



LAUREA
AMMATTIKORKEAKOULU
Yhdessä enemmän

Yksinyrittäjän työhyvinvointi ja työkuormituksesta palautuminen

Peltohaka, Sanna-Maria

2018 Laurea





Laurea-ammattikorkeakoulu

LAUREA
AMMATTIKORKEAKOULU

Yhdessä enemmän

Yksinyrittäjän työhyvinvointi ja työkuormituksesta palautuminen

Sanna-Maria Peltohaka
Hoitotyön koulutusohjelma
Opinnäytetyö
Joulukuu, 2018

Peltohaka, Sanna-Maria

Yksinyrittäjän työhyvinvointi ja työkuormituksesta palautuminen

Vuosi	2018	Sivumäärä	44
-------	------	-----------	----

Tämä opinnäytetyö on osa Laurea-ammattikorkeakoulun kanssa toteutettavaa Voi Hyvin -hanketta, jolla pyritään tuottamaan tietoa yksinyrittäjän ja mikroyrittäjän työhyvinvoinnista. Opinnäytetyön tarkoituksena on tuottaa kattava kuva yksinyrittäjän työhyvinvointia tukevista tekijöistä ja työkuormituksesta palautumisesta. Teoreettinen viitekehys muodostui yksinyrittäjyyden, työhyvinvoinnin ja työkuormituksesta palautumisen käsitteiden pohjalta. Tähän tutkimukseen otettiin mukaan 13 tieteellistä julkaisua neljästä tietokannasta, joita ovat Finna, Melinda, Theseus ja Julkari.

Opinnäytetyö on toteutettu kuvailevana kirjallisuuskatsauksena. Aineisto on kerätty aiheeseen liittyvistä suomenkielisistä tieteellisistä julkaisuista ja aihetta käsittelevästä kirjallisuudesta vuosilta 2006-2018. Aineiston analyysi on toteutettu tutkimuskysymysten ohjaamina.

Yksinyrittäjän työhyvinvoinnille keskeisiksi tekijöiksi osoittautuivat itsensä johtaminen ja tavoitteellisuus. Yksinyrittäjällä ei ole työyhteisöä tukenaan, vaan hänen työyhteisönsä koostuu verkostoista. Näistä yksinyrittäjää lähimpänä ovat perhe, omaiset ja ystävät. Muita verkostoja ovat asiakkaat, yrittäjäkollegat ja muut sidosryhmät. Yrittäjän on tärkeää tietää ja tuntea oma ydinsaamisen, syventää osaamistaan, sekä hankkia jatkuvasti uutta tietotaitoa aktiivisen alansa seuraamisen ja kouluttautumisen kautta. Työhyvinvointi koostuu monista eri tekijöistä. Yrittäjän työhyvinvointia tukee vahva halu toimia yrittäjänä, itsenäisyys ja vapaus, sekä kyky taloudelliseen ja luovaan ajatteluun. Työhyvinvointia lisää myös flow -tila.

Työkuormituksesta palautumista edistää vapaa-aika, joka tukee psykologista irrottautumista työstä ja tuo rentoutumisen kokemuksia. Työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää oppia rajaamaan työtä ja työmäärää, sillä työkuormituksesta palautuminen vaikeutuu työmäärän kasvaessa. Työkuormituksesta palautumista edistää riittävä lepo, hyvä uni, hyvä fyysinen kunto, positiivinen elämänsänto, harrastukset, ihmissuhteista huolehtiminen ja säännöllinen liikunta.

Asiasanat: työhyvinvointi, työtyytyväisyys, työkuormitus, yksinyrittäjä, yrittäjyys

Peltohaka, Sanna-Maria

Wellbeing at Work and Recovery from Work by Self-Employed

Year	2018	Pages	44
------	------	-------	----

This thesis is a part of “Voi hyvin” project of Laurea University of Applied Sciences. The purpose of the project was to provide information about self-employed and micro entrepreneurs well-being at work. The purpose of the theses is to provide a comprehensive overview of the factors supporting wellbeing of self-employed and recovery from workload. The theoretical framework was formed on the basis of the concepts of self-entrepreneurship and wellbeing and recovery. This research included 13 scientific publications from four databases which are Finna, Melinda, Theseus and Julkari.

The thesis is implemented as a descriptive literature review. The material is collected from related scientific publications and literature on the topic between years 2006 and 2018 in Finnish. The analysis of the results has been conducted on the basis of research questions.

Self-employed’s workplace wellbeing factors proved to be self-management and goal-oriented. Self-employed does not have a work community as a support. His or her work community consist of other social networks. The closest of these are usually family, relatives and friends of the self-employed. Other networks can include customers, business associates or other stakeholders. For self-employed it is important to be aware of her and his own core competence, to deepen their expertise as well as actively follow and educate themselves further about their area of work. Wellbeing at work consists of various different factors. Occupational wellbeing of an self-employed is supported by a strong desire towards entrepreneurship, independence and freedom, and the ability to think economically and creatively. Wellbeing at work can also be enhanced by a mental state called “the flow”.

Recovery from workload is promoted by free time that supports psychological detachment from work and can increase experiences of relaxation. Workload recovery becomes more difficult as the workload increases. Therefore, it is important to learn how to limit the workload in order to maintain wellbeing at work. Workload recovery promotes adequate rest, good sleep, good physical condition, positive attitude to life, hobbies, caring for relationships and regular exercise.

Keywords: Wellbeing at work, job satisfaction, workload, self-employed, solo entrepreneurship

Sisällysluettelo

1 Johdanto	6
2 Tutkimuksen tarkoitus, tavoitteet ja tutkimuskysymykset.....	7
3 Yksinyrittäjyys yrittäjyyden muotona	7
4 Työhyvinvointi yhteiskuntatasolla	8
4.1 Työhyvinvointi käsitteenä	8
4.2 Työelämän laadullinen muutos	9
4.3 Organisaation kulttuurisidonnaisuus	10
5 Subjekttiivinen hyvinvointi.....	10
5.1 Fyysinen hyvinvointi	10
5.2 Henkinen hyvinvointi	11
5.3 Henkisyys voimavarana.....	12
5.4 Sosiaalisuus ja verkostoituminen	13
6 Yksinyrittäjän työkuorma	14
6.1 Epätasainen työkuorma ja kuormituksen laatu	14
6.2 Psykososiaalisten kuormitustekijöiden hallinta	14
6.3 Fysiologisten kuormitustekijöiden hallinta	15
7 Ammattitaidon ylläpitäminen	16
8 Työuupumus ja työstä palautuminen	17
8.1 Työuupumus ja masennus.....	17
8.2 Työkuormituksesta palautuminen	18
8.3 Työterveyshuollon palvelut.....	21
9 Naisyrittäjän työhyvinvointi	22
10 Fyysisen väkivallan uhka	23
11 Kuvaileva kirjallisuuskatsaus tutkimusmenetelmänä	24
11.1 Käytetyimmät kirjallisuuskatsauksen muodot	24
11.2 Alkuperäistutkimusten haku ja hakukriteerit	24
11.3 Alkuperäistutkimusten valinta ja laadun arviointi	25
11.4 Sisäänotto- ja poissulkukriteerit	29
11.5 Aineiston analyysi	30
12 Opinnäytetyön tulokset	30
12.1 Yksinyrittäjän työhyvinvointia tukevat tekijät	30
12.2 Yksinyrittäjän työkuormituksesta palautuminen	33
13 Tulosten pohdinta.....	35
13.1 Tulosten luotettavuus.....	35
13.2 Johtopäätökset tuloksista	35
Lähteet	39
Taulukot	44

1 Johdanto

Tämä opinnäytetyö on osa Laurea-ammattikorkeakoulun Voi hyvin -hanketta. Hankkeen tavoitteena on, että yksinyrittäjät ja mikroyrittäjät motivoituvat kokonaisvaltaisesti huolehtimaan omasta hyvinvoinnistaan ja pystyvät huolehtimaan siitä. Hankkeen tavoitteena on lisäksi luoda malli, jolla voidaan tukea yksinyrittäjän ja mikroyrittäjän hyvinvointia. Hankkeen toteustusaika on 1.1.2018-31.12.2019. (Laurea-ammattikorkeakoulu.)

Tässä opinnäytetyössä käsitellään yksinyrittäjän työhyvinvointia ja työkuormituksesta palautumista. Nyky-yhteiskunnassa yhä useampi työllistää itse itsensä ja toimii yksinyrittäjänä. Tavoitteena on tuottaa kokonaisvaltainen kuva yksinyrittäjien työhyvinvoinnin keskeisistä tekijöistä, työuupumuksesta ja työkuormituksen palautumiskeinoista kuvailevan kirjallisuuskatsauksen muodossa. Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ovat muun muassa työn määrän epätasaisuus, työn vaatimukset, perheen ristiriidat ja yrittäjän yksilölliset tekijä. Palautuminen on terveyden kannalta välttämätöntä, jotta kuormitus ei kasaantuisi ja aiheuttaisi terveysongelmia.

Suomen Yrittäjien vuonna 2012 teettämän työterveyskyselyn mukaan yksinyrittäjistä vain 18 prosenttia oli järjestänyt itselleen työterveyshuollon. (Suomen Yrittäjät 2013.) Yksinyrittäjä on usein yksin myös työhyvinvoinnin kanssa. Tällöin ei esimerkiksi ole työkavereita, joille purkaa ajatuksiansa. Omalle perheelle pitäisi jäädä myös aikaa. Yrittäjä voi vaikuttaa omaan työkykyynsä vähentämällä fyysistä ja henkistä kuormitusta. Työhyvinvointi ja työkyky ovat aina sidoksissa toisiinsa. Yrittäjän hyvinvoinnilla ja osaamisen päivittämisellä on tärkeä merkitys yrityksen tulevaisuuden kannalta. Myös yrityksen on uudistuttava. Monelle ihmiselle yrittäjyyteen liittyvä vapauden tunne on keskeinen motivaatio ryhtyä yrittäjäksi. Kokemus työn imusta ei saisi vaikuttaa niin, että yrittäjä jättää huomioimatta oman hyvinvointinsa. Hyvinvoinnin esteeksi ei saisi muodostua yrityksen taloudellinen tila.

Fyysiseen ja psyykkiseen terveyteen vaikuttavat työssä koetut kuormitustekijät. Työn ja työn ulkopuolisen ajan yhdistämisellä on seurauksensa. Yrittäjän ollessa valmiustilassa ympäri vuorokauden työstä palautuminen vaarantuu. Yrittäjälle on tärkeää välttää kuormituksen negatiiviset seuraukset. Heikentynyt suorituskyky tai uupumuksen kokemukset voivat johtua palautumisesta, joka on jäänyt vajaaksi. Yrittäjän hyvinvoinnin kannalta palautumisen onnistuminen työssä koetusta kuormituksesta on kuitenkin tärkeää. Liikunnalla on tärkeä rooli palautumisessa ja se edistää työstä irrottautumista. Tärkeä rooli palautumisessa on liikunnalla, sillä se edistää psykologista irrottautumista työstä ja on elämänlaadun yksin keskeinen tekijä. Samalla se lisää terveyttä, hyvää oloa ja jaksamista.

2 Tutkimuksen tarkoitus, tavoitteet ja tutkimuskysymykset

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tuottaa kuvailevan kirjallisuuskatsauksen avulla kattava kuva yksinyrittäjän työhyvinvointia tukevista tekijöistä ja työkuormituksesta palautumisesta. Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää ja kuvata yksinyrittäjän työhyvinvointia tukevia tekijöitä sekä keinoja, joilla yksinyrittäjä voi turvata riittävän työkuormituksesta palautumisen.

Opinnäytetyön tutkimuskysymykset ovat seuraavat:

- 1.) Mitkä tekijät tukevat yksinyrittäjän työhyvinvointia?
- 2.) Kuinka yksinyrittäjä voi turvata riittävän työkuormituksesta palautumisen?

Tämä opinnäytetyö on osa Voi hyvin -hanketta, jonka tavoitteena on edistää yksinyrittäjän ja mikroyrittäjän hyvinvointia osana yrittäjän ja yrittämisen arkea. Hankkeessa hyvinvointi hahmotetaan laaja-alaisesti yrittäjän ja yrityksen arjessa rakentuvaksi. Hyvinvointiin kuuluu omien voimavarojen tunnistaminen ja tiedostaminen, sekä niiden vahvistaminen. Nämä yhdessä vahvistavat yrittäjän omaa yrittäjänä toimijuutta. Hyvinvointiin kuuluu usko omaan voimavarioihin ja kykyihin, eli resilienssi ja sen vahvistaminen. Hyvinvoinnin käsite pitää sisällään myös vertaistuen merkityksen yrittäjälle. Hankkeeseen on lähtenyt mukaan 27 yrittäjää eri aloilta, joista valtaosa yksinyrittäjiä. (Kantola 2018.) Hankkeessa luodaan lisäksi malli, jolla voidaan tukea yksinyrittäjän ja mikroyrittäjän hyvinvointia. Toteustusaika hankkeelle on 1.1.2018-31.12.2019. (Laurea-ammattikorkeakoulu.) Linkki tähän opinnäytetyöhön tullaan julkaisemaan hankkeen verkkosivuille, joten opinnäytetyö on siten hankkeen käytettävissä.

