riittävästä unesta useammin voimia työssä jaksamiseen. Heistä yhdeksän kymmenestä

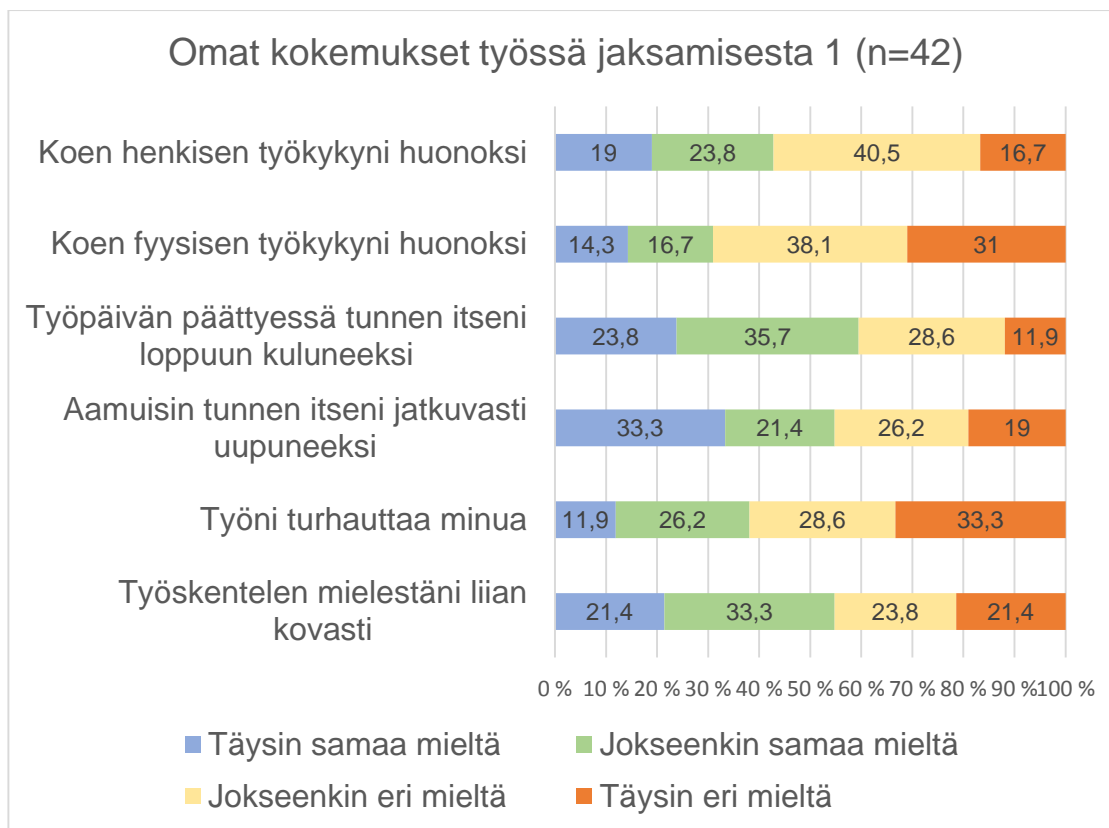
koki riittävän unen auttavan jaksamistaan, kun vähintään 50 tuntia työskentelevistä samoin koki kolme neljäsosaa (liite 9).

## **Huumori**

Kaikki naiset kokivat huumorin auttavan työssä jaksamista. Miehistäkin samaa mieltä oli lähes 90 prosenttia (liite 6). Huumori näyttäisi olevan koettu yhtä lailla työssä jaksamista edistäväksi tekijäksi iästä riippumatta (liite 7). Yksinyrittäjien ja muiden yrittäjien välillä ei vaikuttaisi olevan merkittävää eroa huumorin vaikutuksessa työssä jaksamiseen (liite 8). Myöskään viikoittaisten työtuntien määrällä ei näyttäisi olevan merkitystä huumorin vaikuttavuuteen työssä jaksamisessa (liite 9).

## **Omat kokemukset työssä jaksamisesta, osa 1**

Vajaat puolet vastaajista koki henkisen työkykynsä ja kolmannes fyysisen työkykynsä huonoksi. Yli puolet vastanneista koki itsensä loppuun kuluneeksi työpäivän päättyessä. Hieman yli puolet vastanneista tunsivat itsensä jatkuvasti uupuneeksi aamulla herätessään. Runsas kolmannes vastaajista oli turhautunut työhönsä ja puolet vastaajista koki työskentelevänsä liian kovaa (kuvio 20).



Kuvio 20. Omat kokemukset työssä jaksamisesta, osa 1.

## Väittämäkohtaiset tilastoanalyysit

### Koen henkisen työkykyni huonoksi

Miehet näyttäisivät kokevan henkisen työkykynsä naisia huonommaksi. Yli kolmannes miehistä koki henkisen työkykynsä selvästi huonoksi, kuin naisten keskuudessa vastaava osuus oli vain neljä prosenttia eli yksi vastaaja (liite 6). Alle 50-vuotiaat vaikuttaisivat kokevan henkisen työkykynsä huonoksi hieman useammin kuin iäkkäämmät yrittäjät. Alle 50-vuotiaista henkisen työkykynsä koki huonoksi puolet, 50-vuotiaista tai vanhemmista kolmannes (liite 7).

Yksinyrittäjien ja muiden yrittäjien välillä ei vaikuttaisi olevan merkittävää eroa henkisen työkyvyn kokemuksessa (liite 8). Pitkää työviikkoa tekevät näyttäisivät kokevan henkisen työkykynsä selvästi huonommaksi. Vähintään 50 tuntia

työskentelevistä yrittäjistä lähes kaksi kolmasosaa koki työkykynsä huonoksi, kun lyhempää työviikkoa tekevien keskuudessa vastaava osuus oli alle kolmannes (liite 9).

Henkisen työkykynsä huonoksi kokevat yrittäjät työskentelivät usein mielestään liian kovaa ( $r_s=0,490$ ,  $p=0,001$ ). Henkisen työkykynsä huonoksi kokevat kokivat myös usein myös fyysisen työkykynsä huonoksi ( $r_s=0,532$ ,  $p<0,0005$ ) ja heillä oli vaikeuksia selviytyä työstään ( $r_s=0,806$ ,  $p<0,0005$ ). He myös usein tunsivat itsensä loppuun palaneiksi työpäivän päättyessä ( $r_s=0,571$ ,  $p<0,0005$ ) (liite 10).

### **Koen fyysisen työkykyni huonoksi**

Miehet näyttäisivät kokevan myös fyysisen työkykynsä naisia huonommaksi. Miehistä fyysisen työkykynsä koki huonoksi joka kolmas, naisista taas ei kukaan (liite 6). Kokemus fyysisen työkyvyn huonoudesta vaikuttaisi yleistyvän iän myötä. Alle 50-vuotiaista fyysisen työkykynsä koki huonoksi viidennes, vähintään 50-vuotiaista tai vanhemmista lähes puolet (liite 7).

Yksinyrittäjät näyttäisivät kokevan fyysisen työkykynsä huonoksi hieman muita yrittäjiä useammin. Yksinyrittäjistä työkykynsä huonoksi koki runsas kolmannes, kun muista yrittäjistä samoin koki runsas neljännes (liite 8). Suuri työtuntien määrä vaikuttaisi olevan yhteydessä fyysisen työkykyyn. Lähes puolet vähintään 50 tuntia viikossa työskentelevistä yrittäjistä koki fyysisen työkykynsä huonoksi. Lyhempää työviikkoa tekevien keskuudessa työkykynsä koki huonoksi joka viides (liite 9).

Fyysisen työkykynsä huonoksi kokevat työskentelivät usein mielestään liian kovasti ( $r_s=0,406$ ,  $p=0,008$ ). Heillä oli myös vaikeuksia selviytyä työstänsä ( $r_s=0,536$ ,  $p<0,0005$ ). Fyysisen työkykynsä huonoksi kokevat myös tunsivat itsensä työpäivän päättyessä loppuun kuluneiksi ( $r_s=0,588$ ,  $p<0,0005$ ) (liite 10).

### **Työpäivän päättyessä tunnen itseni loppuun kuluneeksi**

Miehistä kolme neljäsosaa koki itsensä loppuun kuluneeksi työpäivän päättyessä, kun naisista vastaava osuus oli alle puolet (liite 6). Ikäluokkien välillä ei näyttäisi olevan suurta eroa loppuun kuluneisuuden tunteessa työpäivän päättyessä, joskin vähintään 50-vuotiaista väittämästä voimakkaasti loppuun kuluneita oli joka kolmas, alle 50-vuotiaista joka seitsemäs (liite 7).

Yksinyrittäjien ja muiden yrittäjien välillä ei vaikuttaisi olevan merkittävää eroa uupuneisuuden kokemuksessa työpäivän lopussa (liite 8). Kaikki vähintään 50-tuntia työviikkoa tekevät yrittäjät kokivat itsensä loppuun kuluneeksi työpäivän päättyessä, kun lyhempää työviikkoa tekevistä näin koki alle kolmasosa (liite 9).

Työpäivän päättyessä itsensä loppuun kuluneeksi tuntevat olivat usein myös masentuneita ( $r_s=0,622$ ,  $p<0,0005$ ). He myös tunsivat itsensä aamuisin jatkuvasti uupuneiksi ( $r_s=0,695$ ,  $p<0,0005$ ) ja heillä esiintyi usein unihäiriöitä ( $r_s=0,540$ ,  $p<0,0005$ ) sekä vaikeuksia keskittyä ja pitää ajatuksensa koossa ( $r_s=0,457$ ,  $p=0,003$ ). Työpäivän lopussa loppuun kuluneiksi itsensä tuntevilla oli lisäksi vaikeuksia selviytyä työstään ( $r_s=0,501$ ,  $p=0,001$ ) (liite 10).

### **Aamuisin tunnen itseni jatkuvasti uupuneeksi**

Miehet näyttäisivät olevan uupuneempia aamuisin kuin naiset. Kaksi kolmasosaa miehistä koki itsensä uupuneeksi aamuisin, kun naisista uupuneita oli alle puolet (liite 6). Ikäluokkien välillä ei vaikuttaisi olevan merkittävää eroa aamu-uupumuksessa (liite 7).

Yksinyrittäjillä jatkuva aamuinen uupuneisuus näyttäisi olevan hieman muita yrittäjiä yleisempää. Yksinyrittäjistä aamuisin itsensä uupuneeksi tunsivat 60 prosenttia ja muista yrittäjistä puolet (liite 8). Aamuinen uupuneisuuden tuntemus

vaikuttaisi olevan selvästi yleisempää yli 50 tuntia viikossa työskentelevillä. Heistä yhdeksän kymmenestä tunsivat itsensä jatkuvasti tai melko usein uupuneeksi aamuisin, kun alle 50 tuntia viikossa työskentelevistä näin koki alle kolmasosa (liite 9).

Yrittäjät, jotka tunsivat itsensä aamuisin jatkuvasti uupuneiksi, kokivat myös vaikeuksia keskittyä ja pitää ajatukset koossa ( $r_s=0,566$ ,  $p<0,0005$ ). Heillä oli myös usein unihäiriöitä ( $r_s=0,664$ ,  $p<0,0005$ ) (liite 10).

### **Työni turhauttaa minua**

Työ näyttäisi turhauttavan miehiä enemmän kuin naisia. Yli puolet miehistä koki työnsä turhauttavaksi, kun naisista samoin koki alle kolmannes (liite 6). Työ vaikuttaisi turhauttavan iäkkäämpiä yrittäjiä enemmän. Vähintään 50-vuotiaista puolet ja alle 50-vuotiaista neljännes oli turhautuneita työhönsä (liite 7). Yksinyrittäjien ja muiden yrittäjien välillä ei vaikuttaisi olleen eroa työn turhautavuudessa (liite 8). Pitkää työviikkoa tekevät näyttäisivät olevan useammin turhautuneita työhönsä. Työ turhautti yli puolta vähintään 50-tuntista viikkoa tekevästä, mutta vain joka neljättä lyhempää työviikkoa tekevästä (liite 9).

Yrittäjät, jotka olivat turhautuneita työhönsä, tunsivat itsensä usein loppuun kuuluneeksi työpäivän päättyessä ( $r_s=0,511$ ,  $p=0,001$ ). Työhönsä turhautuneet yrittäjät kokivat usein pinnansa palavan helposti ( $r_s=0,397$ ,  $p=0,009$ ). Työhönsä turhautuneet myös tunsivat usein, etteivät jaksa enää ( $r_s=0,487$ ,  $p=0,001$ ) (liite 10).

## **Työskentelen mielestäni liian kovasti**

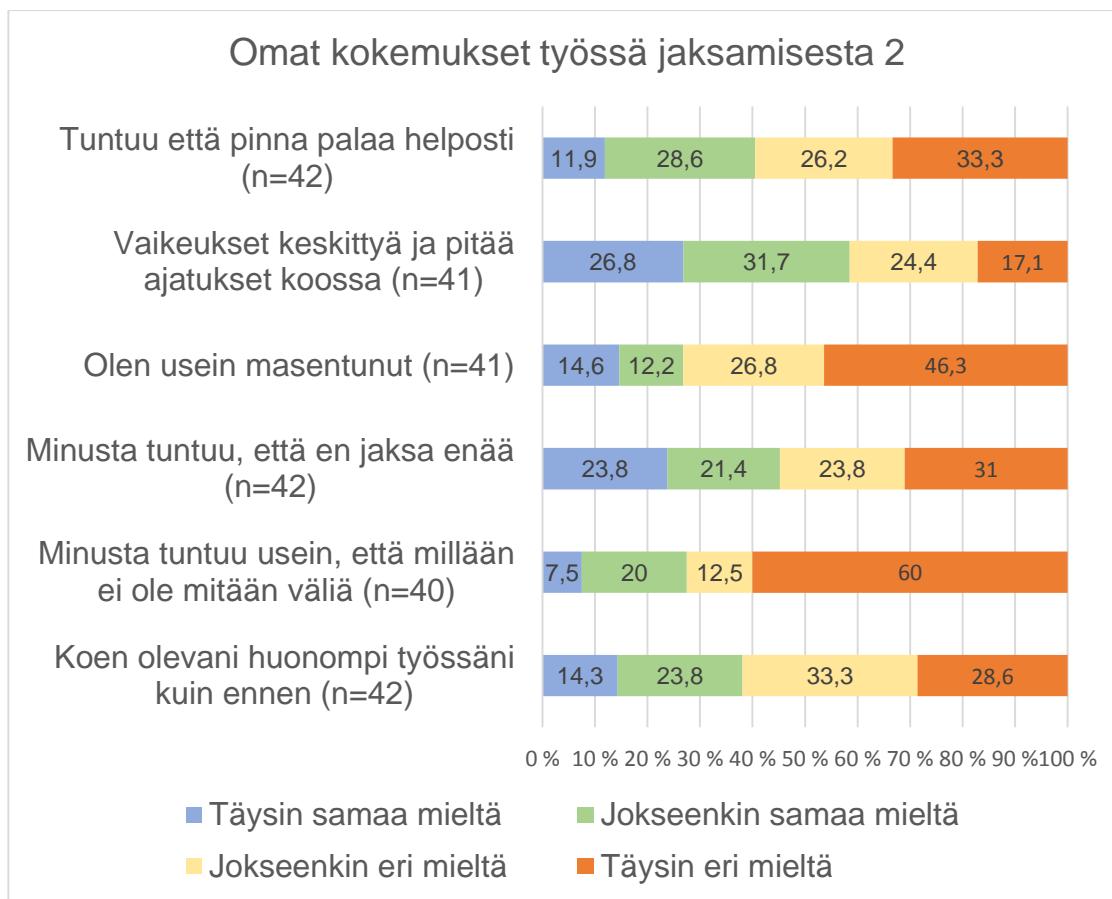
Miehistä noin kaksi kolmasosaa ja naisista vajaa puolet koki työskentelevänsä liian kovasti (liite 6). Ikäluokkien välillä ei näyttäisi olevan merkittävää eroa liian kovasti työskentelemisen kokemuksessa (liite 7).

Yksinyrittäjistä alle puolet koki työskentelevänsä liian kovasti, kun muista yrittäjistä näin koki kaksi kolmasosaa (liite 8). Yli 50-tuntista viikkoa tekevästä yhdeksän kymmenestä koki työskentelevänsä liian kovasti, kun alle 50 tuntia viikossa työskentelevistä samoin koki alle kolmannes (liite 9).

Liian kovaa mielestään työskentelevät yrittäjät tunsivat itsensä usein työpäivän päättyessä loppuun kuluneiksi ( $r_s=0,644$ ,  $p<0,0005$ ). Liian kovaa työskentelevät myös olivat usein masentuneita ( $r_s=0,638$ ,  $p<0,0005$ ) ja heillä esiintyi usein unihäiriöitä ( $r_s=0,558$ ,  $p<0,0005$ ). Mielestään liian kovaa työskentelevillä yrittäjillä esiintyi lisäksi päänsärkyä ( $r_s=0,357$ ,  $p=0,020$ ) ja vatsavaivoja ( $r_s=0,329$ ,  $p=0,033$ ), joskin nämä korrelaatiot olivat vain suuntaa-antavia ( $p=0,01-0,05$ ) (liite 10).

## **Omat kokemukset työssä jaksamisesta, osa 2**

Runsas kolmannes vastaajista koki polttavansa pinnansa helposti. Yli puolella vastaajista oli vaikeuksia keskittymisen ja ajatusten koossa pitämisen suhteen. Neljännos vastaajista koki itsensä vähintään melko usein masentuneeksi ja vajaa puolet vastaajista koki usein tai melko usein, ettei jaksa enää. Neljännos yrittäjistä koki vähintään melko usein, ettei millään ole mitään väliä, kun taas runsas kolmannes tunsi itsensä ainakin jossain määrin aiempaa huonommaksi työssään (kuvio 21).



Kuvio 21. Omat kokemukset työssä jaksamisesta, osa 2.

## Väittämäkohtaiset tilastoanalyysit

### Tuntuu että pinna palaa helposti

Miehillä pinna näyttäisi palavan naisia helpommin. Yli puolella miehistä pinna paloi helposti, kun naisista pinnansa koki polttavan helposti noin kolmannes (liite 6). Ikäluokkien (liite 7) tai yksinyrittäjien ja muiden yrittäjien (liite 8) välillä ei näyttäisi olevan merkittävää eroa pinnan palamisen suhteen (liite 7).

Pitkää työviikkoa tekevät näyttäisivät polttavan pinnansa helposti. Vähintään 50 tuntia viikossa työskentelevistä kaksi kolmasosaa koki polttavansa pinnansa helposti, kun alle 50 tuntia viikossa työskentelevistä näin koki joka viides

(liite 9). Pinnansa helposti polttavat yrittäjät olivat usein myös masentuneita ( $r_s=0,765$ ,  $p<0,0005$ ) (liite 10).

### **Vaikeuksia keskittyä ja pitää ajatukset koossa**

Miehillä näyttäisi olevan naisia enemmän vaikeuksia keskittymisessä ja ajatusten koossa pitämisessä. Miehistä keskittymisvaikeuksia koki kolme neljäsosaa ja naisista alle puolet (liite 6). Ikäluokkien välillä ei vaikuttaisi olevan eroa keskittymisvaikeuksien osalta (liite 7). Myöskään yksinyrittäjien ja muiden yrittäjien keskittymisvaikeuksien määrässä ei näyttäisi olevan merkittävää eroa (liite 8). Yhdeksällä kymmenestä vähintään 50-tuntista työviikkoa tekevästä oli keskittymisen ja ajatusten koossa pitämisen vaikeuksia, kun taas alle 50 tuntia viikossa työskentelevistä vaikeuksia oli joka kolmannella (liite 9).

### **Olen usein masentunut**

Miehet näyttäisivät olevan naisia useammin masentuneita. Joka kolmas miespuolinen vastaaja oli todella usein masentunut, kun naisista todella usein masentuneita oli neljä prosenttia eli yksi vastaaja (liite 6). Ikäluokkien välillä ei vaikuttaisi olevan eroa masentuneisuudessa (liite 7). Yksinyrittäjillä näyttäisi esiintyvän useammin masentuneisuutta kuin muilla yrittäjillä. Yksinyrittäjistä masentuneita oli kolmannes ja muista yrittäjistä joka viides (liite 8).

Pidempää työviikkoa tekevät yrittäjät näyttäisivät olevan selvästi useammin masentuneita. Vähintään 50-tuntista työviikkoa tekevästä koki itsensä usein tai melko usein masentuneeksi, kun alle 50 tuntia viikossa työskentelevistä masentuneisuutta koki harvempi kuin joka kymmenes (liite 9). Masentuneilla yrittäjillä oli vaikeuksia selvittää työstään ( $r_s=0,645$ ,  $p<0,0005$ ). He myös kokivat usein työnsä merkityksettömiksi ( $r_s=0,523$ ,  $p<0,0005$ ). Masentuneet yrittäjät

kokivat myös usein olevansa huonompia työssään kuin aikaisemmin ( $r_s=0,504$ ,  $p=0,001$ ) (liite 10).

### **Minusta tuntuu, että en jaksa enää**

Miehet näyttäisivät kokevan naisia useammin, etteivät jaksa enää. Miehistä yli puolet koki, ettei jaksa enää, kun naisista jaksamattomuutta koki kolmannes (liite 6). Eri ikäluokkien (liite 7) tai yksinyrittäjien ja muiden yrittäjien (liite 8) välillä ei näyttäisi olevan merkittävää eroa jaksamattomuuden tunteen osalta.

Pitkää työviikkoa tekevät näyttäisivät kokevan selvästi useammin, etteivät jaksa enää. Vähintään 50 tuntia viikossa työskentelevistä kolme neljäsosaa koki jaksamattomuutta, kun alle 50-tuntista viikkoa tekevien keskuudessa osuus oli neljäsosa (liite 9).

Yrittäjät, jotka kokivat, etteivät jaksa enää, tunsivat itsensä usein työpäivän päättyessä loppuun kuluneiksi ( $r_s=0,541$ ,  $p<0,0005$ ). Yrittäjät, jotka tunsivat, etteivät jaksa enää, kokivat itsensä myös huonommiksi työssään kuin aikaisemmin ( $r_s=0,722$ ,  $p<0,0005$ ). He myös kokivat usein työnsä merkityksettömiksi ( $r_s=0,740$ ,  $p<0,0005$ ) (liite 10).

### **Minusta tuntuu usein, että millään ei ole mitään väliä**

Miehet näyttäisivät kokevan naisia useammin, ettei millään ole mitään väliä. Miehistä noin 40 prosenttia koki yleistä välinpitämättömyyttä, naisista 17 prosenttia (liite 6). Eri ikäluokkien (liite 7) tai yksinyrittäjien ja muiden yrittäjien (liite 8) välillä ei vaikuttaisi olevan eroa välinpitämättömyyden tunteen yleisyydessä.

Yleisen välinpitämättömyyden tuntemukset näyttäisivät olevan yleisempiä vähintään 50 tuntia viikossa työskentelevien yrittäjien keskuudessa. Heistä puolet

koki ainakin melko usein, ettei millään ole mitään väliä, kun alle 50 tuntia työskentelevistä vain joka kymmenes koki välinpitämättömyyttä (liite 9).

### **Koen olevani huonompi työssäni kuin ennen**

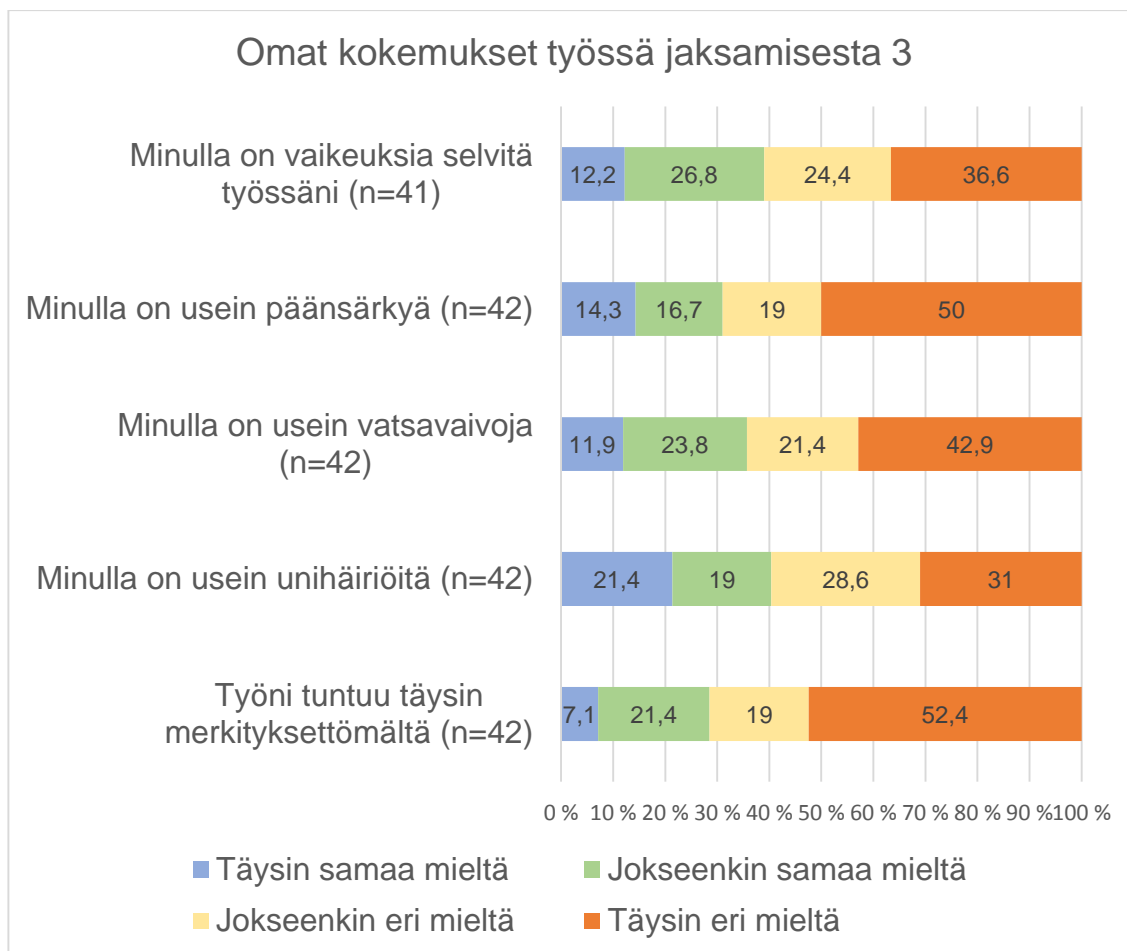
Miehet näyttäisivät kokevan selvästi naisia useammin itsensä aiempaa huonommaksi työssään. Yli puolet miehistä koki itsensä aiempaa huonommaksi, kun naisista samoin koki neljännes (liite 6). Iällä ei näyttäisi olevan merkittävää vaikutusta itsensä huonommaksi työssä kokemiseen (liite 7). Yksinyrittäjien ja muiden yrittäjien välillä ei myöskään vaikuttaisi olevan merkittävää eroa itsensä työssään huonommaksi tuntemisen suhteen (liite 8).

Pidempää työviikkoa tekevät näyttäisivät kokevan useammin itsensä aiempaa huonommaksi työssään. 50 tuntia tai enemmän viikossa työskentelevistä yli puolet koki itsensä aiempaa huonommaksi työssään, kun lyhempää työviikkoa tekevästä samoin koki joka viides (Liite 9).

Yrittäjät, jotka kokivat itsensä huonommaksi työssään kuin ennen, tunsivat itsensä usein loppuun kuluneiksi työpäivän päättyessä ( $r_s=0,514$ ,  $p=0,001$ ). Itsensä työssään huonommaksi kokevat olivat usein myös turhautuneita työhönsä ( $r_s=0,716$ ,  $p<0,0005$ ). Lisäksi he kokivat työnsä usein merkityksettömäksi ( $r_s=0,747$ ,  $p<0,0005$ ) (liite 10).

### **Omat kokemukset työssä jaksamisesta, osa 3**

Runsas kolmannes vastaajista koki vaikeuksia selvitä työstään. Päänsärkyä ilmeni usein tai melko usein joka kolmannella vastanneista. Myös vatsavaivoja ilmeni usein tai melko usein kolmasosalla. Niin ikään noin kolmasosa vastanneista kärsi usein tai melko usein unihäiriöistä. Runsas neljännes vastanneista yrittäjistä koki työnsä merkityksettömänä (kuvio 22).



Kuvio 22. Omat kokemukset työssä jaksamisesta, osa 3.

## Väittämäkohtaiset tilastoanalyysit

### Minulla on vaikeuksia selviytyä työstäni

Miehillä näyttäisi olevan naisia useammin vaikeuksia selviytyä työstään. Yli puolet miehistä koki vaikeuksia työstä selviytymisessä, kun naisista vaikeuksia koki alle kolmannes (liite 6). Ikäluokkien (liite 7) tai yksinyrittäjien ja muiden yrittäjien (liite 8) välillä ei vaikuttaisi olevan merkittävää eroa työstä selviytymi-

sen vaikeuksien yleisyydessä. Yli puolella vähintään 50-tuntista työviikkoa tekevästä oli vaikeuksia selviytyä työstään, kun taas alle 50 tuntia viikossa työskentelevistä vaikeuksia oli vain joka viidennellä (liite 9).

Yrittäjät, joilla oli vaikeuksia selviytyä työstään, olivat usein myös turhautuneita työhönsä ( $r_s=0,571$ ,  $p<0,0005$ ). He myös kokivat pinnansa palavan helposti ( $r_s=0,692$ ,  $p<0,0005$ ). Yrittäjät, joilla on vaikeuksia selviytyä työstään, työskentelevät mielestään usein liian kovasti ( $r_s=0,533$ ,  $p<0,0005$ ). (liite 10).

### **Minulla on usein päänsärkyä**

Päänsärlyn yleisyydessä ei vaikuttaisi olevan merkittävää eroa naisten ja miesten välillä (liite 6). Alle 50-vuotiaat näyttäisivät kokeneen päänsärkyä hieman useammin kuin iäkkäämmät yrittäjät. Alle 50-vuotiaista päänsärkyä oli vähintään melko usein joka kolmannella ja vähintään 50-vuotiaista joka neljännellä (liite 7). Yksinyrittäjien ja muiden yrittäjien välillä ei näyttäisi olevan merkittävää eroa päänsärlyn esiintymisessä (liite 8). Päänsärky vaikuttaisi olevan selvästi yleisempää vähintään 50-tuntista työviikkoa tekevillä, joista puolella oli päänsärkyä. Alle 50 tuntia viikossa työskentelevistä päänsärkyä oli joka kuudennella (liite 9). Päänsärystä kärsivillä yrittäjillä oli usein myös unihäiriöitä ( $r_s=0,655$ ,  $p<0,0005$ ) ja vastavaivoja ( $r_s=0,465$ ,  $p=0,002$ ) (liite 10).

### **Minulla on usein vatsavaivoja**

Naiset ja miehet näyttäisivät kokevan suurin piirtein yhtä usein vatsavaivoja (liite 6). Myöskään ikäluokkien välillä ei vaikuttaisi olevan merkittävää eroa vatsavaivojen paljoudessa (liite 7). Yksinyrittäjillä näyttäisi olevan muita yrittäjiä useammin vatsavaivoja. Lähes puolella yksinyrittäjistä oli usein vatsavaivoja, kun muista yrittäjistä vatsavaivoja koki joka neljäs (liite 8). Vatsavaivat vaikut-

taisivat olevan yleisempiä vähintään 50 tuntia viikossa työskentelevillä yrittäjillä, joista vatsavaivoja oli puolella. Alle 50-tuntista viikkoa tekevistä vatsavaivoja oli joka neljännellä (liite 9). Vatsavaivoista kärsivillä yrittäjillä ilmeni usein myös unihäiriöitä ( $r_s=0,497$ ,  $p=0,001$ ) (liite 10).

### **Minulla on usein unihäiriöitä**

Miehet näyttäisivät kokevan hieman naisia enemmän unihäiriöitä, mutta suurta ero sukupuolten välillä ei ollut. Miehistä puolet ja naisista kolmannes kärsi usein tai melko usein unihäiriöistä (liite 6). Ikäluokkien välillä ei vaikuttaisi olevan merkittävää eroa unihäiriöiden määrässä (liite 7).

Puolella yksinyrittäjistä esiintyi usein unihäiriöitä (täysin tai jokseenkin samaa mieltä), kun muista yrittäjistä unihäiriöitä esiintyi joka kolmannella (liite 8). Kahdella kolmasosalla vähintään 50-tuntista työviikkoa tekevistä yrittäjistä oli usein tai melko usein unihäiriöitä. Alle 50 tuntia työskentelevistä unihäiriöitä oli viidenneksellä (liite 9).

Unihäiriöistä kärsivillä yrittäjillä oli usein vaikeuksia keskittyä ja pitää ajatukset koossa ( $r_s=0,476$ ,  $p=0,002$ ). Unihäiriöistä kärsivillä yrittäjillä ilmeni usein myös vaikeuksia selviytyä työstänsä ( $r_s=0,483$ ,  $p=0,001$ ) (liite 10).

### **Työni tuntuu täysin merkityksettömältä**

Miehet näyttäisivät kokevan työnsä merkityksettömäksi hieman naisia enemmän. Miehistä työnsä koki merkityksettömäksi joka kolmas ja naisista joka neljäs (liite 6). Eri ikäluokkien välillä ei vaikuttaisi olevan eroa työn merkityksettömyyden kokemuksessa (liite 7).

Yksinyrittäjien ja muiden yrittäjien välillä ei näyttäisi esiintyvän eroa työn merkityksettömyyden tuntemuksen osalta (liite 8). Puolet vähintään 50 tuntia viikossa työskentelevistä yrittäjistä koki työnsä ainakin aika ajoin merkityksettömäksi, kun alle 50 tuntia työskentelevistä samoin koki vain joka kahdeksas (liite 9).

Yrittäjät, jotka tunsivat työnsä täysin merkityksettömiksi, kokivat usein myös usein itsensä työpäivän päättyessä loppuun kuluneiksi ( $r_s=0,529$ ,  $p<0,0005$ ). Työnsä merkityksettömäksi kokevat olivat usein myös turhautuneita työhönsä ( $r_s=0,763$ ,  $p<0,0005$ ) (liite 10).

## **Avoimet vastaukset**

### **Sosiaalinen media ja teknologia**

Avoimissa vastauksissa korostui teknologian ja sosiaalisen median ristiriitainen vaikutus työn tekemiseen ja työssä jaksamiseen. Älypuhelin ja tabletti nähtiin hyödyllisenä tai jopa välttämättömänä työkaluna, joilla asioita voi hoitaa nopeasti ja paikasta riippumatta. Toisaalta älypuhelin nähtiin myös huomiota epäolennaiseen suuntaavana tekijänä, joka hidastaa työtä ja lisää stressiä. Sosiaalisen median kommentointiin lähinnä lisäävän työn määrää. Teknologian ja sosiaalisen median katsottiin lisäävän stressiä myös niiden vaikeakäyttöisyyden mutta samalla välttämättömyyden johdosta. Kaikille mikroyrittäjille teknologialla ja sosiaalisella medially ei ollut sen paremmin positiivista kuin negatiivistakaan vaikutusta jaksamiseen.

"Keskittymisvaikeuksista johtuen puhelin sähköposteineen ja netteineen on iso ärsykelähde, joka suuntaa huomion epäolennaiseen ja puurouttaa ajatuksia. Tästä syystä "oikeat" työt kärsivät ja stressi lisääntyy. Silti välttämätön työkalu, vähintäänkin puhelin. Toisaalta tabletti on myös aktiivisessa käytössä ja ristiriitaisuudestaan huolimatta on myös iso apu."

"Älypuhelin siitä hyvä, että ei ole paikkasidonnainen, joten ei välttämättä tarvitse "juosta koneelle" vastatakseen pikaisesti tärkeään viestiin."

"Sosiaalinen media lisää työtä, pitää päivittää useita kanavia eikä riitä vain tuon kaupan pito."

"-kun ei osaa itse käyttää näitä niin se tietenkin stressaa -käyttö lähes pakollista tänä päivänä ja vie liikaa aikaa"

"Asioilla ei ole vaikutusta työssä jaksamiseen."