3 Yksinyrittäjyys yrittäjyyden muotona

Käsitteellä ”yrittäjä” tarkoitetaan henkilöä, jonka toiminnan perustana on oma taloudellinen vastuu. Yrittäjä voi toimia työnantajana tai yksinyrittäjänä, kuten freelancerina. (Tilastokeskus 2018.) Eri yritysmuotoja tarkasteltaessa käy ilmi, että yksinyrittäjyys on Suomessa yleisin yrittäjyyden muoto. Yksinyrittäjien määrä on kasvussa samalla kun työnantajayritysten määrä on laskussa. Vuonna 2014 Suomessa oli 266 000 18-64 vuotiasta yrittäjää, joista yksinyrittäjiä oli 65%, eli yhteensä 173 000. Yksinyrittäjien määrä on kasvanut noin 45 000 henkilöllä viimeisen kymmenen vuoden aikana. Suurin osa yksinyrittäjistä on naisia. Lähes 80% naisyrittäjistä on yksinyrittäjiä ja miehistä vajaa 60%. (Tilastokeskus 2016.)

Yrittäjät voidaan jaotella monella eri tavalla. Osakeyhtiömuotoista yritystoimintaa harjoittaa kolmannes yksinyrittäjistä. Toiminimiyrityksistä puhuttaessa tarkoitetaan yksityisiä

elinkeinoharjoittajia. Elinkeinoharjoittajista suuri osa yksinyrittäjiä. Parturit ja kauneushoitolayrittäjät ovat useimmiten yksinyrittäjiä. Sosiaali- ja terveyspalveluja, sekä koulutus- ja henkilöpalveluja tarjoavat yrittäjät ovat myös useimmiten yksinyrittäjiä. Yksinyrittäjät toimivat hyvin erilaisilla toimialoilla. Sivutoiminen yritystoiminnan harjoittaminen on myös hyvin yleistä. Heidän pääasiallinen toimeentulonsa muodostuu palkkatuloista tai eläkkeestä. Työehtosopimuksilla määritellään yleiset palkkatasojen rajat. Yksinyrittäjien palkkataso jää usein työehtosopimusten palkkatasojen alapuolelle. Suomen yrittäjät teettivät vuonna 2010 kyselytutkimuksen, jossa selvitettiin yrittäjyyteen vaikuttavia tekijöitä. Itsenäisyys ja vapaus olivat tärkeimmät syyt toimia yksinyrittäjänä. Noin 75% kyselyyn vastanneista toimi yksinyrittäjänä näistä syistä. Muita merkittäviä tekijöitä ei tutkimuksessa noussut esiin. Yksinyrittäjänä yli viisi vuotta toimineista 40% aikoo jatkaa yrittämistä. (Tilastokeskus 2016.)

Tässä työssä käsitellään pääsääntöisesti yksinyrittäjiä, mutta aineistoa yksinyrittäjyydestä on niukasti saatavilla, jonka vuoksi olen laajentanut näkökulmaa myös mikroyrittäjiin. Tilastokeskus määrittelee mikroyrityksen yritykseksi, jossa on vähemmän kuin 10 työntekijää. (Tilastokeskus 2018.)

4 Työhyvinvointi yhteiskuntatasolla

4.1 Työhyvinvointi käsitteenä

Työhyvinvointi käsitteen sisältö on muuttunut vuosien varrella. Työhyvinvointi käsite painottui 1980-1990 -luvulla työsuojelupainotteiseksi, silloin painotus oli työturvallisuuden parantamisessa ja sen lisäksi ergonomisilla muutoksilla ja riskien vähentämisellä saatiin merkittäviä parannuksia työhyvinvointiin. Tämän jälkeen painopiste siirtyi työkyvyn edistämiseen ja ylläpitämiseen. Työpaikkojen muutoksen keskellä painopiste siirtyi toimintakyvyn ja terveyden ylläpitämiseen, johon myös aktivoitiin työntekijöitä mukaan. 2000-luvulla painopiste on ollut henkisessä hyvinvoinnissa. (Mannila 2018, 6-7.) Työhyvinvointi on monitasoinen ilmiö. Työhyvinvointi on subjektiivinen kokemus, joka koostuu monista eri tekijöistä, joita ovat psyykkiset, sosiaaliset ja aineelliset tekijät. Työhyvinvointiin vaikuttavat työelämän laadulliset ulottuvuudet. Työhyvinvointi sisältää kokemuksen työoloista ja työn mielekkyydestä. (Mamia 2009, 23.)

Vuonna 2009 työterveyslaitoksen, EU Progress -rahoitusohjelmassa työhyvinvointikäsite määriteltiin Euroopan laajuisesti seuraavalla tavalla: ”Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja

palkitsevaksi ja heidän mielestään työ tukee heidän elämänhallintaansa.” Hyvinvointi koostuu monista eri tekijöistä ja siihen voi vaikuttaa monin eri tavoin. Työyhteisöissä työhyvinvointiin voidaan vaikuttaa yhteisillä demokraattisilla päätöksillä, jolloin luodaan pohja hyvälle työilmapiirille ja työhyvinvoinnille. Hyvän työtuloksen kannalta hyvä työilmapiiri ja työhyvinvointi ovat merkittäviä tekijöitä. Työhyvinvointiin panostamalla panostetaan samalla myös yrityksen tuottavuuteen ja luodaan yrityksen omaa kulttuuria ja kiinnostavuutta rekrytointeja tehtäessä. (Jabe 2012, 1-6.)

4.2 Työelämän laadullinen muutos

Työntekijöiden työturvallisuus ja fyysinen terveys ovat Suomessa 2000-luvulla parempia, kuin koskaan ennen. Johtamista ja työpaikkojen ilmapiiriä kehitetään, sekä työtä tutkitaan jatkuvasti. Epävarmuus nousee kuitenkin esiin työn jatkuvuudesta, vaikka kouluttautumisen- ja kehittämismahdollisuudet ovat hyvät. Suomalaisten työssä viihtyminen on Työministeriön Työvoima 2025 -raportin mukaan romahtanut 2000-luvulle siirtymisen jälkeen, jonka syyksi arvioidaan raportissa työelämän laadullista muutosta negatiivisempaan suuntaan työntekijän aseman heikentyessä lomautusten ja irtisanomisten takia, sekä työelämän joustojen lisääntyessä. (Lampikoski 2009, 15.)

Yksinyrittäjän on tärkeää tietää ja tuntee ydinosaamisensa ja rajata työalueensa. Työssä kehittymisen ja oman identiteetin vahvistamisen kannalta on syytä oppia rajaamaan omaa työtään. Yksinyrittäjän on hyvä vahvistaa omia vahvuuksiaan, syventää ammatillista osaamistaan, eikä laajentaa toimintaansa toimialueilla, jotka ovat hänelle vieraita. Aktiivinen tiedonhankinta ja osaamisen täydentäminen ovat muuttuvan maailman haaste ammattitaidon ylläpitämiseksi. Yksinyrittäjä voi oman tilanteensa mukaan panostaa oman ammattitaitonsa kehittämiseen omassa työssään ja kouluttautumalla. (Torppa 2013, 23-24, 36.)

Menestyvä yrittäjä tarvitsee vahvaa oman alan osaamista ja muita tärkeitä ominaisuuksia, kuten halua toimia yrittäjänä ja taloudellista ajatusmaailmaa. Yritystoiminta on toimintaa, joka tähtää taloudelliseen menestykseen. Yksinyrittäjältä vaaditaan asiakastilanteissa sosiaalisia taitoja. Yrittäjän on hyvä tunnistaa ja tiedostaa omat vahvuutensa ja heikkoutensa. Menestyvän yrityksen perustana on idea, jonka yrittäjä saa toimimaan. (Lehti, Rope & Pyykkö 2007, 203-205.)

Työelämän muutokset kuormittavat kaikkia, sillä kaikki muutokset edellyttävät sekä uudelleen suuntautumista, että vanhasta luopumista, joiden hintana on psyykinen kuormittuminen. Parempi tulevaisuus edellyttää riskinottoa ja epävarmuutta. Tässä suhteessa ihmisten arvopohja ja persoonallisuudet ovat erilaisia. Toiset ovat persoonina varovaisia ja konservatiivisia muutoksien suhteen. Muutos tuo nämä ihmisten väliset peruserot esiin myös

työelämässä. Toisia viehättävät riskinottoon liittyvä jännite ja uudet asiat, kun toiset taas saavat hyvää oloa jatkuvuudesta ja turvallisuudesta. Jos organisaation johdon mielestä muutoksen pakko on niin ilmeinen, että siitä ollaan valmiita maksamaan kovakin hinta, niin silloin voidaan tehdä hyvinkin kuormittavia muutoksia. Osa hinnasta on siirtymävaiheeseen liittyvää inhimillistä kärsimystä, työuupumusta ja stressiä. Työelämässä ulkoinen epäjärjestys ja ennalta arvaamattomuus kuormittavat työntekijöitä aiheuttaen lisäkustannuksia, koska ulkoinen epävarmuus uhkaa myös mielen tasapainoa. Jos elämänhallinta on jo muista syistä tiukoilla niin jo pienetkin muutokset työelämässä voivat johtaa stressioireisiin. (Michelsen, Reijula, Ala-Mursula, Räsänen & Uitti 2017, 297-375.)

4.3 Organisaation kulttuurisidonnaisuus

Ympäristöstä opittuja pysyviä, yleisiä ja tavoitteita ohjaavia valintataipumuksia ovat arvot, jotka ovat kulttuurisidonnaisia. Vallitsevat arvot organisaatiossa muokkaavat ympäristöä, sekä toisinpäin. Organisaatiokulttuuri rakentaa perustan organisaation toiminnalle, sekä muodostaa käsityksen organisaation tehtävästä. Monimuotoinen järjestelmä koostuu normeista, symboleista, merkityksistä, traditioista, arvoista, uskomuksista ja rituaaleista. Sitoutuminen organisaation arvoihin ja arvojen näkyminen toiminassa ovat oleellisia työhyvinvoinnin kannalta. Arvoihin sitoutuminen luo jatkuvuutta toiminnalle. (Rauramo 2008, 150-151.) Epävarmuus kuuluu yksintyöskentelevän toimeenkuvaan, mutta epävarmuuden laatua ja määrää voi yrittää hallita. Epävarmuutta auttavat sietämään tulojen ja menojen tasapainottaminen, sekä työn suunnitteleminen. (Torppa 2013, 154-155.)

Tarkasteltaessa yrittäjyyttä eri puolilla Eurooppaa esiin nousee selviä eroja. Etelä-Euroopan runsas yrittäjyys pohjautuu kulttuuristaan ja -asenteisiin. Yrittäjyys on usein perhe-, asenne- ja kulttuurisidonnaista. Taloudelliset näkökulmat eivät suinkaan ole niin merkittävät kuin yleisesti on ajateltu. Euroopan unionin alueella erityisesti Englannissa ja Irlannissa on paljon yrittäjyyttä verrattuna muihin Euroopan unionin maihin. Asenne- ja kulttuurisidonnaisuuteen viittaa sekin, että EU -maista yrittäjyys on selvästi vilkkainta Etelä-Euroopan maissa. Euroopan maista varovaisesti yrittäjyyttä kohtaan suhtaudutaan erityisesti Saksassa ja Pohjoismaissa. Yhdysvalloissa asenteet riskinottoa ja yrittäjyyttä kohtaan ovat huomattavasti rohkeammat, kuin Euroopassa. (Tilastokeskus 2016.)

5 Subjektiiivinen hyvinvointi

5.1 Fyysinen hyvinvointi

Subjektiiivinen hyvinvointi koostuu useista tekijöistä. Fyysiseen hyvinvointiin vaikuttavat uupuminen, sairaudet, stressi ja uniongelmat (Leiviskä 2011, 147). Työtehtävät voivat

kuormittaa fyysisesti, jolloin viitataan verenkiertoelimistöön ja liikuntaelimistöön kohdistuvaan kuormitukseen, jotka ovat yhteydessä tuki- ja liikuntaelinoireisiin. Niska-, hartia-, selkä- ja alaraajasairauksien riskiä lisäävät erityisesti äkilliset voimakkaat ponnistelut, raskas ruumiillinen työ, staattiset työvaiheet ja pitkäkestoinen paikallaan oleminen. Kuormitustekijöitä ovat erilaiset työliikkeet, työasennot, fyysisen voiman käyttö ja liikkuminen. Kuormittavia työtehtäviä ovat toistuvat yksipuoliset liikkeet, siirrot, nostot ja paikallaan istuminen. Työhyvinvointia fyysisestä näkökulmasta edistävät apuvälineet, tilojen ja tavaravirtojen suunnitteleminen, työn hyvä organisointi, sekä oikeanlaiset työasennot ja -liikkeet. (Rauramo 2008, 42.)

Stressi heikentää biologista puolustusjärjestelmää, mikä altistaa yksilön erilaisille oireille ja sairauksille, jotka voivat olla psyykkisiä tai fyysisiä. Psyykkisiä rasitusoireita ovat työuupumus, masennus ja liiallinen stressi. Elimistön tasapaino voidaan palauttaa tunnistamalla ajoissa haitallisen stressin merkit, jotka alentavat energiatasoa ja lamaavat vaikuttaen siten negatiivisesti kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin ja työkykyyn. Kohtuullisina määrinä stressi voi kuitenkin energisoida, kohentaa energiavarastoja ja edistää luovuutta. Stressi on yksilöllinen kokemus, joka on kytköksissä henkilökohtaiseen elämäntilanteeseen. Haluttomuus, kasvava väsymys ja aloitekyvyttömyys laskevat työmotivaatiota, jolloin työn suunnittelu, päätöksenteko ja uusien asioiden omaksuminen muuttuvat haastavammiksi. (Nummelin 2008, 75-76.)

Ongelmantilanteessa yksinyrittäjän on usein haastavaa löytää sijaista, joka kykenee korvaamaan yrittäjän oman työpanoksen. Yrityksen riskitekijöitä ovat mahdolliset yllättävät vahingot tai toimintahäiriöt ja ne ovat usein ihmisen itse aiheuttamia. Riskeihin ei usein osata varautua, sillä ne tulevat yllättäen. Yrityksen toimintaa voivat uhata melko pienetkin toimintahäiriöt. Yrittäjän sairastuminen ja kunnon heikkeneminen ovat riskejä yrityksen toiminnalle. Työuupumuksen ja stressin vaikutukset yritystoimintaan voivat olla varsin tuhoisat. Yrittäjästä riippumattomia riskejä ovat läheisen sairastuminen tai kuolema. Toimitilaan liittyy myös riskejä. Yksinyrittäjän on hyvä tehdä jo yrityksen perustamisvaiheessa riskikartoitus. Yritystoiminnan kannalta yrittäjään kohdistuva riski on merkittävin. Vähentääkseen yllättäviä riskejä yrittäjä voi kiinnittää erityistä huomiota omaan henkiseen ja fyysiseen hyvinvointiinsa. Vakuutus on keino turvata yritystoimintaa. Yrittäjän verkostot voivat toimia suurena apuna yllättävissä tilanteissa. (Pohjois-Karjalan kansanterveyden keskus 2017.)

5.2 Henkinen hyvinvointi

Ajatteluun vaikuttaa mielen kunto, joka näkyy työssä uuden oppimisena, omaksumisena ja sisäistämisenä, sekä luovuutena työskentelyssä (Leiviskä 2011, 147). Työn merkityksellisyyden kokemukseen vaikuttavat työympäristö, motivaatio ja työn organisointi. Työntekijän mahdollisuus oppia uutta työssään, hyödyntää henkilökohtaisia kykyjä, sekä nähdä ja luoda

kokonaisuuksia vaikuttavat työn merkityksellisyyteen. Työntekijän taitojen tulisi vastata toiminnan mahdollisuuksia työssä. (Leiviskä 2011, 118-119.)

Yksilötasolla työperäinen stressi voi aiheuttaa henkisen ja fyysisen terveydentilan heikentymistä, sekä epäjohdonmukaista käyttäytymistä työelämässä. Stressi edistää turhautumista, ahdistusta, itsehillinnän menettämisen pelkoa ja vihan tuntemuksia. Stressi myös vaikeuttaa loogista päättely- ja ajattelukykyä, sekä horjuttaa työn ja vapaa-ajan tasapainoa. Stressi voidaan tunnistaa fyysisten, henkisten, emotionaalisten ja käyttäytymiseen liittyvien merkkien perusteella, ennen kuin stressi muuttuu krooniseksi ja sen myötä työuupumukseksi. (Koivuniemi 2012, 27-31.)

Työstressin syyt voidaan jakaa neljään kategoriaan, jotka ovat tehtävälähtöiset, ympäristölähtöiset, yleiset ja erityiset syyt. Työstressin tehtävälähtöisiä syitä voivat olla liika sitoutuminen tunnetasolla asiakkaisiin tai yhteistyökumppaneihin, sekä työstä johtuvat vastuut ja vaikeat asiakkaat tai yhteistyökumppanit. Yleisiä esiintyviä syitä sen sijaan ovat pitkät ja hankalat työajat tai töiden epätietoisuus ja epävarmuus. Erityisiä syitä stressille voivat olla eristyneisyys ja työtovereiden tuen puute, sekä epärealistiset itselle asetetut odotukset. Ympäristölähtöisiä syitä voivat olla työn fyysinen kuormittavuus ja ergonomia, sekä työtapaturmien ja onnettomuuksien pelko. Stressin syyt aiheuttavat kielteisiä vaikutuksia fyysiseen ja psyykkiseen terveyteen, sekä työssä suoriutumiseen. (Koivuniemi 2012, 26-27.)

5.3 Henkisyys voimavarana

Henkisyys koostuu kokonaisvaltaisesta tasapainosta, arvoista, elämän päämäärästä ja merkityksestä. Työssä henkisyydellä viitataan syvään uskoon ja hyvinvoinnin tunteeseen oman työn merkityksellisyydestä, jonka avulla yksilö pystyy tekemään valintoja omien uskomusten, arvostuksen kohteiden ja ajattelun pohjalta. Henkisyyden perusajatuksena on, että yksilö kokee voimakkaan voiman tai vaikutusvallan tunteen, jolle on joko tietoisesti tai tiedostamattaan kuuliainen. (Leiviskä 2011, 147.) Ihmisen henkisyys koostuu useista piirteistä, kuten aitoudesta, eheydestä, nöyryydestä, avoimuudesta, vieraanvaraisuudesta, kiitollisuudesta ja myötätunnosta. Henkisyyden ulottuvuuksia voidaan katsoa olevan kokonaisvaltainen hyvinvointi, intohimo, tietoisuus, sekä tarkoituksen ja merkityksen ymmärtäminen. Jos ihminen kokee saavansa henkisiä voimavaroja eli hänen henkiset voimavaransa tulevat tyydyttyksi niin sitä seuraa fyysinen, psyykinen, emotionaalinen ja henkinen voimaantuminen. Henkinen sitoutuminen työhön edistää uralla ja työssä onnistumista ja eteenpäin pääsyä. (Leiviskä 2011, 33-34.)

Tuntiessaan henkisyytensä ihminen kokee olevansa osa jotakin suurempaa, kykenee sovittamaan omat kykynsä ja osaamisensa työhönsä, sekä kokee samalla toteuttavansa itseään.

Henkisyiden kokemuksesta seuraa sopusointu työroolin ja omien arvojen kanssa. Henkisyys antaa voimaa tehdä valintoja omien arvojen, uskon ja ajatusten pohjalta. (Leiviskä 2011, 172.)

5.4 Sosiaalisuus ja verkostoituminen

Yhteisöllisyys, harrastukset ja ihmissuhteet ovat osa yksinyrittäjän sosiaalista puolta. Omien rajojen ja jaksamisen kuunteleminen, sekä kunnioittaminen toimivat kaiken perustana. (Leiviskä 2011, 147.) Sosiaalinen verkosto voi koostua perheestä, ystävistä, harrastustoiminnan verkostoista, lasten kautta syntyvistä kontakteista ja muista yrittäjistä (Airila & Bergbom 2017, 13). Yksinyrittäjän menestymisen kannalta on olennaista toimia verkostoissa, sillä niissä tapaa oman alan vaikuttajia ja asiakkaita. Yksinyrittäjän henkilökohtainen hyvinvointi heijastuu yrityksen kannattavuuteen ja tuloksellisuuteen, jolloin elintapoihin sijoittaminen palkitsee myös yrityksen. Yksinyrittäjän jaksamisen kannalta on tärkeää tunnistaa voiman lähteet, jotka kannattelevat arjessa ja työssä, sillä yksinyrittäjällä ei ole työyhteisöä voimavarana. (Työterveyslaitos 2018.)

Verkostoitumalla toisten yrittäjien kanssa yksinyrittäjä voi saada tukea liiketoimintaansa. Innostusta työhön yksinyrittäjä kokee tutkimusten mukaan huomattavasti palkansaajaa useammin. Yksinyrittäjällä voi kokea stressiä työajan venyessä, ympäristön muuttuessa nopeasti ja kokiessaan työnsä haastavaksi. Toisten yrittäjien kanssa verkostoitumalla voi keskustella ja ideoida. Yrittäjäyhteisöt voivat koostua muista yrittäjistä, sosiaalisen median ryhmistä ja tuttavista, mutta moni mieltää työyhteisökseen myös oman perheensä. Tiedon jakamisen lisäksi eri aloilla toimivat verkostoyrittäjät voivat innostaa toisiaan, vaihtaa palveluja, markkinoida toistensa osaamista ja suunnitella yhteisiä projekteja. Eri alojen yrittäjien kanssa voi syntyä kontakteja myös yhteisöllisissä työtiloissa, joista yksinyrittäjä voi vuokrata työpisteen. Näitä työtiloja ovat esimerkiksi toimistohotellit, hubit ja coworking -tilat. Yksinyrittäjä voi käyttää tukenaan mentorointia ja liiketoimintaosaamista valmennusyrittäjiltä. (Ahlblad 2017.)

Verkostot ovat yksinyrittäjän työyhteisö. Nämä verkostot muodostuvat yksinyrittäjän omaisista, perheestä ja ystävistä. Yksinyrittäjän lähiverkostojen lisäksi muut verkostot muodostuvat yrittäjäkollegoista, asiakkaista ja muista sidosryhmistä. Yksinyrittäjän henkilökohtainen hyvinvointi heijastuu yrityksen kannattavuuteen ja tuloksellisuuteen, jolloin elintapoihin sijoittaminen palkitsee myös yritystä. Menestyvän yrittäjän edellytys on sosiaalinen luonne, joka auttaa ihmisten kohtaamisessa. Menestyksen edellytys on yrittäjän toimiva idea. Yksinyrittäjän etu ja vahvuus on vapaus työskennellä itse valitseminaan aikoina. Joustavat työajat tuovat luovuutta työntekoon jolloin on mahdollista ryhmittää itse oma työtahtinsa ja -rytmensä yksilöllisesti itselleen mielekkääksi ja tuottavuuden optimaaliseksi. (Torppa 2013,

126.) Työ, joka ei sisällä haasteita kuluttaa henkisiä voimavaroja vastaavasti, kuin ylikuormittava työ (Nummelin 2008, 73-74).

6 Yksinyrittäjän työkuorma

6.1 Epätasainen työkuorma ja kuormituksen laatu

Työhön liittyvät kuormitustekijät voivat olla joko laadullisia tai määrällisiä, jotka aiheuttavat siten yli- tai alikuormitusta. Liika työmäärä tai aikatauluun liittyvät paineet aiheuttavat kiirettä, jolloin työ kuormittaa määrällisesti. Työ, joka vaatii jatkuvaa tarkkaavaisuutta, nopeita reaktioita, muistin rasittumista tai ihmisten kohtaamista on kuormitukseltaan laadullista. Liian vähäinen työmäärä kuormittaa myös työntekijää. (Työturvallisuuskeskus 2015, 6.) Liian suuri työkuorma tai puute työn hallinnassa voivat luoda kokemuksen kiireestä työntekijälle. Priorisoiminen, keskittyminen olennaiseen ja suunnitteleminen edistävät ajanpuutteen ja kiireen hallintaa. (Rauramo 2008, 55.) Yksinyrittäjän työtehtäviin kuuluvat niin talousosaston, henkilöstöosaston, kuin myös tuotekehitysyksikön toimenkuvat, jonka takia yksin työskentelevän työ on hyvin vaihtelevaa (Torppa 2013, 82).

Yksinyrittäjän etu ja vahvuus on vapaus työskennellä itse valitseminaan aikoina. Joustavat työajat tuovat luovuutta työntekoon, jolloin on mahdollista rytmittää itse oma työtahtinsa ja -rytminsä yksilöllisesti itselleen mielekkääksi ja tuottavuuden kannalta optimaaliseksi. (Torppa 2013, 126.) Suomen Yrittäjien jäsenistön hyvinvointia ja siihen yhteydessä olevia tekijöitä selvitettiin vuonna 2014 Suomen Yrittäjien hyvinvointi barometri 2014 tutkimuksen avulla, jossa nousivat esiin yksinyrittäjien kokema yksinäisyys, epävarmuus töiden riittävydestä, tuki- ja liikuntaelinoireet, sekä työn fyysiset vaatimukset, jotka kuormittivat yksinyrittäjiä muita tutkimukseen vastanneita yrittäjiä enemmän. Yksinyrittäjät huolehtivat myös muita yrittäjiä enemmän siitä, että tärkeille ihmissuhteille löytyisi riittävästi aikaa. (Lundell, Visuri & Luukkonen 2014, 20.)

6.2 Psykososiaalisten kuormitustekijöiden hallinta

Psykososiaaliset kuormitustekijät ovat uhka työntekijän terveydelle. Laki velvoittaa työyhteisöä tekemään systemaattista riskien arviointia, jossa huomioidaan työhön kohdistuvat kuormitustekijät. Psykologiset kuormitustekijät vaihtelevat työntekijöiden mukaan ja esiintyvät erilaisilla intensiteeteillä. Työntekijän terveyteen vaikuttavia kuormittavia ominaisuuksia kutsutaan psykososiaalisiksi kuormitustekijöiksi. Psykososiaalisia kuormitustekijöitä ovat työn kielteiset sosiaaliset, fyysiset ja psykologiset tekijät. Työn

psykososiaalisiksi kuormitustekijöiksi kutsutaan kaikkia niitä työn piirteitä, jotka voivat vaikuttaa työntekijän terveyteen. Määritelmän mukaan riskeinä pidetään kaikkia työn kielteisiä psykologisia, fyysisiä ja sosiaalisia vaikutuksia. Psykososiaalinen työkuormitus on yhteiskunnassamme jatkuvasti kasvava riskitekijä. Tarja Rätty Työturvallisuuskeskuksesta sanoo, että keskustelu aiheesta on nykyään avoimempaa ja yleisempää, kuin aikaisemmin. Asenteet ovat muuttuneet. Psykososiaalisia kuormitustekijöitä on vaikea havaita ja niistä keskusteleminen on usein haastavampaa, kuin työympäristöstä tai työtapaturmista ja niiden ehkäisystä keskusteleminen. Nykyaikana työ vaatii yhä enemmän kognitiivista ergonomiaa. Tämän kaltainen työ vaatii myös sopivia työympäristöjä ja toimintatapoja. (Työturvallisuuskeskus 2017.)