### **Sosiaaliset suhteet**

Sosiaalisen vuorovaikutuksen ja tuen merkitys nähtiin tärkeäksi myös avoimissa kommentteissa. Toisaalta yksinyrittäjyydestä tai työpäivien pituudesta johtuen aikaa sosiaalisten suhteiden ylläpitämiselle ei aina jäänyt. Yksi yksinyrittäjä kertoi muodostaneensa tukiverkoston verkostoitumalla muiden yrittäjien kanssa.

"Kun tekee pitkää päivää ei jää aikaa ystäville. Samoin omalle perheelle jää tosi vähän aikaa. Itsekin olen juuri eronnut, vaikea sanoa miten paljon oma yritys siihen on vaikuttanut."

"Yksin työskentely antaa vapautta järjestellä töitä voimavarojen mukaan, mutta sosiaalisen luonteeni takia kaipaisin kovasti työyhteisöä."

"Yksin yrittäjänä olen pyrkinyt verkostoitumaan niin, että olen saanut koottua oman lähiyrittäjistä oman työtiimin, työyhteisön, jolta saan tukea ja kannustusta ja jota voin taas itse olla auttamassa eteenpäin. Toisen auttaminen ei ole itseltä

pois vaan verkostoituminen tuo uusia asiakkaita ja toimintamahdollisuuksia kaikille."

### **Työn kuormittavuus**

Työn kuormittavuuteen liittyvään osioon tuli vain kolme kommenttia, mutta niissä kaikissa tarkasteltiin kuormitusta eri näkökulmista. Yhdessä vastauksessa kuormituksen lähteeksi nostettiin pelkän työn sijasta pitkäkestoinen elämäntilanne kokonaisuudessaan, joka kuitenkin näkyy ensisijaisesti työelämässä, mutta heijastuu myös yksityiselämään. Muina kuormittavina tekijöinä mainittiin asiakaspalvelu sekä taloudellisen taantumien esille nostaminen mediassa, minkä nähtiin vähentäneen merkittävästi asiakasmääriä.

"Koen, että työni kuormittavuus ei niinkään ole ongelma, vaan kokonaiselämäntilanteen vuosien saatossa tyhjähköksi syövä akku. Kuitenkin jaksamattomuus indikoituu ensisijaisesti työelämässä, mikä puolestaan heijastuu kuormituksena myös yksityiselämään. Toki yksinyrittäjän työ on myös sinällään haastavaa, että kukaan ei tee mitään puolestasi, kaikesta on vastattava henkilökohtaisesti itse."

"Asiakaspalvelutyö on ajoittain henkisesti raskasta"

"Lamapuhe mediassa on vähentänyt hoitoa hakevia asiakkaita rankasti."

### **Työssä jaksamista heikentävät seikat**

Työtä jaksamista heikentäviksi seikoiksi mainittiin avoimissa kommentteissa niin fyysiset vaivat kuin työn vaikeaa ennakoitavuuskin. Uupumuksen nähtiin

sen aiheuttajasta riippumatta vaikeuttavan kaikkea työn tekemistä. Verisuoni-terapian mainittiin keventäneen niin fyysisen kuin psyykkisenkin kuormituksen käsittelyä ja tehostaneen työn tekemistä ja työstä palautumista.

"Sepelvaltimotauti"

"Uupumus, olkoonkin riippuvainen töistä tai ei, vaikuttaa kaikkeen. Silloin mikä tahansa yksinkertainenkin työtehtävä voi tuntua mahdottomalta."

"Maatalouden neuvojana on tosi vaikea ennakoida a) työmäärää b) muutoksia"

### **Työssä jaksamista tukevat seikat**

Avoimissa kommentteissa katsottiin harrastusten tukevan työssä jaksamista, mutta niille ei välttämättä ole aikaa. Ei- sanan opettelu ja käyttäminen katsottiin toisaalta hyödylliseksi, mutta sen pelättiin myös karkottavan asiakkaita.

"Ei ole aikaa harrastaa kun vapaata ei jää. Asiakkaalle ei sanota ei tai ovat entisiä asiakkaita."

"Mikään yllämainituistakaan ei välttämättä riitä poistamaan uupumusta, mutta taatusti kaikista on apua."

"Ei-sanan opettelu voisi olla hyväksi. Myös (liikunnalliset) harrastukset tärkeitä."

## **Yleisiä kommentteja kyselyyn liittyen**

Yleisesti kyselyyn ja aiheeseen liittyvissä kommentteissa toivottiin konkreettisia toimenpiteitä työuupumuksesta ja jaksamisen ongelmista kärsivien auttamiseksi.

"Hienoa että tällaisia järjestetään, toivotaan että myös käytännön toimia samojen haasteiden parissa painivien avuksi järjestyy :)"

## **5 Johtopäätökset**

### **Kysely 1**

Kysely 1:en perusteella pienyrittäjien työhyvinvointihanke ja erityisesti pienryhmätoiminta vaikuttivat mikroyrittäjien jaksamiseen erityisesti uusien sosiaalisten kontaktien ja yhteisen, aktiivisen ja rennon tekemisen kautta. Monilla mikroyrittäjillä työhyvinvointi oli kohentunut erityisesti mielialan kohenemisen kautta, mutta hanke oli myös edesauttanut terveellisten elämäntapojen omaksumista ja ylläpitämistä. Osa mikroyrittäjistä koki hankkeen lyhyenä ja suppeana, mutta tämä tuki toisaalta sitä, että hankkeelle toivottiin muodossa tai toisessa jatkoa. Mikroyrittäjien vertaistuen ja yhteistoiminnan lisääminen yleisestikin auttaisi varmasti työuupumuksen ennaltaehkäisemisessä.

Säännöllinen liikunta (Sihvonen 1996, 56) ja terveellinen ruokavalio (Koivisto 2001, 214) auttavat jaksamaan. Työhyvinvointivalmennuksen ansiosta liikunnan määräänsä lisänneillä yrittäjillä olikin tapahtunut parannusta myös nukkumisen, työssä jaksamisen, työmotivaation, haitallisen työstressin, mielialan ja työmotivaation suhteen. Myös terveellisemmin syöville yrittäjillä oli tapahtunut

samankaltaisia muutoksia. Liikunnan lisääminen ja terveellisempi ruokavalio näyttävätkin kulkeneen mikroyrittäjillä käsi kädessä.

Älypuhelimien hyödyntäminen oli lisääntynyt työhyvinvointihankkeen ansiosta alle 50-vuotiailla muita vähemmän, mikä viittaisi siihen, että nuoremmat yrittäjät ovat jo selvästi useammin omaksuneet älypuhelimet ja muun modernin teknologian osaksi työntekoa. Sukupuolella ei yleisesti ottaen ollut merkittävää vaikutusta siihen, miten valmennuksen koettiin vaikuttaneen työssä jaksamiseen. Korrelaatiotestissä nousi mielenkiintoisena seikkana esille se, että vaikka valmennuksen erilaiset vaikutukset olivat laajasti yhteydessä keskenään, työssä viihtymisellä ja työssä jaksamisella ei ollut merkittävää yhteyttä.

## **Kysely 2**

Mikroyrittäjät kokevat sosiaalisen median pikemminkin heikentävän kuin parantavan työssä jaksamista. Sosiaalisen median koettiin pikemminkin lisäävän työn määrää ja kuormitusta jatkuvan ylläpidon ja päivittämisen takia. Vastaavat seikat nousivat esille myös Työturvallisuuskeskuksen ja Työterveyslaitoksen Työsuojelupaneeli-tutkimuksessa. (Toivanen & Janhunen 2014, 21–23.) Verkko-kauppa näyttäisi niin ikään vahvasti heikentävän työssä jaksamista.

Älypuhelimien käytön vaikutus työssä jaksamiseen jakaa mikroyrittäjien mielipiteitä. Suurin osa vastaajista koki älypuhelimien käytön pikemminkin lisänneen stressiä kuin vähentäneen sitä. Älypuhelimien hyötynä koetaan sen käytön paikasta riippumattomuus, mutta toisaalta sen koettiin aiheuttavan stressiä ja haittaavan työntekoa viemällä huomiota epäolennaisiin seikkoihin. Stressin kokemukseen vaikuttaa varmasti myös TSN-Gallupin Soneralle toteuttaman Yrittäjäkyselyssä (TeliaSonera 2015a) esille nousseet jatkuvan tavoitettavuuden vaatimukset.

Nuoremmat yrittäjät suhtautuvat sekä sosiaalisen median että älypuhelimien vaikutuksiin positiivisemmin. Tämä johtunee siitä, että he ovat tottuneet käyttämään uutta teknologiaa ja sovelluksia ja osaavat hyödyntää niitä monipuolisemmin ja tehokkaammin.

Läheisten, ystävien ja työtovereiden tuki on keskeinen työssä jaksamista edesauttava tekijä. (Hakanen ym. 2009, 15). Myös kysely 2:en vastanneet mikroyrittäjät kokevat selvästi perheeltä, ystävilta ja työtovereilta saatavan sosiaalisen tuen merkittävänä tekijänä työssä jaksamisen kannalta. Suurin osa mikroyrittäjistä näyttää kokevan yksin työskentelyn pikemminkin haittaavan kuin edistävän työssä jaksamista. Perheeltä, ystävilta ja kollegoilta saadun tuen merkitys nousi esille myös Ahlskogin (Ahlskog 2002, 60–61) sekä Oulun Yliopiston ja Oulun Eteläisen instituutin tutkimukseen haastateltujen mikroyrittäjien keskuudessa. (Sinisammal ym. 2014, 33.)

Kysely 2:en vastanneet yrittäjät olivat selvästi kiireisempiä kuin Ahlskogin (2002) tutkimukseen osallistuneet pienyrittäjät. Puolet kysely 2:en vastanneista koki, ettei aika riitä työstä suoriutumiseen, kun Ahlskogin tutkimuksessa yhdeksällä yrittäjällä 23:sta aika riittää töiden tekemiseen aina ja 13:sta silloin tällöin. Toisaalta erot vastausvaihtoehdoissa ja kysymyksen asettelussa eivät mahdollista tarkkaa vertailua. Naispuolisilla ja iäkkäämmillä mikroyrittäjillä aika näyttää riittävän töiden suorittamiseen selvästi miehiä paremmin. Iäkkäämmät mikroyrittäjät ovat ehkä oppineet kokemuksen myötä aikataulutusta ja löytäneet oikeanlaisia työtapoja ehtiäkseen tehdä työnsä ajoissa. Naiset paitsi kokivat ajan riittävän paremmin, myös työmääränsä miehiä sopivammaksi, mikä selittää myös ajan riittävyttä.

Jämäkkyys ja kyky kieltäytyä tarvittaessa lisätöistä ovat tärkeitä ominaisuuksia työuupumuksen ehkäisemisen kannalta. (Sihvonen 1996, 57–58). Myös tutkimukseen osallistuneet mikroyrittäjät kokivat kieltäytymisen tärkeänä oman jaksamisen kannalta. Kyselyn perusteella asiakkuuden menettäminen vaikeuttaa kuitenkin työstä kieltäytymistä ainakin osalla yrittäjistä.

Mikroyrittäjät näyttävät kokeva työnsä selvästi raskaampana henkisesti kuin fyysisesti. Näin kokivat myös Ahlskogin (2002) kyselytutkimukseen vastanneet pienyrittäjät. (Ahlskog 2002, 59).

Työuupumuksen taustalla on pitkittynyt stressi. (Toppinen-Tanner & Lindholm 2012, 120). Stressi nousi myös tutkimuksessa esille yhtenä merkittävimmistä työssä jaksamista heikentävistä tekijöistä. Muita mikroyrittäjien työssä jaksamista heikentäviä tekijöitä ovat työmäärän suuruus, vastuu yrityksen toiminnasta ja työtehtävien vaativuus. Työmäärän kasvamisen tarkkailu ja hallinnointi onkin tärkeää työuupumuksen ehkäisemisen kannalta. (Hakanen ym. 2009, 31).

Tutkimuksessa merkittävimpinä esille nousseet tekijät ovat samoja kuin Ahlskogin (2002) tutkimuksen yleisimmät työuupumuksen aiheuttajat. Ahlskogin (2002, 60), kuten myös Nybergin ja Purhosen (2012, 28) tutkimuksissa erittäin merkittäväksi työssä jaksamista heikentäväksi tekijäksi tosin nousi kiire, jonka vaikuttavuutta kyselyssä ei kysytty.

Työtehtävien vaativuus nousi kysely 2:n tuloksissa merkittävämmäksi tekijäksi kuin Ahlskogin tutkimuksessa, jossa yksikään vastaaja ei kokenut aiheuttavan työuupumusta. (Ahlskog 2002, 60.) Myös nopeat ja hallitsemattomat muutokset olivat selvä jaksamista haittaava tekijä. Tämä tulos saisi tukea Suomen Yrittäjien hyvinvointibarometri 2014:n tuloksista, joissa töiden vaikea ennakointi oli yleisimmin mainittu yrittäjien työssä jaksamista haittaava tekijä. (Lundell, Visuri & Luukkonen 2014, 10.)

Huumori (Suomen Mielenterveysseura 2015b), mieleiset harrastukset (Sallinen & Ahola 2012, 80) ja riittävä uni (Hakanen ym. 2009, 39) ovat tärkeitä työssä jaksamista tukevia tekijöitä. Huumorilla, harrastuksilla ja riittäväällä unella näyttää olevan suuri merkitys myös tutkimukseen osallistuneiden mikroyrittä-

jien työssä jaksamisen kannalta. Nämä kolme tekijää nousivat merkittävimmiksi työuupumuksen ehkäisykeinoiksi myös Ahlskogin (2002) tutkimuksessa (Ahlskog 2002, 60–61.) Tutkimuksessa nousi kuitenkin esiin, etteivät pitkää työviikkoa tekevät välttämättä yksinkertaisesti ehdi harrastaa. Harrastuksista näyttävätkin saavan voimaa jaksamiseen sellaiset yrittäjät, jotka pitivät riittävästi vapaata, nukkuivat riittävästi ja osasivat sanoa “ei”.

Lähes puolet kysely 2:en vastanneista koki henkisen työkykynsä huonoksi tai melko huonoksi. Osuus on selkeästi suurempi kuin Ahlskogin (2002) tutkimuksessa, jossa ainoastaan yksi vastaaja 24:stä koki henkisen työkykynsä huonoksi, neljä kohtalaiseksi ja loput hyväksi. Fyysisen työkykynsä huonoksi omaavia oli vähemmän (noin kolmannes vastaajista), mutta kuitenkin selvästi enemmän kuin Ahlskogin tutkimuksessa, jossa kaikki vastaajat arvioivat fyysisen työkykynsä vähintään kohtalaiseksi. (Ahlskog 2002, 61–62.)

Pitkää työviikkoa tekevät kokevat työnsä henkisesti raskaana ja kärsivät muita enemmän työuupumuksen oireista. Heidän aikansa ei tahdo myöskään riittää työstä suoriutumiseen työajan pituudesta huolimatta. Miehillä esiintyy naisia enemmän työuupumuksen oireita, kuten pinnan palamista, loppuun kuluneisuuden tunnetta, aamuista uupumusta, työn turhauttavuutta, keskittymisvaikeuksia, masentuneisuutta ja huonommuuden tunnetta.

Yksinyrittäjien ja muiden yrittäjien välillä ei yleisesti ottaen esiinny yhtä merkittäviä eroja työssä jaksamisessa kuin esimerkiksi sukupuolten tai eripituista työviikkoa tekevien kesken. Joitakin oireita esiintyi yksinyrittäjillä muita enemmän, mutta vastausmäärän pienuudesta johtuen merkittäviä eroja ei ollut havaittavissa. Loppuun kuluneisuuden tunnetta työpäivän päättyessä, pinnan palamista, aamuista uupumusta, työn turhauttavuutta, liian kovasti työskentelemistä, päänsärkyä ja masennusta esiintyi kysely 2:en vastanneilla mikroyrittäjillä selvästi useammin kuin Ahlskogin (2002) tutkimukseen osallistuneilla. (Ahlskog 2002, 63–64.)

Korrelaatiotestien perusteella huumori oli selvästi yhteydessä työtovereiden ja asiakkaiden kanssa toimimiseen. Huumorin voidaan siis katsoa keventävän työilmapiiriä ja näin edesauttavan työssä jaksamista. Fyysiset ongelmat sekä ajan riittämättömyys olivat korrelaatiotestien perusteella merkittäviä työssä jaksamista heikentäviä tekijöitä.

Unettomuuteen liittyvät ongelmat liittyvät stressiin ja työuupumukseen. (Hakaniemi ym. 2009, 39–41). Tutkimuksen perusteella unihäiriöitä esiintyy usein niillä yrittäjillä, joilla oli myös ongelmia fyysisen tai henkisen työkyvyn kanssa. Toisaalta suurten työmäärien kanssa tuskailevilla on myös paljon fyysisiä vaivoja, mikä viittaa siihen, että kyseessä saattaa olla oravanpyörä, jossa heikentyneen työkyvyn takia työt kasaantuvat entisestään, mikä edelleen vaikeuttaa työssä jaksamista ja ennen pitkää voi johtaa työuupumukseen. Tämä vuorostaan saattaa kertoa ainakin joidenkin yrittäjien osalta jo pitkittyneestä uupumuksesta, sillä masennus voi olla seurausta pitkittyneestä työuupumuksesta. (Nummelin 2008, 83.)

## **6 Pohdinta**

### **6.1. Opinnäytetyöprosessin eteneminen**

Taustateoriaa ja aiempia tutkimuksia etsiessä selvisi, ettei nimenomaan mikroyrittäjiin rajattuja tutkimuksia aiheesta ole juuri tehty. Pienyrittäjien ja yleensä yrittäjien jaksamiseen liittyviä tutkimuksia on toteutettu lukuisia, mutta esimerkiksi pienyritysten kategoriaan luettavissa olevissa usean kymmenen hengen yrityksissä tilanne on usein yrittäjän kannalta hyvin erilainen ja esimerkiksi työtehtävien delegointi ja avun saaminen selvästi helpompaa kuin mikroyrittäjillä. Mikroyrittäjiin rajattujen tutkimusten vähyyttä vaikeuttaa luonnollisesti myös tämän tutkimuksen tulosten vertailua aiempiin tutkimuksiin.

Tiedonhaun ja teorian osalta haasteena oli monien lähdeostosten ikä. Jaksamisesta ja työhyvinvoinnista löytyi runsaasti uusiakin julkaisuja, mutta kärjistäen tuntui siltä, että mitä täsmällisimmin työuupumukseen lähdeostos liittyi, sen vanhempi se oli. Toisaalta tässäkin työssä lähteenä käytettyjä teoksia oli mainittu ammattilaisten ylläpitämällä terveydenhoidon sivustoilla aiheeseen liittyvissä artikkeleissa jopa päälähteenä. Tämä viittaisi siihen, ettei uudempaa kaiken kattavaa perusteosta työuupumuksesta ole ainakaan Suomessa kirjoitettu, mutta toisaalta myös siihen, ettei teoksissa esiintyvä tieto ole päässyt ainakaan pahasti vanhentumaan.

Työuupumusta koskevat teokset tuntuivat olleen usein kirjoitettu palkkatyössä oleville. Tämä lisäsi valikoinnin ja soveltamisen määrää tiedonhaussa. Osataan palkansaajille suunnattu teoria vaikutti myös lähteiden määrän lisääntymiseen, kun nimenomaan yrittäjien uupumukseen ja jaksamiseen liittyen oli etsittävä kokonaan uusia lähteitä.

Lähteiden määrän kasvaessa teoriaosuus paisui ainakin tekstin määrällä mitattuna liian suureksi. Sama tiivistämisen tarve nousi esiin myös tuloksia esitettäessä, mistä johtuen ristiintaulukoinnin ja korrelaatiotestien tulokset siirrettiin suosiolla liitteiksi.

Pienyrittäjien työhyvinvointihankkeeseen ja pienryhmätoimintaan liittyen haasteena oli se, etteivät tämän työn kirjoittajat olleet mukana hankkeen tapahtumissa, eikä näin ensi käden kokemusta hankkeen toteutuksesta päässyt kertymään. Tämä näkyi myös hanketta koskevassa teoriassa, joka koostui useista eri lähteistä kerätyistä tiedonmuruksista.

SPSS-ohjelma ja tilastoanalyysi eivät olleet kummallekaan työn tekijälle ennestään tuttuja. Ohjelmaa käytettiin niissä kahdessa LiTe-keskuksen atk-luokassa,

joissa ohjelma oli koneilla niinä aikoina, kun luokat olivat vapaana. Osa tilastoanalyysiin liittyvistä seikoista opittiin kantapään kautta, sillä läheskään kaikkia olennaisia seikkoja ei yksinkertaisesti osannut kysyä ennen ohjelman käyttöä.

Tulosten raportointia hidasti hieman se, etteivät kaavioita sisältäneet tiedostot avautuneet toisen työn kirjoittajan kotikoneella, jolloin muutoksia ei voinut tehdä suoraan kotona. Tutkimustulosten vertailua aikaisempiin tutkimuksiin nähden taas vaikeutti kysymyksenasettelujen ja vastausvaihtoehtojen erilaisuus tutkimusten välillä. Jälkikäteen nousi esille tekijöitä, joita kyselyissä kysymällä olisi voinut tehdä suoraa vertailua useamman tutkimuksen tuloksiin. Tämä kertoo osaltaan työuupumukseen ja työssä jaksamiseen vaikuttavien tekijöiden moninaisuudesta.

## **6.2. Eettisyyden, reliabiliteetin ja validiteetin toteutuminen**

Teoriaosuuden haasteena oli tutkimuksen eettisyyden osalta lähteiden suuri määrä, mikä edellytti huolellisuutta lähdemerkintöjen kanssa. Tutkimustulosten ja tutkimusmenetelmien oikeanlaisen raportoinnin suhteen lisähaastetta tuotti tilastoanalyysin ja SPSS-ohjelmien aiempi käyttämättömyys. Tilastoanalyysin tulosten oikeanlainen raportointi edellyttää luonnollisesti sitä, että on selvitetävä ensin itselle, mitä mikäkin saatu arvo merkitsee.

Opinnäytetyön validiteettiin vaikutti ainakin pari väärin muotoiltua kysymyksenasettelua, joiden takia kysymyksillä saatu tieto ei täydellisesti vastannut sitä, mitä haluttiin saada selville. Kysely 1:ssä yhden kysymyksen vastaukset päätettiin jättää tästä syystä pois tulosten raportoinnista. Myös kysely 2:ssä oli yksi useita alaväittämiä sisältävä kysymys, jonka kysymyksenasettelu olisi jälkikäteen ajateltuna kannattanut muotoilla eri tavalla. Avoimissa kommentteissa kyseistä kysymyksenasettelua kommentoitiinkin omituiseksi. Onneksi korrelaatiotestin tulokset viittaisivat siihen, että vastaajat ainakin suurelta osin ymmärsivät kysymyksen oikealla tavalla.

Jälkikäteen ajateltuna kysymyksellä, jolla olisi selvitetty, onko yrittäjällä henkilöä, joka voi tarvittaessa paikata häntä töissä, olisi voitu saada tärkeää tietoa esimerkiksi siitä, missä määrin yrittäjällä on mahdollisuus oman ajan järjestämiseen ja rentoutumiseen. Myös kiireen työssä jaksamiseen vaikuttavuuteen liittyvä kysymys olisi ollut hyödyllinen, sillä kiire nousi esiin yhtenä keskeisistä työuupumukseen vaikuttavista tekijöistä niin aikaisemmissa tutkimuksissa kuin lähdekirjallisuudessakin.

Kysely 2:n vastaajamäärän pienuudesta johtuen tutkimuksen pohjalta ei voida vetää luotettavia johtopäätöksiä työuupumuksen yleisyydestä mikroyrittäjien keskuudessa. Tutkimuksessa nousi kuitenkin esille keskeisiä mikroyrittäjien työuupumukseen ja työssä jaksamiseen vaikuttavia tekijöitä, sekä yrittäjien tärkeimpiä työuupumuksen ehkäisykeinoja. Tältä osin tutkimuksen voidaan katsoa tuottaneen sellaista tietoa, mitä haluttiin saada selville.

Kysely 2:n tapauksessa reliabiliteettia laski todella alhaiseksi jäänyt vastausprosentti. Onneksi kyselyn kohderyhmä oli niin laaja, että heikosta vastausprosentista huolimatta vastauksia saatiin sen verran, että edes jonkinlaista tilastollista analyysia ja vertailua oli mahdollista tehdä. Sähköinen jäsenkirje ei ehkä ollut ideaalinen tapa kyselyn lähettämiseen, sillä linkki on saattanut hukkuu tai unohtua muun sisällyn sekaan, mutta ymmärrettävästi jäsenyrittäjiä ei haluta pommittaa jatkuvilla erillisillä viesteillä.

Alhainen vastaajamäärä heikensi myös tilastollisen analyysin, erityisesti ristiintaulukoinnin, tilastollista luotettavuutta. Ristiintaulukoinnin tulokset eivät siis ole yleistettävissä laajemmin, mutta kyselyn vastaajien kesken niistä saadaan mielenkiintoista vertailutietoa.

Kahden selittävän muuttujan, esimerkiksi iän ja sukupuolen, tai iän ja työtuntien yhtäaikainen ristiintaulukointi olisi saattanut valaista lisää taustatekijöitä ja se-

littää eroja, mutta vastausten vähäisestä määrästä johtuen analysoitavia luokkia olisi tullut liikaa mielekkään vertailun tekemiseen. Lisäksi eri toimialoja vertailemalla olisi saatu varmasti hyödyllistä informaatiota, jos vastaajamäärät olisivat olleet riittävän suuria edes suuntaa-antavan vertailun tekemiseen ristiintaulukoinnin avulla.

Reliabiliteettia on saattanut heikentää se, ettei ole voitu varmistua siitä, että vastaaja on varmasti henkilö, jolle kysely on suunnattu. Toisaalta kaikki kyselyt perustuvat lähtökohtaisesti oletukselle, että vastaajat puhuvat totta, joten ongelma ei ole vain tälle tutkimukselle ominainen.

Eräs haaste reliabiliteettiin liittyen oli se, ettei kumpaakaan kyselyä lähetetty itse tai omin saatesanoin. Pienyrittäjien työhyvinvointihanketta koskevassa kysely 1:ssä kyselyn vetäjän Jarmo Laineen kautta lähettäminen varmasti lisäsi olennaisesti vastaajien määrää verrattuna siihen, että linkki kyselyyn olisi lähetetty itse. Toisen tahon kautta lähettämiseen liittyy kuitenkin riski siitä, ettei kyselyn sisällöstä tai tavoitteista tule täysin aiotun kaltainen kuva. Tämä tuskin oli kuitenkaan ongelmana ainakaan kysely 1:n osalta, sillä kyselyn tavoitteista ja sisällöstä keskusteltiin etukäteen Joensuun Yrittäjien ja hankkeen edustajien kanssa ja he myös koe vastasivat kyselyyn ennen sen lähettämistä yrittäjille. Kysely 2:ssa Pohjois-Karjalan Yrittäjille lähetettiin oma tiivistelmä kyselyn ja opinnäytetyön tavoitteista ja tarkoituksesta, millä pyrittiin minimoimaan väärintäksityksiä kyselyyn liittyen.

### **6.3. Työn hyödynnettävyys ja mahdolliset jatkotutkimukset aiheesta**

Kuten aikaisemmin mainittua, vastaajamäärien pienuudesta johtuen tämän työn tutkimukset eivät ole yleistettävissä laajemmin. Työn tuloksia voidaan kuitenkin pitää suuntaa-antavana erilaisten tekijöiden vaikuttavuudesta ja merkityksistä työuupumuksen synnyn ja työssä jaksamisen kannalta. Työn tuloksista

voidaan esimerkiksi vetää mikroyrittäjien työuupumukseen liittyviä hypoteeseja, joita jatkotutkimuksissa koetetaan todistaa oikeiksi tai vääriksi.

Kyselyjen alhaisesta vastaajamäärästä johtuen myöskään sukupuolten tai iän kaltaisten tekijöiden väliset erot eivät ole laajemmin yleistettävissä. Tästä huolimatta voisi tämän työn tutkimuksia käyttää lähtökohtana ja selvittää jatkotutkimusten avulla esimerkiksi sitä, onko työuupumukseen liittyvä oireilu laajemmassa mittakaavassa tarkasteltuna todella yleisempää miespuolisten mikroyrittäjien keskuudessa.

Vaikka vastaajamäärä jäi pieneksi, kyselyjen tuloksista kävi selväksi, että mikroyrittäjillä esiintyy työuupumusta. Jatkotutkimuksissa voitaisiinkin pohtia konkreettisia keinoja työuupumukseen puuttumiseksi. Jatkotutkimus voisi olla esimerkiksi toiminnallinen projekti, jossa tehtäisiin tiivistä yhteistyötä vaikkapa paikallisten yrittäjäjärjestöjen kanssa esimerkiksi ohjauksen ja keskustelutilaisuuksien merkeissä. Tässä tutkimuksessa esille joitakin eri työuupumuksen tekijöiden välisiä yhteyksiä, joita voisi hyödyntää edellä mainitussa projektissa.

Koska nimenomaan työuupumukseen keskittynyt kirjallisuus näyttää suurelta osin olevan kirjoitettu ensisijaisesti palkansaajille, saattaisi mikro- tai pienyrittäjille kohdennettu työuupumusta käsittelevä opas olla hyödyllinen. Oppaassa voitaisiin keskittyä nimenomaan työuupumukseen, sen oireiden tunnistamiseen ja ehkäisemiseen, ei vain yleisemmin työssä jaksamiseen ja työhyvinvointiin. Mikro- tai pienyrittäjien näkökulmasta kirjoitetussa oppaassa olisi huomioitu myös esimerkiksi työn delegoimisen mahdollisuuden puuttuminen tai yrittäjän oman työterveyshuollon hyödyt.

Vertaistuen ja sosiaalisen vuorovaikutuksen merkitys nousi työssä esille tärkeänä tekijänä. Yhden tyyppisessä jatkotutkimuksessa voisikin selvittää paikallisen mikroyrittäjien vertaistukitoiminnan käynnistämisen mahdollisuuksia ja edellytyksiä.

Sosiaalisen median ja älylaitteiden roolin ristiriitaisuus nousi niin ikään selvästi esille työssä. Eräs jatkotutkimuksen aihe voisikin olla, miten mikroyrittäjät pystyisivät soveltamaan modernia teknologiaa ja sovelluksia niin, että ne todella helpottaisivat työtä eivätkä vaikeuttaisi työssä jaksamista tai kiinnittäisi huomiota epäolennaiseen.

## Lähteet

- Ahlskog, A. 2002. Pienyrittäjän työssä jaksaminen. Pohjois-Karjalan ammatti-korkeakoulu. Liiketalouden koulutusohjelma. Opinnäytetyö.
- Ahlstén, L. 2010. Tasapainoinen itsensä johtaminen on hyvän johtajan tunnusmerkki. Mehiläinen. <https://www.mehilainen.fi/tasapainoinen-itsens%C3%A4-johtaminen-hyv%C3%A4n-johtajan-tunnusmerkki?loc=43>. 11.9.2015.
- Ahola, K., Elo, A.L., Hakanen, J., Perhoniemi, R., Pulkki-Råback, L., Leppänen, A. & Toppinen-Tanner, S. 2012. Mitä stressille pitäisi tehdä?. Teoksessa Toppinen-Tanner, S. & Ahola, K. (toim.): Kaikkea stressistä. Helsinki: Työterveyslaitos, 159–166.
- Ahola, K. & Hakanen, J. 2015. Työuupumus. Työterveyslaitos. <http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyouupumus/sivut/default.aspx>. 11.6.2015.
- Ahola, K. & Lindholm, H. 2012. Mitä stressi on?. Teoksessa Toppinen-Tanner, S. & Ahola, K. (toim.): Kaikkea stressistä. Helsinki: Työterveyslaitos, 11–14.
- Ahola, K., Pulkki-Råback, L. & Väänänen, A. 2012. Miten stressiä voi hallita?. 2012. Teoksessa Toppinen-Tanner, S. & Ahola, K. (toim.): Kaikkea stressistä. Helsinki: Työterveyslaitos, 68–77.
- Ahola, K., Tuisku, K. & Rossi, H. 2015. Työuupumus (burnout). Duodecim Terveyskirjasto. [http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p\\_artikkeli=dlk00681](http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00681). 8.6.2015.
- Ahola, K. & Virtanen, M. 2012. Mikä aiheuttaa stressiä? Teoksessa Toppinen-Tanner S., Ahola, K. (toim.). Kaikkea stressistä. Helsinki: Työterveyslaitos, 34–44.
- Alanko, H., Artte, U., Huhtala, H., Karonen, P., Koskiniemi, T., Kosunen, R., Lindén, T., Luhtala, R., Nissinen, V., Nordlund, A., Simell, T., Sukuvaara, H. & Väyrynen, T. 2010. Sosiaalisen median sanasto. Helsinki: Sanastokeskus TSK ry. [http://www.tsk.fi/tiedostot/pdf/Sosiaalisen\\_median\\_sanasto.pdf](http://www.tsk.fi/tiedostot/pdf/Sosiaalisen_median_sanasto.pdf). 23.6.2015.
- Anttila, P. 2005. Ilmaisu, Teos, Tekeminen ja Tutkiva toiminta. Hamina: Akatiimi Oy.
- Borg, S. 2010. Kyselyn suunnittelu. KvantiMOTV – Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskunnallinen tietoarkisto. <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kyselylomake/laatiminen.html>. 30.8.2015.
- Elo, A.L. & Leppänen, A. 2012. Miten stressiä voi vähentää työssä?. Teoksessa Toppinen-Tanner, S. & Ahola, K. (toim.): Kaikkea stressistä. Helsinki: Työterveyslaitos, 91–109.
- Etelä-Pohjanmaan sairaanhoitopiiri. 2015. Työhyvinvointi. [http://www.epshp.fi/pohjanmaahanke/mielen\\_hyvinvointi\\_ja\\_ongelmat/tyohyvinvointi](http://www.epshp.fi/pohjanmaahanke/mielen_hyvinvointi_ja_ongelmat/tyohyvinvointi). 25.7.2015.
- Gockel, M., Lindholm, H., Tuomisto, M.T., Schildt, J., Kallio, A., Viljanen, A., Räisänen, K., Sarna, S., Kivistö, M., Kalimo, R. & Hurri, H. 2004.

- Työstressi, uupumus ja koettu työkyky. Mittaaminen ja rentoutuksen vaikutus. Helsinki: Invalidisäätiö.
- Hakanen, J. 2004. Työuupumuksesta työn imuun. Työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hakanen, J. 2011. Työn imu. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hakanen, J., Ahola, K., Härmä, M., Kukkonen, R. & Sallinen, M. 2009. Voiman lähteet. Työn voimavarojen ABC. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hellstén, H. 2012. Työterveyshuoltokysely. Helsinki: Suomen Yrittäjät. [http://www.yrittajat.fi/File/c9150fcc-4b45-41f1-ad3f-7d475862ea95/SY\\_tyoterveyshuoltokysely\\_netti.pdf](http://www.yrittajat.fi/File/c9150fcc-4b45-41f1-ad3f-7d475862ea95/SY_tyoterveyshuoltokysely_netti.pdf) 24.8.2015.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Hoitonetti. 2015. Uupumus. <http://www.hoitonetti.fi/oireet/uupumus/>. 31.8.2015.
- Holopainen, H. 2015. Tutkija kehottaa nauramaan työpaikalla: "Huumori on yhteisöllistä liimaa". YLE. [http://yle.fi/uutiset/tutkija\\_kehottaa\\_nauramaan\\_tyopaikalla\\_huumori\\_on\\_yhteisollista\\_liimaa/7900544](http://yle.fi/uutiset/tutkija_kehottaa_nauramaan_tyopaikalla_huumori_on_yhteisollista_liimaa/7900544). 11.9.2015.
- Jalonen, S. 2010. Työn ja perheen välisten ristiriitojen ja palautumisen yhteydet työuupumukseen. Tampereen yliopisto. Psykologian laitos. Pro gradu -tutkielma. <http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/81354/gradu04114.pdf?sequence=1>. 6.7.2015.
- Joensuun Yrittäjät. 2015a. Tervetuloa Joensuun Yrittäjien sivuille. <http://joensuu.pkyrittajat.fi/>. 26.8.2015.
- Joensuun Yrittäjät. 2015b. Jarmo Laine on uusi toiminnanjohtajamme. <http://joensuu.pkyrittajat.fi/ajankohtaista/jarmo-laine-uusi-toiminnanjohtajamme/>. 26.8.2015.
- Joensuun Yrittäjät. 2015c. Voi hyvin, saat enemmän. Pienyrittäjien työhyvinvointiin huomiota. Mediatiedote. 23.4.2015.
- Joensuun Yrittäjät 2015d. Joensuun yrittäjien jäsenjakauma 08-2015. Powerpoint-esitys. 6.8.2015.
- Joensuun Yrittäjät 2015e. Yhteystiedot. <http://joensuu.pkyrittajat.fi/yhteystiedot/>. 6.9.2015.
- Jortikka, A. 2015. Yksinyrittäjien työhyvinvointi. Tampereen yliopisto, Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö. Pro gradu -tutkielma. <http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/97557/GRADU-1435332048.pdf?sequence=1>. 2.7.2015.
- Kajaanin ammattikorkeakoulu. 2015. Teemoittelu. <http://www.kamk.fi/opari/Opinnaytetyopakki/Teoreettinen-materiaali/Tukimateriaali/Laadullisen-analyysi-ja-tulkinta/teemoittelu>. 18.9.2015.
- Kallio, A. & Koskela, M. 2011. Yrittäjän työssä jaksaminen. Oulun seudun ammattikorkeakoulu. Liiketalouden koulutusohjelma. Opinnäytetyö. [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/34981/Koskela\\_Matti.pdf?sequence=1](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/34981/Koskela_Matti.pdf?sequence=1). 23.7.2015.
- Kasslin-Pottier, H. 2009. Reilu ja rohkea esimies. Helsinki: Yrityskirjat Oy.

- Keskinen, S. 2015. Työnohjaus, sparraus, mentorointi ja coaching esimies-työssä. Suomen työnohjaajat ry. <http://www.suomentyonohjaajat.fi/Osviitta/keskinen.html>. 12.9.2015.
- Koivisto, K. 2001. Tunnista ja torju työuupumus. Helsinki: Yrityskirjat Oy.
- Kokko, O. 2009. Yrittäjä putosi köyhyysrajalle. Taloussanommat. <http://www.taloussanommat.fi/yrittaja/2009/09/11/yrittaja-putosi-koyhyysrajalle/200919705/137>. 3.9.2015.
- Kopakkala, A. 2009. Masennus. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Laine, J. 2015a. VS: Taustatietoa Joensuun Yrittäjistä. [tero.hakulinen@edu.karelia.fi](mailto:tero.hakulinen@edu.karelia.fi). 6.8.2015.
- Laine, J. 2015b. Pienyrittäjän TYHY aikataulus.
- Laine, J. 2015c. Joensuun Yrittäjät. Aloitusseminaari projektin esittely.
- Laine, J. 2015d. VS: VS: Taustatietoa Joensuun Yrittäjistä. [tero.hakulinen@edu.karelia.fi](mailto:tero.hakulinen@edu.karelia.fi). 9.8.2015.
- Lundell, S., Visuri, S. & Luukkonen, R. 2014. Hyvinvointibarometri 2014. Helsinki: Suomen Yrittäjät. [http://www.yrittajat.fi/File/e21df292-07e0-4660-a528-a30389ae4634/HYVE\\_raportti\\_2014.pdf](http://www.yrittajat.fi/File/e21df292-07e0-4660-a528-a30389ae4634/HYVE_raportti_2014.pdf). 27.8.2015.
- Löppönen, H. 2015. VS: Pohjois-Karjalan Yrittäjien mikroyrittäjien määrä. [tero.hakulinen@edu.karelia.fi](mailto:tero.hakulinen@edu.karelia.fi). 30.9.2015.
- Makkonen, H. 2015. Yrittäjä, ota myös omaa aikaa!. Karjalainen. 7.9.2015., 3.
- Malinen, P. & Lemmelä, E. 2015. PK-Yritysbarometri Kevät 2015. Helsinki: Suomen Yrittäjät ry. [http://www.yrittajat.fi/File/32a536d3-6e13-4dce-8eeb-e9b492a08c3d/Pk\\_barometri\\_kevat2015.pdf](http://www.yrittajat.fi/File/32a536d3-6e13-4dce-8eeb-e9b492a08c3d/Pk_barometri_kevat2015.pdf). 22.6.2015.
- Manka, M.L. 2006. Tiikerinloikka työniloon ja menestykseen. Helsinki: Talentum.
- Manka, M.L., Hakala, H., Nuutinen, S. & Harju, R. 2010. Työn iloa ja imua – työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille. Tampere: Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos, Tampereen yliopisto. <http://www.uta.fi/jkk/tyovirta/materiaalipankki/Ty%C3%B6%20iloa%20ja%20imua.pdf>. 1.6.2015.
- Manka, M.L., Kaikkonen, M.L. & Nuutinen, S. 2007. Hyvinvointia työyhteisöön. Eväitä kehittämistyön avuksi. Tampere: Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos, Tampereen yliopisto & Euroopan Sosiaalirahasto. <http://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/oppaat/tyhy-opas1.pdf>. 25.3.2015.
- Mattila, A.S. 2015. Stressi. Terveyskirjasto. [http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p\\_artikkeli=dlk00976](http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00976). 8.6.2015.
- Mattila, M. 2004. Ristiintaulukointi. <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/ristiintaulukointi/ristiintaulukointi.html>. 29.9.2015.
- 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.
- Nummelin, T. 2008. Stressi haastaa työkyvyn. Varhainen puuttuminen esimiehen työkaluna. Helsinki: WSOYpro.

- Nyberg, H. & Purhonen, S. 2012. Pienyrittäjien työhyvinvoinnin tila Kymeenlaaksossa. Kymeenlaakson ammattikorkeakoulu. Hoitotyön koulutusohjelma. Opinnäytetyö. [http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/49672/Nyberg\\_Heidi\\_Purhonen\\_Selene.pdf?sequence=1](http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/49672/Nyberg_Heidi_Purhonen_Selene.pdf?sequence=1). 9.8.2015.
- Paaso, E. 2007. Mittaaminen. Muuttujien ominaisuudet. Tampere: Yhteiskunnallinen tietoarkisto. <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/mittaaminen/ominaisuudet.html#likert>. 30.8.2015.
- Pohjois-Karjalan Yrittäjät. 2015. Kokojakauma 9-2015. Kuvatiedosto.
- Pulkki-Råback, L. 2012. Miksi toiset ovat herkempiä stressille kuin toiset?. Teoksessa Toppinen-Tanner, Salla & Ahola, Kirsi (toim.). Kaikkea stressistä. Helsinki: Työterveyslaitos, 27–33.
- Puolakka, S. & Ollikainen, H. 2001. Yhdessä jaksamme paremmin. Helsinki: Työväen Sivistysliitto TSL ry.
- Pärnänen, A. & Sutela, H. 2014. Itsensätyöllistäjät Suomessa 2013. Tilastokeskus. [http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/yits\\_201400\\_2014\\_12305\\_net.pdf](http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/yits_201400_2014_12305_net.pdf). 4.9.2015.
- Rauramo, P., Kiiskinen, J., Lehtoranta, T., Harjanne, K. & Schrooten, H. 2015. Sosiaalisen median työkäyttö, työsuojelunäkökulma. Helsinki: Työturvallisuuskeskus. [http://www.ttk.fi/files/3942/Sosiaalisen\\_median\\_tyokaytto.pdf](http://www.ttk.fi/files/3942/Sosiaalisen_median_tyokaytto.pdf). 23.6.2015.
- Räsänen, P. 2015. Ahdistusta pitää joskus hoitaa. Terve.fi. <http://www.terve.fi/ahdistuneisuushairio/ahdistusta-pitaa-joskus-hoittaa>. 1.7.2015.
- Sallinen, M. & Ahola, K. 2012. Miten stressistä voi palautua?. Teoksessa Toppinen-Tanner, S. & Ahola, K. (toim.). Kaikkea stressistä. Helsinki: Työterveyslaitos, 78–90.
- Salovaara, R. & Honkonen, T. 2013. Voi hyvin, opettaja! Jyväskylä: PS-kustannus.
- Sihvonen, A. 1996. Miten ehkäisen työuupumuksen. Helsinki: SMS-Julkaisut.
- Siltaloppi, M. & Kinnunen, U. 2007. Työkuormituksesta palautuminen: psykologinen näkökulma palautumiseen. Teoksessa Leppänen, A. & Takala, E.P. Työ ja ihminen 1/2007. Helsinki: Työterveyslaitos, 30-41. [http://www.ttl.fi/fi/tyo\\_ja\\_ihminen/Documents/Tyojaihminen\\_1\\_2007.pdf](http://www.ttl.fi/fi/tyo_ja_ihminen/Documents/Tyojaihminen_1_2007.pdf). 16.8.2015.
- Sinisammal, J., Muhos, M., Eskola, L. & Niinikoski, E.R. 2014. Oulun Eteläisen alueen mikroyrittäjien hyvinvointi. Oulun Yliopisto. Tuotantotalouden osasto. Oulun Eteläisen instituutti. <http://herkules oulu.fi/isbn9789526203843/isbn9789526203843.pdf>. 9.8.2015.
- Sivonen, J. 2004. Korrelaatio ja riippuvuusluvut. KvantiMOTV. <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/korrelaatio/korrelaatio.html>. 29.9.2015.
- Stenberg, J.H., Saiho, S., Pihlaja, S., Service, H., Holi, M. & Joffe, G. 2013. Irti Masennuksesta. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim.
- Suomen Coaching-yhdistys. 2015. Mitä Coaching on?. <http://www.coaching-yhdistys.com/mita-coaching-on>. 12.9.2015.

- Suomen Mielenterveysseura. 2015a. Yrittäjäkilta tukee yrittäjien hyvinvointia. <http://www.mielenterveysseura.fi/fi/kehitt%C3%A4mistointa/ty%C3%B6ik%C3%A4iset/yritt%C3%A4j%C3%A4kilta-tukee-yritt%C3%A4jien-hyvinvointia>. 30.8.2015.
- Suomen Mielenterveysseura. 2015b. Huumori vahvistaa. <http://www.mielenterveysseura.fi/fi/mielenterveys/hyvinvointi/huumori-vahvistaa>. 11.9.2015.
- Suomen Yrittäjät. 2009. Yrittäjän työterveyshuolto. [http://www.yrittajat.fi/File/c869f047-455f-44fa-9a89-f3aa43913b89/yrittajan\\_tyoterveyshuolto2009.pdf](http://www.yrittajat.fi/File/c869f047-455f-44fa-9a89-f3aa43913b89/yrittajan_tyoterveyshuolto2009.pdf). 25.8.2015.
- Suomen Yrittäjät. 2015. Suomen Yrittäjien jäsentilastot 2015. [http://www.yrittajat.fi/File/00b3edc6-4914-49b7-bd33-208214078424/SY\\_tilastot2015.pdf](http://www.yrittajat.fi/File/00b3edc6-4914-49b7-bd33-208214078424/SY_tilastot2015.pdf). 7.6.2015.
- Suomen Yrittäjät, Etera. 2015. Yrittäjän kunto on yrityksen elinehto. <http://www.yrittajat.fi/fi-FI/yrittajaihmisena/yrittajanhyvinvointi/>. 20.9.2015.
- Taanila, A. 2013. SPSS: khiin neliö -testi. 22.1.2013. <https://tilastoapu.wordpress.com/2012/04/24/spss-khiin-nelio-testi-2/>. 29.9.2015.
- Taanila, A. 2014. Kyselytutkimuksen luotettavuus. Akin menetelmäblogi. 30.4.2014. <https://tilastoapu.wordpress.com/2012/03/13/kyselytutkimuksen-luotettavuus/>. 12.9.2015.
- Taanila, A. 2015a. Tiekartat. Akin menetelmäblogi. 29.3.2015. <https://tilastoapu.wordpress.com/2013/02/13/tiekartat/>. 12.9.2015.
- Taanila, A. 2015b. Spearmanin järjestyskorrelaatio. Akin menetelmäblogi. 10.3.2015. <https://tilastoapu.wordpress.com/2015/03/07/spearmanin-jarjestyskorrelaatio/>. 19.9.2015.
- Taanila, A. 2015c. 10 Korrelaatio ja sen merkitsevyys. Akin menetelmäblogi. 30.3.2015. <https://tilastoapu.wordpress.com/2011/11/01/10-korrelaatio-ja-sen-merkitsevyys/>. 29.9.2015.
- Tarvonen, H.M. 2015. Stressi nousee epävarmuudesta – psykologi kertoo, miten sitä voi oppia hallitsemaan. Helsingin Sanomat. <http://www.hs.fi/hyvinvointi/a1305931438802>. 23.7.2015.
- TeliaSonera 2015a. Mobiililaitteet tuovat joustoa yrittäjän kiireiseen arkeen: lähes joka toinen yrittäjä stressaa viikoittain. <http://www.sonera.fi/medialle/media/2014/03/25/mobiililaitteet-tuovat-joustoa-yrittjn-kiireiseen-arkeen-lhes-joka-toinen-yrittj-stressaa-viikoittain/219e81e8-4532-4eb3-9aa5-009620bf704e>. 5.9.2015.
- TeliaSonera 2015b. Poimintoja tutkimuksesta. <http://mb.cision.com/Public/145/9557159/b8591840ffd03670.pdf>. 5.9.2015.
- Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. 2014. Terveellinen ruokavalio. <https://www.thl.fi/fi/web/elintavat-ja-ravitsemus/ravitsemus/ravitsemus-ja-terveys/terveellinen-ruokavalio>. 31.8.2015.
- Tilastokeskus. 2015a. Mikroyritys. <http://www.stat.fi/meta/kas/mikroyritys.html>. 9.6.2015
- Tilastokeskus. 2015b. Yritykset. [http://www.stat.fi/tup/suoluk/suoluk\\_yritykset.html](http://www.stat.fi/tup/suoluk/suoluk_yritykset.html). 22.6.2015.

- Tilastokeskus. 2015c. Säännöllinen viikkotyöaika. [http://www.tilastokeskus.fi/meta/kas/saannollinen\\_vi.html](http://www.tilastokeskus.fi/meta/kas/saannollinen_vi.html). 9.8.2015.
- Tilastokeskus. 2015d. Työajat vuonna 2014. [http://www.stat.fi/til/tyti/2014/13/tyti\\_2014\\_13\\_2015-04-28\\_kat\\_003\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/tyti/2014/13/tyti_2014_13_2015-04-28_kat_003_fi.html). 10.8.2015.
- Tilastokeskus. 2015e. Liitetaulukko 1. Aloittaneet ja lopettaneet yritykset maakunnittain. [http://www.stat.fi/til/aly/2015/01/aly\\_2015\\_01\\_2015-07-24\\_tau\\_001\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/aly/2015/01/aly_2015_01_2015-07-24_tau_001_fi.html). 4.9.2015.
- Toivanen, M. & Janhonen, M. 2014. Työsuojelupaneeli IV: Etätyö ja sosiaalisen median käyttö työpaikoilla. [http://www.ttl.fi/partner/tyosuojelupaneeli/Asiakirjat/IV\\_TS-paneeli\\_tuloskooste.pdf](http://www.ttl.fi/partner/tyosuojelupaneeli/Asiakirjat/IV_TS-paneeli_tuloskooste.pdf) 4.10.2015.
- Toppinen-Tanner, S. & Ahola, K. 2012. Stressihaikuja. Teoksessa Toppinen-Tanner, S. & Ahola, K. (toim.): Kaikkea stressistä. Helsinki: Työterveyslaitos, 3–4.
- Toppinen-Tanner, S. & Lindholm, H. 2012. Miten stressi muuttuu työuupumukseksi ?. Teoksessa Toppinen-Tanner, Salla & Ahola, Kirsi (toim.): Kaikkea stressistä. Helsinki: Työterveyslaitos, 120–126.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. [http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK\\_ohje\\_2012.pdf](http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf). 9.6.2015.
- Työ- ja elinkeinoministeriö. 2010. Etätyö. [https://www.tem.fi/tyo/tyolainsaadanto/vuorottelu-\\_opinto-\\_ja\\_perhevapaa\\_etatyo/etatyo](https://www.tem.fi/tyo/tyolainsaadanto/vuorottelu-_opinto-_ja_perhevapaa_etatyo/etatyo). 31.8.2015.
- Työterveyslaitos. 2011. Yrittäjän työkyvyn tuki. <http://www.ttl.fi/fi/tietokortit/Documents/Tietokortti%2019.pdf>. 30.8.2015.
- Työterveyslaitos. 2012. Työhyvinvointi – kaikkien yhteinen asia. [http://www.ttl.fi/fi/tyoterveyslaitos/organisaatio/ratkaisujen\\_kehittaminen/Tyopaikan\\_tyohyvinvoinnin\\_ratkaisut/Documents/tyohyvinvointi\\_yhteinen\\_asia.pdf](http://www.ttl.fi/fi/tyoterveyslaitos/organisaatio/ratkaisujen_kehittaminen/Tyopaikan_tyohyvinvoinnin_ratkaisut/Documents/tyohyvinvointi_yhteinen_asia.pdf). 28.6.2015.
- Työterveyslaitos. 2014a. Tykytoiminta. <http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tykytoiminta/Sivut/default.aspx>. 25.8.2014.
- Työterveyslaitos. 2014b. Etätyö, eTyö, mobiili työ ja monipaikkainen työ. [http://www.ttl.fi/fi/muuttuva\\_tyouselama/tietotyön\\_muutokset/etatyo/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/muuttuva_tyouselama/tietotyön_muutokset/etatyo/sivut/default.aspx). 31.8.2015.
- Varsinais-Suomen Yrittäjä 1/2006. Työnohjaus sopii myös yrittäjälle. Varsinais-Suomen Yrittäjät ry. <http://www.y-lehti.fi/arkisto/artikkeli/648/Ty%C3%B6nohjaus+so-pii+my%C3%B6s+yritt%C3%A4j%C3%A4lle>. 11.9.2015.
- Vartia, M. Henkinen väkivalta, kiusaaminen ja sukupuolinen ahdistelu. 2015. Duodecim Terveyskirjasto. [http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p\\_teos=onn&p\\_artikkeli=onn00052](http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_teos=onn&p_artikkeli=onn00052). 3.8.2015.
- Vartiovaara, I. 2000. Jaksamisen rajat. Helsinki: WSOY.
- Veritas Eläkevakuutus. 2014. <https://www.veritas.fi/tietoa-veritaksesta/ajankohtaista/54/2014/yrittajan-tarkein-tyokalu-yrittaja-itse-pida-itses-tasi-huo>. 11.9.2015.
- Virkkunen, J. 2013. Koettu kiire, työn hallinnan mahdollisuudet ja uupumus tietotyössä. Tampereen yliopisto. Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden

- yksikkö. Pro gradu -tutkielma. <http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/84981/gradu07034.pdf?sequence=1>. 25.7.2015.
- Virtuaaliammattikorkeakoulu. 2015a. Monimuotoinen / toiminnallinen opinnäytetyö. <http://www2.amk.fi/digma.fi/www.amk.fi/opintojak-sot/030906/1113558655385/1154602577913/1154670359399/1154756862024.html>. 1.9.2015.
- Virtuaaliammattikorkeakoulu. 2015b. Kvalitatiivisen analyysin perusteet. <http://www2.amk.fi/digma.fi/www.amk.fi/opintojak-sot/0709019/1193463890749/1193464131489/1194289328583/1194289824724.html>. 4.9.2015.
- Virtuaaliammattikorkeakoulu. 2015c. Kyselyyn perustuvan tutkimuksen suorittaminen. <http://www2.amk.fi/digma.fi/www.amk.fi/opintojak-sot/0709019/1193463890749/1193464131489/1194289345955/1194290010211.html>. 12.9.2015.
- Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. 2015. Kvantitatiivisen datatiedoston käsittely. <http://www.fsd.uta.fi/tiedonhallinta/osa5.html>. 12.9.2015.
- Yrittäjähuoltamo.fi. 2015. <http://www.yrittajahuoltamo.fi/fi-FI/>. 30.8.2015.

## Kysely 1:n kysymyslomake

TYPALA

<http://typala.pkamk.fi/typala/viewprintsurveyinfo.do?scid=1228>

Kyselyssä selvitetään työhyvinvointivalmennuksen vaikutuksia.

1. Ikä?

2. Sukupuoli?

- Mies
- Nainen

3. Toimiala?

4. Henkilöstön lukumäärä

- Olen yksinyrittäjä
- 2
- 3 - 5
- 6 - 9
- 10 tai enemmän

5. Milloin aloititte työhyvinvointivalmennuksen?

- Maaliskuussa
- Huhtikuussa
- Toukokuussa

### Valmennuksen vaikutukset

Valitkaa, kuinka hyvin seuraavat väittämät pitävät teidän osaltanne paikkaa.

6. Ajanhallintani on tehostunut työhyvinvointivalmennuksen ansiosta

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

7. Työhyvinvointini on parantunut valmennuksen ansiosta

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

8. Valmennuksen ansiosta hyödynnän älypuhelinta enemmän työssäni

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

9. Koen jaksavani töissä paremmin valmennuksen ansiosta

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

10. Koen jaksavani vapaa-ajalla paremmin valmennuksen ansiosta

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

11. Liikun enemmän valmennuksen ansiosta

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

12. Syön terveellisemmin valmennuksen ansiosta

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

13. Tuottavuus yrityksessäni on parantunut valmennuksen ansiosta

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

14. Onko Teillä kommentoitavaa edellä olevaan osioon liittyen?

TYPALA

<http://typala.pkamk.fi/typala/viewprintsurveyinfo.do?scid=1228>



**Uni**

15. Minulla oli nukahtamiseen liittyviä vaikeuksia ennen valmistuksen alkamista

- Täysin samaa mieltä
- Jotseenkin samaa mieltä
- Jotseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

16. Minulla oli unen määrään liittyviä vaikeuksia ennen valmistuksen alkua

- Täysin samaa mieltä
- Jotseenkin samaa mieltä
- Jotseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

17. Minulla oli unen laatuun liittyviä hankaluuksia ennen valmistuksen alkua

- Täysin samaa mieltä
- Jotseenkin samaa mieltä
- Jotseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

18. Nukahtamiseni on helpottunut valmistuksen ansiosta

- Täysin samaa mieltä
- Jotseenkin samaa mieltä
- Jotseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

19. Nukun enemmän valmistuksen ansiosta

- Täysin samaa mieltä
- Jotseenkin samaa mieltä
- Jotseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

20. Unen laatu on parantunut valmistuksen ansiosta

- Täysin samaa mieltä
- Jotseenkin samaa mieltä
- Jotseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

21. Onko Teillä kommentoitavaa edellä olevaan osioon liittyen?

**Stressi**

22. Koin usein haitallista työstressiä ennen valmistuksen alkua

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

23. Työstressi on vähentynyt valmistuksen ansiosta

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

24. Miellalani on kohentunut valmistuksen seurauksena

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

25. Onko Teillä kommentoitavaa edellä olevaan osioon liittyen?

**Valmistuksen hyödyt**

26. Koen että minulla oli riittävästi tietämystä työssäjaksamiseen liittyen ennen valmistuksen alkamista

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä

- Täysin eri mieltä

27. Jaksamiseen liittyvä tietämykseni on lisääntynyt valmennuksen ansiosta

- Täysin samaa mieltä  
 Jotseenkin samaa mieltä  
 Jotseenkin eri mieltä  
 Täysin eri mieltä

28. Kuinka valmennuksen vaikutukset näkyvät työssä selviämisesänne?

	Täysin samaa mieltä	Jotseenkin samaa mieltä	Jotseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Työtehtävien suorittaminen tuntuu aiempaa helpommalta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen saavani enemmän aikaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen viihtyvänä työssäni paremmin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työn haasteet eivät ahdistu minua yhtä helposti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työmotivaationi on kohentunut	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Asiakaskohtaukset tuntuvat helpommilta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Itseluottamukseni on kasvanut	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

29. Olen halukas jatkamaan Joensuun Yrittäjien TYHY-ryhmässä hankkeen päätyttyä

- Täysin samaa mieltä  
 Jotseenkin samaa mieltä  
 Jotseenkin eri mieltä  
 Täysin eri mieltä

30. Kommentoitavaa kyselyyn tai hankkeseen liittyen

### Kiitos vastauksestanne!

Kyselyn vastaukset käsitellään luottamuksellisesti.

## Kysely 2:n kysymyslomake

TYPALA

<http://typala.pkamk.fi/typala/viewprintsurveyinfo.do?scid=1240>

## Työuupumuskysely mikroyrittäjille

## 1. Ikä?

- Alle 25 v.
- 25 - 29 v.
- 30 - 34 v.
- 35 - 39 v.
- 40 - 44 v.
- 45 - 49 v.
- 50 - 54 v.
- 55 - 59 v.
- 60 v. tai vanhempi

## 2. Sukupuoli?

- Nainen
- Mies

3. Toimiala? 

## 4. Mikä on paikallinen yrittäjäjärjestönne?

- Enon Yrittäjät
- Ilomantsin Yrittäjät
- Joensuun Yrittäjät
- Juuan Yrittäjät
- Kesälahden Yrittäjät
- Kiteen Yrittäjät
- Kontiolahden Yrittäjät
- Lieksan Yrittäjät
- Liperin Yrittäjät
- Nurmeksien Yrittäjät
- Oulokummun Yrittäjät
- Polvijärven Yrittäjät
- Pyhäselän Yrittäjät
- Rääkkylän Yrittäjät
- Tohmajärven Yrittäjät
- Valimon Yrittäjät

## 5. Kuinka kauan olette toimineet yrittäjänä?

- Alle 2 vuotta
- 2 - alle 5 vuotta
- 5 - alle 10 vuotta
- 10 vuotta tai enemmän

## 6. Mikä on yrityksenne henkilöstömäärä Teidät mukaan lukien?

- Olen yksinyrittäjä
- 2 henkilöä
- 3-5 henkilöä
- 6-9 henkilöä
- 10 henkilöä tai enemmän

7. Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?

- Alle 30 tuntia
- 30 - alle 35 tuntia
- 35 - alle 40 tuntia
- 40 - alle 45 tuntia
- 45 - alle 50 tuntia
- 50 tuntia tai enemmän

8. Kuinka monta vapaapäivää Teillä on keskimäärin viikossa?

- 0
- 1
- 2
- 3 tai enemmän

9. Teknologian vaikutus jaksamiseen

Valitkaa alta parhaiten väittämiin sopiva vaihtoehto.

Mikäli yrityksellänne ei ole käytössä mainittuja palveluita tai laitteita, voitte jättää vastaamatta kyseiseen kohtaan

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Sosiaalisen median käyttö on parantanut työssä jaksamistani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verkkokaupan ylläpitäminen on helpottanut työssä jaksamistani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Älypuhelimien käyttö on helpottanut työssä jaksamistani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Stressi on vähentynyt älypuhelimien käytön seurauksena	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. Onko teillä lisättävää tai kommentoitavaa tähän osioon?

11. **Sosiaalisten suhteiden vaikutus työssä jaksamiseen**

Valitkaa, kuinka seuraavat väittämät pitävät osaltanne paikkaansa

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Yksin työskentely auttaa työssä jaksamistani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työtovereitteni tuki auttaa työssä jaksamistani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Läheisten tuki auttaa työssä jaksamisestani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ystävien tuki auttaa työssä jaksamistani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Toisten yrittäjien tuki auttaa työssä jaksamistani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhdessä toimiminen asiakkaiden kanssa auttaa työssä jaksamistani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12. Onko teillä lisättävää tai kommentoitavaa tähän osioon?

13. **Työn kuormittavuus**

Valitkaa, kuinka seuraavat väittämät pitävät osaltanne paikkaansa

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Koen työmääräni sopivaksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työtehtäväni ovat vaihtelevia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aikani riittää työtehtävistä suoriutumiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työni ei ole fyysisesti raskasta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työni ei ole henkisesti raskasta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14. Onko teillä lisättävää tai kommentoitavaa tähän osioon?

15. Jaksamiseen vaikuttavat seikat

Valitkaa, kuinka seuraavat väittämät pitävät osaltanne paikkaansa

Seuraavat seikat vaikuttavat työssäjaksamiseeni:

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Työmäärän suuruus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vastuu yrityksen toiminnasta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työtehtävien vaativuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nopeat ja hallitsemattomilta tuntuvat muutokset	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Stressi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Liike-elämän riskit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fyysiset vaivat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

16. Onko teillä lisättävää tai kommentoitavaa tähän osioon?

17. Valitkaa, kuinka seuraavat väittämät pitävät osaltanne paikkaansa

Seuraavista seikoista on minulle apua työssäjaksamisessa:

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Harrastukset	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Riittävästi vapaata työstä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Muistan sanoa välillä: Ei	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nukun riittävästi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Huumori	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

18. Onko teillä lisättävää tai kommentoitavaa tähän osioon?

19. **Omat kokemukset työssä jaksamisesta**

Valitkaa, kuinka usein seuraavat väittämät pitävät osaltanne paikkaansa

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Koen henkisen työkykyni huonoksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen fyysisen työkykyni huonoksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpäivän päättyessä tunnen itseni loppuun kuluneeksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aamuisin tunnen itseni jatkuvasti uupuneeksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työni turhauttaa minua	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työskentelen mielestäni liian kovasti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tuntuu että pinna palaa helposti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vaikeuksia keskittyä ja pitää ajatukset koossa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen usein masentunut	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minusta tuntuu, että en jaksakaan enää	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minusta tuntuu usein, että millään ei ole mitään väliä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen olevani huonompi työssäni kuin ennen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on vaikeuksia selviytyä työstäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on usein päänsärkyä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on usein vatsavaivoja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

TYPALA

<http://typala.pkamk.fi/typala/viewprintsurveyinfo.do?scid=1240>

Minulla on usein unihäiriöitä

Työni tuntuu täysin merkityksettömältä

20. Onko teillä kommentoitavaa tähän kyselyyn liittyen?

**Kiitokset vastauksistanne! Vastaukset käsitellään luottamuksellisesti.**

Copyright © 2015 Karelia-ammattikorkeakoulu. Tekijä ja pakuoja: [Taru.Typpala@edu.karelia.fi](mailto:Taru.Typpala@edu.karelia.fi)

## Kysely 1:n ristiintaulukointi vastaajien sukupuolen mukaan

## Ajanhallintani on tehostunut valmennuksen ansiosta \* Sukupuoli Crosstabulation

			Sukupuoli		Total
			Mies	Nainen	
Ajanhallintani on tehostunut valmennuksen ansiosta	Täysin samaa mieltä	Count	3	0	3
		% within Sukupuoli	37,5%	0,0%	10,7%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	4	14	18
		% within Sukupuoli	50,0%	70,0%	64,3%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	1	4	5
		% within Sukupuoli	12,5%	20,0%	17,9%
	Täysin eri mieltä	Count	0	2	2
		% within Sukupuoli	0,0%	10,0%	7,1%
Total	Count	8	20	28	
	% within Sukupuoli	100,0%	100,0%	100,0%	

## Työnhyvinvointini on parantanut valmennuksen ansiosta \* Sukupuoli Crosstabulation

			Sukupuoli		Total
			Mies	Nainen	
Työnhyvinvointini on parantanut valmennuksen ansiosta	Täysin samaa mieltä	Count	2	1	3
		% within Sukupuoli	25,0%	5,0%	10,7%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	5	17	22
		% within Sukupuoli	62,5%	85,0%	78,6%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	1	2	3
		% within Sukupuoli	12,5%	10,0%	10,7%
Total	Count	8	20	28	
	% within Sukupuoli	100,0%	100,0%	100,0%	

## Valmmuksen ansiosta hyödynnän älypuhelinta paremmin työssäni \* Sukupuoli Crosstabulation

			Sukupuoli		Total
			Mies	Nainen	
Valmmuksen ansiosta hyödynnän älypuhelinta paremmin työssäni	Täysin samaa mieltä	Count	2	0	2
		% within Sukupuoli	25,0%	0,0%	7,1%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	2	10	12
		% within Sukupuoli	25,0%	50,0%	42,9%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	4	5	9
		% within Sukupuoli	50,0%	25,0%	32,1%
	Täysin samaa mieltä	Count	0	5	5
		% within Sukupuoli	0,0%	25,0%	17,9%
Total	Count	8	20	28	
	% within Sukupuoli	100,0%	100,0%	100,0%	

## Koen jaksavani töissä paremmin valmistuksen ansiosta \* Sukupuoli Crosstabulation

			Sukupuoli		Total
			Mies	Nainen	
Koen jaksavani töissä paremmin valmistuksen ansiosta	Täysin samaa mieltä	Count	1	3	4
		% within Sukupuoli	12,5%	15,0%	14,3%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	4	14	18
		% within Sukupuoli	50,0%	70,0%	64,3%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	3	3	6
		% within Sukupuoli	37,5%	15,0%	21,4%
Total	Count	8	20	28	
	% within Sukupuoli	100,0%	100,0%	100,0%	

## Koen jaksavani vapaa-ajalla paremmin valmistuksen ansiosta \* Sukupuoli Crosstabulation

			Sukupuoli		Total
			Mies	Nainen	
Koen jaksavani vapaa-ajalla paremmin valmistuksen ansiosta	Täysin samaa mieltä	Count	3	3	6
		% within Sukupuoli	37,5%	15,0%	21,4%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	4	15	19
		% within Sukupuoli	50,0%	75,0%	67,9%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	1	2	3
		% within Sukupuoli	12,5%	10,0%	10,7%
Total	Count	8	20	28	
	% within Sukupuoli	100,0%	100,0%	100,0%	

## Liikun enemmän valmistuksen ansiosta \* Sukupuoli Crosstabulation

			Sukupuoli		Total
			Mies	Nainen	
Liikun enemmän valmistuksen ansiosta	Täysin samaa mieltä	Count	2	7	9
		% within Sukupuoli	25,0%	35,0%	32,1%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	4	10	14
		% within Sukupuoli	50,0%	50,0%	50,0%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	2	3	5
		% within Sukupuoli	25,0%	15,0%	17,9%
Total	Count	8	20	28	
	% within Sukupuoli	100,0%	100,0%	100,0%	

## Syön terveellisemmin valmistuksen ansiosta \* Sukupuoli Crosstabulation

			Sukupuoli		Total
			Mies	Nainen	
Syön terveellisemmin valmistuksen ansiosta	Täysin samaa mieltä	Count	2	2	4
		% within Sukupuoli	25,0%	10,0%	14,3%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	3	12	15
		% within Sukupuoli	37,5%	60,0%	53,6%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	3	5	8
		% within Sukupuoli	37,5%	25,0%	28,6%
	Täysin samaa mieltä	Count	0	1	1
		% within Sukupuoli	0,0%	5,0%	3,6%
Total	Count	8	20	28	
	% within Sukupuoli	100,0%	100,0%	100,0%	

## Tuottavuus yrityksessäni on parantunut valmistuksen ansiosta \* Sukupuoli Crosstabulation

			Sukupuoli		Total
			Mies	Nainen	
Tuottavuus yrityksessäni on parantunut valmistuksen ansiosta	Täysin samaa mieltä	Count	1	0	1
		% within Sukupuoli	12,5%	0,0%	3,6%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	3	10	13
		% within Sukupuoli	37,5%	50,0%	46,4%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	4	7	11
		% within Sukupuoli	50,0%	35,0%	39,3%
	Täysin samaa mieltä	Count	0	3	3
		% within Sukupuoli	0,0%	15,0%	10,7%
Total	Count	8	20	28	
	% within Sukupuoli	100,0%	100,0%	100,0%	

## Minulla oli nukahtamiseen liittyviä vaikeuksia ennen valmistuksen alkamista \* Sukupuoli Crosstabulation

			Sukupuoli		Total
			Mies	Nainen	
Minulla oli nukahtamiseen liittyviä vaikeuksia ennen valmistuksen alkamista	Jokseenkin samaa mieltä	Count	1	2	3
		% within Sukupuoli	12,5%	10,0%	10,7%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	3	5	8
		% within Sukupuoli	37,5%	25,0%	28,6%
	Täysin samaa mieltä	Count	4	13	17
		% within Sukupuoli	50,0%	65,0%	60,7%
Total	Count	8	20	28	
	% within Sukupuoli	100,0%	100,0%	100,0%	

## Minulla oli unen määrään liittyviä vaikeuksia ennen valmistuksen alkua \* Sukupuoli Crosstabulation

			Sukupuoli		Total
			Mies	Nainen	
Minulla oli unen määrään liittyviä vaikeuksia ennen valmistuksen alkua	Täysin samaa mieltä	Count	1	1	2
		% within Sukupuoli	12,5%	5,0%	7,1%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	3	5	8
		% within Sukupuoli	37,5%	25,0%	28,6%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	2	6	8
		% within Sukupuoli	25,0%	30,0%	28,6%
	Täysin samaa mieltä	Count	2	8	10
		% within Sukupuoli	25,0%	40,0%	35,7%
Total	Count	8	20	28	
	% within Sukupuoli	100,0%	100,0%	100,0%	