Psykofyysisen kuormituksen vähentämiseen on olemassa eri syitä. Ensinnäkin siitä seuraa pitkiä poissaoloja, tapaturmia ja merkittävää tuottavuuden alenemista. Tämän ohella työyhteisöt kuitenkin velvoitetaan myös huomioimaan muut mahdolliset psykofyysiset kuormitustekijät. Työhyvinvoinnin ja psykososiaalisten kuormitustekijöiden esilletuomista voi lisätä työntekijöiden kokemus työyhteisön epäkohdista. (Työturvallisuuskeskus 2017.)

Yksinyrittäjän psyykkiset kuormitustekijät voivat koostua useista erilaisista tekijöistä, kuten pitkistä työpäivistä, vähäisestä vapaa-ajasta, stressistä, kiireisestä aikataulusta ja väkivallan, sekä muun rikollisuuden uhasta. Stressi muuttuu yksilön kannalta haitalliseksi, kun henkilökohtaiset selviytymiskeinot eivät enää riitä tukemaan jaksamista. Henkinen kuormitus voi muuttua työuupumukseksi. Yhteiskunnallinen tilanne ja yrittäjyyteen liittyvä kielteinen ilmapiiri voivat edistää stressin kertymistä yksilötasolla. (Pohjois-Karjalan kansanterveyden keskus 2017.) Työkyvyttömyyseläkettä sai Suomessa vuonna 2010 yli 211 000 henkilöä. Kyseisestä ryhmästä 38% kuuluivat mielenterveyden häiriöiden sairauspääryhmään. Samana vuonna työkyvyttömyyseläkepäättökseen sai 22 898 henkilöä, joista mielenterveydenhäiriöiden takia eläkkeelle jäi 30% kyseisestä ryhmästä. (Koivuniemi 2012, 79.)

6.3 Fysiologisten kuormitustekijöiden hallinta

Liikunta, lepo ja riittävä määrä unta edistävät palautumista. Palautumisella viitataan kehon ja mielen konkreettiseen prosessiin. Yksintyöntelevien työrytmi jakaantuu usein kahteen osaan, kiireiseen ja rauhalliseen kauteen. Rauhallinen kausi ei kuitenkaan itsessään riitä turvaamaan riittävää palautumista. Palautuminen voi tapahtua arjessa erilaisten päivittäisten rutiinien avulla ja viikottaisilla harrastuksilla. (Torppa 2013, 70.) Vapaa-ajan ja työmäärän tulisi olla tasapainossa riittävän palautumisen turvaamiseksi ja työn mielekkyyden säilyttämiseksi. (Leiviskä 2011, 159-161.)

Hyvinvoinnin kannalta työkuormituksesta palautuminen edistää psykologista ja fyysistä terveyttä, joka on monien tekijöiden summa. Fysiologisella palautumisella tarkoitetaan elimistön kuluttamien voimavarojen täydentämistä riittäväällä levolla, jolloin elimistön toiminnot palautuvat luonnolliseen tilaansa. Fysiologisen työkuormituksesta palautumisen edellytyksenä kuitenkin on, että elimistö välttyy levon aikana liialliselta stressiltä. Fysiologisen palautumisen kannalta tietyt elintoiminnot, kuten hormonitasot ja energiavarastot vaativat riittävän pitkän lepojakson. Fysiologisella tasolla stressin yhteydessä autonominen hermosto ja sen säätelemä hormonieritys kiihdyttävät verenvirtausta ja hengitystä, sekä vapauttavat pikaisesti energiaa sokerivarastoista, sekä muuttavat rasvavarastoja sokeriksi. Uupumusta ja väsymystä esiintyy, kun stressi jatkuu yhtäjaksoisesti liian pitkään tai toistuu usein. (Kinnunen & Mauno 2009, 29-31.)

Riittävän palautumisen kannalta uni on tärkeässä osassa. Palautumisen pääsääätelyjärjestelminä toimivat hypothalamus-aivolisäke-lisämunuais -akseli ja autonominen hermosto. Sympaattinen ja parasympaattinen hermosto muodostavat autonomisen hermoston. Autonomisen hermoston toiminta on tahdosta riippumatonta. Parasympaattinen hermosto hidastaa sykettä ja vähentää sydämen supistusvoimaa, kiihdyttää ruuansulatusta ja täydentää energiavarastoja, kun taas sympaattinen hermosto kuluttaa energiavarastoja ja kiihdyttää verenkiertoa. (Kinnunen & Mauno 2009, 29-31.)

7 Ammattitaidon ylläpitäminen

Työmarkkinat ja kilpailu liittyvät olennaisesti yhteen, jonka takia oman ammattitaidon ylläpitäminen on työmarkkinoilla huomattava kilpailutekijä. Muuttuvassa yhteiskunnassa yksinyrittäjältä vaaditaan jatkuvaa itsensä kehittämistä. Muuttuvassa ympäristössä on mahdollista säilyttää kilpailukykyä ja tavoitteensa kehittämällä omaa osaamistaan. (Rauramo 2008, 161.)

Työntekijältä arvostetaan vahvaa osaamista ja osaamisen kehittämistä. Työelämän muutokset haastavat myös yrittäjää kehittämään omaa ammattitaitoaan. Uuden oppiminen ja ammattitaito edistävät hyvinvointia työssä. Työehtosopimukset ja lainsäädäntö ohjeistavat osaamisen kehittämiseen. Työelämän kehittyessä työyhteisön vuorovaikutustekijät ovat merkityksellisiä. Tiimityöskentely on ryhmien ja työyhteisön vahvuus. Työyhteisön yhteistyötaidot ovat merkittävä voimavara sovitettaessa erilaisia työskentelymuotoja ja tapoja yhteisvastuullisesti ja itseohjautuvasti, sekä kannustavasti ja toinen toistaan tukien. Tasa-arvoiset työyhteisöt kykenevät rakentamaan yhdessä menestystä. Työntekijän hyvinvointia edistää henkilöstön osaamisen kehittäminen ja työssä viihtyminen. Työyhteisöissä on tärkeää turvata työhyvinvointi fyysisen ja henkisen kuluttavuuden minimoinnilla. Yhteistoimintalaki

säätelee työpaikkoja ja työyhteisöjä, jonka piiriin kuuluvat henkilöstön asemaan olennaisesti vaikuttavat muutokset työmenetelmissä, työtehtävissä ja töiden järjestelyissä. (EU:n tukema Työpaikkaprojekti 2014.)

Osaamisen kehittämisen toimintamallilla, vuodelta 2014, kannustetaan kehittämään työntekijöiden ammatillista osaamista. Yksinyrittäjän on hyvä selvittää itselleen mitkä ovat työtä motivoivat tekijät. On tärkeää, että yksinyrittäjä katsoo tulevaisuuteen realistisesti, eikä aliarvioi omaa työsuoritustaan. Pienten yritysten on mahdollista laatia koulutussuunnitelma, vaikka yhteistoimintalaki ei edellytä tai koske alle 20 henkilön työpaikkoja. Yksinyrittäjällä ei ole tukenaan kehityskeskusteluja, joiden avulla työntekijä ja esimies jakavat kokemuksia, ajatuksia, toiveita ja suunnitelmia työn kehittämiseksi, kuten suuremmissa työyhteisöissä. Työyhteisöissä kehityskeskustelujen päätökset kirjataan ja niitä seurataan. (EU:n tukema Työpaikkaprojekti 2014.)

Lähes jokainen työntekijä vaihtaa työpaikkaa tai ammattia työuransa aikana. Alanvaihto voi johtua pakollisista syistä tai toiveesta tehdä uudenlaisia asioita työelämässä. Työpaikoilla on harvoin mahdollisuus ammativaihtoon ja siksi on tärkeää, että omaehtoinen opiskelu, jota myös yhteiskunta tukee monin tavoin. Omaehtoinen oppiminen tarkoittaa sitä, että aikuinen opiskelee vapaa-ajallaan viikonloppuisin tai iltaisin, työttömyysetuudella tai opintovapaalla. Työntekijä voi hakea opiskeluunsa opintovapaata, mutta työnantajan ei tarvitse tukea työntekijän omaehtoista opiskelua. Aikuiskoulutustuella tuetaan omaehtoista koulutusta ja myös aikuisten yleissivistäviä opintoja. (EU:n tukema Työpaikkaprojekti 2014.)

8 Työuupumus ja työstä palautuminen

8.1 Työuupumus ja masennus

Kuormittavissa tilanteissa ihminen ponnistelee tavallista enemmän, minkä tuloksena tilanne ratkeaa, elimistön stressikierrokset tasaantuvat ja voimat normalisoituvat. Työuupumus on sen sijaan pitkäaikainen stressitila, jossa voimavarat hupenevat, eivätkä palaudu ennalleen. Heikentynyt ammatillinen itsetunto, kyynisyys ja kokonaisvaltainen väsymys ovat työuupuneen henkilön tunnusmerkkejä. Jos työntekijä asettaa liian suuria odotuksia työhönsä, joutuu hän useimmiten pettymään. Myös työhönsä erittäin sitoutunut ja motivoitunut työntekijä on altis työssäuupumiseen jos hän on asettanut riman liian korkealle työtavoitteissaan. Kova vaatimustaso synnyttää stressiä ja kova vaatimustaso tuottaa pettymyksiä. (Michelsen ym. 2018, 370-375.) Naiset kärsivät Suomessa työuupumuksesta miehiä useammin ja iän myötä naisten ja miesten välinen ero työuupumuksessa kasvaa. Naiset oireilevat väsymyksellä ja huonolla unen laadulla. Itse asiassa naiset voivat työssä huonommin kuin miehet. Tämä liittyy

ammattien vahvaan eriytymiseen työmarkkinoilla. Naisennemistöisillä aloilla kuten palveluissa, kaupoissa, terveydenhuollossa ja sosiaalialoilla esiintyy ihmisten väliseen vuorovaikutukseen ennakoimattomia tunnelatauksia. (Michelsen ym. 2018, 370-375.)

Työuupumusta pyritään hallitsemaan monella tavalla. Työpahoinvointiin voi vaikuttaa muokkaamalla omaa ajattelua ja omaa toimintaa. Uupumisasteinen väsymys on sekä oire voimavarojen ylikäytöstä että yksilöä suojaava tekijä. Elimistö omilla hälytysmerkeillään pakottaa ihmisen hidastamaan tahtiaan, jotta jäljellä olevat voimavarat riittäisivät. Uupunen työntekijän suhde työhönsä voi muuttua siten, että hän saattaa asennoitua siihen kielteisesti ja hänestä voi tulla välinpitämätön. Usein yksilö ei itse huomaa tapahtunutta muutosta sillä muutos on syntynyt vähitellen. Uupunut työntekijä ei vieraannu ainostaan työstään, vaan myös itsestään. Kosketus omiin tunteisiin, tarpeisiin ja toiveisiin katkeaa. Kun voimavarat palautuvat niin tunnetaso elpyy ja ihmisen olotila palautuu normaaliksi. (Michelsen ym. 2018, 370-375.)

Työuupumus ja masennus ovat toisiinsa liittyviä ilmiöitä. Voimavarojen vähentyessä, sekä väsymyksen ja keskittymisvaikeuksien ilmaantuessa voi olla kyse työuupumuksesta tai masennuksesta. Työuupumus on seurausta työasioista, kun taas masennus ei välttämättä ole työstä johtuvaa. Masennus ulottuu ihmisen koko elämään kaikille sen osa-alueille. Työuupumus ja masennus voivat olla pitkään jatkuneen stressin seurausta, jolloin ongelmien syvenemistä ei ole pystytty katkaisemaan. Masentuneen ihmisen elämää varjostavat synkät omaan minään liittyvät ajatukset ja sosiaalisista suhteista vetäytyminen. Yrittäjä tai työntekijä voi kokea itsensä huonoksi, koska työssä jaksaminen on heikentynyt. Alemmuuden tunne ja itsesyytökset voivat saada vallan. Omaan minään kohdistuva äärimmäinen kriittisyys leimaa masentuneen ihmisen elämää, joten hän syyllistää itseään pienistäkin asioista. Työssä suoriutuminen heikkenee keskittymis- ja aloitekyvyn laskiessa. Masennus ilmenee ihmisen lamaantumisenä tai ärtymyksenä. Unihäiriöt liittyvät vahvasti masennukseen, joka aiheuttaa nopeasti voimien, jaksamisen, oppimisen, päätöksentekokyvyn ja keskittymiskyvyn heikentymistä, eikä suunnitelmien teko tahdo onnistua. Masennus voi ilmetä muutoksina liikunnan määrässä, nautintoaineiden käytössä tai sosiaalisen kanssakäymisen vähentymisenä. Masentunut kokee usein myös uupumuksen tunnetta, josta puhutaan burn out käsitteellä. Kokonaisvaltaiseen huonovointisuuteen liittyä muun muassa uupumuksen tunne, jolloin vähäisetkin suoritukset tuntuvat vaikeilta. Burn out -tilan edetessä voi seurauksena olla mielenterveyden häiriö. (Michelsen ym. 2018, 370-375.)

8.2 Työkuormituksesta palautuminen

Terveyden ja työkyvyn kannalta tulee työkuormituksen olla kohtuullinen. Työ ja vapaa-aika, sekä henkinen ja fyysinen kuormitus ovat osa kokonaiskuormitusta. Ihminen tarvitsee vapaa-

aikaa ja työtä kohtuullisessa suhteessa, sekä sopivasti kuormitusta, haasteita ja lepoa. Liian vähäinen tai liiallinen työn kuormittavuus voi aiheuttaa terveyshaittoja. Ihmisen hyvinvoinnille on kuitenkin tarpeellista saada sopiva määrä kuormitusta. Työympäristö ja työ itsessään, sekä työntekijän henkiset ja fyysiset ominaisuudet vaikuttavat työssä kuormittumiseen. Monet kuormitustekijät ja niiden määrä, laatu ja vaikutusaika vaikuttavat kuormittaneisuuteen eli kuorman kasautumiseen aiheuttaen samalla erilaisia oireita. Fyysisen toimintakyvyn ylläpitämiseksi säännöllinen liikunta on tärkeää. Hyvän elämänlaadun keskeinen tekijä on liikunta, joka lisää terveyttä, hyvää oloa ja jaksamista. Haitallisen kuormittumisen ehkäisyssä työympäristöllä ja työolojen suunnittelulla on merkittävä asema. Työturvallisuuslaissa edellytetään, että työ ja työolot ovat sopivat työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi. Työnteon sujuvuuden kannalta tärkeää on viihtyisä ja turvallinen työympäristö, sekä hyvät ja tarkoituksenmukaiset työvälineet. (Työturvallisuuskeskus 2010.)

Työntekijä tarvitsee työhönsä sopivan määrän psyykkisiä kuormitustekijöitä ja mahdollisuuden vaikuttaa niihin. Työ voi olla henkisesti kuormittavaa vaikka työntekijä selviäisi siitä pienin ponnistuksin. Työntekijän aloittekyvyttömyys ja turhautuminen voi lisääntyä erityisesti tilanteissa, joissa työtä on liian vähän tai siitä selviää rutiinilla. Työssä, jossa ei ole haasteita ei myöskään ole oppimisen mahdollisuuksia. Yksitoikkoinen työ voi heijastua myös yksityiselämän puolelle. Työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että työ sisältää haasteita. Pitkään jatkuva alikuormittava työ kuluttaa voimavaroja, kuten myös työ, joka on ylikuormittavaa. (Nummelin 2008, 73-74.)

Halu tehdä työtä, työn hallinta ja sujuminen heijastavat henkilön henkistä hyvinvointia. Työssä kehittymisen ja oppimisen kannalta tärkeää on sopivan haastava ja mielekäs työ. Liiallinen henkinen kuormittuminen on haitaksi työntekijän selviytymiskeinojen kehittymiselle. Työkykyä parantaa sopiva määrä kuormittumista. Työssä saatavat uudet haasteet ovat palkitsevia, tuottavat mielihyvää ja motivoivat yrittämään. Työntekijän onnistumisen tai epäonnistumisen kokemuksilla on merkitystä. Liiallinen henkinen kuormitus voi aiheuttaa työuupumusta. Liiallisen työstressin seurauksena syntynyt työuupumus, josta ei ole palauduttu ilmenee kyynistymisenä, väsymyksenä tai ammattillisen itsetunnon heikkenemisenä. (Työturvallisuuskeskus 2015, 52.)

Fyysisellä työkuormituksella viitataan verenkiertoelimistöön, liikunta- ja hengityselimistöön kohdistuvaan kuormitukseen. Fyysisiä eli ruumiillisia kuormitustekijöitä ovat työliikkeet, työasennot, fyysisen voiman käyttö ja liikkuminen. Fyysinen työkuormitus on yhteydessä tuki- ja liikuntaelinoireisiin. Työssä tulisi ottaa aina huomioon työntekijän terveys ja toimintakyky, jotta työ olisi sopivasti kuormittavaa. Hartia-, niska-, selkä- ja alaraajasairauksille altistavat äkilliset voimakkaat kuormitukset, pitkäkestoinen paikallaanolo ja raskas ruumiillinen työ. Myös

työliikkeiden toistuvuus ja tauotus vaikuttavat ihmisen kuormittumiseen. Kun työtehtävän mekaaniset voimat ylittävät kudosten kestävyuden kudokset vaurioituvat. Työn fyysiseen kuormittavuuden voidaan vaikuttaa sopivilla apuvälineillä ja niiden oikealla käytöllä, sekä tilojen ja työtehtävien hyvällä suunnittelulla. Pehdyttämällä ja työn opastuksella edistetään oikeiden työasentojen ja työliikkeiden omaksumista. Työn sisältöä kehittämällä voidaan vaikuttaa toistuviin yksipuolisiin työliikkeisiin. Tauotus on myös tärkeää. Tauotuksella voidaan vähentää työn ruumiillista kuormittavuutta. Tauotus on erityisen tärkeää sellaisessa työssä, joka sisältää jatkuvia toistoliikkeitä, nostamista ja kantamista. (Työturvallisuuskeskus 2010, 52-53.)

Haitallinen kuormitus voi ilmetä työntekijän kielteisinä tuntemuksina, oireina tai sairauksina sekä ääritapauksissa ammattitautena ja työkyvyttömyytenä. Työn fyysisen kuormittavuuden arviointi on työterveyshuollolle kuuluva asia. Työelämä muuttuu ja teknologia kehittyy, joka lisää samalla aivoihin kohdistuvaa kuormitusta. Ajattelua vaativaan työhön kuuluvat haastavuus, vastuullisuus ja luovuus, sekä vahva sitoutuminen työhön. Tämän tyyppinen työ voi johtaa tilanteeseen, jossa työn ja vapaa-ajan erottaminen toisistaan voi olla haastavaa ja työpäivät pitkittyvät, joka aiheuttaa työhyvinvointiongelmia. Tietotyölle on ominaista uusien haasteiden ja asioiden samanaikaisuus, joka samalla on haasteellista ja voimavaroja kuluttavaa. Kokonaisuuksien hahmottaminen ja hallinta ovat tietotyötä tekeväälle välttämättömyyksiä, eikä pitkäjänteisyyttä, stressinsietokykyä tai hyvien yhteistyötaitojen hallintaa voi väheksyä. Tietotyötä tekevä tarvitsee pitkäjänteisyyttä, stressinsietokykyä, itsenäistä työskentelytaitoa, suurten kokonaisuuksien hallintaa ja yhteistyötaitoja. (Työturvallisuuskeskus 2010, 52-53.)

Työhyvinvoinnin edellytys on työkuormituksesta palautuminen, jolloin työasiat postetaan mielestä ja rentoutuminen mahdollistuu. Fysiologisen palautumisen kannalta unella on suuri merkitys. Unen aikana virittymistaso palautuu normaaliksi. Palautumisen esteenä voivat olla työn määrä ja aikapaineet, sekä työn vaatimukset. Työstä palautumista edistävät sosiaalinen tuki ja työhön vaikutusmahdollisuudet, sekä vapaa-ajan ja työn laatu, sekä määrä. (Kinnunen & Mauno 2009.)

Vapaa-ajalla koettu psykologinen irrottautuminen työstä ja uni, sekä sen laatu ovat tärkeitä palautumisen kannalta. Epätäydellisen palautumisen seurauksena voi muodostua työuupumusta tai muita pitkäkestoisia työhyvinvoinnin ongelmia. Terveys 2000 tutkimuksessa todettiin, että viimeisen kahdentoista kuukauden aikana noin neljä prosenttia työvoimaan kuuluvista 30-64 vuotiaista henkilöistä on osallistunut kuntoutukseen tai uudelleen koulutukseen vamman tai sairauden vuoksi ja joka kymmenes 30 vuotta täyttänyt oli osallistunut muuhun kuntoutukseen. Kansaneläkelaitoksen toimesta Kuntoutuskeskus Petreassa on kehitetty yrittäjille kuntoutusta.

Kiipulasäätiö on toteuttanut yksityisyrityksille suunnatun hankkeen ”Voimaverkko: Verkostoyhteistyöllä työkykyä ja osaamista pienyrityksille.” . Tämän hankkeen seurauksena syntyi palvelujen hankintamalli yksityisyrityksien ja mikroyrityksien tueksi. (Mäkelä, Terävä & Manka 2011.)

Yritystoiminta voi katketa hetkellisesti yrittäjän sairastuessa. 66% yksityisyrityksistä kertoo työskennelleensä viimeisen kahdentoista kuukauden aikana sairaana, jotta yritystoiminta ei katkeaisi. Lyhyiden poissaolojen aikana sijaisena toimi yleensä toinen yrittäjä tai perheenjäsen 22%:lla yksityisyrityksistä. (Suomen Yrittäjät 2013.) Suomessa kuntoutus on integroitu osaksi eri sektoreiden toimintaa, rahoittajia ja kuntoutuspalveluiden tuottajia. Maailman terveysjärjestö määritteli vuonna 1981 kuntoutuksen sisällön neljään alueeseen, ammatilliseen, kasvatukselliseen, lääkinälliseen ja sosiaaliseen. Kuntoutuksella on sekä yhteiskunnallisia että yksilöä koskevia tavoitteita ja se palvelee molempia. Suomessa terveydenhuollossa kuntoutusta mietitään esimerkiksi vasta pitkän sairauspoissaolon jälkeen, vaikka voimassaoleva terveydenhuoltolaki nivoo esimerkiksi lääkinällisen kuntoutuksen sairauden hoidon rinnalla toteutettavaksi. Toimintakykyajattelun, siihen liittyvän kuntoutustarpeen tunnistamisen ja tarvittaessa kuntoutukseen ohjauksen tulee kuitenkin kuulua työterveyshuollossa jokaiseen tilanteeseen, jossa työntekijä kohdataan. (Työterveyslaitos 2014, 220-227.)

Kuntoutuspalvelut ovat nykyään monimuotoisia- ja vaiheisia, vain osa palveluista toteutuu laituskuntoutuksessa. Esimerkiksi aivoinfarktin saaneen työntekijän kuntoutus toteutuu akuutin sairaalavaiheen jälkeen monimuotoisena avokuntoutuksena esim. fysioterapiana, toimintaterapiana tai neurologisena kuntoutuksena. Kuntoutuksen rinnalle voidaan tarvita samanaikaisesti hoito- ja muita tukitoimenpiteitä. Ammatillisessa kuntoutuksessa rinnalla tulee olla aina konkreettinen yhteistyö työpaikan kanssa ja työeläkekuntoutuksen tärkein kuntoutusmuoto on työkokeilu. Yksittäisen työntekijän kuntoutuksen suunnittelu ja toteutus sisältävät hänen kuntoutumistarpeeseensa kuuluvia toimenpiteitä, jotka koskevat esimerkiksi työn tai työtehtävien muutosta. Varhainen reagointi on tärkeää ammatillisessa kuntoutuksessa. Työssä olevien osalta kuntoutustarpeen tunnistus, kuntoutukseen ohjaus ja seuranta on kirjattu työterveyshuoltolakiin (1383/2001). (Työterveyslaitos 2014, 220-227.)

8.3 Työterveyshuollon palvelut

Yksityisyrityksistä lähes puolet on tuoreen Yrittäjätiedustuksen mukaan järjestänyt työterveyshuollon itselleen. Yrittäjätiedustuksen on myös auttanut neuvottelemalla puitesopimuksia lääkäriasemien kanssa. Vielä viisi vuotta sitten tilanne oli huonompi. Suomen Yrittäjien vuonna 2012 teettämän työterveyskyselyn mukaan yksityisyrityksistä vain 18% oli järjestänyt itselleen työterveyshuollon. Nyt alkuvuodesta 2018 tehdyn Yrittäjätiedustuksen mukaan 28% yksityisyrityksistä on järjestänyt työterveyshuollon yksityisen palveluntarjoajan ja 18% julkisen terveyshuollon kautta. Eli lähes

puolet yksinyrittäjistä on hoitanut asian. Yksinyrittäjien uusi osuus 46% on selvästi suurempi kuin aiemmissa kyselyissä. Eli kehityssuunta näyttää hyvältä tämän perusteella. Vähän yli puolet yksinyrittäjistä ei vielä ole järjestänyt työterveyshuoltoa itselleen. Yrittäjägallupissa haastateltiin 1015 yrityksen edustajaa joista 439 oli yksinyrittäjiä. Tutkimuksen teki Markkinatutkimusyritys Kantar TNS Oy. (Suomen Yrittäjät 2013.)

Lain mukaan yksinyrittäjän ei ole pakko järjestää työterveyshuoltoa itselleen. Työntekijöille se on kuitenkin järjestettävä. Työntekijän työterveyshuolto voi olla myös järjestetty toisaalla tai työnantajan toimesta muuten kuin työterveyshuollossa. Yrittäjäjärjestö on yhteistyössä Työterveyslaitoksen kanssa neuvotellut eri puolille maata työterveyshuollon puitesopimuksia. Ne helpottavat palveluihin hakeutumista ilman sopimusneuvotteluja. Syksyllä 2017 puitesopimukset otettiin käyttöön muun muassa Uudenmaan, Pirkanmaan ja Pohjois-Karjalan Yrittäjissä. Kela korvaa työterveyshuollon kustannuksista noin 60% ennalta ehkäisevän työterveyshuollon palveluista ja noin 50% vapaaehtoisista palveluista. Yksityinen lääkäriasema Tampereella tarjoaa yksinyrittäjille terveystasua, jolla he voivat huolehtia siitä, että he ovat parhaassa mahdollisessa työvireessä. (Suomen Yrittäjät 2013.)