## Minulla oli unen laatuun liittyviä hankaluuksia ennen valmistuksen alkua \* Sukupuoli Crosstabulation

			Sukupuoli		Total
			Mies	Nainen	
Minulla oli unen laatuun liittyviä hankaluuksia ennen valmistuksen alkua	Täysin samaa mieltä	Count	1	0	1
		% within Sukupuoli	12,5%	0,0%	3,6%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	2	6	8
		% within Sukupuoli	25,0%	30,0%	28,6%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	3	6	9
		% within Sukupuoli	37,5%	30,0%	32,1%
	Täysin samaa mieltä	Count	2	8	10
		% within Sukupuoli	25,0%	40,0%	35,7%
Total	Count	8	20	28	
	% within Sukupuoli	100,0%	100,0%	100,0%	

## Nukahtamiseni on helpottunut valmistuksen ansiosta \* Sukupuoli Crosstabulation

			Sukupuoli		Total
			Mies	Nainen	
Nukahtamiseni on helpottunut valmistuksen ansiosta	Täysin samaa mieltä	Count	0	1	1
		% within Sukupuoli	0,0%	5,0%	3,6%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	3	3	6
		% within Sukupuoli	37,5%	15,0%	21,4%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	3	7	10
		% within Sukupuoli	37,5%	35,0%	35,7%
	Täysin samaa mieltä	Count	2	9	11
		% within Sukupuoli	25,0%	45,0%	39,3%
Total	Count	8	20	28	
	% within Sukupuoli	100,0%	100,0%	100,0%	

## Nukun enemmän valmennuksen ansiosta \* Sukupuoli Crosstabulation

			Sukupuoli		Total
			Mies	Nainen	
Nukun enemmän valmennuksen ansiosta	Täysin samaa mieltä	Count	1	3	4
		% within Sukupuoli	12,5%	15,0%	14,3%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	3	2	5
		% within Sukupuoli	37,5%	10,0%	17,9%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	3	7	10
		% within Sukupuoli	37,5%	35,0%	35,7%
	Täysin samaa mieltä	Count	1	8	9
		% within Sukupuoli	12,5%	40,0%	32,1%
Total	Count	8	20	28	
	% within Sukupuoli	100,0%	100,0%	100,0%	

## Unen laatuni on parantunut valmennuksen ansiosta \* Sukupuoli Crosstabulation

			Sukupuoli		Total
			Mies	Nainen	
Unen laatuni on parantunut valmennuksen ansiosta	Täysin samaa mieltä	Count	1	3	4
		% within Sukupuoli	12,5%	15,0%	14,3%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	2	6	8
		% within Sukupuoli	25,0%	30,0%	28,6%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	5	5	10
		% within Sukupuoli	62,5%	25,0%	35,7%
	Täysin samaa mieltä	Count	0	6	6
		% within Sukupuoli	0,0%	30,0%	21,4%
Total	Count	8	20	28	
	% within Sukupuoli	100,0%	100,0%	100,0%	

## Koin usein haitallista työstressiä ennen valmennuksen alkua \* Sukupuoli Crosstabulation

			Sukupuoli		Total
			Mies	Nainen	
Koin usein haitallista työstressiä ennen valmennuksen alkua	Täysin samaa mieltä	Count	1	2	3
		% within Sukupuoli	12,5%	10,0%	10,7%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	3	6	9
		% within Sukupuoli	37,5%	30,0%	32,1%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	3	8	11
		% within Sukupuoli	37,5%	40,0%	39,3%
	Täysin samaa mieltä	Count	1	4	5
		% within Sukupuoli	12,5%	20,0%	17,9%
Total	Count	8	20	28	
	% within Sukupuoli	100,0%	100,0%	100,0%	

## Työstressi on vähentynyt valmistuksen ansiosta \* Sukupuoli Crosstabulation

			Sukupuoli		Total
			Mies	Nainen	
Työstressi on vähentynyt valmistuksen ansiosta	Täysin samaa mieltä	Count	0	1	1
		% within Sukupuoli	0,0%	5,0%	3,6%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	4	9	13
		% within Sukupuoli	50,0%	45,0%	46,4%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	4	4	8
		% within Sukupuoli	50,0%	20,0%	28,6%
	Täysin samaa mieltä	Count	0	6	6
		% within Sukupuoli	0,0%	30,0%	21,4%
Total	Count	8	20	28	
	% within Sukupuoli	100,0%	100,0%	100,0%	

## Mielialani on kohentunut valmistuksen ansiosta \* Sukupuoli Crosstabulation

			Sukupuoli		Total
			Mies	Nainen	
Mielialani on kohentunut valmistuksen ansiosta	Täysin samaa mieltä	Count	1	2	3
		% within Sukupuoli	12,5%	10,0%	10,7%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	5	16	21
		% within Sukupuoli	62,5%	80,0%	75,0%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	2	1	3
		% within Sukupuoli	25,0%	5,0%	10,7%
	Täysin samaa mieltä	Count	0	1	1
		% within Sukupuoli	0,0%	5,0%	3,6%
Total	Count	8	20	28	
	% within Sukupuoli	100,0%	100,0%	100,0%	

## Koen että minulla oli riittävästi tietämystä työssäjaksamiseen liittyen ennen valmistuksen alakamista \* Sukupuoli Crosstabulation

			Sukupuoli		Total
			Mies	Nainen	
Koen että minulla oli riittävästi tietämystä työssäjaksamiseen liittyen ennen valmistuksen alakamista	Täysin samaa mieltä	Count	2	4	6
		% within Sukupuoli	25,0%	20,0%	21,4%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	4	11	15
		% within Sukupuoli	50,0%	55,0%	53,6%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	2	5	7
		% within Sukupuoli	25,0%	25,0%	25,0%
Total	Count	8	20	28	
	% within Sukupuoli	100,0%	100,0%	100,0%	

## Jaksamiseen liittyvä tietämykseni on lisääntynyt valmennuksen ansiosta \* Sukupuoli Crosstabulation

			Sukupuoli		Total
			Mies	Nainen	
Jaksamiseen liittyvä tietämykseni on lisääntynyt valmennuksen ansiosta	Täysin samaa mieltä	Count	1	7	8
		% within Sukupuoli	12,5%	35,0%	28,6%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	7	8	15
		% within Sukupuoli	87,5%	40,0%	53,6%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	0	5	5
		% within Sukupuoli	0,0%	25,0%	17,9%
Total	Count	8	20	28	
	% within Sukupuoli	100,0%	100,0%	100,0%	

## Työtehtävien suorittaminen tuntuu aiempaa helpommalta \* Sukupuoli Crosstabulation

			Sukupuoli		Total
			Mies	Nainen	
Työtehtävien suorittaminen tuntuu aiempaa helpommalta	Täysin samaa mieltä	Count	1	2	3
		% within Sukupuoli	12,5%	10,0%	10,7%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	3	12	15
		% within Sukupuoli	37,5%	60,0%	53,6%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	4	2	6
		% within Sukupuoli	50,0%	10,0%	21,4%
	Täysin samaa mieltä	Count	0	4	4
		% within Sukupuoli	0,0%	20,0%	14,3%
Total	Count	8	20	28	
	% within Sukupuoli	100,0%	100,0%	100,0%	

## Koen saavani enemmän aikaan \* Sukupuoli Crosstabulation

			Sukupuoli		Total
			Mies	Nainen	
Koen saavani enemmän aikaan	Täysin samaa mieltä	Count	1	3	4
		% within Sukupuoli	12,5%	15,0%	14,3%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	4	9	13
		% within Sukupuoli	50,0%	45,0%	46,4%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	3	4	7
		% within Sukupuoli	37,5%	20,0%	25,0%
	Täysin samaa mieltä	Count	0	4	4
		% within Sukupuoli	0,0%	20,0%	14,3%
Total	Count	8	20	28	
	% within Sukupuoli	100,0%	100,0%	100,0%	

## Koen viihtyvänä työssänäni paremmin \* Sukupuoli Crosstabulation

			Sukupuoli		Total
			Mies	Nainen	
Koen viihtyvänä työssänäni paremmin	Täysin samaa mieltä	Count	0	3	3
		% within Sukupuoli	0,0%	15,0%	10,7%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	5	10	15
		% within Sukupuoli	62,5%	50,0%	53,6%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	3	3	6
		% within Sukupuoli	37,5%	15,0%	21,4%
	Täysin samaa mieltä	Count	0	4	4
		% within Sukupuoli	0,0%	20,0%	14,3%
Total	Count	8	20	28	
	% within Sukupuoli	100,0%	100,0%	100,0%	

## Työn haasteet eivät ahdistakaan minua yhtä helposti \* Sukupuoli Crosstabulation

			Sukupuoli		Total
			Mies	Nainen	
Työn haasteet eivät ahdistakaan minua yhtä helposti	Täysin samaa mieltä	Count	0	3	3
		% within Sukupuoli	0,0%	15,0%	10,7%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	6	11	17
		% within Sukupuoli	75,0%	55,0%	60,7%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	2	2	4
		% within Sukupuoli	25,0%	10,0%	14,3%
	Täysin samaa mieltä	Count	0	4	4
		% within Sukupuoli	0,0%	20,0%	14,3%
Total	Count	8	20	28	
	% within Sukupuoli	100,0%	100,0%	100,0%	

## Työmotivaationi on kohentunut \* Sukupuoli Crosstabulation

			Sukupuoli		Total
			Mies	Nainen	
Työmotivaationi on kohentunut	Täysin samaa mieltä	Count	2	3	5
		% within Sukupuoli	25,0%	15,0%	17,9%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	5	11	16
		% within Sukupuoli	62,5%	55,0%	57,1%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	1	2	3
		% within Sukupuoli	12,5%	10,0%	10,7%
	Täysin samaa mieltä	Count	0	4	4
		% within Sukupuoli	0,0%	20,0%	14,3%
Total	Count	8	20	28	
	% within Sukupuoli	100,0%	100,0%	100,0%	

## Asiakaskohtaamiset tuntuvat helpommilta \* Sukupuoli Crosstabulation

			Sukupuoli		Total
			Mies	Nainen	
Asiakaskohtaamiset tuntuvat helpommilta	Täysin samaa mieltä	Count	1	3	4
		% within Sukupuoli	12,5%	15,0%	14,3%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	5	11	16
		% within Sukupuoli	62,5%	55,0%	57,1%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	2	3	5
		% within Sukupuoli	25,0%	15,0%	17,9%
	Täysin samaa mieltä	Count	0	3	3
		% within Sukupuoli	0,0%	15,0%	10,7%
Total	Count	8	20	28	
	% within Sukupuoli	100,0%	100,0%	100,0%	

## Itseluottamukseni on kasvanut \* Sukupuoli Crosstabulation

			Sukupuoli		Total
			Mies	Nainen	
Itseluottamukseni on kasvanut	Täysin samaa mieltä	Count	0	4	4
		% within Sukupuoli	0,0%	20,0%	14,3%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	7	9	16
		% within Sukupuoli	87,5%	45,0%	57,1%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	1	5	6
		% within Sukupuoli	12,5%	25,0%	21,4%
	Täysin samaa mieltä	Count	0	2	2
		% within Sukupuoli	0,0%	10,0%	7,1%
Total	Count	8	20	28	
	% within Sukupuoli	100,0%	100,0%	100,0%	

## Olen halukas jatkamaan Joensuun Yrittäjien TYHY-ryhmässä hankkeen päätyttyä \* Sukupuoli Crosstabulation

			Sukupuoli		Total
			Mies	Nainen	
Olen halukas jatkamaan Joensuun Yrittäjien TYHY-ryhmässä hankkeen päätyttyä	Täysin samaa mieltä	Count	6	17	23
		% within Sukupuoli	75,0%	85,0%	82,1%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	1	2	3
		% within Sukupuoli	12,5%	10,0%	10,7%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	1	1	2
		% within Sukupuoli	12,5%	5,0%	7,1%
Total	Count	8	20	28	
	% within Sukupuoli	100,0%	100,0%	100,0%	

Kysely 1:n ristiintaulukointi vastaajien iän mukaan

**Crosstabs****Ajanhallintani on tehostunut valmennuksen ansiosta \* Ikä Crosstabulation**

			Ikä		Total
			Alle 50 vuotta	50 vuotta tai enemmän	
Ajanhallintani on tehostunut valmennuksen ansiosta	Täysin samaa mieltä	Count	1	2	3
		% within Ikä	8,3%	12,5%	10,7%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	5	13	18
		% within Ikä	41,7%	81,3%	64,3%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	5	0	5
		% within Ikä	41,7%	0,0%	17,9%
	Täysin eri mieltä	Count	1	1	2
		% within Ikä	8,3%	6,3%	7,1%
Total	Count	12	16	28	
	% within Ikä	100,0%	100,0%	100,0%	

**Työnhyvinvointini on parantanut valmennuksen ansiosta \* Ikä Crosstabulation**

			Ikä		Total
			Alle 50 vuotta	50 vuotta tai enemmän	
Työnhyvinvointini on parantanut valmennuksen ansiosta	Täysin samaa mieltä	Count	0	3	3
		% within Ikä	0,0%	18,8%	10,7%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	11	11	22
		% within Ikä	91,7%	68,8%	78,6%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	1	2	3
		% within Ikä	8,3%	12,5%	10,7%
	Total	Count	12	16	28
		% within Ikä	100,0%	100,0%	100,0%

**Valmmuksen ansiosta hyödynnän älypuhelinta paremmin työssäni \* Ikä Crosstabulation**

			Ikä		Total
			Alle 50 vuotta	50 vuotta tai enemmän	
Valmmuksen ansiosta hyödynnän älypuhelinta paremmin työssäni	Täysin samaa mieltä	Count	0	2	2
		% within Ikä	0,0%	12,5%	7,1%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	4	8	12
		% within Ikä	33,3%	50,0%	42,9%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	5	4	9
		% within Ikä	41,7%	25,0%	32,1%
	Täysin samaa mieltä	Count	3	2	5
		% within Ikä	25,0%	12,5%	17,9%
Total	Count	12	16	28	
	% within Ikä	100,0%	100,0%	100,0%	

## Koen jaksavani töissä paremmin valmennuksen ansiosta \* Ikä Crosstabulation

			Ikä		Total
			Alle 50 vuotta	50 vuotta tai enemmän	
Koen jaksavani töissä paremmin valmennuksen ansiosta	Täysin samaa mieltä	Count	1	3	4
		% within Ikä	8,3%	18,8%	14,3%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	8	10	18
		% within Ikä	66,7%	62,5%	64,3%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	3	3	6
		% within Ikä	25,0%	18,8%	21,4%
Total	Count	12	16	28	
	% within Ikä	100,0%	100,0%	100,0%	

## Koen jaksavani vapaa-ajalla paremmin valmennuksen ansiosta \* Ikä Crosstabulation

			Ikä		Total
			Alle 50 vuotta	50 vuotta tai enemmän	
Koen jaksavani vapaa-ajalla paremmin valmennuksen ansiosta	Täysin samaa mieltä	Count	2	4	6
		% within Ikä	16,7%	25,0%	21,4%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	9	10	19
		% within Ikä	75,0%	62,5%	67,9%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	1	2	3
		% within Ikä	8,3%	12,5%	10,7%
Total	Count	12	16	28	
	% within Ikä	100,0%	100,0%	100,0%	

## Liikun enemmän valmennuksen ansiosta \* Ikä Crosstabulation

			Ikä		Total
			Alle 50 vuotta	50 vuotta tai enemmän	
Liikun enemmän valmennuksen ansiosta	Täysin samaa mieltä	Count	2	7	9
		% within Ikä	16,7%	43,8%	32,1%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	6	8	14
		% within Ikä	50,0%	50,0%	50,0%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	4	1	5
		% within Ikä	33,3%	6,3%	17,9%
Total	Count	12	16	28	
	% within Ikä	100,0%	100,0%	100,0%	

**Syön terveellisemmin valmennuksen ansiosta \* Ikä Crosstabulation**

			Ikä		Total
			Alle 50 vuotta	50 vuotta tai enemmän	
Syön terveellisemmin valmennuksen ansiosta	Täysin samaa mieltä	Count	1	3	4
		% within Ikä	8,3%	18,8%	14,3%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	6	9	15
		% within Ikä	50,0%	56,3%	53,6%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	4	4	8
		% within Ikä	33,3%	25,0%	28,6%
	Täysin samaa mieltä	Count	1	0	1
		% within Ikä	8,3%	0,0%	3,6%
Total	Count	12	16	28	
	% within Ikä	100,0%	100,0%	100,0%	

**Tuottavuus yrityksessäni on parantunut valmennuksen ansiosta \* Ikä Crosstabulation**

			Ikä		Total
			Alle 50 vuotta	50 vuotta tai enemmän	
Tuottavuus yrityksessäni on parantunut valmennuksen ansiosta	Täysin samaa mieltä	Count	0	1	1
		% within Ikä	0,0%	6,3%	3,6%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	4	9	13
		% within Ikä	33,3%	56,3%	46,4%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	6	5	11
		% within Ikä	50,0%	31,3%	39,3%
	Täysin samaa mieltä	Count	2	1	3
		% within Ikä	16,7%	6,3%	10,7%
Total	Count	12	16	28	
	% within Ikä	100,0%	100,0%	100,0%	

**Minulla oli nukahtamiseen liittyviä vaikeuksia ennen valmennuksen alkamista \* Ikä Crosstabulation**

			Ikä		Total
			Alle 50 vuotta	50 vuotta tai enemmän	
Minulla oli nukahtamiseen liittyviä vaikeuksia ennen valmennuksen alkamista	Jokseenkin samaa mieltä	Count	2	1	3
		% within Ikä	16,7%	6,3%	10,7%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	4	4	8
		% within Ikä	33,3%	25,0%	28,6%
	Täysin samaa mieltä	Count	6	11	17
		% within Ikä	50,0%	68,8%	60,7%
Total	Count	12	16	28	
	% within Ikä	100,0%	100,0%	100,0%	

## Minulla oli unen määrään liittyviä vaikeuksia ennen valmistuksen alkua \* Ikä Crosstabulation

			Ikä		Total
			Alle 50 vuotta	50 vuotta tai enemmän	
Minulla oli unen määrään liittyviä vaikeuksia ennen valmistuksen alkua	Täysin samaa mieltä	Count	2	0	2
		% within Ikä	16,7%	0,0%	7,1%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	2	6	8
		% within Ikä	16,7%	37,5%	28,6%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	4	4	8
		% within Ikä	33,3%	25,0%	28,6%
	Täysin samaa mieltä	Count	4	6	10
		% within Ikä	33,3%	37,5%	35,7%
Total	Count	12	16	28	
	% within Ikä	100,0%	100,0%	100,0%	

## Minulla oli unen laatuun liittyviä hankaluuksia ennen valmistuksen alkua \* Ikä Crosstabulation

			Ikä		Total
			Alle 50 vuotta	50 vuotta tai enemmän	
Minulla oli unen laatuun liittyviä hankaluuksia ennen valmistuksen alkua	Täysin samaa mieltä	Count	1	0	1
		% within Ikä	8,3%	0,0%	3,6%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	3	5	8
		% within Ikä	25,0%	31,3%	28,6%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	4	5	9
		% within Ikä	33,3%	31,3%	32,1%
	Täysin samaa mieltä	Count	4	6	10
		% within Ikä	33,3%	37,5%	35,7%
Total	Count	12	16	28	
	% within Ikä	100,0%	100,0%	100,0%	

## Nukahtamiseni on helpottunut valmistuksen ansiosta \* Ikä Crosstabulation

			Ikä		Total
			Alle 50 vuotta	50 vuotta tai enemmän	
Nukahtamiseni on helpottunut valmistuksen ansiosta	Täysin samaa mieltä	Count	0	1	1
		% within Ikä	0,0%	6,3%	3,6%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	2	4	6
		% within Ikä	16,7%	25,0%	21,4%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	5	5	10
		% within Ikä	41,7%	31,3%	35,7%
	Täysin samaa mieltä	Count	5	6	11
		% within Ikä	41,7%	37,5%	39,3%
Total	Count	12	16	28	
	% within Ikä	100,0%	100,0%	100,0%	

## Nukun enemmän valmennuksen ansiosta \* Ikä Crosstabulation

			Ikä		Total
			Alle 50 vuotta	50 vuotta tai enemmän	
Nukun enemmän valmennuksen ansiosta	Täysin samaa mieltä	Count	2	2	4
		% within Ikä	16,7%	12,5%	14,3%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	1	4	5
		% within Ikä	8,3%	25,0%	17,9%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	4	6	10
		% within Ikä	33,3%	37,5%	35,7%
	Täysin samaa mieltä	Count	5	4	9
		% within Ikä	41,7%	25,0%	32,1%
Total	Count	12	16	28	
	% within Ikä	100,0%	100,0%	100,0%	

## Unen laatuni on parantunut valmennuksen ansiosta \* Ikä Crosstabulation

			Ikä		Total
			Alle 50 vuotta	50 vuotta tai enemmän	
Unen laatuni on parantunut valmennuksen ansiosta	Täysin samaa mieltä	Count	2	2	4
		% within Ikä	16,7%	12,5%	14,3%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	2	6	8
		% within Ikä	16,7%	37,5%	28,6%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	5	5	10
		% within Ikä	41,7%	31,3%	35,7%
	Täysin samaa mieltä	Count	3	3	6
		% within Ikä	25,0%	18,8%	21,4%
Total	Count	12	16	28	
	% within Ikä	100,0%	100,0%	100,0%	

## Koin usein haitallista työstressiä ennen valmennuksen alkua \* Ikä Crosstabulation

			Ikä		Total
			Alle 50 vuotta	50 vuotta tai enemmän	
Koin usein haitallista työstressiä ennen valmennuksen alkua	Täysin samaa mieltä	Count	2	1	3
		% within Ikä	16,7%	6,3%	10,7%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	3	6	9
		% within Ikä	25,0%	37,5%	32,1%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	4	7	11
		% within Ikä	33,3%	43,8%	39,3%
	Täysin samaa mieltä	Count	3	2	5
		% within Ikä	25,0%	12,5%	17,9%
Total	Count	12	16	28	
	% within Ikä	100,0%	100,0%	100,0%	

## Työstressi on vähentynyt valmennuksen ansiosta \* Ikä Crosstabulation

			Ikä		Total
			Alle 50 vuotta	50 vuotta tai enemmän	
Työstressi on vähentynyt valmennuksen ansiosta	Täysin samaa mieltä	Count	0	1	1
		% within Ikä	0,0%	6,3%	3,6%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	3	10	13
		% within Ikä	25,0%	62,5%	46,4%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	5	3	8
		% within Ikä	41,7%	18,8%	28,6%
	Täysin samaa mieltä	Count	4	2	6
		% within Ikä	33,3%	12,5%	21,4%
Total	Count	12	16	28	
	% within Ikä	100,0%	100,0%	100,0%	

## Mielialani on kohentunut valmennuksen ansiosta \* Ikä Crosstabulation

			Ikä		Total
			Alle 50 vuotta	50 vuotta tai enemmän	
Mielialani on kohentunut valmennuksen ansiosta	Täysin samaa mieltä	Count	1	2	3
		% within Ikä	8,3%	12,5%	10,7%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	9	12	21
		% within Ikä	75,0%	75,0%	75,0%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	2	1	3
		% within Ikä	16,7%	6,3%	10,7%
	Täysin samaa mieltä	Count	0	1	1
		% within Ikä	0,0%	6,3%	3,6%
Total	Count	12	16	28	
	% within Ikä	100,0%	100,0%	100,0%	

## Koen että minulla oli riittävästi tietämystä työssäjaksamiseen liittyen ennen valmennuksen alakamista \* Ikä Crosstabulation

			Ikä		Total
			Alle 50 vuotta	50 vuotta tai enemmän	
Koen että minulla oli riittävästi tietämystä työssäjaksamiseen liittyen ennen valmennuksen alakamista	Täysin samaa mieltä	Count	4	2	6
		% within Ikä	33,3%	12,5%	21,4%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	6	9	15
		% within Ikä	50,0%	56,3%	53,6%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	2	5	7
		% within Ikä	16,7%	31,3%	25,0%
Total	Count	12	16	28	
	% within Ikä	100,0%	100,0%	100,0%	

## Jaksamiseen liittyvä tietämykseni on lisääntynyt valmennuksen ansiosta \* Ikä Crosstabulation

			Ikä		Total
			Alle 50 vuotta	50 vuotta tai enemmän	
Jaksamiseen liittyvä tietämykseni on lisääntynyt valmennuksen ansiosta	Täysin samaa mieltä	Count	2	6	8
		% within Ikä	16,7%	37,5%	28,6%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	7	8	15
		% within Ikä	58,3%	50,0%	53,6%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	3	2	5
		% within Ikä	25,0%	12,5%	17,9%
Total	Count	12	16	28	
	% within Ikä	100,0%	100,0%	100,0%	

## Työtehtävien suorittaminen tuntuu aiempaa helpommalta \* Ikä Crosstabulation

			Ikä		Total
			Alle 50 vuotta	50 vuotta tai enemmän	
Työtehtävien suorittaminen tuntuu aiempaa helpommalta	Täysin samaa mieltä	Count	1	2	3
		% within Ikä	8,3%	12,5%	10,7%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	6	9	15
		% within Ikä	50,0%	56,3%	53,6%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	3	3	6
		% within Ikä	25,0%	18,8%	21,4%
	Täysin samaa mieltä	Count	2	2	4
		% within Ikä	16,7%	12,5%	14,3%
Total	Count	12	16	28	
	% within Ikä	100,0%	100,0%	100,0%	

## Koen saavani enemmän aikaan \* Ikä Crosstabulation

			Ikä		Total
			Alle 50 vuotta	50 vuotta tai enemmän	
Koen saavani enemmän aikaan	Täysin samaa mieltä	Count	2	2	4
		% within Ikä	16,7%	12,5%	14,3%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	4	9	13
		% within Ikä	33,3%	56,3%	46,4%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	4	3	7
		% within Ikä	33,3%	18,8%	25,0%
	Täysin samaa mieltä	Count	2	2	4
		% within Ikä	16,7%	12,5%	14,3%
Total	Count	12	16	28	
	% within Ikä	100,0%	100,0%	100,0%	

## Koen viihtyvänä työssäni paremmin \* Ikä Crosstabulation

			Ikä		Total
			Alle 50 vuotta	50 vuotta tai enemmän	
Koen viihtyvänä työssäni paremmin	Täysin samaa mieltä	Count	1	2	3
		% within Ikä	8,3%	12,5%	10,7%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	7	8	15
		% within Ikä	58,3%	50,0%	53,6%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	2	4	6
		% within Ikä	16,7%	25,0%	21,4%
	Täysin samaa mieltä	Count	2	2	4
		% within Ikä	16,7%	12,5%	14,3%
Total	Count	12	16	28	
	% within Ikä	100,0%	100,0%	100,0%	

## Työn haasteet eivät ahdistakaan minua yhtä helposti \* Ikä Crosstabulation

			Ikä		Total
			Alle 50 vuotta	50 vuotta tai enemmän	
Työn haasteet eivät ahdistakaan minua yhtä helposti	Täysin samaa mieltä	Count	1	2	3
		% within Ikä	8,3%	12,5%	10,7%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	7	10	17
		% within Ikä	58,3%	62,5%	60,7%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	2	2	4
		% within Ikä	16,7%	12,5%	14,3%
	Täysin samaa mieltä	Count	2	2	4
		% within Ikä	16,7%	12,5%	14,3%
Total	Count	12	16	28	
	% within Ikä	100,0%	100,0%	100,0%	

## Työmotivaationi on kohentunut \* Ikä Crosstabulation

			Ikä		Total
			Alle 50 vuotta	50 vuotta tai enemmän	
Työmotivaationi on kohentunut	Täysin samaa mieltä	Count	2	3	5
		% within Ikä	16,7%	18,8%	17,9%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	6	10	16
		% within Ikä	50,0%	62,5%	57,1%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	2	1	3
		% within Ikä	16,7%	6,3%	10,7%
	Täysin samaa mieltä	Count	2	2	4
		% within Ikä	16,7%	12,5%	14,3%
Total	Count	12	16	28	
	% within Ikä	100,0%	100,0%	100,0%	

## Asiakaskohtaiset tuntevat helpommilta \* Ikä Crosstabulation

			Ikä		Total
			Alle 50 vuotta	50 vuotta tai enemmän	
Asiakaskohtaiset tuntevat helpommilta	Täysin samaa mieltä	Count	1	3	4
		% within Ikä	8,3%	18,8%	14,3%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	6	10	16
		% within Ikä	50,0%	62,5%	57,1%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	3	2	5
		% within Ikä	25,0%	12,5%	17,9%
	Täysin samaa mieltä	Count	2	1	3
		% within Ikä	16,7%	6,3%	10,7%
Total	Count	12	16	28	
	% within Ikä	100,0%	100,0%	100,0%	

## Itseluottamukseni on kasvanut \* Ikä Crosstabulation

			Ikä		Total
			Alle 50 vuotta	50 vuotta tai enemmän	
Itseluottamukseni on kasvanut	Täysin samaa mieltä	Count	1	3	4
		% within Ikä	8,3%	18,8%	14,3%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	7	9	16
		% within Ikä	58,3%	56,3%	57,1%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	3	3	6
		% within Ikä	25,0%	18,8%	21,4%
	Täysin samaa mieltä	Count	1	1	2
		% within Ikä	8,3%	6,3%	7,1%
Total	Count	12	16	28	
	% within Ikä	100,0%	100,0%	100,0%	

## Kysely 1:n korrelaatiot

## Nonparametric Correlations

[DataSet1] Z:\Opari\valmennus mikro koodipohja.sav

			Correlations				
			Työstressi on vähentynyt valmennuksen ansiosta	Syön terveellisemmin valmennuksen ansiosta	Liikun enemmän valmennuksen ansiosta	Koen jaksavani töissä paremmin valmennuksen ansiosta	Työnhyvinvointini on parantanut valmennuksen ansiosta
Spearman's rho	Työstressi on vähentynyt valmennuksen ansiosta	Correlation Coefficient	1,000	,513**	,614**	,571**	,467**
		Sig. (2-tailed)	.	,005	,001	,002	,012
		N	28	28	28	28	28
	Syön terveellisemmin valmennuksen ansiosta	Correlation Coefficient	,513**	1,000	,466**	,499**	,464**
		Sig. (2-tailed)	,005	.	,012	,007	,013
	N	28	28	28	28	28	
	Liikun enemmän valmennuksen ansiosta	Correlation Coefficient	,614**	,466**	1,000	,636**	,318
		Sig. (2-tailed)	,001	,012	.	,000	,099
	N	28	28	28	28	28	28
	Koen jaksavani töissä paremmin valmennuksen ansiosta	Correlation Coefficient	,571**	,499**	,636**	1,000	,528**
		Sig. (2-tailed)	,002	,007	,000	.	,004
	N	28	28	28	28	28	28
	Työnhyvinvointini on parantanut valmennuksen ansiosta	Correlation Coefficient	,467**	,464**	,318	,528**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,012	,013	,099	,004	.
	N	28	28	28	28	28	28

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Nonparametric Correlations

			Correlations				
			Koen jaksavani töissä paremmin valmennuksen ansiosta	Työtehtävien suorittaminen tuntuu aiempaa helpommalta	Koen jaksavani vapaa-ajalla paremmin valmennuksen ansiosta	Koen saavani enemmän aikaan	Valmmuksen ansiosta hyödynnän älypuhelinia paremmin työssäni
Spearman's rho	Koen jaksavani töissä paremmin valmennuksen ansiosta	Correlation Coefficient	1,000	,530**	,665**	,500**	,204
		Sig. (2-tailed)	.	,004	,000	,007	,298
		N	28	28	28	28	28
	Työtehtävien suorittaminen tuntuu aiempaa helpommalta	Correlation Coefficient	,530**	1,000	,686**	,829**	,032
		Sig. (2-tailed)	,004	.	,000	,000	,870
	N	28	28	28	28	28	
	Koen jaksavani vapaa-ajalla paremmin valmennuksen ansiosta	Correlation Coefficient	,665**	,686**	1,000	,650**	,280
		Sig. (2-tailed)	,000	,000	.	,000	,149
	N	28	28	28	28	28	28
	Koen saavani enemmän aikaan	Correlation Coefficient	,500**	,829**	,650**	1,000	,033
		Sig. (2-tailed)	,007	,000	,000	.	,869
	N	28	28	28	28	28	28
	Valmmuksen ansiosta hyödynnän älypuhelinia paremmin työssäni	Correlation Coefficient	,204	,032	,280	,033	1,000
		Sig. (2-tailed)	,298	,870	,149	,869	.
	N	28	28	28	28	28	28

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Nonparametric Correlations

Correlations

			Koen jaksavani töissä paremmin valmistuksen ansiosta	Asiakaskohtaukset tuntuvat helpommilta	Työn haasteet eivät ahdistakaan yhtä helposti	Itseluottamukseni on kasvanut	Koen viihtyvänä työssäni paremmin
Spearman's rho	Koen jaksavani töissä paremmin valmistuksen ansiosta	Correlation Coefficient	1,000	,345	,470	,178	,271
		Sig. (2-tailed)	.	,073	,012	,370	,164
		N	28	28	28	28	28
	Asiakaskohtaukset tuntuvat helpommilta	Correlation Coefficient	,345	1,000	,787**	,661**	,735**
		Sig. (2-tailed)	,073	.	,000	,000	,000
		N	28	28	28	28	28
Työn haasteet eivät ahdistakaan yhtä helposti	Correlation Coefficient	,470*	,787**	1,000	,576**	,796**	
	Sig. (2-tailed)	,012	,000	.	,001	,000	
	N	28	28	28	28	28	
Itseluottamukseni on kasvanut	Correlation Coefficient	,178	,661**	,576**	1,000	,810**	
	Sig. (2-tailed)	,370	,000	,001	.	,001	
	N	28	28	28	28	28	
Koen viihtyvänä työssäni paremmin	Correlation Coefficient	,271	,735**	,796**	,610**	1,000	
	Sig. (2-tailed)	,164	,000	,000	,001	.	
	N	28	28	28	28	28	

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Nonparametric Correlations

Correlations

			Liikun enemmän valmistuksen ansiosta	Nukun enemmän valmistuksen ansiosta	Unen laatu on parantunut valmistuksen ansiosta	Mielialani on kohentunut valmistuksen ansiosta	Työmotivaationi on kohentunut
Spearman's rho	Liikun enemmän valmistuksen ansiosta	Correlation Coefficient	1,000	,480**	,406	,633**	,421
		Sig. (2-tailed)	.	,010	,032	,000	,025
		N	28	28	28	28	28
	Nukun enemmän valmistuksen ansiosta	Correlation Coefficient	,480**	1,000	,812**	,471	,722**
		Sig. (2-tailed)	,010	.	,000	,011	,000
		N	28	28	28	28	28
Unen laatu on parantunut valmistuksen ansiosta	Correlation Coefficient	,406*	,812**	1,000	,540**	,776**	
	Sig. (2-tailed)	,032	,000	.	,003	,000	
	N	28	28	28	28	28	
Mielialani on kohentunut valmistuksen ansiosta	Correlation Coefficient	,633**	,471*	,540**	1,000	,420*	
	Sig. (2-tailed)	,000	,011	,003	.	,028	
	N	28	28	28	28	28	
Työmotivaationi on kohentunut	Correlation Coefficient	,421	,722**	,776**	,420*	1,000	
	Sig. (2-tailed)	,025	,000	,000	,026	.	
	N	28	28	28	28	28	

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Nonparametric Correlations

Correlations

			Työstressi on vähentynyt valmennuksen ansiosta	Mielialani on kohentunut valmennuksen ansiosta	Työn haasteet eivät ahdistu minua yhtä helposti	Työmotivaationi on kohentunut	Valmmuksen ansiosta hyödynnän älypuhelinta paremmin työssäni
Spearman's rho	Työstressi on vähentynyt valmennuksen ansiosta	Correlation Coefficient	1,000	,412	,766**	,765**	,053
		Sig. (2-tailed)	.	,029	,000	,000	,791
		N	28	28	28	28	28
	Mielialani on kohentunut valmennuksen ansiosta	Correlation Coefficient	,412	1,000	,444*	,420*	,097
		Sig. (2-tailed)	,029	.	,018	,028	,625
		N	28	28	28	28	28
	Työn haasteet eivät ahdistu minua yhtä helposti	Correlation Coefficient	,766**	,444*	1,000	,903**	-,122
		Sig. (2-tailed)	,000	,018	.	,000	,536
		N	28	28	28	28	28
	Työmotivaationi on kohentunut	Correlation Coefficient	,765**	,420*	,903**	1,000	,049
		Sig. (2-tailed)	,000	,028	,000	.	,805
		N	28	28	28	28	28
	Valmmuksen ansiosta hyödynnän älypuhelinta paremmin työssäni	Correlation Coefficient	,053	,097	-,122	,049	1,000
		Sig. (2-tailed)	,791	,625	,536	,805	.
		N	28	28	28	28	28