9 Naisyrittäjän työhyvinvointi

Suomessa naisyrittäjät ovat tyypillisemmin sivutoimisia, osa-aikaisia ja yksinyrittäjiä, kuin miehet. Naisyrittäjät toimivat monesti palvelualoilla, kun taas yrittäjämiehet toimivat maa-, metsä- ja kalatalouden sekä kaivostalouden että teollisuuden ja rakentamisen aloilla. Kolmannes naisyrittäjistä toimii työnantajana. Muutokset sosiaali- ja terveystaloudessa 2000-luvulla ovat lisänneet naisyrittäjyyttä. Suomen tasa-arvopolitiikan tavoite on ollut edistää naisyrittäjyyttä. Naisyrittäjäisyys ja naisten johtajuus on nähty uutena potentiaalina, jota ei ole kyetty riittävästi hyödyntämään. Yrittäjyyteen vaikuttavat työttömyys ja heikko taloudellinen tilanne, joka synnyttää myös pakkotilanteita ryhtyä yrittäjäksi. (Työterveyslaitos 2017.)

Työterveyslaitoksen toimesta tehtiin vuonna 2017 tutkimus naisyrittäjien työhyvinvoinnista. Tutkimuksen avulla haluttiin selvittää syövätkö naisyrittäjät terveellisesti, käyttävätkö liikaa alkoholia, harrastavatko tarpeeksi liikuntaa ja keskimääräinen työviikon pituus. Tutkimukseen osallistui keskimäärin 14 vuotta yrittäjinä toimineita ja keski-ikänsä 47 vuotiaita naisyrittäjiä, joista kolmannes työskenteli kotona. Kaksi kolmasosa tutkimukseen osallistuneista oli yksinyrittäjiä. Tutkimukseen osallistuneista naisyrittäjistä perheellisiä oli 83%. Naisyrittäjät työskentelivät keskimäärin 48 tuntia viikossa. Ruokailutottumukset eivät tutkimuksen mukaan olleet kovin terveelliset. Noin 50% naisyrittäjistä käytti marjoja, kasviksia tai hedelmiä vähintään kuutena päivänä viikossa. Lyhyttä työviikkoa tekevät söivät useammin lounaan, kuin pitkää työviikkoa tekevät. Vastaaajista noin viidenneksellä alkoholin kulutus ylitti riskirajan.

Vastaajista 14% poltti tupakkaa ja kaksi kolmasosaa harrasti kuormittavaa vapaa-ajan liikuntaa. 54% yrittäjistä, jotka työskentelivät yli 50 tuntia viikossa liikkuvat vapaa-ajalla. Yleisimmät liikuntamuodot olivat pyöräily, kävely, kuntoliikunta ja hyötyliikunta. (Työterveyslaitos 2017.)

Naisyrittäjien työhyvinvoinnin ja työkyvyn säilyttämisen esteenä on useasti liian pitkät ja kuormittavat työviikot. He jättävät usein myös hengähdystaukona toimivat lounastauot käyttämättä. Pitkiä työviikkoja tekevät yrittäjät kärsivät noin tunnin univajeesta vuorokaudessa. Työhyvinvointia uhkaavat myös perheristiriidat, jotka syntyvät pitkien työviikkojen seurauksena. Työkyvyn kannalta on syytä kiinnittää huomiota erityisesti riittävään lepoaikaan, liikuntaan ja tervelliseen ruokavalioon. Kestävän yritystoiminnan perustana on yrittäjän työkyky ja terveys. (Työterveyslaitos 2017.)

10 Fyysisen väkivallan uhka

Työelämässä väkivalta ja uhkatilanteet ovat kasvava yhteiskunnallinen ongelma. Pelko väkivallan kohteeksi joutumisesta voi aiheuttaa ahdistusta ja vaikeuttaa työssä jaksamista, sekä viihtymistä. Väkivaltatilanteista voi seurata fyysisiä vammoja tai jopa kuolema. Väkivallan kohteeksi joutuneelle kokemus on aina henkisesti raskas. Yksin työskentelevällä on suuri riski joutua uhkatilanteeseen. Pienissä työpaikoissa, joissa työskennellään yksin, kuten kioskeissa, myymälöissä ja sosiaalialan palvelutyöpaikoissa tulisi aina varmistaa mahdollisuus avun hälyttämiseen. (Työturvallisuuskeskus 2010, 66.)

Uhka- tai väkivaltatilanne on aina järkyttävä ja pelkoa, sekä ahdistusta herättävä, joka voi synnyttää myös pitkäaikaisia pelko- ja ahdistustiloja. Väkivalta- ja uhkatilanteet ovat työ- ja asiakasturvallisuusriski, joka voi heijastua myöhemmin työviihtyvyyteen, -motivaatioon, -suoritukseen ja työssä jaksamiseen. Asiakkaan tai oppilaan kohdistama väkivaltainen käytös määritellään asiakasväkivalta käsitteellä. Asiakaspalvelutyössä tulee ajoittain eteen haastavia tilanteita, jolloin omat tunteet ja kiihtymys tulee osata hallita. Ammattitaitoiselta asiakaspalvelijalta vaaditaan taitoa rauhoittaa kiihtynyt asiakas väkivaltatilanteessa, joka on aina äkillinen, arvaamaton ja pelottava. Työntekijän jaksamisen tueksi on mietittävä keinoja, miten hänen kokemaansa väkivallan uhkaa voidaan vähentää ja turvallisuuden tunnetta lisätä. (Työturvallisuuskeskus 2010, 66.)

Eri aloilla kohdataan erilaisia väkivalta- ja uhkatilanteita. Yleisimpiä uhkatilanteita myymäköissä ovat näpistykset ja varkaudet, erityisesti silloin, kun myymälävarkauteen puututaan. Solvaamista, huutamista ja sanallista uhkailua tapahtuu noin 75% myymälöistä. Uhkatilanteita voi syntyä esimerkiksi kieltäydyttäessä myymästä alkoholia päihtyneelle asiakkaalle tai apteekin evätessä lääkkeen. Aseelliset ryöstöt ovat erityisen vakavia

vaaratilanteita. Ryöstön tai ryöstön yrityksen kohteeksi on joutunut joka kolmas elintarvikekioski ja joka neljäs lähimymälä. Alkoholi ja huumausaineet ovat usein vaikuttamassa väkivaltatilanteen syntyyn. Väkivallan uhkatilanteet vähentävät myös työssä viihtymistä. Työturvallisuuslaki korostaa väkivallan ehkäisyä työssä. Väkivaltatilanteiden ennaltaehkäisy on tärkeää. (Työturvallisuuskeskus 2010, 66-67.)

Oleellinen osa työväkivaltariskien hallintaa on väkivaltatilanteisiin joutuneille järjestetty tuki ja jälkihoito, jotka auttavat selviytymään traumaattisesta kokemuksesta. Väkivaltatilanteiden ennaltaehkäisemiseksi tilajärjestelyissä tulisi ottaa huomioon se, että työntekijä pystyy havaitsemaan niin tulevat, myymälässä olevat, kuin myös lähtevät asiakkaat. Työtiloissa tulisi pystyä havainnoimaan nopeasti uhkatilanteet ja toimimaan kriisitilanteissa. Valveutunut työympäristön havainnointi nopeuttaa uhka- ja kriisitilanteiden tunnistamista, sekä niissä toimimista. Työtapaturmaksi määritellään tapaturma, joka on seurausta työntekijään kohdistuneesta pahoinpitelystä, josta tehdään vakuuuslaitokselle ilmoitus. Rikos ilmoitetaan aina poliisille ja vakavien vammojen sattuessa ilmoitus tehdään myös työsuojelupiiriin. (Työturvallisuuskeskus 2010, 66-67.)

11 Kuvaileva kirjallisuuskatsaus tutkimusmenetelmänä

11.1 Käytetyimmät kirjallisuuskatsauksen muodot

Kuvaileva kirjallisuuskatsaus kuuluu käytetyimpiin kirjallisuuskatsauksen muotoihin, joka on yleiskatsaus ilman tarkkoja sääntöjä. Aineiston valintaa eivät rajaa metodiset säännöt ja käytetyt aineistot ovat usein laajoja. Tutkimuskysymykset eivät ole tarkkarajaisia toisin kuin systemaattisessa kirjallisuuskatsauksessa tai meta-analyysissä. Kuvaileva kirjallisuuskatsaus kuvaa ilmiötä laaja-alaisesti ja pystyy luokittelemaan tutkittavan ilmiön ominaisuuksia. Kirjallisuuskatsauksen muodoista metodisesti kevyin on narratiivinen kirjallisuuskatsaus, joka esittää laaja-alaisesti käsiteltävän aiheen. Narratiivinen kirjallisuuskatsaus voi myös kuvailla kehityskulkua ja historiaa. Laajin narratiivinen toteuttamistapa on yleiskatsaus, jonka tarkoituksena on tiivistää aikaisempia tutkimuksia ja auttaa ajantasaistamaan tutkimustietoa. Integroivalla kirjallisuuskatsauksella pyritään tuottamaan uutta tietoa entuudestaan tutkitusta aiheesta. Menetelmää voidaan käyttää myös kirjallisuuden tarkastelussa, kriittisessä arvioinnissa ja syntetisoinnissa. Integroivaan katsaukseen kuuluu olennaisena osana kriittinen tarkastelu. (Salminen 2011, 7-8.)

11.2 Alkuperäistutkimusten haku ja hakukriteerit

Kirjallisuuskatsauksessa määritellään ensin tarkoitus ja tutkimusongelma, joka määrittää prosessin lähtökohdat. Kiinnostus ja motivaatio tutkittavaa aihetta kohtaan edistävät

katsausprossin edistymistä. Objektiiivisuus tutkittavaa aihealuetta kohtaan on luotettavuuden kannalta olennainen seikka, jotta aiheeseen kohdistuvat ennako-oletukset eivät vääristäisi tiedon tuottamista, sillä ennako-oletukset ja toiveet tietynlaisista tutkimustuloksista voivat luoda kokonaiskuvasta virheellisen. (Stolt ym. 2016, 24.)

Tietokanta	Rajaus	Hakusanat, hakulausekkeet	Hakutulokset ja hyväksytyt tutkimukset
Finna	-	Yksinyrittäjän työhyvinvointi	53 (1)
	Gradut	Yritt* työhyvinvoin*	2 (1)
	Väitöskirjat lisenssiaattityöt	Yritt* työhyvinvoin* Työkuormituksesta palautuminen	2 (0) 182 (3)
Medic	2006-2018, suomi, alkuperäistutkimus 2006-2018, suomi, gradut	Yksinyritt* AND työhyvinvoin* Yksinyritt* AND työhyvinvoin*	6 (0) 37 (0)
Melinda	2006-2018, suomi	Yksinyritt? AND työhyvinvoin?	4 (0)
	2006-2018, suomi	Mikroyritt? AND työhyvinvoin?	5 (0)
	2006-2018, suomi	Yksinyritt? AND hyvinvoin?	5 (0)
	2006-2018, suomi 2006-2018, suomi	Yksinyrittäjä Yrittäjyys? AND työhyvinvoin?	4 (0) 27 (1) 72 (2)
Theseus	-	Yksinyrittäjä ja työhyvinvointi	37 (0)
	-	Työhyvinvoinnin merkitys	58 (0)
	-	Yrittäjän työhyvinvointi yamk	154 (3)
	-	Yksinyrittäjän työkuormituksesta palautuminen	1 (0)
Julkari	-	Työhyvinvointi	294 (2)

Taulukko 1: Tietokantahaku

11.3 Alkuperäistutkimusten valinta ja laadun arviointi

Tutkimuskysymykset ohjaavat aineiston valintaa. Aineisto kerätään elektronisista tieteellisistä tietokannoista, jotka sisältävät tutkittavan aiheen kannalta relevanttia tutkimustietoa. Aineisto valitaan siten, että tutkimuskysymyksiä voidaan tarkastella ilmiölähtöisesti ja tarkoituksenmukaisesti. (Kangasniemi, Utriainen, Ahonen, Pietilä, Jääskeläinen & Liikanen 2013), 295.) Tutkimuskysymykseen on tarkoitus löytää kaikki saatavilla oleva aiheen kannalta relevantti materiaali. Aineisto kootaan ensisijaisesti alkuperäistutkimuksista. Tutkimuksen kannalta keskeisillä käsitteillä, kuten hakusanoilla ja hakulausekkeilla suoritetaan tietokantahakuja. Olennaisten kriteerien tunnistaminen edistää relevantin kirjallisuuden tunnistamista, jotka myös vähentävät puutteellisen ja virheellisen kirjallisuuskatsauksen riskiä. (Stolt 2016, 26.)

Opinnäytetyön aineisto koottiin seuraavista tietokannoista, jotka ovat Medic, joka on kotimainen terveyteen liittyvä tietokanta, Melinda yliopistokirjastojen yhteisluettelo, Theseus ammattikorkeakoulujen hakupalvelu, Finna valtakunnallinen hakupalvelu ja Julkari, joka on Sosiaali- ja terveysministeriön hallinnonalan yhteinen avoin julkaisuarkisto. Tietokantoihin sijoitettiin tutkimuskysymyksiin liittyviä hakusanoja ja hakulausekkeita.

Valtakunnallinen hakupalvelu Finna sisältää suomalaisten arkistojen, museoiden ja kirjastojen aineistoja. Finnassa käytin hakulauseketta Yksinyrittäjän työhyvinvointi. Seuraavan haun tein Yritt* työhyvinvoin* hakusanoilla koskemaan graduja ja vielä kerran koskemaan vain väitöskirjoja ja liseniaattitöitä. Neljännen haun Finnaan tein Työkuormituksesta palautuminen lausekkeella. Finnasta sain yhteensä 239 hakutulosta, joista valitsin abstraktin perusteella lopulta viisi tulosta. Kotimainen terveyteen liittyvä tietokanta Medic antoi yhteensä 43 tulosta, joista yksikään ei vastannut tutkimuskysymyksiin.

Hakusanoina ja hakulausekkeina käytin Yksinyritt* AND työhyvinvoin*. Yliopistokirjastojen yhteisluettelo Melindasta sain hakutuloksia yhteensä 112, joista valitsin kolme abstraktin perusteella. Rajasin haun vuosiin 2006-2018 ja suomenkieliseen julkaisuun. Hakusanoina käytin seuraavia hakusanoja ja hakulausekkeita, Yksinyritt? AND työhyvinvoin?, Mikroyrit? AND työhyvinvoin?, Yksinyritt? AND hyvinvoin?, Yksinyrittäjä, Yrittäjäyys? AND työhyvinvoin?. Ammattikorkeakoulujen hakupalvelu Theseus antoi hakutuloksia yhteensä 250, joista valitsin kolme abstraktin perusteella. Julkari eli Sosiaali- ja terveysministeriön hallinnonalan yhteinen avoin julkaisuarkisto antoi hakusanalla Työhyvinvointi 294 tulosta, joista valitsin kaksi tutkimusta. Theseuksen valitsin tietokannaksi, koska aihetta käsitteleviä tutkimuksia on niukasti.

Olen valinnut hyväksytyt tutkimukset siten, että ensiksi luin otsikon, jonka jälkeen luin abstraktin läpi ja valitsin ne tutkimukset, jotka tuntuivat vastaavan omiin tutkimuskysymyksiini. Näistä tutkimuksista luin sisällysluettelon ja kappaleet, jotka tuntuivat vastaavan tutkimuskysymyksiini. Näin löytyi joukko tutkimuksia, joista olen valinnut parhaiten oman työni tutkimuskysymyksiin vastaavat tutkimukset.

Käydessäni läpi tietokantojen aineistoja huomasin, että molempia tutkimuskysymyksiä käsittelevää aineistoa oli heikosti löydettävissä. Yksinyrittäjien työhyvinvointitutkimusta on suomenkielellä saatavilla niukasti. Valitsin tutkimukset teoreettiseen viitekehukseen peilaten siten, että tutkimukseni keskeiset käsitteet ja sisältö nousivat esiin. Kaikki valitsemani tutkimukset ovat laadullisia tieteellisiä tutkimuksia. Kokosin tietokantahakuni taulukkoon 1.

Tekijät, vuosi	Tietokanta	Otsikko	Keskeiset tulokset
Jortikka, Anne. 2015. Työn ja hyvinvoinnin pro gradu -tutkimus. Tampereen yliopisto.	Finna	Yksinyrittäjien työhyvinvointi	Yksinyrittäjät kokivat, että heidän työnsä on merkityksellistä ja työ mahdollisesti lähes päivittäisen uuden oppimisen. Yrittäjän itsensä johtaminen ja verkostojohtaminen korostuivat. Omaan fyysiseen ja psyykkiseen työhyvinvointiin pystyttiin vaikuttamaan.
Elomaa, Sini. 2014. Liiketaloustiede, johtamisen ja organisoinnin pro gradu -tutkimus. Turun yliopisto.	Finna	Miten satakuntalainen yrittäjä voi? Satakuntalaisten yrittäjien hyvinvoinnin tila	Työn imun ja itsenäisyyden kokemukset edistivät työhyvinvointia. Fyysiseen jaksamiseen koettiin olevan helpompi vaikuttaa, kuin henkiseen jaksamiseen. Toisten yrittäjien tuki koettiin merkitykselliseksi.
Kekki, Katariina. 2018. Liikuntalääketieteen pro gradu -tutkimus. Jyväskylän yliopisto.	Finna	Liikunnan yhteys palautumisen tarpeeseen työkuormituksesta	Tutkimuksessa palautumisen todettiin tukevan työhyvinvointia. Liikuntamäärän yhteys palautumiseen oli merkittävä. Liikunta edistää psykologista irrottautumista työstä ja lisää voimavaroja.
Haiko, Hannele & Hirvonen, Reija. 2011. Psykologian laitos pro gradu -tutkimus. Jyväskylän yliopisto.	Finna	Työajan jälkeen: Työkuormituksen yhteys palautumisen kokemuksiin	Palautumisen kokemukset olivat heikompia ylisitoutuneilla, kuin muilla henkilöillä. Yli 50 tuntia viikossa työskentelevät kokivat vähemmän psykologista irrottautumista työstä, kuin lyhyempää työviikkoa tekevät. Suuri lapsimäärä vähensi rentoutumisen ja kontrollin kokemuksia.
Henriksson, Johanna. 2017. Sosiaalialan koulutusohjelma YAMK. Metropolia ammattikorkeakoulu, Helsinki.	Finna	Varhaiskasvatuksen työntekijöiden keinoja työstä palautumiseen	Tutkimuksessa kartoitettiin helsinkiläisten päiväkotien työntekijöiden työstä palautumista ja todettiin vapaa-ajan liikunnan suuri merkitys, sekä työyhteisön ja lähipiirin kanssa käytävät keskustelut.
Kesänen, Hanne-Liisa. 2018. Informaatitieteen. pro gradu -tutkimus. Tampereen yliopisto.	Melinda	Yksinyrittäjänä toimivan kouluttajan ammatillisen tiedon hankinta	Tutkimuksessa kartoitettiin ammatillisen tiedon hankintaa helpottavia ja hankaloittavia tekijöitä.
Työ- ja elinkeinoministeriö. 2012.	Melinda	VeryNais - Naisyrittäjien työhyvinvoinnin ja	Tutkimus osoitti, että naisyrittäjät tarvitsevat tukea liiketoimintaosaamisen

Julkaisu Työ ja Yrittäjyys 42/2012.		liiketoimintaosaamisen sekä yrittäjien sijaispalvelujärjestelmän kehittämishanke	kehittämiseen ja heitä on aktivoitava käyttämään työterveyshuoltopalveluita. Yrittäjien sijaispalvelujärjestelmän kehittämiselle on tarvetta.
Rissanen, Sari, Tiirikainen, Suvi & Hujala, Anneli. 2007. Reaktioketju - hankkeen Tutkimusraportti. Kuopion yliopisto.	Melinda	Naiyrittäjyys - hyvinvointia ja johtamista	Tutkimus kokosi yhteen näkökulmia naisyrittäjyydestä, sekä nosti esiin mahdollisia tulevaisuuden kehittämisehdotuksia.
Lehtinen, Nina. 2017. Tulkaustoiminnan kehittäminen YAMK. Humanistinen ammattikorkeakoulu, Turku.	Theseus	Ammatinharjoittajien työhyvinvointi tulkkausalalla Viittomakielen- ja kirjoitustulkkien kokemuksia	Tutkimuksessa yksinyrittäjyyden koettiin parantavan työhyvinvointia. Kehityskohteiksi nousivat työajan hallinta ja työn kuormittavuus.
Ek, Mikko. 2017. Kuntoutuksen koulutusohjelma YAMK. Satakunnan ammattikorkeakoulu, Pori.	Theseus	Keskustelua fysioterapiayrittäjien työhyvinvoinnista	Tutkimuksessa etsittiin fysioterapiayrittäjiä kuormittavia tekijöitä ja ratkaisua kuormitukseen. Henkisen kuormituksen helpottamiseksi tutkimus loi ryhmämallin.
Ranta, Milla. 2012. Terveyden edistämisen koulutusohjelma YAMK. Saimaan ammattikorkeakoulu, Lappeenranta.	Theseus	Iloa elämään - toimintamalli työhyvinvoinnin kehittämisen tukena	Tutkimuksessa luotiin Iloa elämään toimintamalli, jota voidaan hyödyntää työhyvinvointitoiminnassa
Puttonen, Sampsa Hasu, Mervi & Pahkin, Krista. 2016. Työterveyslaitos.	Julkari	Työhyvinvointi paremmaksi - Keinoja työhyvinvoinnin ja työterveyden kehittämiseksi suomalaisilla työpaikoilla	Tutkimuksessa annetaan keinoja erilaisten työpaikkojen työhyvinvoinnin kehittämiseksi.
Rasi, Tea, Ahonen, Guy & Hanhela, Rauno. 2015. Työterveyslaitos.	Julkari	Työhyvinvointi johtajuuden koulutusohjelmissa Suomessa	Työhyvinvointijohtamisen koulustarjonnan poikkileikkaus.
Yhteensä 13 tutkimusta			

Taulukko 2: Kirjallisuuskatsaukseen mukaan otetut tutkimukset ja niiden keskeiset tulokset

11.4 Sisäänotto- ja poissulkukriteerit

Aineiston valintaa ja sisäänotto- ja poissulkukriteerien määrittämistä ohjaavat objektiivisuus, tarkkuus ja toistettavuus. Tutkimukset valikoidaan sisäänotto- ja poissulkukriteerien pohjalta, siten että ne perustuvat tutkimuskysymyksiin. Toistettavuuden mahdollistaa perusteellinen dokumentointi. Virheet pyritään minimoimaan tutkimuksien laadintavaiheessa, sisäänotto- ja poissulkukriteerien määrittelyssä, tutkimuksien hakuvaiheessa, valinnassa, tarkastelussa, laadun arvioinnissa, aineiston synteessä ja tulosten esityksessä. (Stolt ym. 2016, 64.) Sisäänotto- ja poissulkukriteerit ohjaavat tutkimusta otsikkotasolla, abstraktitasolla ja kokotekstejä tarkasteltassa. Kirjallisuushakua voi joutua muokkaamaan ja toistamaan useita kertoja prosessin aikana optimaalisten tuloksien saavuttamiseksi. Hakuprosessin kuvauksen tulisi olla niin kattava sisällöltään, että kuka vain pystyisi toistamaan tutkimuksen halutessaan. (Stolt ym. 2016, 27.)

Tutkimuskysymykset ovat ohjanneet aineiston valintaa. Aineisto on kerätty aiheeseen liittyvistä tieteellisistä julkaisuista ja aihetta käsittelevästä kirjallisuudesta. Yksinyrittäjien työhyvinvointia ja työkuormituksesta palautumista koskevaa tutkimustietoa on ollut huonosti saatavilla, jonka takia aineiston julkaisuvuodet ovat melko laajalta aikaväliltä.

Tässä opinnäytetyössä sisäänottokriteereinä ovat toimineet:

1. Suomenkielinen elektroninen julkaisu
2. Julkaisuvuodet 2006-2018
3. Tutkimuskohteena yksinyrittäjän työhyvinvointi ja työkuormituksesta palautuminen
4. Tieteellinen tutkimus tai alkuperäistutkimuksen tuloksia käsittelevä artikkeli

Poissulkukriteerinä ovat toimineet:

1. Vieraskieliset julkaisut
2. Vuonna 2005 julkaistut ja sitä vanhemmat julkaisut
3. Tutkimuskohde ei vastaa tutkimuskysymyksiin
4. Julkaisu ei täytä tieteellisen julkaisun kriteerejä

Opinnäytetyön lähdeaineistoksi valikoitui julkaisuja sähköisistä tietokannoista. Pääsääntöinen syy hakusanoilla löytyneiden tutkimusten poissulkemiseen oli että julkaisuissa käsiteltiin muiden, kuin yksinyrittäjien työhyvinvointia tai työkuormituksesta palautumista. Opinnäytetyön tutkimuskysymyksiin löytyi niukasti aineistoa. Löysin tietokantahauulla vain yhden tutkimuksen, josta löytyi vastaus molempiin tutkimuskysymyksiini.

11.5 Aineiston analyysi

Tutkimuskysymyksiä tarkasteluun valitaan analyysimenetelmä. Valinta ohjautuu sen mukaan mikä menetelmä antaa eniten vastauksia aineistosta tutkimuskysymyksiin. Analyysissä tulee säilyttää aineiston informaatioarvo, mutta aineistoa pyritään tiivistämään. Aineistoa tarkasteltaessa sitä verrataan olemassa olevaan tietoon. Tässä opinnäytetyössä hakutulosten antamaa aineistoa tarkasteltiin ja valittiin sisäänotto- ja poissulkukriteerien mukaisesti kirjallisuuskatsaukseen soveltuva aineisto. Tutkimuskysymysten antama aineisto käsiteltiin, jonka jälkeen aineistosta etsittiin keskeisimpiä tutkimustuloksia. (Stolt ym. 2015, 31.) Olen etsinyt tieteellisistä tutkimuksista samaa aihepiiriä koskevia teemoja, joita olivat työhyvinvointi ja työkuormitus. Luin ensin tieteellisistä tutkimuksista vain abstraktin, jonka jälkeen valitsin mukaan otettavat tutkimukset ja luin tutkimuskysymyksieni kannalta olennaisen aineiston läpi. Aineistosta nousi esille viitekehysten kanssa samansuuntaista sisältöä ja yhteneväisiä teemoja. Valitsin tähän opinnäytetyöhön 13 sisällöltään sopivaa analysoitavaa tutkimusta. Olen analysoinut kyseiset tutkimukset induktiivisella eli aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä.