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Nonparametric Correlations

Correlations

			Ajanhallintani on tehostunut valmennuksen ansiosta	Koen jaksavani töissä paremmin valmennuksen ansiosta	Valmmuksen ansiosta hyödynnän älypuhelinta paremmin työssäni	Koen saavani enemmän aikaan	Koen viihtyvänä työssäni paremmin
Spearman's rho	Ajanhallintani on tehostunut valmennuksen ansiosta	Correlation Coefficient	1,000	,389*	,336	,603**	,484**
		Sig. (2-tailed)	.	,041	,081	,001	,009
		N	28	28	28	28	28
	Koen jaksavani töissä paremmin valmennuksen ansiosta	Correlation Coefficient	,389*	1,000	,204	,500**	,271
		Sig. (2-tailed)	,041	.	,298	,007	,164
		N	28	28	28	28	28
	Valmmuksen ansiosta hyödynnän älypuhelinta paremmin työssäni	Correlation Coefficient	,336	,204	1,000	,033	-,001
		Sig. (2-tailed)	,081	,298	.	,869	,996
		N	28	28	28	28	28
	Koen saavani enemmän aikaan	Correlation Coefficient	,603**	,500**	,033	1,000	,761**
		Sig. (2-tailed)	,001	,007	,869	.	,000
		N	28	28	28	28	28
	Koen viihtyvänä työssäni paremmin	Correlation Coefficient	,484**	,271	-,001	,761**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,009	,164	,996	,000	.
		N	28	28	28	28	28

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Nonparametric Correlations

Correlations

			Työstressi on vähentynyt valmennuksen ansiosta	Unen laatuni on parantunut valmennuksen ansiosta	Nukun enemmän valmennuksen ansiosta	Ajanhallintani on tehostunut valmennuksen ansiosta	Koen jaksavani vapaa-ajalla paremmin valmennuksen ansiosta
Spearman's rho	Työstressi on vähentynyt valmennuksen ansiosta	Correlation Coefficient	1,000	,661**	,700**	,554*	,552**
		Sig. (2-tailed)	.	,000	,000	,002	,002
		N	28	28	28	28	28
	Unen laatuni on parantunut valmennuksen ansiosta	Correlation Coefficient	,661**	1,000	,812**	,559**	,659**
		Sig. (2-tailed)	,000	.	,000	,002	,000
N		28	28	28	28	28	
Nukun enemmän valmennuksen ansiosta	Correlation Coefficient	,700**	,812**	1,000	,470*	,589**	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	.	,012	,001	
	N	28	28	28	28	28	
Ajanhallintani on tehostunut valmennuksen ansiosta	Correlation Coefficient	,554*	,559**	,470*	1,000	,600**	
	Sig. (2-tailed)	,002	,002	,012	.	,001	
	N	28	28	28	28	28	
Koen jaksavani vapaa-ajalla paremmin valmennuksen ansiosta	Correlation Coefficient	,552**	,659**	,589**	,600**	1,000	
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,001	,001	.	
	N	28	28	28	28	28	

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Nonparametric Correlations

Correlations

			Työhyvinvointini on parantanut valmennuksen ansiosta	Mielialani on kohentunut valmennuksen ansiosta	Ajanhallintani on tehostunut valmennuksen ansiosta	Koen viihtyvänä työssäni paremmin	Nukun enemmän valmennuksen ansiosta
Spearman's rho	Työhyvinvointini on parantanut valmennuksen ansiosta	Correlation Coefficient	1,000	,478*	,532**	,434*	,340
		Sig. (2-tailed)	.	,010	,004	,021	,077
		N	28	28	28	28	28
	Mielialani on kohentunut valmennuksen ansiosta	Correlation Coefficient	,478*	1,000	,199	,417*	,471*
		Sig. (2-tailed)	,010	.	,309	,027	,011
N		28	28	28	28	28	
Ajanhallintani on tehostunut valmennuksen ansiosta	Correlation Coefficient	,532**	,199	1,000	,484**	,470*	
	Sig. (2-tailed)	,004	,309	.	,009	,012	
	N	28	28	28	28	28	
Koen viihtyvänä työssäni paremmin	Correlation Coefficient	,434*	,417*	,484**	1,000	,518**	
	Sig. (2-tailed)	,021	,027	,009	.	,005	
	N	28	28	28	28	28	
Nukun enemmän valmennuksen ansiosta	Correlation Coefficient	,340	,471*	,470*	,518**	1,000	
	Sig. (2-tailed)	,077	,011	,012	,005	.	
	N	28	28	28	28	28	

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Kysely 2:n ristiintaulukointi vastaajien sukupuolen mukaan

## Sosiaalisen median käyttö on parantanut työssä jaksamistani \* Sukupuoli Crosstabulation

			Sukupuoli		Total
			nainen	mies	
Sosiaalisen median käyttö on parantanut työssä jaksamistani	Jokseenkin samaa mieltä	Count	4	3	7
		% within Sukupuoli	20,0%	23,1%	21,2%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	8	5	13
		% within Sukupuoli	40,0%	38,5%	39,4%
	Täysin eri mieltä	Count	8	5	13
		% within Sukupuoli	40,0%	38,5%	39,4%
Total	Count	20	13	33	
	% within Sukupuoli	100,0%	100,0%	100,0%	

## Verkkokaupan ylläpitäminen on helpottanut työssä jaksamistani \* Sukupuoli Crosstabulation

			Sukupuoli		Total
			nainen	mies	
Verkkokaupan ylläpitäminen on helpottanut työssä jaksamistani	Jokseenkin samaa mieltä	Count	2	0	2
		% within Sukupuoli	20,0%	0,0%	11,1%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	3	2	5
		% within Sukupuoli	30,0%	25,0%	27,8%
	Täysin eri mieltä	Count	5	6	11
		% within Sukupuoli	50,0%	75,0%	61,1%
Total	Count	10	8	18	
	% within Sukupuoli	100,0%	100,0%	100,0%	

## Älypuhelimien käyttö on helpottanut työssä jaksamistani \* Sukupuoli Crosstabulation

			Sukupuoli		Total
			nainen	mies	
Älypuhelimien käyttö on helpottanut työssä jaksamistani	Täysin samaa mieltä	Count	2	0	2
		% within Sukupuoli	11,1%	0,0%	5,7%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	6	8	14
		% within Sukupuoli	33,3%	47,1%	40,0%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	5	7	12
		% within Sukupuoli	27,8%	41,2%	34,3%
	Täysin eri mieltä	Count	5	2	7
		% within Sukupuoli	27,8%	11,8%	20,0%
Total	Count	18	17	35	
	% within Sukupuoli	100,0%	100,0%	100,0%	

## Stressi on vähentynyt älypuhelimien käytön seurauksena \* Sukupuoli Crosstabulation

			Sukupuoli		Total
			nainen	mies	
Stressi on vähentynyt älypuhelimien käytön seurauksena	Täysin samaa mieltä	Count	1	0	1
		% within Sukupuoli	5,6%	0,0%	2,9%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	3	4	7
		% within Sukupuoli	16,7%	23,5%	20,0%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	8	8	16
		% within Sukupuoli	44,4%	47,1%	45,7%
	Täysin eri mieltä	Count	6	5	11
		% within Sukupuoli	33,3%	29,4%	31,4%
Total	Count	18	17	35	
	% within Sukupuoli	100,0%	100,0%	100,0%	

## Yksin työskentely auttaa työssä jaksamistani \* Sukupuoli Crosstabulation

			Sukupuoli		Total
			nainen	mies	
Yksin työskentely auttaa työssä jaksamistani	Täysin samaa mieltä	Count	2	0	2
		% within Sukupuoli	8,0%	0,0%	4,8%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	8	5	13
		% within Sukupuoli	32,0%	29,4%	31,0%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	10	6	16
		% within Sukupuoli	40,0%	35,3%	38,1%
	Täysin eri mieltä	Count	5	6	11
		% within Sukupuoli	20,0%	35,3%	26,2%
Total	Count	25	17	42	
	% within Sukupuoli	100,0%	100,0%	100,0%	

## Työtovereitteni tuki auttaa työssä jaksamistani \* Sukupuoli Crosstabulation

			Sukupuoli		Total
			nainen	mies	
Työtovereitteni tuki auttaa työssä jaksamistani	Täysin samaa mieltä	Count	5	5	10
		% within Sukupuoli	25,0%	35,7%	29,4%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	9	8	17
		% within Sukupuoli	45,0%	57,1%	50,0%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	4	0	4
		% within Sukupuoli	20,0%	0,0%	11,8%
	Täysin eri mieltä	Count	2	1	3
		% within Sukupuoli	10,0%	7,1%	8,8%
Total	Count	20	14	34	
	% within Sukupuoli	100,0%	100,0%	100,0%	

## Läheisten tuki auttaa työssä jaksamistani \* Sukupuoli Crosstabulation

			Sukupuoli		Total
			nainen	mies	
Läheisten tuki auttaa työssä jaksamistani	Täysin samaa mieltä	Count	15	7	22
		% within Sukupuoli	60,0%	43,8%	53,7%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	5	7	12
		% within Sukupuoli	20,0%	43,8%	29,3%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	3	1	4
		% within Sukupuoli	12,0%	6,3%	9,8%
	Täysin eri mieltä	Count	2	1	3
		% within Sukupuoli	8,0%	6,3%	7,3%
Total	Count	25	16	41	
	% within Sukupuoli	100,0%	100,0%	100,0%	

## Ystävien tuki auttaa työssä jaksamistani \* Sukupuoli Crosstabulation

			Sukupuoli		Total
			nainen	mies	
Ystävien tuki auttaa työssä jaksamistani	Täysin samaa mieltä	Count	12	4	16
		% within Sukupuoli	48,0%	25,0%	39,0%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	8	9	17
		% within Sukupuoli	32,0%	56,3%	41,5%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	4	2	6
		% within Sukupuoli	16,0%	12,5%	14,6%
	Täysin eri mieltä	Count	1	1	2
		% within Sukupuoli	4,0%	6,3%	4,9%
Total	Count	25	16	41	
	% within Sukupuoli	100,0%	100,0%	100,0%	

## Toisten yrittäjien tuki auttaa työssä jaksamistani \* Sukupuoli Crosstabulation

			Sukupuoli		Total
			nainen	mies	
Toisten yrittäjien tuki auttaa työssä jaksamistani	Täysin samaa mieltä	Count	8	4	12
		% within Sukupuoli	32,0%	25,0%	29,3%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	13	9	22
		% within Sukupuoli	52,0%	56,3%	53,7%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	3	2	5
		% within Sukupuoli	12,0%	12,5%	12,2%
	Täysin eri mieltä	Count	1	1	2
		% within Sukupuoli	4,0%	6,3%	4,9%
Total	Count	25	16	41	
	% within Sukupuoli	100,0%	100,0%	100,0%	

## Yhdessä toimiminen asiakkaiden kanssa auttaa työssä jaksamistani \* Sukupuoli Crosstabulation

			Sukupuoli		Total
			nainen	mies	
Yhdessä toimiminen asiakkaiden kanssa auttaa työssä jaksamistani	Täysin samaa mieltä	Count	9	2	11
		% within Sukupuoli	36,0%	11,8%	26,2%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	14	12	26
		% within Sukupuoli	56,0%	70,6%	61,9%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	1	3	4
		% within Sukupuoli	4,0%	17,6%	9,5%
	Täysin eri mieltä	Count	1	0	1
		% within Sukupuoli	4,0%	0,0%	2,4%
Total	Count	25	17	42	
	% within Sukupuoli	100,0%	100,0%	100,0%	

## Koen työmääräni sopivaksi \* Sukupuoli Crosstabulation

			Sukupuoli		Total
			nainen	mies	
Koen työmääräni sopivaksi	Täysin samaa mieltä	Count	3	2	5
		% within Sukupuoli	12,0%	11,8%	11,9%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	10	5	15
		% within Sukupuoli	40,0%	29,4%	35,7%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	10	3	13
		% within Sukupuoli	40,0%	17,6%	31,0%
	Täysin eri mieltä	Count	2	7	9
		% within Sukupuoli	8,0%	41,2%	21,4%
Total	Count	25	17	42	
	% within Sukupuoli	100,0%	100,0%	100,0%	

## Työtehtäväni ovat vaihtelevia \* Sukupuoli Crosstabulation

			Sukupuoli		Total
			nainen	mies	
Työtehtäväni ovat vaihtelevia	Täysin samaa mieltä	Count	14	9	23
		% within Sukupuoli	56,0%	52,9%	54,8%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	9	7	16
		% within Sukupuoli	36,0%	41,2%	38,1%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	2	1	3
		% within Sukupuoli	8,0%	5,9%	7,1%
Total	Count	25	17	42	
	% within Sukupuoli	100,0%	100,0%	100,0%	

## Aikani riittää työtehtävistä suoriutumiseen \* Sukupuoli Crosstabulation

			Sukupuoli		Total
			nainen	mies	
Aikani riittää työtehtävistä suoriutumiseen	Täysin samaa mieltä	Count	5	2	7
		% within Sukupuoli	20,0%	11,8%	16,7%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	11	3	14
		% within Sukupuoli	44,0%	17,6%	33,3%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	7	3	10
		% within Sukupuoli	28,0%	17,6%	23,8%
	Täysin eri mieltä	Count	2	9	11
		% within Sukupuoli	8,0%	52,9%	26,2%
Total	Count	25	17	42	
	% within Sukupuoli	100,0%	100,0%	100,0%	

## Työni ei ole fyysisesti raskasta \* Sukupuoli Crosstabulation

			Sukupuoli		Total
			nainen	mies	
Työni ei ole fyysisesti raskasta	Täysin samaa mieltä	Count	8	4	12
		% within Sukupuoli	32,0%	23,5%	28,6%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	7	6	13
		% within Sukupuoli	28,0%	35,3%	31,0%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	7	4	11
		% within Sukupuoli	28,0%	23,5%	26,2%
	Täysin eri mieltä	Count	3	3	6
		% within Sukupuoli	12,0%	17,6%	14,3%
Total	Count	25	17	42	
	% within Sukupuoli	100,0%	100,0%	100,0%	

## Työni ei ole henkisesti raskasta \* Sukupuoli Crosstabulation

			Sukupuoli		Total
			nainen	mies	
Työni ei ole henkisesti raskasta	Täysin samaa mieltä	Count	1	0	1
		% within Sukupuoli	4,0%	0,0%	2,4%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	6	4	10
		% within Sukupuoli	24,0%	23,5%	23,8%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	13	5	18
		% within Sukupuoli	52,0%	29,4%	42,9%
	Täysin eri mieltä	Count	5	8	13
		% within Sukupuoli	20,0%	47,1%	31,0%
Total	Count	25	17	42	
	% within Sukupuoli	100,0%	100,0%	100,0%	

## Työmäärän suuruus \* Sukupuoli Crosstabulation

			Sukupuoli		Total
			nainen	mies	
Työmäärän suuruus	Täysin samaa mieltä	Count	14	11	25
		% within Sukupuoli	56,0%	64,7%	59,5%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	9	4	13
		% within Sukupuoli	36,0%	23,5%	31,0%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	2	2	4
		% within Sukupuoli	8,0%	11,8%	9,5%
Total	Count	25	17	42	
	% within Sukupuoli	100,0%	100,0%	100,0%	

## Vastuu yrityksen toiminnasta \* Sukupuoli Crosstabulation

			Sukupuoli		Total
			nainen	mies	
Vastuu yrityksen toiminnasta	Täysin samaa mieltä	Count	19	9	28
		% within Sukupuoli	76,0%	52,9%	66,7%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	3	6	9
		% within Sukupuoli	12,0%	35,3%	21,4%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	3	2	5
		% within Sukupuoli	12,0%	11,8%	11,9%
Total	Count	25	17	42	
	% within Sukupuoli	100,0%	100,0%	100,0%	

## Työtehtävien vaativuus \* Sukupuoli Crosstabulation

			Sukupuoli		Total
			nainen	mies	
Työtehtävien vaativuus	Täysin samaa mieltä	Count	12	6	18
		% within Sukupuoli	50,0%	35,3%	43,9%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	9	7	16
		% within Sukupuoli	37,5%	41,2%	39,0%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	3	4	7
		% within Sukupuoli	12,5%	23,5%	17,1%
Total	Count	24	17	41	
	% within Sukupuoli	100,0%	100,0%	100,0%	

## Nopeat ja hallitsemattomilta tuntuvat muutokset \* Sukupuoli Crosstabulation

			Sukupuoli		Total
			nainen	mies	
Nopeat ja hallitsemattomilta tuntuvat muutokset	Täysin samaa mieltä	Count	15	7	22
		% within Sukupuoli	60,0%	41,2%	52,4%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	5	4	9
		% within Sukupuoli	20,0%	23,5%	21,4%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	5	6	11
		% within Sukupuoli	20,0%	35,3%	26,2%
Total	Count	25	17	42	
	% within Sukupuoli	100,0%	100,0%	100,0%	

## Stressi \* Sukupuoli Crosstabulation

			Sukupuoli		Total
			nainen	mies	
Stressi	Täysin samaa mieltä	Count	15	10	25
		% within Sukupuoli	60,0%	58,8%	59,5%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	8	3	11
		% within Sukupuoli	32,0%	17,6%	26,2%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	1	4	5
		% within Sukupuoli	4,0%	23,5%	11,9%
	Täysin eri mieltä	Count	1	0	1
		% within Sukupuoli	4,0%	0,0%	2,4%
	Total	Count	25	17	42
		% within Sukupuoli	100,0%	100,0%	100,0%

## Liike-elämän riskit \* Sukupuoli Crosstabulation

			Sukupuoli		Total
			nainen	mies	
Liike-elämän riskit	Täysin samaa mieltä	Count	11	5	16
		% within Sukupuoli	44,0%	29,4%	38,1%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	7	8	15
		% within Sukupuoli	28,0%	47,1%	35,7%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	6	3	9
		% within Sukupuoli	24,0%	17,6%	21,4%
	Täysin eri mieltä	Count	1	1	2
		% within Sukupuoli	4,0%	5,9%	4,8%
	Total	Count	25	17	42
		% within Sukupuoli	100,0%	100,0%	100,0%

## Fyysiset vaivat \* Sukupuoli Crosstabulation

			Sukupuoli		Total
			nainen	mies	
Fyysiset vaivat	Täysin samaa mieltä	Count	5	6	11
		% within Sukupuoli	20,0%	35,3%	26,2%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	9	4	13
		% within Sukupuoli	36,0%	23,5%	31,0%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	8	6	14
		% within Sukupuoli	32,0%	35,3%	33,3%
	Täysin eri mieltä	Count	3	1	4
		% within Sukupuoli	12,0%	5,9%	9,5%
Total	Count	25	17	42	
	% within Sukupuoli	100,0%	100,0%	100,0%	

## Harrastukset \* Sukupuoli Crosstabulation

			Sukupuoli		Total
			nainen	mies	
Harrastukset	Täysin samaa mieltä	Count	13	10	23
		% within Sukupuoli	52,0%	58,8%	54,8%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	10	5	15
		% within Sukupuoli	40,0%	29,4%	35,7%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	1	1	2
		% within Sukupuoli	4,0%	5,9%	4,8%
	Täysin eri mieltä	Count	1	1	2
		% within Sukupuoli	4,0%	5,9%	4,8%
Total	Count	25	17	42	
	% within Sukupuoli	100,0%	100,0%	100,0%	

## Riittävästi vapaata työstä \* Sukupuoli Crosstabulation

			Sukupuoli		Total
			nainen	mies	
Riittävästi vapaata työstä	Täysin samaa mieltä	Count	15	8	23
		% within Sukupuoli	60,0%	47,1%	54,8%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	6	5	11
		% within Sukupuoli	24,0%	29,4%	26,2%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	3	0	3
		% within Sukupuoli	12,0%	0,0%	7,1%
	Täysin eri mieltä	Count	1	4	5
		% within Sukupuoli	4,0%	23,5%	11,9%
Total	Count	25	17	42	
	% within Sukupuoli	100,0%	100,0%	100,0%	

## Muistan sanoa välillä: Ei \* Sukupuoli Crosstabulation

			Sukupuoli		Total
			nainen	mies	
Muistan sanoa välillä: Ei	Täysin samaa mieltä	Count	11	7	18
		% within Sukupuoli	44,0%	41,2%	42,9%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	11	6	17
		% within Sukupuoli	44,0%	35,3%	40,5%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	2	2	4
		% within Sukupuoli	8,0%	11,8%	9,5%
	Täysin eri mieltä	Count	1	2	3
		% within Sukupuoli	4,0%	11,8%	7,1%
Total	Count	25	17	42	
	% within Sukupuoli	100,0%	100,0%	100,0%	

## Nukun riittävästi \* Sukupuoli Crosstabulation

			Sukupuoli		Total
			nainen	mies	
Nukun riittävästi	Täysin samaa mieltä	Count	17	9	26
		% within Sukupuoli	68,0%	52,9%	61,9%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	7	2	9
		% within Sukupuoli	28,0%	11,8%	21,4%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	0	3	3
		% within Sukupuoli	0,0%	17,6%	7,1%
	Täysin eri mieltä	Count	1	3	4
		% within Sukupuoli	4,0%	17,6%	9,5%
Total	Count	25	17	42	
	% within Sukupuoli	100,0%	100,0%	100,0%	

## Huumori \* Sukupuoli Crosstabulation

			Sukupuoli		Total
			nainen	mies	
Huumori	Täysin samaa mieltä	Count	20	9	29
		% within Sukupuoli	80,0%	52,9%	69,0%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	5	6	11
		% within Sukupuoli	20,0%	35,3%	26,2%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	0	2	2
		% within Sukupuoli	0,0%	11,8%	4,8%
Total	Count	25	17	42	
	% within Sukupuoli	100,0%	100,0%	100,0%	

## Koen henkisen työkykyni huonoksi \* Sukupuoli Crosstabulation

			Sukupuoli		Total
			nainen	mies	
Koen henkisen työkykyni huonoksi	Täysin samaa mieltä	Count	1	7	8
		% within Sukupuoli	4,0%	41,2%	19,0%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	7	3	10
		% within Sukupuoli	28,0%	17,6%	23,8%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	11	6	17
		% within Sukupuoli	44,0%	35,3%	40,5%
	Täysin eri mieltä	Count	6	1	7
		% within Sukupuoli	24,0%	5,9%	16,7%
Total	Count	25	17	42	
	% within Sukupuoli	100,0%	100,0%	100,0%	

## Koen fyysisen työkykyni huonoksi \* Sukupuoli Crosstabulation

			Sukupuoli		Total
			nainen	mies	
Koen fyysisen työkykyni huonoksi	Täysin samaa mieltä	Count	0	6	6
		% within Sukupuoli	0,0%	35,3%	14,3%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	5	2	7
		% within Sukupuoli	20,0%	11,8%	16,7%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	10	6	16
		% within Sukupuoli	40,0%	35,3%	38,1%
	Täysin eri mieltä	Count	10	3	13
		% within Sukupuoli	40,0%	17,6%	31,0%
Total	Count	25	17	42	
	% within Sukupuoli	100,0%	100,0%	100,0%	

## Työpäivän päätyttyessä tunnen itseni loppuun kuluneeksi \* Sukupuoli Crosstabulation

			Sukupuoli		Total
			nainen	mies	
Työpäivän päätyttyessä tunnen itseni loppuun kuluneeksi	Täysin samaa mieltä	Count	4	6	10
		% within Sukupuoli	16,0%	35,3%	23,8%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	8	7	15
		% within Sukupuoli	32,0%	41,2%	35,7%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	9	3	12
		% within Sukupuoli	36,0%	17,6%	28,6%
	Täysin eri mieltä	Count	4	1	5
		% within Sukupuoli	16,0%	5,9%	11,9%
Total	Count	25	17	42	
	% within Sukupuoli	100,0%	100,0%	100,0%	

## Aamuisin tunnen itseni jatkuvasti uupuneeksi \* Sukupuoli Crosstabulation

			Sukupuoli		Total
			nainen	mies	
Aamuisin tunnen itseni jatkuvasti uupuneeksi	Täysin samaa mieltä	Count	5	9	14
		% within Sukupuoli	20,0%	52,9%	33,3%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	6	3	9
		% within Sukupuoli	24,0%	17,6%	21,4%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	6	5	11
		% within Sukupuoli	24,0%	29,4%	26,2%
	Täysin eri mieltä	Count	8	0	8
		% within Sukupuoli	32,0%	0,0%	19,0%
Total	Count	25	17	42	
	% within Sukupuoli	100,0%	100,0%	100,0%	

## Työni turhauttaa minua \* Sukupuoli Crosstabulation

			Sukupuoli		Total
			nainen	mies	
Työni turhauttaa minua	Täysin samaa mieltä	Count	2	3	5
		% within Sukupuoli	8,0%	17,6%	11,9%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	5	6	11
		% within Sukupuoli	20,0%	35,3%	26,2%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	7	5	12
		% within Sukupuoli	28,0%	29,4%	28,6%
	Täysin eri mieltä	Count	11	3	14
		% within Sukupuoli	44,0%	17,6%	33,3%
Total	Count	25	17	42	
	% within Sukupuoli	100,0%	100,0%	100,0%	

## Työskentelen mielestäni liian kovasti \* Sukupuoli Crosstabulation

			Sukupuoli		Total
			nainen	mies	
Työskentelen mielestäni liian kovasti	Täysin samaa mieltä	Count	4	5	9
		% within Sukupuoli	16,0%	29,4%	21,4%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	8	6	14
		% within Sukupuoli	32,0%	35,3%	33,3%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	6	4	10
		% within Sukupuoli	24,0%	23,5%	23,8%
	Täysin eri mieltä	Count	7	2	9
		% within Sukupuoli	28,0%	11,8%	21,4%
Total	Count	25	17	42	
	% within Sukupuoli	100,0%	100,0%	100,0%	

## Tuntuu että pinna palaa helposti \* Sukupuoli Crosstabulation

			Sukupuoli		Total
			nainen	mies	
Tuntuu että pinna palaa helposti	Täysin samaa mieltä	Count	1	4	5
		% within Sukupuoli	4,0%	23,5%	11,9%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	7	5	12
		% within Sukupuoli	28,0%	29,4%	28,6%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	6	5	11
		% within Sukupuoli	24,0%	29,4%	26,2%
	Täysin eri mieltä	Count	11	3	14
		% within Sukupuoli	44,0%	17,6%	33,3%
Total	Count	25	17	42	
	% within Sukupuoli	100,0%	100,0%	100,0%	

## Vaikeuksia keskittyä ja pitää ajatukset koossa \* Sukupuoli Crosstabulation

			Sukupuoli		Total
			nainen	mies	
Vaikeuksia keskittyä ja pitää ajatukset koossa	Täysin samaa mieltä	Count	2	9	11
		% within Sukupuoli	8,3%	52,9%	26,8%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	9	4	13
		% within Sukupuoli	37,5%	23,5%	31,7%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	8	2	10
		% within Sukupuoli	33,3%	11,8%	24,4%
	Täysin eri mieltä	Count	5	2	7
		% within Sukupuoli	20,8%	11,8%	17,1%
Total	Count	24	17	41	
	% within Sukupuoli	100,0%	100,0%	100,0%	

## Olen usein masentunut \* Sukupuoli Crosstabulation

			Sukupuoli		Total
			nainen	mies	
Olen usein masentunut	Täysin samaa mieltä	Count	1	5	6
		% within Sukupuoli	4,0%	31,3%	14,6%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	3	2	5
		% within Sukupuoli	12,0%	12,5%	12,2%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	7	4	11
		% within Sukupuoli	28,0%	25,0%	26,8%
	Täysin eri mieltä	Count	14	5	19
		% within Sukupuoli	56,0%	31,3%	46,3%
Total	Count	25	16	41	
	% within Sukupuoli	100,0%	100,0%	100,0%	

## Minusta tuntuu, ette en jaksa enää \* Sukupuoli Crosstabulation

			Sukupuoli		Total
			nainen	mies	
Minusta tuntuu, ette en jaksa enää	Täysin samaa mieltä	Count	5	5	10
		% within Sukupuoli	20,0%	29,4%	23,8%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	4	5	9
		% within Sukupuoli	16,0%	29,4%	21,4%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	8	2	10
		% within Sukupuoli	32,0%	11,8%	23,8%
	Täysin eri mieltä	Count	8	5	13
		% within Sukupuoli	32,0%	29,4%	31,0%
Total	Count	25	17	42	
	% within Sukupuoli	100,0%	100,0%	100,0%	

## Minusta tuntuu usein, että millään ei ole mitään väliä \* Sukupuoli Crosstabulation

			Sukupuoli		Total
			nainen	mies	
Minusta tuntuu usein, että millään ei ole mitään väliä	Täysin samaa mieltä	Count	1	2	3
		% within Sukupuoli	4,3%	11,8%	7,5%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	3	5	8
		% within Sukupuoli	13,0%	29,4%	20,0%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	2	3	5
		% within Sukupuoli	8,7%	17,6%	12,5%
	Täysin eri mieltä	Count	17	7	24
		% within Sukupuoli	73,9%	41,2%	60,0%
Total	Count	23	17	40	
	% within Sukupuoli	100,0%	100,0%	100,0%	

## Koen olevani huonompi työssäni kuin ennen \* Sukupuoli Crosstabulation

			Sukupuoli		Total
			nainen	mies	
Koen olevani huonompi työssäni kuin ennen	Täysin samaa mieltä	Count	1	5	6
		% within Sukupuoli	4,0%	29,4%	14,3%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	5	5	10
		% within Sukupuoli	20,0%	29,4%	23,8%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	10	4	14
		% within Sukupuoli	40,0%	23,5%	33,3%
	Täysin eri mieltä	Count	9	3	12
		% within Sukupuoli	36,0%	17,6%	28,6%
Total	Count	25	17	42	
	% within Sukupuoli	100,0%	100,0%	100,0%	

## Minulla on vaikeuksia selviytyä työstäni \* Sukupuoli Crosstabulation

			Sukupuoli		Total
			nainen	mies	
Minulla on vaikeuksia selviytyä työstäni	Täysin samaa mieltä	Count	0	5	5
		% within Sukupuoli	0,0%	29,4%	12,2%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	7	4	11
		% within Sukupuoli	29,2%	23,5%	26,8%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	6	4	10
		% within Sukupuoli	25,0%	23,5%	24,4%
	Täysin eri mieltä	Count	11	4	15
		% within Sukupuoli	45,8%	23,5%	36,6%
Total	Count	24	17	41	
	% within Sukupuoli	100,0%	100,0%	100,0%	

## Minulla on usein päänsärkyä \* Sukupuoli Crosstabulation

			Sukupuoli		Total
			nainen	mies	
Minulla on usein päänsärkyä'	Täysin samaa mieltä	Count	1	5	6
		% within Sukupuoli	4,0%	29,4%	14,3%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	6	1	7
		% within Sukupuoli	24,0%	5,9%	16,7%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	6	2	8
		% within Sukupuoli	24,0%	11,8%	19,0%
	Täysin eri mieltä	Count	12	9	21
		% within Sukupuoli	48,0%	52,9%	50,0%
Total	Count	25	17	42	
	% within Sukupuoli	100,0%	100,0%	100,0%	

## Minulla on usein vatsavaivoja \* Sukupuoli Crosstabulation

			Sukupuoli		Total
			nainen	mies	
Minulla on usein vatsavaivoja	Täysin samaa mieltä	Count	2	3	5
		% within Sukupuoli	8,0%	17,6%	11,9%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	6	4	10
		% within Sukupuoli	24,0%	23,5%	23,8%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	6	3	9
		% within Sukupuoli	24,0%	17,6%	21,4%
	Täysin eri mieltä	Count	11	7	18
		% within Sukupuoli	44,0%	41,2%	42,9%
Total	Count	25	17	42	
	% within Sukupuoli	100,0%	100,0%	100,0%	

## Minulla on usein unihäiriöitä \* Sukupuoli Crosstabulation

			Sukupuoli		Total
			nainen	mies	
Minulla on usein unihäiriöitä	Täysin samaa mieltä	Count	3	6	9
		% within Sukupuoli	12,0%	35,3%	21,4%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	6	2	8
		% within Sukupuoli	24,0%	11,8%	19,0%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	7	5	12
		% within Sukupuoli	28,0%	29,4%	28,6%
	Täysin eri mieltä	Count	9	4	13
		% within Sukupuoli	36,0%	23,5%	31,0%
Total	Count	25	17	42	
	% within Sukupuoli	100,0%	100,0%	100,0%	

## Työni tuntuu täysin merkityksettömältä \* Sukupuoli Crosstabulation

			Sukupuoli		Total
			nainen	mies	
Työni tuntuu täysin merkityksettömältä	Täysin samaa mieltä	Count	2	1	3
		% within Sukupuoli	8,0%	5,9%	7,1%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	4	5	9
		% within Sukupuoli	16,0%	29,4%	21,4%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	4	4	8
		% within Sukupuoli	16,0%	23,5%	19,0%
	Täysin eri mieltä	Count	15	7	22
		% within Sukupuoli	60,0%	41,2%	52,4%
Total	Count	25	17	42	
	% within Sukupuoli	100,0%	100,0%	100,0%	

Kysely 2:n ristiintaulukointi vastaajien iän mukaan

**Crosstabs****Sosiaalisen median käyttö on parantanut työssä jaksamistani \* Ikä Crosstabulation**

			Ikä		Total
			alle 50 vuotta	50 vuotta tai vanhempi	
Sosiaalisen median käyttö on parantanut työssä jaksamistani	Jokseenkin samaa mieltä	Count	7	0	7
		% within Ikä	38,9%	0,0%	21,2%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	5	8	13
		% within Ikä	27,8%	53,3%	39,4%
	Täysin eri mieltä	Count	6	7	13
		% within Ikä	33,3%	46,7%	39,4%
Total	Count	18	15	33	
	% within Ikä	100,0%	100,0%	100,0%	

**Verkkokaupan ylläpitäminen on helpottanut työssä jaksamistani \* Ikä Crosstabulation**

			Ikä		Total
			alle 50 vuotta	50 vuotta tai vanhempi	
Verkkokaupan ylläpitäminen on helpottanut työssä jaksamistani	Jokseenkin samaa mieltä	Count	0	2	2
		% within Ikä	0,0%	16,7%	11,1%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	1	4	5
		% within Ikä	16,7%	33,3%	27,8%
	Täysin eri mieltä	Count	5	6	11
		% within Ikä	83,3%	50,0%	61,1%
Total	Count	6	12	18	
	% within Ikä	100,0%	100,0%	100,0%	

**Älypuhelimien käyttö on helpottanut työssä jaksamistani \* Ikä Crosstabulation**

			Ikä		Total
			alle 50 vuotta	50 vuotta tai vanhempi	
Älypuhelimien käyttö on helpottanut työssä jaksamistani	Täysin samaa mieltä	Count	2	0	2
		% within Ikä	11,1%	0,0%	5,7%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	6	8	14
		% within Ikä	33,3%	47,1%	40,0%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	7	5	12
		% within Ikä	38,9%	29,4%	34,3%
	Täysin eri mieltä	Count	3	4	7
		% within Ikä	16,7%	23,5%	20,0%
	Total	Count	18	17	35
		% within Ikä	100,0%	100,0%	100,0%

## Stressi on vähentynyt älypuhelimien käytön seurauksena \* Ikä Crosstabulation

			Ikä		Total
			alle 50 vuotta	50 vuotta tai vanhempi	
Stressi on vähentynyt älypuhelimien käytön seurauksena	Täysin samaa mieltä	Count	1	0	1
		% within Ikä	5,6%	0,0%	2,9%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	4	3	7
		% within Ikä	22,2%	17,6%	20,0%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	9	7	16
		% within Ikä	50,0%	41,2%	45,7%
	Täysin eri mieltä	Count	4	7	11
		% within Ikä	22,2%	41,2%	31,4%
Total	Count	18	17	35	
	% within Ikä	100,0%	100,0%	100,0%	

## Yksin työskentely auttaa työssä jaksamistani \* Ikä Crosstabulation

			Ikä		Total
			alle 50 vuotta	50 vuotta tai vanhempi	
Yksin työskentely auttaa työssä jaksamistani	Täysin samaa mieltä	Count	1	1	2
		% within Ikä	4,5%	5,0%	4,8%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	8	5	13
		% within Ikä	36,4%	25,0%	31,0%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	8	8	16
		% within Ikä	36,4%	40,0%	38,1%
	Täysin eri mieltä	Count	5	6	11
		% within Ikä	22,7%	30,0%	26,2%
Total	Count	22	20	42	
	% within Ikä	100,0%	100,0%	100,0%	

## Työtovereitteni tuki auttaa työssä jaksamistani \* Ikä Crosstabulation

			Ikä		Total
			alle 50 vuotta	50 vuotta tai vanhempi	
Työtovereitteni tuki auttaa työssä jaksamistani	Täysin samaa mieltä	Count	5	5	10
		% within Ikä	31,3%	27,8%	29,4%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	7	10	17
		% within Ikä	43,8%	55,6%	50,0%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	2	2	4
		% within Ikä	12,5%	11,1%	11,8%
	Täysin eri mieltä	Count	2	1	3
		% within Ikä	12,5%	5,6%	8,8%
Total	Count	16	18	34	
	% within Ikä	100,0%	100,0%	100,0%	

## Läheisten tuki auttaa työssä jaksamistani \* Ikä Crosstabulation

			Ikä		Total
			alle 50 vuotta	50 vuotta tai vanhempi	
Läheisten tuki auttaa työssä jaksamistani	Täysin samaa mieltä	Count	13	9	22
		% within Ikä	59,1%	47,4%	53,7%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	5	7	12
		% within Ikä	22,7%	36,8%	29,3%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	2	2	4
		% within Ikä	9,1%	10,5%	9,8%
	Täysin eri mieltä	Count	2	1	3
		% within Ikä	9,1%	5,3%	7,3%
Total	Count	22	19	41	
	% within Ikä	100,0%	100,0%	100,0%	

## Ystävien tuki auttaa työssä jaksamistani \* Ikä Crosstabulation

			Ikä		Total
			alle 50 vuotta	50 vuotta tai vanhempi	
Ystävien tuki auttaa työssä jaksamistani	Täysin samaa mieltä	Count	10	6	16
		% within Ikä	45,5%	31,6%	39,0%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	8	9	17
		% within Ikä	36,4%	47,4%	41,5%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	2	4	6
		% within Ikä	9,1%	21,1%	14,6%
	Täysin eri mieltä	Count	2	0	2
		% within Ikä	9,1%	0,0%	4,9%
Total	Count	22	19	41	
	% within Ikä	100,0%	100,0%	100,0%	

## Toisten yrittäjien tuki auttaa työssä jaksamistani \* Ikä Crosstabulation

			Ikä		Total
			alle 50 vuotta	50 vuotta tai vanhempi	
Toisten yrittäjien tuki auttaa työssä jaksamistani	Täysin samaa mieltä	Count	8	4	12
		% within Ikä	36,4%	21,1%	29,3%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	9	13	22
		% within Ikä	40,9%	68,4%	53,7%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	4	1	5
		% within Ikä	18,2%	5,3%	12,2%
	Täysin eri mieltä	Count	1	1	2
		% within Ikä	4,5%	5,3%	4,9%
Total	Count	22	19	41	
	% within Ikä	100,0%	100,0%	100,0%	

## Yhdessä toimiminen asiakkaiden kanssa auttaa työssä jaksamistani \* Ikä Crosstabulation

			Ikä		Total
			alle 50 vuotta	50 vuotta tai vanhempi	
Yhdessä toimiminen asiakkaiden kanssa auttaa työssä jaksamistani	Täysin samaa mieltä	Count	6	5	11
		% within Ikä	27,3%	25,0%	26,2%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	13	13	26
		% within Ikä	59,1%	65,0%	61,9%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	2	2	4
		% within Ikä	9,1%	10,0%	9,5%
	Täysin eri mieltä	Count	1	0	1
		% within Ikä	4,5%	0,0%	2,4%
Total	Count	22	20	42	
	% within Ikä	100,0%	100,0%	100,0%	

## Koen työmääräni sopivaksi \* Ikä Crosstabulation

			Ikä		Total
			alle 50 vuotta	50 vuotta tai vanhempi	
Koen työmääräni sopivaksi	Täysin samaa mieltä	Count	3	2	5
		% within Ikä	13,6%	10,0%	11,9%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	8	7	15
		% within Ikä	36,4%	35,0%	35,7%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	7	6	13
		% within Ikä	31,8%	30,0%	31,0%
	Täysin eri mieltä	Count	4	5	9
		% within Ikä	18,2%	25,0%	21,4%
Total	Count	22	20	42	
	% within Ikä	100,0%	100,0%	100,0%	

## Työtehtäväni ovat vaihtelevia \* Ikä Crosstabulation

			Ikä		Total
			alle 50 vuotta	50 vuotta tai vanhempi	
Työtehtäväni ovat vaihtelevia	Täysin samaa mieltä	Count	12	11	23
		% within Ikä	54,5%	55,0%	54,8%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	10	6	16
		% within Ikä	45,5%	30,0%	38,1%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	0	3	3
		% within Ikä	0,0%	15,0%	7,1%
Total	Count	22	20	42	
	% within Ikä	100,0%	100,0%	100,0%	

## Aikani riittää työtehtävistä suoriutumiseen \* Ikä Crosstabulation

			Ikä		Total
			alle 50 vuotta	50 vuotta tai vanhempi	
Aikani riittää työtehtävistä suoriutumiseen	Täysin samaa mieltä	Count	3	4	7
		% within Ikä	13,6%	20,0%	16,7%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	7	7	14
		% within Ikä	31,8%	35,0%	33,3%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	6	4	10
		% within Ikä	27,3%	20,0%	23,8%
	Täysin eri mieltä	Count	6	5	11
		% within Ikä	27,3%	25,0%	26,2%
Total	Count	22	20	42	
	% within Ikä	100,0%	100,0%	100,0%	

## Työni ei ole fyysisesti raskasta \* Ikä Crosstabulation

			Ikä		Total
			alle 50 vuotta	50 vuotta tai vanhempi	
Työni ei ole fyysisesti raskasta	Täysin samaa mieltä	Count	8	4	12
		% within Ikä	36,4%	20,0%	28,6%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	10	3	13
		% within Ikä	45,5%	15,0%	31,0%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	2	9	11
		% within Ikä	9,1%	45,0%	26,2%
	Täysin eri mieltä	Count	2	4	6
		% within Ikä	9,1%	20,0%	14,3%
Total	Count	22	20	42	
	% within Ikä	100,0%	100,0%	100,0%	

## Työni ei ole henkisesti raskasta \* Ikä Crosstabulation

			Ikä		Total
			alle 50 vuotta	50 vuotta tai vanhempi	
Työni ei ole henkisesti raskasta	Täysin samaa mieltä	Count	0	1	1
		% within Ikä	0,0%	5,0%	2,4%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	7	3	10
		% within Ikä	31,8%	15,0%	23,8%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	8	10	18
		% within Ikä	36,4%	50,0%	42,9%
	Täysin eri mieltä	Count	7	6	13
		% within Ikä	31,8%	30,0%	31,0%
Total	Count	22	20	42	
	% within Ikä	100,0%	100,0%	100,0%	

## Työmäärän suuruus \* Ikä Crosstabulation

			Ikä		Total
			alle 50 vuotta	50 vuotta tai vanhempi	
Työmäärän suuruus	Täysin samaa mieltä	Count	11	14	25
		% within Ikä	50,0%	70,0%	59,5%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	9	4	13
		% within Ikä	40,9%	20,0%	31,0%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	2	2	4
		% within Ikä	9,1%	10,0%	9,5%
Total	Count	22	20	42	
	% within Ikä	100,0%	100,0%	100,0%	

## Vastuu yrityksen toiminnasta \* Ikä Crosstabulation

			Ikä		Total
			alle 50 vuotta	50 vuotta tai vanhempi	
Vastuu yrityksen toiminnasta	Täysin samaa mieltä	Count	15	13	28
		% within Ikä	68,2%	65,0%	66,7%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	5	4	9
		% within Ikä	22,7%	20,0%	21,4%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	2	3	5
		% within Ikä	9,1%	15,0%	11,9%
Total	Count	22	20	42	
	% within Ikä	100,0%	100,0%	100,0%	

## Työtehtävien vaativuus \* Ikä Crosstabulation

			Ikä		Total
			alle 50 vuotta	50 vuotta tai vanhempi	
Työtehtävien vaativuus	Täysin samaa mieltä	Count	11	7	18
		% within Ikä	50,0%	36,8%	43,9%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	8	8	16
		% within Ikä	36,4%	42,1%	39,0%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	3	4	7
		% within Ikä	13,6%	21,1%	17,1%
Total	Count	22	19	41	
	% within Ikä	100,0%	100,0%	100,0%	

## Nopeat ja hallitsemattomilta tuntuvat muutokset \* Ikä Crosstabulation

			Ikä		Total
			alle 50 vuotta	50 vuotta tai vanhempi	
Nopeat ja hallitsemattomilta tuntuvat muutokset	Täysin samaa mieltä	Count	13	9	22
		% within Ikä	59,1%	45,0%	52,4%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	4	5	9
		% within Ikä	18,2%	25,0%	21,4%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	5	6	11
		% within Ikä	22,7%	30,0%	26,2%
Total	Count	22	20	42	
	% within Ikä	100,0%	100,0%	100,0%	

## Stressi \* Ikä Crosstabulation

			Ikä		Total
			alle 50 vuotta	50 vuotta tai vanhempi	
Stressi	Täysin samaa mieltä	Count	16	9	25
		% within Ikä	72,7%	45,0%	59,5%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	6	5	11
		% within Ikä	27,3%	25,0%	26,2%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	0	5	5
		% within Ikä	0,0%	25,0%	11,9%
	Täysin eri mieltä	Count	0	1	1
		% within Ikä	0,0%	5,0%	2,4%
Total	Count	22	20	42	
	% within Ikä	100,0%	100,0%	100,0%	

## Liike-elämän riskit \* Ikä Crosstabulation

			Ikä		Total
			alle 50 vuotta	50 vuotta tai vanhempi	
Liike-elämän riskit	Täysin samaa mieltä	Count	8	8	16
		% within Ikä	36,4%	40,0%	38,1%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	12	3	15
		% within Ikä	54,5%	15,0%	35,7%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	2	7	9
		% within Ikä	9,1%	35,0%	21,4%
	Täysin eri mieltä	Count	0	2	2
		% within Ikä	0,0%	10,0%	4,8%
Total	Count	22	20	42	
	% within Ikä	100,0%	100,0%	100,0%	

## Fyysiset vaivat \* Ikä Crosstabulation

			Ikä		Total
			alle 50 vuotta	50 vuotta tai vanhempi	
Fyysiset vaivat	Täysin samaa mieltä	Count	5	6	11
		% within Ikä	22,7%	30,0%	26,2%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	5	8	13
		% within Ikä	22,7%	40,0%	31,0%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	9	5	14
		% within Ikä	40,9%	25,0%	33,3%
	Täysin eri mieltä	Count	3	1	4
		% within Ikä	13,6%	5,0%	9,5%
Total	Count	22	20	42	
	% within Ikä	100,0%	100,0%	100,0%	

## Harrastukset \* Ikä Crosstabulation

			Ikä		Total
			alle 50 vuotta	50 vuotta tai vanhempi	
Harrastukset	Täysin samaa mieltä	Count	10	13	23
		% within Ikä	45,5%	65,0%	54,8%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	11	4	15
		% within Ikä	50,0%	20,0%	35,7%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	0	2	2
		% within Ikä	0,0%	10,0%	4,8%
	Täysin eri mieltä	Count	1	1	2
		% within Ikä	4,5%	5,0%	4,8%
Total	Count	22	20	42	
	% within Ikä	100,0%	100,0%	100,0%	

## Riittävästi vapaata työstä \* Ikä Crosstabulation

			Ikä		Total
			alle 50 vuotta	50 vuotta tai vanhempi	
Riittävästi vapaata työstä	Täysin samaa mieltä	Count	14	9	23
		% within Ikä	63,6%	45,0%	54,8%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	5	6	11
		% within Ikä	22,7%	30,0%	26,2%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	1	2	3
		% within Ikä	4,5%	10,0%	7,1%
	Täysin eri mieltä	Count	2	3	5
		% within Ikä	9,1%	15,0%	11,9%
Total	Count	22	20	42	
	% within Ikä	100,0%	100,0%	100,0%	

## Muistan sanoa välillä: Ei \* Ikä Crosstabulation

			Ikä		Total
			alle 50 vuotta	50 vuotta tai vanhempi	
Muistan sanoa välillä: Ei	Täysin samaa mieltä	Count	9	9	18
		% within Ikä	40,9%	45,0%	42,9%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	10	7	17
		% within Ikä	45,5%	35,0%	40,5%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	2	2	4
		% within Ikä	9,1%	10,0%	9,5%
	Täysin eri mieltä	Count	1	2	3
		% within Ikä	4,5%	10,0%	7,1%
Total	Count	22	20	42	
	% within Ikä	100,0%	100,0%	100,0%	

## Nukun riittävästi \* Ikä Crosstabulation

			Ikä		Total
			alle 50 vuotta	50 vuotta tai vanhempi	
Nukun riittävästi	Täysin samaa mieltä	Count	16	10	26
		% within Ikä	72,7%	50,0%	61,9%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	3	6	9
		% within Ikä	13,6%	30,0%	21,4%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	0	3	3
		% within Ikä	0,0%	15,0%	7,1%
	Täysin eri mieltä	Count	3	1	4
		% within Ikä	13,6%	5,0%	9,5%
Total	Count	22	20	42	
	% within Ikä	100,0%	100,0%	100,0%	

## Huumori \* Ikä Crosstabulation

			Ikä		Total
			alle 50 vuotta	50 vuotta tai vanhempi	
Huumori	Täysin samaa mieltä	Count	17	12	29
		% within Ikä	77,3%	60,0%	69,0%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	4	7	11
		% within Ikä	18,2%	35,0%	26,2%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	1	1	2
		% within Ikä	4,5%	5,0%	4,8%
Total	Count	22	20	42	
	% within Ikä	100,0%	100,0%	100,0%	

## Koen henkisen työkykyni huonoksi \* Ikä Crosstabulation

			Ikä		Total
			alle 50 vuotta	50 vuotta tai vanhempi	
Koen henkisen työkykyni huonoksi	Täysin samaa mieltä	Count	3	5	8
		% within Ikä	13,6%	25,0%	19,0%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	8	2	10
		% within Ikä	36,4%	10,0%	23,8%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	7	10	17
		% within Ikä	31,8%	50,0%	40,5%
	Täysin eri mieltä	Count	4	3	7
		% within Ikä	18,2%	15,0%	16,7%
Total	Count	22	20	42	
	% within Ikä	100,0%	100,0%	100,0%	

## Koen fyysisen työkykyni huonoksi \* Ikä Crosstabulation

			Ikä		Total
			alle 50 vuotta	50 vuotta tai vanhempi	
Koen fyysisen työkykyni huonoksi	Täysin samaa mieltä	Count	1	5	6
		% within Ikä	4,5%	25,0%	14,3%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	3	4	7
		% within Ikä	13,6%	20,0%	16,7%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	9	7	16
		% within Ikä	40,9%	35,0%	38,1%
	Täysin eri mieltä	Count	9	4	13
		% within Ikä	40,9%	20,0%	31,0%
Total	Count	22	20	42	
	% within Ikä	100,0%	100,0%	100,0%	

## Työpäivän päättyessä tunnen itseni loppuun kuluneeksi \* Ikä Crosstabulation

			Ikä		Total
			alle 50 vuotta	50 vuotta tai vanhempi	
Työpäivän päättyessä tunnen itseni loppuun kuluneeksi	Täysin samaa mieltä	Count	3	7	10
		% within Ikä	13,6%	35,0%	23,8%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	10	5	15
		% within Ikä	45,5%	25,0%	35,7%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	6	6	12
		% within Ikä	27,3%	30,0%	28,6%
	Täysin eri mieltä	Count	3	2	5
		% within Ikä	13,6%	10,0%	11,9%
Total	Count	22	20	42	
	% within Ikä	100,0%	100,0%	100,0%	

## Aamuisin tunnen itseni jatkuvasti uupuneeksi \* Ikä Crosstabulation

			Ikä		Total
			alle 50 vuotta	50 vuotta tai vanhempi	
Aamuisin tunnen itseni jatkuvasti uupuneeksi	Täysin samaa mieltä	Count	9	5	14
		% within Ikä	40,9%	25,0%	33,3%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	2	7	9
		% within Ikä	9,1%	35,0%	21,4%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	7	4	11
		% within Ikä	31,8%	20,0%	26,2%
	Täysin eri mieltä	Count	4	4	8
		% within Ikä	18,2%	20,0%	19,0%
Total	Count	22	20	42	
	% within Ikä	100,0%	100,0%	100,0%	

## Työni turhauttaa minua \* Ikä Crosstabulation

			Ikä		Total
			alle 50 vuotta	50 vuotta tai vanhempi	
Työni turhauttaa minua	Täysin samaa mieltä	Count	3	2	5
		% within Ikä	13,6%	10,0%	11,9%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	3	8	11
		% within Ikä	13,6%	40,0%	26,2%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	8	4	12
		% within Ikä	36,4%	20,0%	28,6%
	Täysin eri mieltä	Count	8	6	14
		% within Ikä	36,4%	30,0%	33,3%
Total	Count	22	20	42	
	% within Ikä	100,0%	100,0%	100,0%	

## Työskentelen mielestäni liian kovasti \* Ikä Crosstabulation

			Ikä		Total
			alle 50 vuotta	50 vuotta tai vanhempi	
Työskentelen mielestäni liian kovasti	Täysin samaa mieltä	Count	5	4	9
		% within Ikä	22,7%	20,0%	21,4%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	7	7	14
		% within Ikä	31,8%	35,0%	33,3%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	4	6	10
		% within Ikä	18,2%	30,0%	23,8%
	Täysin eri mieltä	Count	6	3	9
		% within Ikä	27,3%	15,0%	21,4%
Total	Count	22	20	42	
	% within Ikä	100,0%	100,0%	100,0%	

## Tuntuu että pinna palaa helposti \* Ikä Crosstabulation

			Ikä		Total
			alle 50 vuotta	50 vuotta tai vanhempi	
Tuntuu että pinna palaa helposti	Täysin samaa mieltä	Count	2	3	5
		% within Ikä	9,1%	15,0%	11,9%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	6	6	12
		% within Ikä	27,3%	30,0%	28,6%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	4	7	11
		% within Ikä	18,2%	35,0%	26,2%
	Täysin eri mieltä	Count	10	4	14
		% within Ikä	45,5%	20,0%	33,3%
Total	Count	22	20	42	
	% within Ikä	100,0%	100,0%	100,0%	

## Vaikeuksia keskittyä ja pitää ajatukset koossa \* Ikä Crosstabulation

			Ikä		Total
			alle 50 vuotta	50 vuotta tai vanhempi	
Vaikeuksia keskittyä ja pitää ajatukset koossa	Täysin samaa mieltä	Count	7	4	11
		% within Ikä	31,8%	21,1%	26,8%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	7	6	13
		% within Ikä	31,8%	31,6%	31,7%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	5	5	10
		% within Ikä	22,7%	26,3%	24,4%
	Täysin eri mieltä	Count	3	4	7
		% within Ikä	13,6%	21,1%	17,1%
Total	Count	22	19	41	
	% within Ikä	100,0%	100,0%	100,0%	

## Olen usein masentunut \* Ikä Crosstabulation

			Ikä		Total
			alle 50 vuotta	50 vuotta tai vanhempi	
Olen usein masentunut	Täysin samaa mieltä	Count	4	2	6
		% within Ikä	19,0%	10,0%	14,6%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	2	3	5
		% within Ikä	9,5%	15,0%	12,2%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	5	6	11
		% within Ikä	23,8%	30,0%	26,8%
	Täysin eri mieltä	Count	10	9	19
		% within Ikä	47,6%	45,0%	46,3%
Total	Count	21	20	41	
	% within Ikä	100,0%	100,0%	100,0%	

## Minusta tuntuu, ette en jaksa enää \* Ikä Crosstabulation

			Ikä		Total
			alle 50 vuotta	50 vuotta tai vanhempi	
Minusta tuntuu, ette en jaksa enää	Täysin samaa mieltä	Count	4	6	10
		% within Ikä	18,2%	30,0%	23,8%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	5	4	9
		% within Ikä	22,7%	20,0%	21,4%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	4	6	10
		% within Ikä	18,2%	30,0%	23,8%
	Täysin eri mieltä	Count	9	4	13
		% within Ikä	40,9%	20,0%	31,0%
Total	Count	22	20	42	
	% within Ikä	100,0%	100,0%	100,0%	

## Minusta tuntuu usein, että millään ei ole mitään väliä \* Ikä Crosstabulation

			Ikä		Total
			alle 50 vuotta	50 vuotta tai vanhempi	
Minusta tuntuu usein, että millään ei ole mitään väliä	Täysin samaa mieltä	Count	2	1	3
		% within Ikä	9,1%	5,6%	7,5%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	4	4	8
		% within Ikä	18,2%	22,2%	20,0%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	2	3	5
		% within Ikä	9,1%	16,7%	12,5%
	Täysin eri mieltä	Count	14	10	24
		% within Ikä	63,6%	55,6%	60,0%
Total	Count	22	18	40	
	% within Ikä	100,0%	100,0%	100,0%	

## Koen olevani huonompi työssäni kuin ennen \* Ikä Crosstabulation

			Ikä		Total
			alle 50 vuotta	50 vuotta tai vanhempi	
Koen olevani huonompi työssäni kuin ennen	Täysin samaa mieltä	Count	2	4	6
		% within Ikä	9,1%	20,0%	14,3%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	6	4	10
		% within Ikä	27,3%	20,0%	23,8%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	7	7	14
		% within Ikä	31,8%	35,0%	33,3%
	Täysin eri mieltä	Count	7	5	12
		% within Ikä	31,8%	25,0%	28,6%
Total	Count	22	20	42	
	% within Ikä	100,0%	100,0%	100,0%	

## Minulla on vaikeuksia selviytyä työstäni \* Ikä Crosstabulation

			Ikä		Total
			alle 50 vuotta	50 vuotta tai vanhempi	
Minulla on vaikeuksia selviytyä työstäni	Täysin samaa mieltä	Count	2	3	5
		% within Ikä	9,5%	15,0%	12,2%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	6	5	11
		% within Ikä	28,6%	25,0%	26,8%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	4	6	10
		% within Ikä	19,0%	30,0%	24,4%
	Täysin eri mieltä	Count	9	6	15
		% within Ikä	42,9%	30,0%	36,6%
Total	Count	21	20	41	
	% within Ikä	100,0%	100,0%	100,0%	

## Minulla on usein päänsärkyä \* Ikä Crosstabulation

			Ikä		Total
			alle 50 vuotta	50 vuotta tai vanhempi	
Minulla on usein päänsärkyä	Täysin samaa mieltä	Count	4	2	6
		% within Ikä	18,2%	10,0%	14,3%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	4	3	7
		% within Ikä	18,2%	15,0%	16,7%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	4	4	8
		% within Ikä	18,2%	20,0%	19,0%
	Täysin eri mieltä	Count	10	11	21
		% within Ikä	45,5%	55,0%	50,0%
Total	Count	22	20	42	
	% within Ikä	100,0%	100,0%	100,0%	

## Minulla on usein vatsavaivoja \* Ikä Crosstabulation

			Ikä		Total
			alle 50 vuotta	50 vuotta tai vanhempi	
Minulla on usein vatsavaivoja	Täysin samaa mieltä	Count	3	2	5
		% within Ikä	13,6%	10,0%	11,9%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	5	5	10
		% within Ikä	22,7%	25,0%	23,8%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	4	5	9
		% within Ikä	18,2%	25,0%	21,4%
	Täysin eri mieltä	Count	10	8	18
		% within Ikä	45,5%	40,0%	42,9%
Total	Count	22	20	42	
	% within Ikä	100,0%	100,0%	100,0%	

## Minulla on usein unihäiriöitä \* Ikä Crosstabulation

			Ikä		Total
			alle 50 vuotta	50 vuotta tai vanhempi	
Minulla on usein unihäiriöitä	Täysin samaa mieltä	Count	7	2	9
		% within Ikä	31,8%	10,0%	21,4%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	3	5	8
		% within Ikä	13,6%	25,0%	19,0%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	6	6	12
		% within Ikä	27,3%	30,0%	28,6%
	Täysin eri mieltä	Count	6	7	13
		% within Ikä	27,3%	35,0%	31,0%
Total	Count	22	20	42	
	% within Ikä	100,0%	100,0%	100,0%	

## Työni tuntuu täysin merkityksettömältä \* Ikä Crosstabulation

			Ikä		Total
			alle 50 vuotta	50 vuotta tai vanhempi	
Työni tuntuu täysin merkityksettömältä	Täysin samaa mieltä	Count	1	2	3
		% within Ikä	4,5%	10,0%	7,1%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	5	4	9
		% within Ikä	22,7%	20,0%	21,4%
	Jokseenkin eri mieltä	Count	4	4	8
		% within Ikä	18,2%	20,0%	19,0%
	Täysin eri mieltä	Count	12	10	22
		% within Ikä	54,5%	50,0%	52,4%
Total	Count	22	20	42	
	% within Ikä	100,0%	100,0%	100,0%	

## Kysely 2:n ristiintaulukointi vastaajien henkilökunnan määrän mukaan

Sosiaalisen median käyttö on parantanut työssä jaksamistani \* Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien  
Crosstabulation

			Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien		Total
			olen yksinyrittäjä	vähintään 2 henkilöä (2-9)	
Sosiaalisen median käyttö on parantanut työssä jaksamistani	Jokseenkin samaa mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	2 14,3%	5 26,3%	7 21,2%
	Jokseenkin eri mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	5 35,7%	8 42,1%	13 39,4%
	Täysin eri mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	7 50,0%	6 31,6%	13 39,4%
Total		Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	14 100,0%	19 100,0%	33 100,0%

Verkkokaupan ylläpitäminen on helpottanut työssä jaksamistani \* Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien  
Crosstabulation

			Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien		Total
			olen yksinyrittäjä	vähintään 2 henkilöä (2-9)	
Verkkokaupan ylläpitäminen on helpottanut työssä jaksamistani	Jokseenkin samaa mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	1 11,1%	1 11,1%	2 11,1%
	Jokseenkin eri mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	1 11,1%	4 44,4%	5 27,8%
	Täysin eri mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	7 77,8%	4 44,4%	11 61,1%
Total		Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	9 100,0%	9 100,0%	18 100,0%

Älypuhelimien käyttö on helpottanut työssä jaksamistani \* Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien  
Crosstabulation

			Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien		Total
			olen yksinyrittäjä	vähintään 2 henkilöä (2-9)	
Älypuhelimien käyttö on helpottanut työssä jaksamistani	Täysin samaa mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	0 0,0%	2 11,1%	2 5,7%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	8 47,1%	6 33,3%	14 40,0%
	Jokseenkin eri mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	6 35,3%	6 33,3%	12 34,3%
	Täysin eri mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	3 17,6%	4 22,2%	7 20,0%
Total	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	17 100,0%	18 100,0%	35 100,0%	

Stressi on vähentynyt älypuhelimien käytön seurauksena \* Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien  
Crosstabulation

			Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien		Total
			olen yksinyrittäjä	vähintään 2 henkilöä (2-9)	
Stressi on vähentynyt älypuhelimien käytön seurauksena	Täysin samaa mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	0 0,0%	1 5,6%	1 2,9%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	3 17,6%	4 22,2%	7 20,0%
	Jokseenkin eri mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	9 52,9%	7 38,9%	16 45,7%
	Täysin eri mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	5 29,4%	6 33,3%	11 31,4%
Total	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	17 100,0%	18 100,0%	35 100,0%	

## Yksin työskentely auttaa työssä jaksamistani \* Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien Crosstabulation

			Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien		Total
			olen yksinyrittäjä	vähintään 2 henkilöä (2-9)	
Yksin työskentely auttaa työssä jaksamistani	Täysin samaa mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	1 5,0%	1 4,5%	2 4,8%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	5 25,0%	8 36,4%	13 31,0%
	Jokseenkin eri mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	8 40,0%	8 36,4%	16 38,1%
	Täysin eri mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	6 30,0%	5 22,7%	11 26,2%
Total		Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	20 100,0%	22 100,0%	42 100,0%

## Työtovereitteni tuki auttaa työssä jaksamistani \* Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien Crosstabulation

			Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien		Total
			olen yksinyrittäjä	vähintään 2 henkilöä (2-9)	
Työtovereitteni tuki auttaa työssä jaksamistani	Täysin samaa mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	5 35,7%	5 25,0%	10 29,4%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	6 42,9%	11 55,0%	17 50,0%
	Jokseenkin eri mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	0 0,0%	4 20,0%	4 11,8%
	Täysin eri mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	3 21,4%	0 0,0%	3 8,8%
Total		Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	14 100,0%	20 100,0%	34 100,0%

Läheisten tuki auttaa työssä jaksamistani \* Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien Crosstabulation

			Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien		Total
			olen yksinyrittäjä	vähintään 2 henkilöä (2-9)	
Läheisten tuki auttaa työssä jaksamistani	Täysin samaa mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	12 63,2%	10 45,5%	22 53,7%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	4 21,1%	8 36,4%	12 29,3%
	Jokseenkin eri mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	1 5,3%	3 13,6%	4 9,8%
	Täysin eri mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	2 10,5%	1 4,5%	3 7,3%
Total		Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	19 100,0%	22 100,0%	41 100,0%

Ystävien tuki auttaa työssä jaksamistani \* Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien Crosstabulation

			Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien		Total
			olen yksinyrittäjä	vähintään 2 henkilöä (2-9)	
Ystävien tuki auttaa työssä jaksamistani	Täysin samaa mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	10 52,6%	6 27,3%	16 39,0%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	5 26,3%	12 54,5%	17 41,5%
	Jokseenkin eri mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	2 10,5%	4 18,2%	6 14,6%
	Täysin eri mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	2 10,5%	0 0,0%	2 4,9%
Total		Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	19 100,0%	22 100,0%	41 100,0%

## Toisten yrittäjien tuki auttaa työssä jaksamistani \* Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien Crosstabulation

			Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien		Total
			olen yksinyrittäjä	vähintään 2 henkilöä (2-9)	
Toisten yrittäjien tuki auttaa työssä jaksamistani	Täysin samaa mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	6 31,6%	6 27,3%	12 29,3%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	8 42,1%	14 63,6%	22 53,7%
	Jokseenkin eri mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	3 15,8%	2 9,1%	5 12,2%
	Täysin eri mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	2 10,5%	0 0,0%	2 4,9%
Total		Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	19 100,0%	22 100,0%	41 100,0%

## Yhdessä toimiminen asiakkaiden kanssa auttaa työssä jaksamistani \* Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien Crosstabulation

			Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien		Total
			olen yksinyrittäjä	vähintään 2 henkilöä (2-9)	
Yhdessä toimiminen asiakkaiden kanssa auttaa työssä jaksamistani	Täysin samaa mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	4 20,0%	7 31,8%	11 26,2%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	12 60,0%	14 63,6%	26 61,9%
	Jokseenkin eri mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	3 15,0%	1 4,5%	4 9,5%
	Täysin eri mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	1 5,0%	0 0,0%	1 2,4%
Total		Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	20 100,0%	22 100,0%	42 100,0%

## Koen työmääräni sopivaksi \* Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien Crosstabulation

			Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien		Total
			olen yksinyrittäjä	vähintään 2 henkilä (2-9)	
Koen työmääräni sopivaksi	Täysin samaa mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	2 10,0%	3 13,6%	5 11,9%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	9 45,0%	6 27,3%	15 35,7%
	Jokseenkin eri mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	5 25,0%	8 36,4%	13 31,0%
	Täysin eri mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	4 20,0%	5 22,7%	9 21,4%
Total		Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	20 100,0%	22 100,0%	42 100,0%

## Työtehtäväni ovat vaihtelevia \* Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien Crosstabulation

			Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien		Total
			olen yksinyrittäjä	vähintään 2 henkilä (2-9)	
Työtehtäväni ovat vaihtelevia	Täysin samaa mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	11 55,0%	12 54,5%	23 54,8%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	9 45,0%	7 31,8%	16 38,1%
	Jokseenkin eri mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	0 0,0%	3 13,6%	3 7,1%
Total		Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	20 100,0%	22 100,0%	42 100,0%

Aikani riittää työtehtävistä suoriutumiseen \* Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien Crosstabulation

			Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien		Total
			olen yksinyrittäjä	vähintään 2 henkilöä (2-9)	
Aikani riittää työtehtävistä suoriutumiseen	Täysin samaa mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	4 20,0%	3 13,6%	7 16,7%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	8 40,0%	6 27,3%	14 33,3%
	Jokseenkin eri mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	4 20,0%	6 27,3%	10 23,8%
	Täysin eri mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	4 20,0%	7 31,8%	11 26,2%
Total		Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	20 100,0%	22 100,0%	42 100,0%

Työni ei ole fyysisesti raskasta \* Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien Crosstabulation

			Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien		Total
			olen yksinyrittäjä	vähintään 2 henkilöä (2-9)	
Työni ei ole fyysisesti raskasta	Täysin samaa mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	6 30,0%	6 27,3%	12 28,6%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	5 25,0%	8 36,4%	13 31,0%
	Jokseenkin eri mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	6 30,0%	5 22,7%	11 26,2%
	Täysin eri mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	3 15,0%	3 13,6%	6 14,3%
Total		Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	20 100,0%	22 100,0%	42 100,0%

Työni ei ole henkisesti raskasta \* Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien Crosstabulation

			Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien		Total
			olen yksinyrittäjä	vähintään 2 henkilöä (2-9)	
Työni ei ole henkisesti raskasta	Täysin samaa mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	1 5,0%	0 0,0%	1 2,4%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	4 20,0%	6 27,3%	10 23,8%
	Jokseenkin eri mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	10 50,0%	8 36,4%	18 42,9%
	Täysin eri mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	5 25,0%	8 36,4%	13 31,0%
Total		Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	20 100,0%	22 100,0%	42 100,0%

Työmäärän suuruus \* Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien Crosstabulation

			Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien		Total
			olen yksinyrittäjä	vähintään 2 henkilöä (2-9)	
Työmäärän suuruus	Täysin samaa mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	9 45,0%	16 72,7%	25 59,5%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	10 50,0%	3 13,6%	13 31,0%
	Jokseenkin eri mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	1 5,0%	3 13,6%	4 9,5%
Total		Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	20 100,0%	22 100,0%	42 100,0%

## Vastuu yrityksen toiminnasta \* Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien Crosstabulation

			Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien		Total
			olen yksinyrittäjä	vähintään 2 henkilöä (2-9)	
Vastuu yrityksen toiminnasta	Täysin samaa mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	13 65,0%	15 68,2%	28 66,7%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	7 35,0%	2 9,1%	9 21,4%
	Jokseenkin eri mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	0 0,0%	5 22,7%	5 11,9%
Total		Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	20 100,0%	22 100,0%	42 100,0%

## Työtehtävien vaativuus \* Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien Crosstabulation

			Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien		Total
			olen yksinyrittäjä	vähintään 2 henkilöä (2-9)	
Työtehtävien vaativuus	Täysin samaa mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	8 42,1%	10 45,5%	18 43,9%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	9 47,4%	7 31,8%	16 39,0%
	Jokseenkin eri mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	2 10,5%	5 22,7%	7 17,1%
Total		Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	19 100,0%	22 100,0%	41 100,0%

## Nopeat ja hallitsemattomilta tuntuvat muutokset \* Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien Crosstabulation

			Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien		Total
			olen yksinyrittäjä	vähintään 2 henkilöä (2-9)	
Nopeat ja hallitsemattomilta tuntuvat muutokset	Täysin samaa mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	11 55,0%	11 50,0%	22 52,4%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	6 30,0%	3 13,6%	9 21,4%
	Jokseenkin eri mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	3 15,0%	8 36,4%	11 26,2%
Total		Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	20 100,0%	22 100,0%	42 100,0%

## Stressi \* Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien Crosstabulation

			Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien		Total
			olen yksinyrittäjä	vähintään 2 henkilöä (2-9)	
Stressi	Täysin samaa mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	13 65,0%	12 54,5%	25 59,5%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	4 20,0%	7 31,8%	11 26,2%
	Jokseenkin eri mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	3 15,0%	2 9,1%	5 11,9%
	Täysin eri mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	0 0,0%	1 4,5%	1 2,4%
Total		Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	20 100,0%	22 100,0%	42 100,0%

## Liike-elämän riskit \* Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien Crosstabulation

			Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien		Total
			olen yksinyrittäjä	vähintään 2 henkilöä (2-9)	
Liike-elämän riskit	Täysin samaa mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	6 30,0%	10 45,5%	16 38,1%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	9 45,0%	6 27,3%	15 35,7%
	Jokseenkin eri mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	4 20,0%	5 22,7%	9 21,4%
	Täysin eri mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	1 5,0%	1 4,5%	2 4,8%
Total		Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	20 100,0%	22 100,0%	42 100,0%

## Fyysiset vaivat \* Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien Crosstabulation

			Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien		Total
			olen yksinyrittäjä	vähintään 2 henkilöä (2-9)	
Fyysiset vaivat	Täysin samaa mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	6 30,0%	5 22,7%	11 26,2%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	7 35,0%	6 27,3%	13 31,0%
	Jokseenkin eri mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	6 30,0%	8 36,4%	14 33,3%
	Täysin eri mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	1 5,0%	3 13,6%	4 9,5%
Total		Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	20 100,0%	22 100,0%	42 100,0%

## Harrastukset \* Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien Crosstabulation

			Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien		Total
			olen yksinyrittäjä	vähintään 2 henkilöä (2-9)	
Harrastukset	Täysin samaa mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	9 45,0%	14 63,6%	23 54,8%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	8 40,0%	7 31,8%	15 35,7%
	Jokseenkin eri mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	1 5,0%	1 4,5%	2 4,8%
	Täysin eri mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	2 10,0%	0 0,0%	2 4,8%
Total		Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	20 100,0%	22 100,0%	42 100,0%

## Riittävästi vapaata työstä \* Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien Crosstabulation

			Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien		Total
			olen yksinyrittäjä	vähintään 2 henkilöä (2-9)	
Riittävästi vapaata työstä	Täysin samaa mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	9 45,0%	14 63,6%	23 54,8%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	7 35,0%	4 18,2%	11 26,2%
	Jokseenkin eri mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	1 5,0%	2 9,1%	3 7,1%
	Täysin eri mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	3 15,0%	2 9,1%	5 11,9%
Total		Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	20 100,0%	22 100,0%	42 100,0%

## Muistan sanoa välillä: Ei \* Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien Crosstabulation

			Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien		Total
			olen yksinyrittäjä	vähintään 2 henkilöä (2-9)	
Muistan sanoa välillä: Ei	Täysin samaa mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	8 40,0%	10 45,5%	18 42,9%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	7 35,0%	10 45,5%	17 40,5%
	Jokseenkin eri mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	3 15,0%	1 4,5%	4 9,5%
	Täysin eri mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	2 10,0%	1 4,5%	3 7,1%
Total		Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	20 100,0%	22 100,0%	42 100,0%

## Nukun riittävästi \* Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien Crosstabulation

			Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien		Total
			olen yksinyrittäjä	vähintään 2 henkilöä (2-9)	
Nukun riittävästi	Täysin samaa mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	11 55,0%	15 68,2%	26 61,9%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	6 30,0%	3 13,6%	9 21,4%
	Jokseenkin eri mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	1 5,0%	2 9,1%	3 7,1%
	Täysin eri mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	2 10,0%	2 9,1%	4 9,5%
Total		Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	20 100,0%	22 100,0%	42 100,0%

## Huumori \* Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien Crosstabulation

			Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien		Total
			olen yksinyrittäjä	vähintään 2 henkilöä (2-9)	
Huumori	Täysin samaa mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	13 65,0%	16 72,7%	29 69,0%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	5 25,0%	6 27,3%	11 26,2%
	Jokseenkin eri mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	2 10,0%	0 0,0%	2 4,8%
Total		Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	20 100,0%	22 100,0%	42 100,0%

## Koen henkisen työkykyäni huonoksi \* Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien Crosstabulation

			Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien		Total
			olen yksinyrittäjä	vähintään 2 henkilöä (2-9)	
Koen henkisen työkykyäni huonoksi	Täysin samaa mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	4 20,0%	4 18,2%	8 19,0%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	5 25,0%	5 22,7%	10 23,8%
	Jokseenkin eri mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	7 35,0%	10 45,5%	17 40,5%
	Täysin eri mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	4 20,0%	3 13,6%	7 16,7%
Total		Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	20 100,0%	22 100,0%	42 100,0%

## Koen fyysisen työkykyni huonoksi \* Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien Crosstabulation

			Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien		Total
			olen yksinyrittäjä	vähintään 2 henkilöä (2-9)	
Koen fyysisen työkykyni huonoksi	Täysin samaa mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	4 20,0%	2 9,1%	6 14,3%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	3 15,0%	4 18,2%	7 16,7%
	Jokseenkin eri mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	7 35,0%	9 40,9%	16 38,1%
	Täysin eri mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	6 30,0%	7 31,8%	13 31,0%
Total	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	20 100,0%	22 100,0%	42 100,0%	

## Työpäivän päätyttyessä tunnen itseni loppuun kuluneeksi \* Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien Crosstabulation

			Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien		Total
			olen yksinyrittäjä	vähintään 2 henkilöä (2-9)	
Työpäivän päätyttyessä tunnen itseni loppuun kuluneeksi	Täysin samaa mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	6 30,0%	4 18,2%	10 23,8%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	5 25,0%	10 45,5%	15 35,7%
	Jokseenkin eri mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	6 30,0%	6 27,3%	12 28,6%
	Täysin eri mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	3 15,0%	2 9,1%	5 11,9%
Total	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	20 100,0%	22 100,0%	42 100,0%	

Aamuisin tunnen itseni jatkuvasti uupuneeksi \* Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien Crosstabulation

			Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien		Total
			olen yksinyrittäjä	vähintään 2 henkilöä (2-9)	
Aamuisin tunnen itseni jatkuvasti uupuneeksi	Täysin samaa mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	8 40,0%	6 27,3%	14 33,3%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	4 20,0%	5 22,7%	9 21,4%
	Jokseenkin eri mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	6 30,0%	5 22,7%	11 26,2%
	Täysin eri mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	2 10,0%	6 27,3%	8 19,0%
Total	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	20 100,0%	22 100,0%	42 100,0%	

Työni turhauttaa minua \* Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien Crosstabulation

			Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien		Total
			olen yksinyrittäjä	vähintään 2 henkilöä (2-9)	
Työni turhauttaa minua	Täysin samaa mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	3 15,0%	2 9,1%	5 11,9%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	5 25,0%	6 27,3%	11 26,2%
	Jokseenkin eri mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	5 25,0%	7 31,8%	12 28,6%
	Täysin eri mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	7 35,0%	7 31,8%	14 33,3%
Total	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	20 100,0%	22 100,0%	42 100,0%	

Työskentelen mielestäni liian kovasti \* Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien Crosstabulation

			Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien		Total
			olen yksinyrittäjä	vähintään 2 henkilöä (2-9)	
Työskentelen mielestäni liian kovasti	Täysin samaa mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	4 20,0%	5 22,7%	9 21,4%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	5 25,0%	9 40,9%	14 33,3%
	Jokseenkin eri mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	8 40,0%	2 9,1%	10 23,8%
	Täysin eri mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	3 15,0%	6 27,3%	9 21,4%
Total		Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	20 100,0%	22 100,0%	42 100,0%

Tuntuu että pinna palaa helposti \* Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien Crosstabulation

			Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien		Total
			olen yksinyrittäjä	vähintään 2 henkilöä (2-9)	
Tuntuu että pinna palaa helposti	Täysin samaa mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	2 10,0%	3 13,6%	5 11,9%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	6 30,0%	6 27,3%	12 28,6%
	Jokseenkin eri mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	4 20,0%	7 31,8%	11 26,2%
	Täysin eri mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	8 40,0%	6 27,3%	14 33,3%
Total		Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	20 100,0%	22 100,0%	42 100,0%

## Vaikeuksia keskittyä ja pitää ajatukset koossa \* Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien Crosstabulation

			Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien		Total
			olen yksinyrittäjä	vähintään 2 henkilöä (2-9)	
Vaikeuksia keskittyä ja pitää ajatukset koossa	Täysin samaa mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	4 20,0%	7 33,3%	11 26,8%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	7 35,0%	6 28,6%	13 31,7%
	Jokseenkin eri mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	6 30,0%	4 19,0%	10 24,4%
	Täysin eri mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	3 15,0%	4 19,0%	7 17,1%
Total		Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	20 100,0%	21 100,0%	41 100,0%

## Olen usein masentunut \* Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien Crosstabulation

			Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien		Total
			olen yksinyrittäjä	vähintään 2 henkilöä (2-9)	
Olen usein masentunut	Täysin samaa mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	4 20,0%	2 9,5%	6 14,6%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	3 15,0%	2 9,5%	5 12,2%
	Jokseenkin eri mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	3 15,0%	8 38,1%	11 26,8%
	Täysin eri mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	10 50,0%	9 42,9%	19 46,3%
Total		Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	20 100,0%	21 100,0%	41 100,0%

Minusta tuntuu, ette en jaksakaan enää \* Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien Crosstabulation

			Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien		Total
			olen yksinyrittäjä	vähintään 2 henkilöä (2-9)	
Minusta tuntuu, ette en jaksakaan enää	Täysin samaa mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	4 20,0%	6 27,3%	10 23,8%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	4 20,0%	5 22,7%	9 21,4%
	Jokseenkin eri mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	6 30,0%	4 18,2%	10 23,8%
	Täysin eri mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	6 30,0%	7 31,8%	13 31,0%
Total		Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	20 100,0%	22 100,0%	42 100,0%

Minusta tuntuu usein, että millään ei ole mitään väliä \* Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien Crosstabulation

			Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien		Total
			olen yksinyrittäjä	vähintään 2 henkilöä (2-9)	
Minusta tuntuu usein, että millään ei ole mitään väliä	Täysin samaa mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	2 10,0%	1 5,0%	3 7,5%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	4 20,0%	4 20,0%	8 20,0%
	Jokseenkin eri mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	1 5,0%	4 20,0%	5 12,5%
	Täysin eri mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	13 65,0%	11 55,0%	24 60,0%
Total		Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	20 100,0%	20 100,0%	40 100,0%

## Koen olevani huonompi työssäni kuin ennen \* Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien Crosstabulation

			Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien		Total
			olen yksinyrittäjä	vähintään 2 henkilöä (2-9)	
Koen olevani huonompi työssäni kuin ennen	Täysin samaa mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	2 10,0%	4 18,2%	6 14,3%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	5 25,0%	5 22,7%	10 23,8%
	Jokseenkin eri mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	6 30,0%	8 36,4%	14 33,3%
	Täysin eri mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	7 35,0%	5 22,7%	12 28,6%
Total		Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	20 100,0%	22 100,0%	42 100,0%

## Minulla on vaikeuksia selviytyä työstäni \* Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien Crosstabulation

			Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien		Total
			olen yksinyrittäjä	vähintään 2 henkilöä (2-9)	
Minulla on vaikeuksia selviytyä työstäni	Täysin samaa mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	3 15,8%	2 9,1%	5 12,2%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	4 21,1%	7 31,8%	11 26,8%
	Jokseenkin eri mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	4 21,1%	6 27,3%	10 24,4%
	Täysin eri mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	8 42,1%	7 31,8%	15 36,6%
Total		Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	19 100,0%	22 100,0%	41 100,0%

## Minulla on usein päänsärkyä\* \* Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien Crosstabulation

			Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien		Total
			olen yksinyrittäjä	vähintään 2 henkilöä (2-9)	
Minulla on usein päänsärkyä*	Täysin samaa mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	2 10,0%	4 18,2%	6 14,3%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	5 25,0%	2 9,1%	7 16,7%
	Jokseenkin eri mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	3 15,0%	5 22,7%	8 19,0%
	Täysin eri mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	10 50,0%	11 50,0%	21 50,0%
Total	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	20 100,0%	22 100,0%	42 100,0%	

## Minulla on usein vatsavaivoja \* Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien Crosstabulation

			Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien		Total
			olen yksinyrittäjä	vähintään 2 henkilöä (2-9)	
Minulla on usein vatsavaivoja	Täysin samaa mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	4 20,0%	1 4,5%	5 11,9%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	5 25,0%	5 22,7%	10 23,8%
	Jokseenkin eri mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	5 25,0%	4 18,2%	9 21,4%
	Täysin eri mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	6 30,0%	12 54,5%	18 42,9%
Total	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	20 100,0%	22 100,0%	42 100,0%	

Minulla on usein unihäiriöitä \* Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien Crosstabulation

			Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien		Total
			olen yksinyrittäjä	vähintään 2 henkilöä (2-9)	
Minulla on usein unihäiriöitä	Täysin samaa mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	5 25,0%	4 18,2%	9 21,4%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	5 25,0%	3 13,6%	8 19,0%
	Jokseenkin eri mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	6 30,0%	6 27,3%	12 28,6%
	Täysin eri mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	4 20,0%	9 40,9%	13 31,0%
Total		Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	20 100,0%	22 100,0%	42 100,0%

Työni tuntuu täysin merkityksettömältä \* Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien Crosstabulation

			Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien		Total
			olen yksinyrittäjä	vähintään 2 henkilöä (2-9)	
Työni tuntuu täysin merkityksettömältä	Täysin samaa mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	0 0,0%	3 13,6%	3 7,1%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	6 30,0%	3 13,6%	9 21,4%
	Jokseenkin eri mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	3 15,0%	5 22,7%	8 19,0%
	Täysin eri mieltä	Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	11 55,0%	11 50,0%	22 52,4%
Total		Count % within Mikä on yrityksen henkilöstömäärä teidät mukaan lukien	20 100,0%	22 100,0%	42 100,0%

Kysely 2:n ristiintaulukointi vastaajien työtuntien mukaan

**Crosstabs****Sosiaalisen median käyttö on parantanut työssä jaksamistani \* Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette? Crosstabulation**

			Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?		Total
			alle 50 tuntia	50 tuntia tai enemmän	
Sosiaalisen median käyttö on parantanut työssä jaksamistani	Jokseenkin samaa mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	5 25,0%	2 15,4%	7 21,2%
	Jokseenkin eri mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	7 35,0%	6 46,2%	13 39,4%
	Täysin eri mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	8 40,0%	5 38,5%	13 39,4%
Total		Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	20 100,0%	13 100,0%	33 100,0%

**Verkkokaupan ylläpitäminen on helpottanut työssä jaksamistani \* Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette? Crosstabulation**

			Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?		Total
			alle 50 tuntia	50 tuntia tai enemmän	
Verkkokaupan ylläpitäminen on helpottanut työssä jaksamistani	Jokseenkin samaa mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	2 20,0%	0 0,0%	2 11,1%
	Jokseenkin eri mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	2 20,0%	3 37,5%	5 27,8%
	Täysin eri mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	6 60,0%	5 62,5%	11 61,1%
Total		Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	10 100,0%	8 100,0%	18 100,0%

## Älypuhelimien käyttö on helpottanut työssä jaksamistani \* Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette? Crosstabulation

			Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?		Total
			alle 50 tuntia	50 tuntia tai enemmän	
Älypuhelimien käyttö on helpottanut työssä jaksamistani	Täysin samaa mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	2 10,5%	0 0,0%	2 5,7%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	7 36,8%	7 43,8%	14 40,0%
	Jokseenkin eri mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	6 31,6%	6 37,5%	12 34,3%
	Täysin eri mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	4 21,1%	3 18,8%	7 20,0%
Total		Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	19 100,0%	16 100,0%	35 100,0%

## Stressi on vähentynyt älypuhelimien käytön seurauksena \* Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette? Crosstabulation

			Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?		Total
			alle 50 tuntia	50 tuntia tai enemmän	
Stressi on vähentynyt älypuhelimien käytön seurauksena	Täysin samaa mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	1 5,3%	0 0,0%	1 2,9%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	3 15,8%	4 25,0%	7 20,0%
	Jokseenkin eri mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	8 42,1%	8 50,0%	16 45,7%
	Täysin eri mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	7 36,8%	4 25,0%	11 31,4%
Total		Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	19 100,0%	16 100,0%	35 100,0%

## Yksin työskentely auttaa työssä jaksamistani \* Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette? Crosstabulation

			Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?		Total
			alle 50 tuntia	50 tuntia tai enemmän	
Yksin työskentely auttaa työssä jaksamistani	Täysin samaa mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	2 8,3%	0 0,0%	2 4,8%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	9 37,5%	4 22,2%	13 31,0%
	Jokseenkin eri mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	10 41,7%	6 33,3%	16 38,1%
	Täysin eri mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	3 12,5%	8 44,4%	11 26,2%
Total		Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	24 100,0%	18 100,0%	42 100,0%

## Työtovereitteni tuki auttaa työssä jaksamistani \* Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette? Crosstabulation

			Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?		Total
			alle 50 tuntia	50 tuntia tai enemmän	
Työtovereitteni tuki auttaa työssä jaksamistani	Täysin samaa mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	5 26,3%	5 33,3%	10 29,4%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	8 42,1%	9 60,0%	17 50,0%
	Jokseenkin eri mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	3 15,8%	1 6,7%	4 11,8%
	Täysin eri mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	3 15,8%	0 0,0%	3 8,8%
Total		Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	19 100,0%	15 100,0%	34 100,0%

## Läheisten tuki auttaa työssä jaksamistani \* Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette? Crosstabulation

			Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?		Total
			alle 50 tuntia	50 tuntia tai enemmän	
Läheisten tuki auttaa työssä jaksamistani	Täysin samaa mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	12 52,2%	10 55,6%	22 53,7%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	7 30,4%	5 27,8%	12 29,3%
	Jokseenkin eri mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	2 8,7%	2 11,1%	4 9,8%
	Täysin eri mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	2 8,7%	1 5,6%	3 7,3%
Total		Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	23 100,0%	18 100,0%	41 100,0%

## Ystävien tuki auttaa työssä jaksamistani \* Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette? Crosstabulation

			Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?		Total
			alle 50 tuntia	50 tuntia tai enemmän	
Ystävien tuki auttaa työssä jaksamistani	Täysin samaa mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	8 34,8%	8 44,4%	16 39,0%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	10 43,5%	7 38,9%	17 41,5%
	Jokseenkin eri mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	4 17,4%	2 11,1%	6 14,6%
	Täysin eri mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	1 4,3%	1 5,6%	2 4,9%
Total		Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	23 100,0%	18 100,0%	41 100,0%

## Toisten yrittäjien tuki auttaa työssä jaksamistani \* Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette? Crosstabulation

			Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?		Total
			alle 50 tuntia	50 tuntia tai enemmän	
Toisten yrittäjien tuki auttaa työssä jaksamistani	Täysin samaa mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	7 30,4%	5 27,8%	12 29,3%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	13 56,5%	9 50,0%	22 53,7%
	Jokseenkin eri mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	1 4,3%	4 22,2%	5 12,2%
	Täysin eri mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	2 8,7%	0 0,0%	2 4,9%
Total		Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	23 100,0%	18 100,0%	41 100,0%

## Yhdessä toimiminen asiakkaiden kanssa auttaa työssä jaksamistani \* Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette? Crosstabulation

			Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?		Total
			alle 50 tuntia	50 tuntia tai enemmän	
Yhdessä toimiminen asiakkaiden kanssa auttaa työssä jaksamistani	Täysin samaa mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	8 33,3%	3 16,7%	11 26,2%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	12 50,0%	14 77,8%	26 61,9%
	Jokseenkin eri mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	3 12,5%	1 5,6%	4 9,5%
	Täysin eri mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	1 4,2%	0 0,0%	1 2,4%
Total		Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	24 100,0%	18 100,0%	42 100,0%

## Koen työmääräni sopivaksi \* Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette? Crosstabulation

			Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?		Total
			alle 50 tuntia	50 tuntia tai enemmän	
Koen työmääräni sopivaksi	Täysin samaa mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	5 20,8%	0 0,0%	5 11,9%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	12 50,0%	3 16,7%	15 35,7%
	Jokseenkin eri mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	7 29,2%	6 33,3%	13 31,0%
	Täysin eri mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	0 0,0%	9 50,0%	9 21,4%
Total		Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	24 100,0%	18 100,0%	42 100,0%

## Työtehtäväni ovat vaihtelevia \* Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette? Crosstabulation

			Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?		Total
			alle 50 tuntia	50 tuntia tai enemmän	
Työtehtäväni ovat vaihtelevia	Täysin samaa mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	12 50,0%	11 61,1%	23 54,8%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	11 45,8%	5 27,8%	16 38,1%
	Jokseenkin eri mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	1 4,2%	2 11,1%	3 7,1%
Total		Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	24 100,0%	18 100,0%	42 100,0%

## Aikani riittää työtehtävistä suoriutumiseen \* Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette? Crosstabulation

			Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?		Total
			alle 50 tuntia	50 tuntia tai enemmän	
Aikani riittää työtehtävistä suoriutumiseen	Täysin samaa mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	7 29,2%	0 0,0%	7 16,7%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	12 50,0%	2 11,1%	14 33,3%
	Jokseenkin eri mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	5 20,8%	5 27,8%	10 23,8%
	Täysin eri mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	0 0,0%	11 61,1%	11 26,2%
Total		Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	24 100,0%	18 100,0%	42 100,0%

## Työni ei ole fyysisesti raskasta \* Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette? Crosstabulation

			Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?		Total
			alle 50 tuntia	50 tuntia tai enemmän	
Työni ei ole fyysisesti raskasta	Täysin samaa mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	10 41,7%	2 11,1%	12 28,6%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	8 33,3%	5 27,8%	13 31,0%
	Jokseenkin eri mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	3 12,5%	8 44,4%	11 26,2%
	Täysin eri mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	3 12,5%	3 16,7%	6 14,3%
Total		Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	24 100,0%	18 100,0%	42 100,0%

## Työni ei ole henkisesti raskasta \* Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette? Crosstabulation

			Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?		Total
			alle 50 tuntia	50 tuntia tai enemmän	
Työni ei ole henkisesti raskasta	Täysin samaa mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	1 4,2%	0 0,0%	1 2,4%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	8 33,3%	2 11,1%	10 23,8%
	Jokseenkin eri mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	11 45,8%	7 38,9%	18 42,9%
	Täysin eri mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	4 16,7%	9 50,0%	13 31,0%
Total		Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	24 100,0%	18 100,0%	42 100,0%

## Työmäärän suuruus \* Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette? Crosstabulation

			Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?		Total
			alle 50 tuntia	50 tuntia tai enemmän	
Työmäärän suuruus	Täysin samaa mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	11 45,8%	14 77,8%	25 59,5%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	10 41,7%	3 16,7%	13 31,0%
	Jokseenkin eri mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	3 12,5%	1 5,6%	4 9,5%
Total		Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	24 100,0%	18 100,0%	42 100,0%

## Vastuu yrityksen toiminnasta \* Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette? Crosstabulation

			Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?		Total
			alle 50 tuntia	50 tuntia tai enemmän	
Vastuu yrityksen toiminnasta	Täysin samaa mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	15 62,5%	13 72,2%	28 66,7%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	6 25,0%	3 16,7%	9 21,4%
	Jokseenkin eri mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	3 12,5%	2 11,1%	5 11,9%
Total		Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	24 100,0%	18 100,0%	42 100,0%

## Työtehtävien vaativuus \* Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette? Crosstabulation

			Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?		Total
			alle 50 tuntia	50 tuntia tai enemmän	
Työtehtävien vaativuus	Täysin samaa mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	10 41,7%	8 47,1%	18 43,9%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	9 37,5%	7 41,2%	16 39,0%
	Jokseenkin eri mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	5 20,8%	2 11,8%	7 17,1%
Total		Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	24 100,0%	17 100,0%	41 100,0%

## Nopeat ja hallitsemattomilta tuntuvat muutokset \* Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette? Crosstabulation

			Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?		Total
			alle 50 tuntia	50 tuntia tai enemmän	
Nopeat ja hallitsemattomilta tuntuvat muutokset	Täysin samaa mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	11 45,8%	11 61,1%	22 52,4%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	6 25,0%	3 16,7%	9 21,4%
	Jokseenkin eri mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	7 29,2%	4 22,2%	11 26,2%
Total		Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	24 100,0%	18 100,0%	42 100,0%

## Stressi \* Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette? Crosstabulation

			Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?		Total
			alle 50 tuntia	50 tuntia tai enemmän	
Stressi	Täysin samaa mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	12 50,0%	13 72,2%	25 59,5%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	8 33,3%	3 16,7%	11 26,2%
	Jokseenkin eri mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	3 12,5%	2 11,1%	5 11,9%
	Täysin eri mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	1 4,2%	0 0,0%	1 2,4%
Total		Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	24 100,0%	18 100,0%	42 100,0%

## Liike-elämän riskit \* Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette? Crosstabulation

			Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?		Total
			alle 50 tuntia	50 tuntia tai enemmän	
Liike-elämän riskit	Täysin samaa mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	8 33,3%	8 44,4%	16 38,1%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	9 37,5%	6 33,3%	15 35,7%
	Jokseenkin eri mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	5 20,8%	4 22,2%	9 21,4%
	Täysin eri mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	2 8,3%	0 0,0%	2 4,8%
Total		Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	24 100,0%	18 100,0%	42 100,0%

## Fyysiset vaivat \* Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette? Crosstabulation

			Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?		Total
			alle 50 tuntia	50 tuntia tai enemmän	
Fyysiset vaivat	Täysin samaa mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	4 16,7%	7 38,9%	11 26,2%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	9 37,5%	4 22,2%	13 31,0%
	Jokseenkin eri mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	8 33,3%	6 33,3%	14 33,3%
	Täysin eri mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	3 12,5%	1 5,6%	4 9,5%
Total		Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	24 100,0%	18 100,0%	42 100,0%

## Harrastukset \* Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette? Crosstabulation

			Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?		Total
			alle 50 tuntia	50 tuntia tai enemmän	
Harrastukset	Täysin samaa mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	13 54,2%	10 55,6%	23 54,8%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	10 41,7%	5 27,8%	15 35,7%
	Jokseenkin eri mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	1 4,2%	1 5,6%	2 4,8%
	Täysin eri mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	0 0,0%	2 11,1%	2 4,8%
Total		Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	24 100,0%	18 100,0%	42 100,0%

## Riittävästi vapaata työstä \* Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette? Crosstabulation

			Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?		Total
			alle 50 tuntia	50 tuntia tai enemmän	
Riittävästi vapaata työstä	Täysin samaa mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	13 54,2%	10 55,6%	23 54,8%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	8 33,3%	3 16,7%	11 26,2%
	Jokseenkin eri mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	3 12,5%	0 0,0%	3 7,1%
	Täysin eri mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	0 0,0%	5 27,8%	5 11,9%
Total		Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	24 100,0%	18 100,0%	42 100,0%

## Muistan sanoa välillä: Ei \* Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette? Crosstabulation

			Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?		Total
			alle 50 tuntia	50 tuntia tai enemmän	
Muistan sanoa välillä: Ei	Täysin samaa mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	15 62,5%	3 16,7%	18 42,9%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	6 25,0%	11 61,1%	17 40,5%
	Jokseenkin eri mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	3 12,5%	1 5,6%	4 9,5%
	Täysin eri mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	0 0,0%	3 16,7%	3 7,1%
Total		Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	24 100,0%	18 100,0%	42 100,0%

## Nukun riittävästi \* Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette? Crosstabulation

			Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?		Total
			alle 50 tuntia	50 tuntia tai enemmän	
Nukun riittävästi	Täysin samaa mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	17 70,8%	9 50,0%	26 61,9%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	5 20,8%	4 22,2%	9 21,4%
	Jokseenkin eri mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	2 8,3%	1 5,6%	3 7,1%
	Täysin eri mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	0 0,0%	4 22,2%	4 9,5%
Total		Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	24 100,0%	18 100,0%	42 100,0%

## Huumori \* Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette? Crosstabulation

			Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?		Total
			alle 50 tuntia	50 tuntia tai enemmän	
Huumori	Täysin samaa mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	18 75,0%	11 61,1%	29 69,0%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	5 20,8%	6 33,3%	11 26,2%
	Jokseenkin eri mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	1 4,2%	1 5,6%	2 4,8%
Total		Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	24 100,0%	18 100,0%	42 100,0%

## Koen henkisen työkykyäni huonoksi \* Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette? Crosstabulation

			Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?		Total
			alle 50 tuntia	50 tuntia tai enemmän	
Koen henkisen työkykyäni huonoksi	Täysin samaa mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	2 8,3%	6 33,3%	8 19,0%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	5 20,8%	5 27,8%	10 23,8%
	Jokseenkin eri mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	11 45,8%	6 33,3%	17 40,5%
	Täysin eri mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	6 25,0%	1 5,6%	7 16,7%
Total		Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	24 100,0%	18 100,0%	42 100,0%

## Koen fyysisen työkykyni huonoksi \* Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette? Crosstabulation

			Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?		Total
			alle 50 tuntia	50 tuntia tai enemmän	
Koen fyysisen työkykyni huonoksi	Täysin samaa mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	2 8,3%	4 22,2%	6 14,3%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	3 12,5%	4 22,2%	7 16,7%
	Jokseenkin eri mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	8 33,3%	8 44,4%	16 38,1%
	Täysin eri mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	11 45,8%	2 11,1%	13 31,0%
Total		Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	24 100,0%	18 100,0%	42 100,0%

## Työpäivän päättyessä tunnen itseni loppuun kuluneeksi \* Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette? Crosstabulation

			Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?		Total
			alle 50 tuntia	50 tuntia tai enemmän	
Työpäivän päättyessä tunnen itseni loppuun kuluneeksi	Täysin samaa mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	3 12,5%	7 38,9%	10 23,8%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	4 16,7%	11 61,1%	15 35,7%
	Jokseenkin eri mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	12 50,0%	0 0,0%	12 28,6%
	Täysin eri mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	5 20,8%	0 0,0%	5 11,9%
Total		Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	24 100,0%	18 100,0%	42 100,0%

## Aamuisin tunnen itseni jatkuvasti uupuneeksi \* Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette? Crosstabulation

			Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?		Total
			alle 50 tuntia	50 tuntia tai enemmän	
Aamuisin tunnen itseni jatkuvasti uupuneeksi	Täysin samaa mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	3 12,5%	11 61,1%	14 33,3%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	4 16,7%	5 27,8%	9 21,4%
	Jokseenkin eri mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	9 37,5%	2 11,1%	11 26,2%
	Täysin eri mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	8 33,3%	0 0,0%	8 19,0%
Total		Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	24 100,0%	18 100,0%	42 100,0%

## Työni turhauttaa minua \* Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette? Crosstabulation

			Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?		Total
			alle 50 tuntia	50 tuntia tai enemmän	
Työni turhauttaa minua	Täysin samaa mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	2 8,3%	3 16,7%	5 11,9%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	4 16,7%	7 38,9%	11 26,2%
	Jokseenkin eri mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	8 33,3%	4 22,2%	12 28,6%
	Täysin eri mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	10 41,7%	4 22,2%	14 33,3%
Total		Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	24 100,0%	18 100,0%	42 100,0%

## Työskentelen mielestäni liian kovasti \* Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette? Crosstabulation

			Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?		Total
			alle 50 tuntia	50 tuntia tai enemmän	
Työskentelen mielestäni liian kovasti	Täysin samaa mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	1 4,2%	8 44,4%	9 21,4%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	6 25,0%	8 44,4%	14 33,3%
	Jokseenkin eri mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	9 37,5%	1 5,6%	10 23,8%
	Täysin eri mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	8 33,3%	1 5,6%	9 21,4%
Total		Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	24 100,0%	18 100,0%	42 100,0%

## Tuntuu että pinna palaa helposti \* Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette? Crosstabulation

			Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?		Total
			alle 50 tuntia	50 tuntia tai enemmän	
Tuntuu että pinna palaa helposti	Täysin samaa mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	1 4,2%	4 22,2%	5 11,9%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	4 16,7%	8 44,4%	12 28,6%
	Jokseenkin eri mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	6 25,0%	5 27,8%	11 26,2%
	Täysin eri mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	13 54,2%	1 5,6%	14 33,3%
Total		Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	24 100,0%	18 100,0%	42 100,0%

## Vaiveuksia keskittyä ja pitää ajatukset koossa \* Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette? Crosstabulation

			Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?		Total
			alle 50 tuntia	50 tuntia tai enemmän	
Vaiveuksia keskittyä ja pitää ajatukset koossa	Täysin samaa mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	3 12,5%	8 47,1%	11 26,8%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	6 25,0%	7 41,2%	13 31,7%
	Jokseenkin eri mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	8 33,3%	2 11,8%	10 24,4%
	Täysin eri mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	7 29,2%	0 0,0%	7 17,1%
Total		Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	24 100,0%	17 100,0%	41 100,0%

## Olen usein masentunut \* Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette? Crosstabulation

			Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?		Total
			alle 50 tuntia	50 tuntia tai enemmän	
Olen usein masentunut	Täysin samaa mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	1 4,2%	5 29,4%	6 14,6%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	1 4,2%	4 23,5%	5 12,2%
	Jokseenkin eri mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	5 20,8%	6 35,3%	11 26,8%
	Täysin eri mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	17 70,8%	2 11,8%	19 46,3%
Total		Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	24 100,0%	17 100,0%	41 100,0%

## Minusta tuntuu, ette en jaksa enää \* Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette? Crosstabulation

			Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?		Total
			alle 50 tuntia	50 tuntia tai enemmän	
Minusta tuntuu, ette en jaksa enää	Täysin samaa mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	3 12,5%	7 38,9%	10 23,8%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	3 12,5%	6 33,3%	9 21,4%
	Jokseenkin eri mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	7 29,2%	3 16,7%	10 23,8%
	Täysin eri mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	11 45,8%	2 11,1%	13 31,0%
Total		Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	24 100,0%	18 100,0%	42 100,0%

## Minusta tuntuu usein, että millään ei ole mitään väliä \* Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette? Crosstabulation

			Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?		Total
			alle 50 tuntia	50 tuntia tai enemmän	
Minusta tuntuu usein, että millään ei ole mitään väliä	Täysin samaa mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	1 4,3%	2 11,8%	3 7,5%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	2 8,7%	6 35,3%	8 20,0%
	Jokseenkin eri mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	2 8,7%	3 17,6%	5 12,5%
	Täysin eri mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	18 78,3%	6 35,3%	24 60,0%
Total		Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	23 100,0%	17 100,0%	40 100,0%

## Koen olevani huonompi työssäni kuin ennen \* Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette? Crosstabulation

			Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?		Total
			alle 50 tuntia	50 tuntia tai enemmän	
Koen olevani huonompi työssäni kuin ennen	Täysin samaa mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	0 0,0%	6 33,3%	6 14,3%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	5 20,8%	5 27,8%	10 23,8%
	Jokseenkin eri mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	11 45,8%	3 16,7%	14 33,3%
	Täysin eri mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	8 33,3%	4 22,2%	12 28,6%
Total		Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	24 100,0%	18 100,0%	42 100,0%

## Minulla on vaikeuksia selviytyä työstäni \* Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette? Crosstabulation

			Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?		Total
			alle 50 tuntia	50 tuntia tai enemmän	
Minulla on vaikeuksia selviytyä työstäni	Täysin samaa mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	1 4,3%	4 22,2%	5 12,2%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	4 17,4%	7 38,9%	11 26,8%
	Jokseenkin eri mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	6 26,1%	4 22,2%	10 24,4%
	Täysin eri mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	12 52,2%	3 16,7%	15 36,6%
Total		Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	23 100,0%	18 100,0%	41 100,0%

## Minulla on usein päänsärkyä \* Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette? Crosstabulation

			Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?		Total
			alle 50 tuntia	50 tuntia tai enemmän	
Minulla on usein päänsärkyä	Täysin samaa mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	1 4,2%	5 27,8%	6 14,3%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	3 12,5%	4 22,2%	7 16,7%
	Jokseenkin eri mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	3 12,5%	5 27,8%	8 19,0%
	Täysin eri mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	17 70,8%	4 22,2%	21 50,0%
Total		Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	24 100,0%	18 100,0%	42 100,0%

## Minulla on usein vatsavaivoja \* Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette? Crosstabulation

			Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?		Total
			alle 50 tuntia	50 tuntia tai enemmän	
Minulla on usein vatsavaivoja	Täysin samaa mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	1 4,2%	4 22,2%	5 11,9%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	5 20,8%	5 27,8%	10 23,8%
	Jokseenkin eri mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	4 16,7%	5 27,8%	9 21,4%
	Täysin eri mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	14 58,3%	4 22,2%	18 42,9%
Total		Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	24 100,0%	18 100,0%	42 100,0%

## Minulla on usein unihäiriöitä \* Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette? Crosstabulation

			Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?		Total
			alle 50 tuntia	50 tuntia tai enemmän	
Minulla on usein unihäiriöitä	Täysin samaa mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	2 8,3%	7 38,9%	9 21,4%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	3 12,5%	5 27,8%	8 19,0%
	Jokseenkin eri mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	8 33,3%	4 22,2%	12 28,6%
	Täysin eri mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	11 45,8%	2 11,1%	13 31,0%
Total		Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	24 100,0%	18 100,0%	42 100,0%

## Työni tuntuu täysin merkityksettömältä \* Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette? Crosstabulation

			Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?		Total
			alle 50 tuntia	50 tuntia tai enemmän	
Työni tuntuu täysin merkityksettömältä	Täysin samaa mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	0 0,0%	3 16,7%	3 7,1%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	3 12,5%	6 33,3%	9 21,4%
	Jokseenkin eri mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	4 16,7%	4 22,2%	8 19,0%
	Täysin eri mieltä	Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	17 70,8%	5 27,8%	22 52,4%
Total		Count % within Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette?	24 100,0%	18 100,0%	42 100,0%

## Kysely 2:n korrelaatiot

## Nonparametric Correlations

Correlations

			Stresssi	Koen henkisen työkykyyni huonoksi	Työskentelen mielestäni liian kovasti	Minulla on vaikeuksia selviytyä työstäni	Koen fyysisen työkykyyni huonoksi
Spearman's rho	Stresssi	Correlation Coefficient	1,000	,302	,176	,147	-,001
		Sig. (2-tailed)	.	,052	,266	,358	,995
		N	42	42	42	41	42
	Koen henkisen työkykyyni huonoksi	Correlation Coefficient	,302	1,000	,490**	,806**	,532**
		Sig. (2-tailed)	,052	.	,001	,000	,000
		N	42	42	42	41	42
	Työskentelen mielestäni liian kovasti	Correlation Coefficient	,176	,490**	1,000	,533**	,406**
		Sig. (2-tailed)	,266	,001	.	,000	,008
		N	42	42	42	41	42
	Minulla on vaikeuksia selviytyä työstäni	Correlation Coefficient	,147	,806**	,533**	1,000	,536**
		Sig. (2-tailed)	,358	,000	,000	.	,000
		N	41	41	41	41	41
	Koen fyysisen työkykyyni huonoksi	Correlation Coefficient	-,001	,532**	,406**	,536**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,995	,000	,008	,000	.
		N	42	42	42	41	42

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

			Stresssi	Työpäivän päätyessä tunnen itseni loppuun kuluneeksi	Olen usein masentunut	Minulla on vaikeuksia selviytyä työstäni	Työskentelen mielestäni liian kovasti
Spearman's rho	Stresssi	Correlation Coefficient	1,000	,231	,331	,147	,176
		Sig. (2-tailed)	.	,141	,034	,358	,266
		N	42	42	41	41	42
	Työpäivän päätyessä tunnen itseni loppuun kuluneeksi	Correlation Coefficient	,231	1,000	,822**	,501**	,644**
		Sig. (2-tailed)	,141	.	,000	,001	,000
		N	42	42	41	41	42
	Olen usein masentunut	Correlation Coefficient	,331	,822**	1,000	,645**	,638**
		Sig. (2-tailed)	,034	,000	.	,000	,000
		N	41	41	41	40	41
	Minulla on vaikeuksia selviytyä työstäni	Correlation Coefficient	,147	,501**	,645**	1,000	,533**
		Sig. (2-tailed)	,358	,001	,000	.	,000
		N	41	41	40	41	41
	Työskentelen mielestäni liian kovasti	Correlation Coefficient	,176	,644**	,638**	,533**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,266	,000	,000	,000	.
		N	42	42	41	41	42

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Correlations

			Stressi	Minusta tuntuu, ette en jaksa enää	Fyysiset vaivat	Työmäärän suuruus	Nopeat ja hallitsemattomilta tuntuvat muutokset
Spearman's rho	Stressi	Correlation Coefficient	1,000	,259	,288	,394**	,592**
		Sig. (2-tailed)	.	,098	,064	,010	,000
		N	42	42	42	42	42
	Minusta tuntuu, ette en jaksa enää	Correlation Coefficient	,259	1,000	,321	,399**	,147
		Sig. (2-tailed)	,098	.	,038	,009	,353
		N	42	42	42	42	42
	Fyysiset vaivat	Correlation Coefficient	,288	,321	1,000	,410**	,319
		Sig. (2-tailed)	,064	,038	.	,007	,040
		N	42	42	42	42	42
	Työmäärän suuruus	Correlation Coefficient	,394**	,399**	,410**	1,000	,194
		Sig. (2-tailed)	,010	,009	,007	.	,219
		N	42	42	42	42	42
	Nopeat ja hallitsemattomilta tuntuvat muutokset	Correlation Coefficient	,592**	,147	,319	,194	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	,353	,040	,219	.
		N	42	42	42	42	42

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Correlations

			Harrastukset	Koen henkisen työkykyini huonoksi	Työpäivän päätyessä tunnen itseni loppuun kuluneeksi	Työskentelen mielestäni liian kovasti	Työtehtävien vaativuus
Spearman's rho	Harrastukset	Correlation Coefficient	1,000	,166	,237	-,065	-,041
		Sig. (2-tailed)	.	,295	,130	,684	,798
		N	42	42	42	42	41
	Koen henkisen työkykyini huonoksi	Correlation Coefficient	,166	1,000	,571**	,490**	-,064
		Sig. (2-tailed)	,295	.	,000	,001	,693
		N	42	42	42	42	41
	Työpäivän päätyessä tunnen itseni loppuun kuluneeksi	Correlation Coefficient	,237	,571**	1,000	,644**	-,030
		Sig. (2-tailed)	,130	,000	.	,000	,850
		N	42	42	42	42	41
	Työskentelen mielestäni liian kovasti	Correlation Coefficient	-,065	,490**	,644**	1,000	,024
		Sig. (2-tailed)	,684	,001	,000	.	,881
		N	42	42	42	42	41
	Työtehtävien vaativuus	Correlation Coefficient	-,041	-,064	-,030	,024	1,000
		Sig. (2-tailed)	,798	,693	,850	,881	.
		N	41	41	41	41	41

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Correlations

			Työmäärän suuruus	Työpäivän päätyessä tunnen itseni loppuun kuluneeksi	Aamuisin tunnen itseni jatkuvasti uupuneeksi	Vaikeuksia keskittyä ja pitää ajatukset koossa	Minulla on usein unihäiriötä
Spearman's rho	Työmäärän suuruus	Correlation Coefficient	1,000	,268	,345	-,009	,233
		Sig. (2-tailed)	.	,088	,025	,956	,138
		N	42	42	42	41	42
	Työpäivän päätyessä tunnen itseni loppuun kuluneeksi	Correlation Coefficient	,268	1,000	,695**	,457**	,540**
		Sig. (2-tailed)	,088	.	,000	,003	,000
		N	42	42	42	41	42
	Aamuisin tunnen itseni jatkuvasti uupuneeksi	Correlation Coefficient	,345*	,695**	1,000	,566**	,664**
		Sig. (2-tailed)	,025	,000	.	,000	,000
		N	42	42	42	41	42
	Vaikeuksia keskittyä ja pitää ajatukset koossa	Correlation Coefficient	-,009	,457**	,566**	1,000	,476**
		Sig. (2-tailed)	,956	,003	,000	.	,002
		N	41	41	41	41	41
	Minulla on usein unihäiriötä	Correlation Coefficient	,233	,540**	,664**	,476**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,138	,000	,000	,002	.
		N	42	42	42	41	42

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Correlations

			Vastuu yrityksen toiminnasta	Työmäärän suuruus	Minulla on vaikeuksia selviytyä työstäni	Tuntuu että pinna palaa helposti	Työtehtävien vaativuus
Spearman's rho	Vastuu yrityksen toiminnasta	Correlation Coefficient	1,000	,399*	,018	,171	,463**
		Sig. (2-tailed)	.	,009	,910	,280	,002
		N	42	42	41	42	41
	Työmäärän suuruus	Correlation Coefficient	,399**	1,000	,176	,389*	,382*
		Sig. (2-tailed)	,009	.	,271	,011	,014
		N	42	42	41	42	41
	Minulla on vaikeuksia selviytyä työstäni	Correlation Coefficient	,018	,176	1,000	,692**	,052
		Sig. (2-tailed)	,910	,271	.	,000	,752
		N	41	41	41	41	40
	Tuntuu että pinna palaa helposti	Correlation Coefficient	,171	,389*	,692**	1,000	,091
		Sig. (2-tailed)	,280	,011	,000	.	,571
		N	42	42	41	42	41
	Työtehtävien vaativuus	Correlation Coefficient	,463**	,382*	,052	,091	1,000
		Sig. (2-tailed)	,002	,014	,752	,571	.
		N	41	41	40	41	41

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Correlations

			Nopeat ja hallitsemattomilta tuntuvat muutokset	Stressi	Työni turhauttaa minua	Minulla on vaikeuksia selviytyä työstäni	Tuntuu että pinna palaa helposti
Spearman's rho	Nopeat ja hallitsemattomilta tuntuvat muutokset	Correlation Coefficient	1,000	,592**	,114	,087	,309*
		Sig. (2-tailed)	.	,000	,470	,588	,046
		N	42	42	42	41	42
Stressi	Stressi	Correlation Coefficient	,592**	1,000	,116	,147	,283
		Sig. (2-tailed)	,000	.	,463	,358	,069
		N	42	42	42	41	42
Työni turhauttaa minua	Työni turhauttaa minua	Correlation Coefficient	,114	,116	1,000	,571**	,397**
		Sig. (2-tailed)	,470	,463	.	,000	,009
		N	42	42	42	41	42
Minulla on vaikeuksia selviytyä työstäni	Minulla on vaikeuksia selviytyä työstäni	Correlation Coefficient	,087	,147	,571**	1,000	,692**
		Sig. (2-tailed)	,588	,358	,000	.	,000
		N	41	41	41	41	41
Tuntuu että pinna palaa helposti	Tuntuu että pinna palaa helposti	Correlation Coefficient	,309*	,283	,397**	,692**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,046	,069	,009	,000	.
		N	42	42	42	41	42

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Correlations

			Liike-elämän riskit	Stressi	Vastuu yrityksen toiminnasta	Nopeat ja hallitsemattomilta tuntuvat muutokset	Työmäärän suuruus
Spearman's rho	Liike-elämän riskit	Correlation Coefficient	1,000	,588**	,515**	,337*	,400**
		Sig. (2-tailed)	.	,000	,000	,029	,009
		N	42	42	42	42	42
Stressi	Stressi	Correlation Coefficient	,588**	1,000	,617**	,592**	,394**
		Sig. (2-tailed)	,000	.	,000	,000	,010
		N	42	42	42	42	42
Vastuu yrityksen toiminnasta	Vastuu yrityksen toiminnasta	Correlation Coefficient	,515**	,617**	1,000	,335*	,399**
		Sig. (2-tailed)	,000	,000	.	,030	,009
		N	42	42	42	42	42
Nopeat ja hallitsemattomilta tuntuvat muutokset	Nopeat ja hallitsemattomilta tuntuvat muutokset	Correlation Coefficient	,337*	,592**	,335*	1,000	,194
		Sig. (2-tailed)	,029	,000	,030	.	,219
		N	42	42	42	42	42
Työmäärän suuruus	Työmäärän suuruus	Correlation Coefficient	,400**	,394**	,399**	,194	1,000
		Sig. (2-tailed)	,009	,010	,009	,219	.
		N	42	42	42	42	42

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Correlations

			Työpäivän päätyessä tunnen itseni loppuun kuluneeksi	Minusta tuntuu, ette en jaksa enää	Työni turhauttaa minua	Koen olevani huonompi työssäni kuin ennen	Työni tuntuu täysin merkityksettöm ältä
Spearman's rho	Työpäivän päätyessä tunnen itseni loppuun kuluneeksi	Correlation Coefficient	1,000	,541**	,511**	,514**	,529**
		Sig. (2-tailed)	.	,000	,001	,001	,000
		N	42	42	42	42	42
	Minusta tuntuu, ette en jaksa enää	Correlation Coefficient	,541**	1,000	,487**	,722**	,740**
		Sig. (2-tailed)	,000	.	,001	,000	,000
		N	42	42	42	42	42
Työni turhauttaa minua	Correlation Coefficient	,511**	,487**	1,000	,716**	,763**	
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	.	,000	,000	
	N	42	42	42	42	42	
Koen olevani huonompi työssäni kuin ennen	Correlation Coefficient	,514**	,722**	,716**	1,000	,747**	
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	.	,000	
	N	42	42	42	42	42	
Työni tuntuu täysin merkityksettömältä	Correlation Coefficient	,529**	,740**	,763**	,747**	1,000	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	.	
	N	42	42	42	42	42	

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Correlations

			Työskentelen mielestäni liian kovasti	Minulla on usein unihäiriöitä	Minulla on usein päänsärkyä*	Minulla on usein vatsavaivoja	Stressi
Spearman's rho	Työskentelen mielestäni liian kovasti	Correlation Coefficient	1,000	,558**	,357	,329	,176
		Sig. (2-tailed)	.	,000	,020	,033	,266
		N	42	42	42	42	42
	Minulla on usein unihäiriöitä	Correlation Coefficient	,558**	1,000	,655**	,497**	,506**
		Sig. (2-tailed)	,000	.	,000	,001	,001
		N	42	42	42	42	42
Minulla on usein päänsärkyä*	Correlation Coefficient	,357	,655**	1,000	,485**	,517**	
	Sig. (2-tailed)	,020	,000	.	,002	,000	
	N	42	42	42	42	42	
Minulla on usein vatsavaivoja	Correlation Coefficient	,329	,497**	,485**	1,000	,413**	
	Sig. (2-tailed)	,033	,001	,002	.	,007	
	N	42	42	42	42	42	
Stressi	Correlation Coefficient	,176	,506**	,517**	,413**	1,000	
	Sig. (2-tailed)	,266	,001	,000	,007	.	
	N	42	42	42	42	42	

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Correlations

			Harrastukset	Stressi	Olen usein masentunut	Työni tuntuu täysin merkityksettömältä	Nukun riittävästi
Spearman's rho	Harrastukset	Correlation Coefficient	1,000	,107	,048	-,080	,399**
		Sig. (2-tailed)	.	,500	,774	,814	,009
		N	42	42	41	42	42
	Stressi	Correlation Coefficient	,107	1,000	,331*	,355*	,070
		Sig. (2-tailed)	,500	.	,034	,021	,660
		N	42	42	41	42	42
	Olen usein masentunut	Correlation Coefficient	,048	,331*	1,000	,523**	-,080
		Sig. (2-tailed)	,774	,034	.	,000	,819
		N	41	41	41	41	41
	Työni tuntuu täysin merkityksettömältä	Correlation Coefficient	-,080	,355*	,523**	1,000	-,238
		Sig. (2-tailed)	,814	,021	,000	.	,130
		N	42	42	41	42	42
	Nukun riittävästi	Correlation Coefficient	,399**	,070	-,080	-,238	1,000
		Sig. (2-tailed)	,009	,660	,819	,130	.
		N	42	42	41	42	42

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Correlations

			Sosiaalisen median käyttö on parantanut työssä jaksamistani	Stressi	Ystävien tuki auttaa työssä jaksamistani	Toisten yrittäjien tuki auttaa työssä jaksamistani	Yhdessä toimiminen asiakkaiden kanssa auttaa työssä jaksamistani
Spearman's rho	Sosiaalisen median käyttö on parantanut työssä jaksamistani	Correlation Coefficient	1,000	-,129	,081	,046	,141
		Sig. (2-tailed)	.	,473	,656	,798	,435
		N	33	33	33	33	33
	Stressi	Correlation Coefficient	-,129	1,000	,352*	,128	-,004
		Sig. (2-tailed)	,473	.	,024	,424	,980
		N	33	42	41	41	42
	Ystävien tuki auttaa työssä jaksamistani	Correlation Coefficient	,081	,352*	1,000	,301	,375*
		Sig. (2-tailed)	,656	,024	.	,056	,016
		N	33	41	41	41	41
	Toisten yrittäjien tuki auttaa työssä jaksamistani	Correlation Coefficient	,046	,128	,301	1,000	,514**
		Sig. (2-tailed)	,798	,424	,056	.	,001
		N	33	41	41	41	41
	Yhdessä toimiminen asiakkaiden kanssa auttaa työssä jaksamistani	Correlation Coefficient	,141	-,004	,375*	,514**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,435	,980	,016	,001	.
		N	33	42	41	41	42

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Correlations

			Verkkokaupan ylläpitäminen on helpottanut työssä jaksamista	Yhdessä toimiminen asiakkaiden kanssa auttaa työssä jaksamista	Aikani riittää työtehtävistä suoriutumiseen	Työni ei ole henkisesti raskasta	Riittävästi vapaata työstä
Spearman's rho	Verkkokaupan ylläpitäminen on helpottanut työssä jaksamista	Correlation Coefficient	1,000	-,147	-,005	,090	,110
		Sig. (2-tailed)	.	,562	,984	,723	,665
		N	18	18	18	18	18
	Yhdessä toimiminen asiakkaiden kanssa auttaa työssä jaksamista	Correlation Coefficient	-,147	1,000	,183	,174	,023
		Sig. (2-tailed)	,562	.	,247	,270	,885
		N	18	42	42	42	42
Aikani riittää työtehtävistä suoriutumiseen	Correlation Coefficient	-,005	,183	1,000	,541**	,059	
	Sig. (2-tailed)	,984	,247	.	,000	,709	
	N	18	42	42	42	42	
Työni ei ole henkisesti raskasta	Correlation Coefficient	,090	,174	,541**	1,000	,091	
	Sig. (2-tailed)	,723	,270	,000	.	,565	
	N	18	42	42	42	42	
Riittävästi vapaata työstä	Correlation Coefficient	,110	,023	,059	,091	1,000	
	Sig. (2-tailed)	,665	,885	,709	,565	.	
	N	18	42	42	42	42	

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Correlations

			Älypuhelimien käyttö on helpottanut työssä jaksamista	Aikani riittää työtehtävistä suoriutumiseen	Stressi	Stressi on vähentynyt älypuhelimien käytön seurauksena	Vaikeuksia keskittyä ja pitää ajatukset koossa
Spearman's rho	Älypuhelimien käyttö on helpottanut työssä jaksamista	Correlation Coefficient	1,000	-,101	-,174	,647**	,001
		Sig. (2-tailed)	.	,564	,316	,000	,995
		N	35	35	35	35	34
	Aikani riittää työtehtävistä suoriutumiseen	Correlation Coefficient	-,101	1,000	-,268	-,120	-,706**
		Sig. (2-tailed)	,564	.	,086	,492	,000
		N	35	42	42	35	41
Stressi	Correlation Coefficient	-,174	-,268	1,000	-,151	,193	
	Sig. (2-tailed)	,316	,086	.	,387	,226	
	N	35	42	42	35	41	
Stressi on vähentynyt älypuhelimien käytön seurauksena	Correlation Coefficient	,647**	-,120	-,151	1,000	,069	
	Sig. (2-tailed)	,000	,492	,387	.	,699	
	N	35	35	35	35	34	
Vaikeuksia keskittyä ja pitää ajatukset koossa	Correlation Coefficient	,001	-,706**	,193	,069	1,000	
	Sig. (2-tailed)	,995	,000	,226	,699	.	
	N	34	41	41	34	41	

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Correlations

			Yksin työskentely auttaa työssä jaksamistani	Toisten yrittäjien tuki auttaa työssä jaksamistani	Työni ei ole henkisesti raskasta	Yhdessä toimiminen asiakkaiden kanssa auttaa työssä jaksamistani	Koen henkisen työkykyäni huonoksi
Spearman's rho	Yksin työskentely auttaa työssä jaksamistani	Correlation Coefficient	1,000	,011	,157	,016	-,188
		Sig. (2-tailed)	.	,944	,321	,922	,238
		N	42	41	42	42	42
	Toisten yrittäjien tuki auttaa työssä jaksamistani	Correlation Coefficient	,011	1,000	-,006	,514**	-,181
		Sig. (2-tailed)	,944	.	,970	,001	,316
		N	41	41	41	41	41
Työni ei ole henkisesti raskasta	Correlation Coefficient	,157	-,006	1,000	,174	-,587**	
	Sig. (2-tailed)	,321	,970	.	,270	,000	
	N	42	41	42	42	42	
Yhdessä toimiminen asiakkaiden kanssa auttaa työssä jaksamistani	Correlation Coefficient	,016	,514**	,174	1,000	-,478**	
	Sig. (2-tailed)	,922	,001	,270	.	,001	
	N	42	41	42	42	42	
Koen henkisen työkykyäni huonoksi	Correlation Coefficient	-,188	-,181	-,587**	-,478**	1,000	
	Sig. (2-tailed)	,238	,316	,000	,001	.	
	N	42	41	42	42	42	

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Correlations

			Työtovereitteni tuki auttaa työssä jaksamistani	Työni ei ole henkisesti raskasta	Vastuu yrityksen toiminnasta	Työmäärän suuruus	Huumori
Spearman's rho	Työtovereitteni tuki auttaa työssä jaksamistani	Correlation Coefficient	1,000	,089	,153	-,223	,109
		Sig. (2-tailed)	.	,699	,389	,206	,539
		N	34	34	34	34	34
	Työni ei ole henkisesti raskasta	Correlation Coefficient	,089	1,000	-,095	-,230	,301
		Sig. (2-tailed)	,699	.	,548	,142	,053
		N	34	42	42	42	42
Vastuu yrityksen toiminnasta	Correlation Coefficient	,153	-,095	1,000	,399**	,255	
	Sig. (2-tailed)	,389	,548	.	,009	,103	
	N	34	42	42	42	42	
Työmäärän suuruus	Correlation Coefficient	-,223	-,230	,399**	1,000	-,106	
	Sig. (2-tailed)	,206	,142	,009	.	,504	
	N	34	42	42	42	42	
Huumori	Correlation Coefficient	,109	,301	,255	-,106	1,000	
	Sig. (2-tailed)	,539	,053	,103	,504	.	
	N	34	42	42	42	42	

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Correlations

			Läheisten tuki auttaa työssä jaksamistani	Riittävästi vapaata työstä	Harrastukset	Minusta tuntuu, ette en jaksa enää	Työni ei ole henkisesti raskasta
Spearman's rho	Läheisten tuki auttaa työssä jaksamistani	Correlation Coefficient	1,000	-,069	,058	,041	-,068
		Sig. (2-tailed)	.	,668	,726	,799	,684
		N	41	41	41	41	41
	Riittävästi vapaata työstä	Correlation Coefficient	-,069	1,000	,468**	-,196	,091
		Sig. (2-tailed)	,668	.	,002	,214	,565
		N	41	42	42	42	42
	Harrastukset	Correlation Coefficient	,058	,468**	1,000	,007	-,007
		Sig. (2-tailed)	,726	,002	.	,964	,965
		N	41	42	42	42	42
	Minusta tuntuu, ette en jaksa enää	Correlation Coefficient	,041	-,196	,007	1,000	-,527**
		Sig. (2-tailed)	,799	,214	,964	.	,000
		N	41	42	42	42	42
	Työni ei ole henkisesti raskasta	Correlation Coefficient	-,068	,091	-,007	-,527**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,684	,565	,965	,000	.
		N	41	42	42	42	42

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Correlations

			Ystävien tuki auttaa työssä jaksamistani	Huumori	Harrastukset	Olen usein masentunut	Stressi
Spearman's rho	Ystävien tuki auttaa työssä jaksamistani	Correlation Coefficient	1,000	,339*	,067	-,027	,352*
		Sig. (2-tailed)	.	,030	,678	,866	,024
		N	41	41	41	40	41
	Huumori	Correlation Coefficient	,339*	1,000	,270	-,032	,075
		Sig. (2-tailed)	,030	.	,084	,843	,637
		N	41	42	42	41	42
	Harrastukset	Correlation Coefficient	,067	,270	1,000	,046	,107
		Sig. (2-tailed)	,678	,084	.	,774	,500
		N	41	42	42	41	42
	Olen usein masentunut	Correlation Coefficient	-,027	-,032	,046	1,000	,331*
		Sig. (2-tailed)	,866	,843	,774	.	,034
		N	40	41	41	41	41
	Stressi	Correlation Coefficient	,352*	,075	,107	,331*	1,000
		Sig. (2-tailed)	,024	,637	,500	,034	.
		N	41	42	42	41	42

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Correlations

			Koen työmääräni sopivaksi	Muistan sanoa välillä: Ei	Läheisten tuki auttaa työssä jaksamistani	Älypuhelimien käyttö on helpottanut työssä jaksamistani	Verkkokaupan ylläpitäminen on helpottanut työssä jaksamistani
Spearman's rho	Koen työmääräni sopivaksi	Correlation Coefficient	1,000	,363*	,038	,163	-,089
		Sig. (2-tailed)	.	,018	,814	,349	,727
		N	42	42	41	35	18
	Muistan sanoa välillä: Ei	Correlation Coefficient	,363*	1,000	,018	,044	,088
		Sig. (2-tailed)	,018	.	,913	,804	,729
		N	42	42	41	35	18
Läheisten tuki auttaa työssä jaksamistani	Correlation Coefficient	,038	,018	1,000	,159	,018	
	Sig. (2-tailed)	,814	,913	.	,368	,943	
	N	41	41	41	34	18	
Älypuhelimien käyttö on helpottanut työssä jaksamistani	Correlation Coefficient	,163	,044	,159	1,000	,105	
	Sig. (2-tailed)	,349	,804	,368	.	,678	
	N	35	35	34	35	18	
Verkkokaupan ylläpitäminen on helpottanut työssä jaksamistani	Correlation Coefficient	-,089	,088	,018	,105	1,000	
	Sig. (2-tailed)	,727	,729	,943	,678	.	
	N	18	18	18	18	18	

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Correlations

			Työtehtäväni ovat vaihtelevia	Nopeat ja hallitsemattomilt a tuntuvat muutokset	Stressi	Työni turhauttaa minua	Minulla on vaikeuksia selviytyä työstäni
Spearman's rho	Työtehtäväni ovat vaihtelevia	Correlation Coefficient	1,000	-,120	-,130	-,435**	-,114
		Sig. (2-tailed)	.	,448	,411	,004	,476
		N	42	42	42	42	41
	Nopeat ja hallitsemattomilta tuntuvat muutokset	Correlation Coefficient	-,120	1,000	,592**	,114	,087
		Sig. (2-tailed)	,448	.	,000	,470	,588
		N	42	42	42	42	41
Stressi	Correlation Coefficient	-,130	,592**	1,000	,116	,147	
	Sig. (2-tailed)	,411	,000	.	,483	,358	
	N	42	42	42	42	41	
Työni turhauttaa minua	Correlation Coefficient	-,435**	,114	,116	1,000	,571**	
	Sig. (2-tailed)	,004	,470	,483	.	,000	
	N	42	42	42	42	41	
Minulla on vaikeuksia selviytyä työstäni	Correlation Coefficient	-,114	,087	,147	,571**	1,000	
	Sig. (2-tailed)	,476	,588	,358	,000	.	
	N	41	41	41	41	41	

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Correlations

			Työni ei ole fyysisesti raskasta	Fyysiset vaivat	Työpäivän päättyessä tunnen itseni loppuun kuluneeksi	Koen fyysisen työkykyäni huonoksi	Stressi
Spearman's rho	Työni ei ole fyysisesti raskasta	Correlation Coefficient	1,000	-,435**	-,485**	-,511**	-,110
		Sig. (2-tailed)	.	,004	,002	,001	,490
		N	42	42	42	42	42
Fyysiset vaivat	Fyysiset vaivat	Correlation Coefficient	-,435**	1,000	,400**	,552**	,288
		Sig. (2-tailed)	,004	.	,009	,000	,084
		N	42	42	42	42	42
Työpäivän päättyessä tunnen itseni loppuun kuluneeksi	Työpäivän päättyessä tunnen itseni loppuun kuluneeksi	Correlation Coefficient	-,465**	,400**	1,000	,588**	,231
		Sig. (2-tailed)	,002	,009	.	,000	,141
		N	42	42	42	42	42
Koen fyysisen työkykyäni huonoksi	Koen fyysisen työkykyäni huonoksi	Correlation Coefficient	-,511**	,552**	,588**	1,000	-,001
		Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	.	,995
		N	42	42	42	42	42
Stressi	Stressi	Correlation Coefficient	-,110	,288	,231	-,001	1,000
		Sig. (2-tailed)	,490	,084	,141	,995	.
		N	42	42	42	42	42

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Correlations

			Työni ei ole fyysisesti raskasta	Fyysiset vaivat	Minulla on vaikeuksia selviytyä työstäni	Minulla on usein unihäiriöitä	Työni ei ole henkisesti raskasta
Spearman's rho	Työni ei ole fyysisesti raskasta	Correlation Coefficient	1,000	-,435**	-,343*	-,329*	,262
		Sig. (2-tailed)	.	,004	,028	,033	,094
		N	42	42	41	42	42
Fyysiset vaivat	Fyysiset vaivat	Correlation Coefficient	-,435**	1,000	,308	,150	-,189
		Sig. (2-tailed)	,004	.	,052	,342	,231
		N	42	42	41	42	42
Minulla on vaikeuksia selviytyä työstäni	Minulla on vaikeuksia selviytyä työstäni	Correlation Coefficient	-,343*	,308	1,000	,483**	-,481**
		Sig. (2-tailed)	,028	,052	.	,001	,001
		N	41	41	41	41	41
Minulla on usein unihäiriöitä	Minulla on usein unihäiriöitä	Correlation Coefficient	-,329*	,150	,483**	1,000	-,508**
		Sig. (2-tailed)	,033	,342	,001	.	,001
		N	42	42	41	42	42
Työni ei ole henkisesti raskasta	Työni ei ole henkisesti raskasta	Correlation Coefficient	,262	-,189	-,481**	-,508**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,094	,231	,001	,001	.
		N	42	42	41	42	42

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Correlations

			Fyysiset vaivat	Olen usein masentunut	Työskentelen mielestäni liian kovasti	Läheisten tuki auttaa työssä jaksamistani	Nukun riittävästi
Spearman's rho	Fyysiset vaivat	Correlation Coefficient	1,000	,157	,198	,038	-,342*
		Sig. (2-tailed)	.	,326	,208	,813	,027
		N	42	41	42	41	42
	Olen usein masentunut	Correlation Coefficient	,157	1,000	,638**	-,001	-,080
		Sig. (2-tailed)	,326	.	,000	,993	,619
		N	41	41	41	40	41
	Työskentelen mielestäni liian kovasti	Correlation Coefficient	,198	,638**	1,000	,051	-,195
		Sig. (2-tailed)	,208	,000	.	,750	,217
		N	42	41	42	41	42
	Läheisten tuki auttaa työssä jaksamistani	Correlation Coefficient	,038	-,001	,051	1,000	-,034
		Sig. (2-tailed)	,813	,993	,750	.	,833
		N	41	40	41	41	41
	Nukun riittävästi	Correlation Coefficient	-,342*	-,080	-,195	-,034	1,000
		Sig. (2-tailed)	,027	,619	,217	,833	.
		N	42	41	42	41	42

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Correlations

			Koen olevani huonompi työssäni kuin ennen	Työpäivän päätyessä tunnen itseni loppuun kuluneeksi	Stressi	Olen usein masentunut	Työmäärän suuruus
Spearman's rho	Koen olevani huonompi työssäni kuin ennen	Correlation Coefficient	1,000	,514**	,152	,504**	,298
		Sig. (2-tailed)	.	,001	,336	,001	,055
		N	42	42	42	41	42
	Työpäivän päätyessä tunnen itseni loppuun kuluneeksi	Correlation Coefficient	,514**	1,000	,231	,622**	,266
		Sig. (2-tailed)	,001	.	,141	,000	,088
		N	42	42	42	41	42
	Stressi	Correlation Coefficient	,152	,231	1,000	,331	,394**
		Sig. (2-tailed)	,336	,141	.	,034	,010
		N	42	42	42	41	42
	Olen usein masentunut	Correlation Coefficient	,504**	,622**	,331*	1,000	,236
		Sig. (2-tailed)	,001	,000	,034	.	,138
		N	41	41	41	41	41
	Työmäärän suuruus	Correlation Coefficient	,298	,266	,394**	,236	1,000
		Sig. (2-tailed)	,055	,088	,010	,138	.
		N	42	42	42	41	42

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Correlations

			Riittävästi vapaata työstä	Muistan sanoa välillä: Ei	Koen työmääräni sopivaksi	Aikani riittää työtehtävistä suoriutumiseen	Minusta tuntuu, ette en jaksa enää
Spearman's rho	Riittävästi vapaata työstä	Correlation Coefficient	1,000	,598**	,131	,059	-,196
		Sig. (2-tailed)	.	,000	,409	,709	,214
		N	42	42	42	42	42
	Muistan sanoa välillä: Ei	Correlation Coefficient	,598**	1,000	,363*	,182	-,203
		Sig. (2-tailed)	,000	.	,018	,250	,198
		N	42	42	42	42	42
Koen työmääräni sopivaksi	Correlation Coefficient	,131	,363*	1,000	,686**	-,645**	
	Sig. (2-tailed)	,409	,018	.	,000	,000	
	N	42	42	42	42	42	
Aikani riittää työtehtävistä suoriutumiseen	Correlation Coefficient	,059	,182	,686**	1,000	-,576**	
	Sig. (2-tailed)	,709	,250	,000	.	,000	
	N	42	42	42	42	42	
Minusta tuntuu, ette en jaksa enää	Correlation Coefficient	-,196	-,203	-,645**	-,576**	1,000	
	Sig. (2-tailed)	,214	,198	,000	,000	.	
	N	42	42	42	42	42	

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Correlations

			Muistan sanoa välillä: Ei	Stressi	Huumori	Yhdessä toimiminen asiakkaiden kanssa auttaa työssä jaksamistani	Työmäärän suuruus
Spearman's rho	Muistan sanoa välillä: Ei	Correlation Coefficient	1,000	,269	,467**	,054	-,062
		Sig. (2-tailed)	.	,085	,002	,732	,698
		N	42	42	42	42	42
	Stressi	Correlation Coefficient	,269	1,000	,075	-,004	,394**
		Sig. (2-tailed)	,085	.	,637	,980	,010
		N	42	42	42	42	42
Huumori	Correlation Coefficient	,467**	,075	1,000	,359*	-,106	
	Sig. (2-tailed)	,002	,637	.	,020	,504	
	N	42	42	42	42	42	
Yhdessä toimiminen asiakkaiden kanssa auttaa työssä jaksamistani	Correlation Coefficient	,054	-,004	,359*	1,000	,031	
	Sig. (2-tailed)	,732	,980	,020	.	,845	
	N	42	42	42	42	42	
Työmäärän suuruus	Correlation Coefficient	-,062	,394**	-,106	,031	1,000	
	Sig. (2-tailed)	,698	,010	,504	,845	.	
	N	42	42	42	42	42	

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Correlations

			Fyysiset vaivat	Huumori	Olen usein masentunut	Liike-elämän riskit	Tuntuu että pinna palaa helposti
Spearman's rho	Fyysiset vaivat	Correlation Coefficient	1,000	-,085	,157	,131	,319*
		Sig. (2-tailed)	.	,594	,326	,410	,039
		N	42	42	41	42	42
	Huumori	Correlation Coefficient	-,085	1,000	-,032	,067	-,261
		Sig. (2-tailed)	,594	.	,843	,672	,095
		N	42	42	41	42	42
	Olen usein masentunut	Correlation Coefficient	,157	-,032	1,000	,203	,765**
		Sig. (2-tailed)	,326	,843	.	,203	,000
		N	41	41	41	41	41
	Liike-elämän riskit	Correlation Coefficient	,131	,067	,203	1,000	,074
		Sig. (2-tailed)	,410	,672	,203	.	,643
		N	42	42	41	42	42
	Tuntuu että pinna palaa helposti	Correlation Coefficient	,319*	-,261	,765**	,074	1,000
		Sig. (2-tailed)	,039	,095	,000	,643	.
		N	42	42	41	42	42

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).