Havaittiin tutkimusta tehdessä, että yksinyrittäjän työhyvinvoinnista on saatavilla vain niukasti tutkimustietoa, vaikka yksinyrittäjien määrä Suomessa on kasvanut viimeisen kymmenen vuoden aikana huomattavasti. (Jortikka 2015, 61.) Tämän tutkimuksen tarkoituksena on koota olemassa olevaa tietoa osana Voi hyvin -hanketta yksinyrittäjän työhyvinvoinnin vahvistamiseksi ja tuottaa tietoa työkuormituksesta palautumista tukevista tekijöistä. Yksin- ja pienyrittäjien työhyvinvointia on tutkittu jonkin verran erityisesti työtyytyväisyyden näkökulmasta. Tutkimuksissa on kartoitettu palkansaajien ja yrittäjien työhyvinvoinnin eroja. Tutkimuksissa verrataan usein yrittäjien ja palkansaajien työtyytyväisyyttä. Laaja-alaisemman työhyvinvoinnin käsitteen näkökulmasta tutkimuksia löytyy vähän. (Ek 2017, 5.)

12 Opinnäytetyön tulokset

12.1 Yksinyrittäjän työhyvinvointia tukevat tekijät

Yksinyrittäjä työskentelee tavallisesti yksin, jolloin sosiaaliset kontaktit voivat puuttua ympäriltä. Seurauksena voi olla väsymistä, jota yksinyrittäjä ei itse tunnista tai suostu tunnustamaan. Ulkopuolisilla tahoilla ei aina ole tarpeeksi tietoa kuinka toimia tai mihin ottaa yhteyttä, jos huomaa yksinyrittäjän kamppailevan oman jaksamisensa kanssa. Ongelmien ilmaantua **työterveyshuollon** salassapitovelvollisuus lisää yksinyrittäjien kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin ja terveydentilaa käsittelevän kokonaisuuden haasteellisuutta. (Elomaa 2014, 13.)

Työssä jaksamisen kannalta on tärkeää, että työntekijä voi hyvin. Hyvinvoiva työntekijä kehittyy ja jaksaa kehittää työtään. Työlainsäädäntö määrittelee yritysten työhyvinvointia koskevia vaatimuksia ja korostaa työhyvinvoinnin merkitystä. Sairauslomat ovat usein merkki puutteellisesta työhyvinvoinnista. Innostus, työhön sitoutuminen ja työtyytyväisyys ovat merkki hyvästä ja toimivasta työhyvinvoinnista. Hyvin hoidettu työhyvinvointi näkyy yrityksen imagossa ja se nostaa yrityksen arvoa yhteistyökumppanina. Työntekijän työhyvinvointia tukee työssä vaadittavien tietojen ja taitojen hallinta. Työhyvinvointi näkyy työntekijän fyysisenä ja psyykkisenä hyvinvointina. Työssään hyvinvoiva työntekijä kykenee hyödyntämään päivittäin työssään sosiaalisia kykyjään ja työhyvinvointiaan. Hyvinvoiva työntekijä kykenee kehittämään työtään, eikä vain selviytymään rutiineista. Työhyvinvointi koostuu monista tekijöistä, joita ovat omat luonteenpiirteet, elämäntilanne, työura ja siihen liittyvät epävarmuustekijät. Ympäristötekijät vaikuttavat myös työhyvinvointiin. (Lehtinen 2017, 11-12.) Stressaavassa ja painostavassa työilmapiirissä työntekijä kokee olonsa epävarmaksi ja työhyvinvointinsa heikentyvän. Työilmapiirin tulisi tukea työntekijää, jolloin työssä jaksaminen ja työtehtävistä selviytyminen paranevat. Pelko ja turhautunut ilmapiiri työpaikalla heikentävät työhyvinvointia. Eri ihmiset kokevat työhyvinvoinnin eri tavalla. Työhyvinvoinnin tärkein tekijä voi olla jollekin työturvallisuus, kun taas toiselle se on vapauden kokemus. Työhyvinvointia tukee työ, jossa koetaan työn iloa. Työstä saadaan voimavaroja omaan elämään, kun työssä voidaan hyvin. (Lehtinen 2017, 13.)

Työhyvinvoinnin edistämisen keinoja ovat työnhallinnan ja työaikojen kehittäminen, sekä kiirenhallinnan ja osaamisen kehittäminen. (Puttonen, Hasu & Pahkin 2016, 23-24). Johtajuuden ja työyhteisöjen kehittämisestä kiinnostuneille on tarjolla koulutusta. Yksinyrittäjien on myös mahdollista osallistua työhyvinvointia täydentäviin koulutusohjelmiin, joihin voi tutustua internetissä koulutuskuvauksineen. (Rasi, Ahonen & Hanhela 2015, 44.)

Työhyvinvointi koostuu useista eri tekijöistä. Yksinyrittäjälle on tärkeää itsensä johtaminen, johon sisältyy ajankäytöstä ja omasta hyvinvoinnista huolehtiminen, sekä tavoitteiden asettaminen. (Jortikka 2015, 1-2.) Työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää myös oppia rajaamaan työtä ja työmäärää. Yksinyrittäjän työhyvinvointia lisää sosiaalinen luonteenlaatu ja **verkostoituminen** muiden yrittäjien kanssa. Työhyvinvoinnin ja jaksamisen kannalta on hyvä, jos yrittäjällä on myös vahva epävarmuuden sietokyky. (Jortikka 2015, 20-21.) Työpahoinvointi on työhyvinvoinnin vastakohta. Työhyvinvointitutkimus keskittyy useimmiten juuri työpahoinvoinnin tutkimiseen, mikä antaa usein hyvin negatiivissävytteisen kuvan työhyvinvoinnista. Tulevaisuuden työhyvinvointitutkimuksessa pyritään painottamaan työhyvinvoinnin positiivisia näkökulmia. 2000-luvun kantava esimerkki on työhyvinvointitutkimuksen käsite ”flow”. (Ranta 2012, 9.)

Työhyvinvoinnin suurin uhka on stressi, joka on seurausta siitä, että työntekijä ei koe kykenevänsä selviytymään työtehtävistä ja työn vaatimuksista. Työperäinen stressi voi aiheuttaa monia haittavaikutuksia työntekijälle. Evoluution näkökulmasta stressin tehtävä on valmistaa keho fyysiseen toimintaan uhkatilanteessa ja saattaa elimistö valmiustilaan. Uhkatilanteen väistyessä elimistön stressihormonit poistuvat, jolloin verenpaine laskee, lihakset rentoutuvat ja sydämen syke tasaantuu. (Ek 2017, 12.)

Jatkuva kiire ja stressi työssä on uhka työhyvinvoinnille ja työturvallisuudelle. Kiire voi tehostaa työskentelyä, jos kiire ei ole liian pitkäkestoista, vaan rajattua. Työkiire on yleisesti koettu ilmiö. **MEADOW -tutkimus** kartoitti suomalaisten työpaikkojen työhyvinvoinnin tilaa, jossa haastateltiin yli 1700 työntekijää ja yli 1500 työnantajaa vuonna 2012. Tutkimuksen mukaan vähintään 75% työajasta tehtiin kiireessä tai niitä leimasi kiire, jota mieltä oli kolmannes työntekijöistä. Julkista sektoria kiireisempää oli yrityssektorilla. (Puttonen, Hasu & Pahkin 2016, 11.) Kiireen hallintaan on kehitetty erilaisia keinoja, kuten vuositavoitteiden asettaminen ja työtehtävien tärkeysjärjestyksen löytäminen. Työntekijän työhyvinvointia lisää selkeä tehtäväkuva ja työaikojen ajoittainen kartoittaminen. Työhyvinvointia voidaan kehittää kehittämällä työaikoja ja työaikajoustoja. Työaikojen kuormittavuuskartoitus on tarpeen, sekä etätöiden mahdollisuudet. Työntekijän työaikajärjestelyissä tulee ottaa huomioon tekijät, jotka tukevat hänen hyvinvointiaan. (Puttonen, Hasu & Pahkin, 23.)

Työuupumuksen käsitteellinen vastakohta on työn imu. Työn imua leimaa motivaatio ja positiiviset tunteet. Työn imuun sisältyy työhön uppoutuminen, omistautuminen ja se on aina positiivinen tunnetila. Työväsytys poistuu lepäämällä, kun työntekijä kokee työn imua. Työn imu on moniulotteinen käsite, eikä sillä tarkoiteta pelkästään sitä, että työ on kivaa. Työhön uppoutuminen on pitkäkestoinen tila, kun taas flow, eli virtaamisen tila ei ole yhtä pitkäkestoinen. Flow tila voi ilmetä myös harrastusten parissa. Flow tilassa hämärtyy tietoisuus, sekä ajan ja paikan taju. Työn imuun ja etenkin flow tilaan liittyy vahvasti myös motivaation tunne. Optimaalinen flow kokemus edellyttää kahta motivaatiotekijää, sisäisen motivaation ja ulkoisen motivaation. Työn imussa koetaan usein ylpeyttä, onnellisuutta ja iloisuutta. Työn imua vahvistaa hyvä ammatillinen itsetunto, joka lisää samalla positiivisia tuntemuksia. (Elomaa 2014, 23-24.)

Yrittäjien työhön sitoutuneisuus ja itsenäinen yrityksen päätöksentekovalta ovat hyvät lähtökohdat työn imulle. Yrittäjät tähtäävät itsenäisyyteen ja tehokkuuteen, sekä pyrkivät nopeisiin tuloksiin, jotka vaikuttavat työtyytyväisyyteen. Yrityksen eteenpäin vieminen ja uuden luominen ovat keskeisiä tekijöitä yksinyrittäjän työskentelyssä. He eivät koe työtään pakonomaiseksi suuresta työtuntimäärästä huolimatta, koska he kokevat työssään työn imua. Työn imua ja flow tilaa lisäävät yrittäjän kokemus työn onnistumisesta ja merkityksellisyydestä. (Elomaa 2014, 25.)

Työhyvinvoinnin edistämiseksi on luotu runsas koulutustarjonta, jolla voidaan edistää työpaikkojen työhyvinvointia. Koulutustarjonta pitää sisällään fyysisen ja psyykkisen terveyden näkökulman, osaamisen, työn ja vapaa-ajan tasapainon, ikäjohtamisen, työympäristön ja työyhteisön ulottuvuudet. Näissä koulutuksissa painottuvat osaamisen kehittämisen teemat. Koulutuksia tarjoavat esimerkiksi ammattikorkeakoulut, yliopistot, ammatilliset oppilaitokset ja aikuiskoulutuskeskukset. (Rasi, Ahonen & Hanhela 2015, 4.)

12.2 Yksinyrittäjän työkuormituksesta palautuminen

Työn ja työn ulkopuolisen ajan raja on hämärtynyt. Irtautuminen työstä on käynyt lähes mahdottomaksi. Kännykkä, sähköposti ja Facebook, sekä muu sähköinen media mahdollistavat sen, että henkilö on aina tavoitettavissa. Työn ja ulkopuolisen ajan yhdistymisellä on seurauksensa. Ihmisten ollessa valmiita hoitamaan työasioitaan vuorokauden ympäri palautuminen työstä vaarantuu. Työssä tapahtuva **kuormittuminen** on **palautumisen** vastakohta. Työstä palautuminen tarkoittaa henkilön kokeman väsymyksen ja kuormituksen vähenemistä. (Haiko & Hirvonen 2011, 4.)

Jaksaminen pitkänä työpäivinä vaatii riittävästi unta ja lepoa. Moni yrittäjä kokee levon merkityksen jaksamiselle erittäin tärkeäksi. Lepo antaa mahdollisuuden henkiseen ja fyysiseen palautumiseen. Riittävä palautuminen estää liiallista väsymystä ja **stressiä**, sekä niiden synnyttämiä univaikeuksia. Paras keino stressin hallintaan on riittävä määrä unta. (Elomaa, 38.) Yrittäjän hyvinvoinnille taloudellisen tilanteen aiheuttama stressi on uhka, joka heikentää työkykyä. Työkykyä heikentävät usein taloudelliset vaikeudet, jotka saattavat samalla heijastua epävarmuutena omaa ammattitaitoa kohtaan. Seurauksena voi syntyä stressiä ja työkyvyn heikkenemistä. Työkyvyn kannalta sosiaalisilla suhteilla ja hyvällä tukiverkostolla on tärkeä merkitys työhyvinvoinnille. (Elomaa, 42-43.)

Fysiologisen ja psykologisen palautumisen kannalta uni on tärkein ajanjakso. Palautukseen fysiologiset voimavarat tarvitsevat riittävän pitkän lepojaksion, joka rauhoittaa unen aikana elimistön toimintoja. Unen aikana henkilö käy läpi päivän tapahtumia ja järjestää tietoa, sekä muistiaineesta. Uni on aktiivinen prosessi, jonka vaiheilla on merkitystä. Uni jaetaan **REM** ja **ei REM-uneen**. Ei REM-unen vaiheita torkevaihe, kevyt uni ja syvä uni. Syvää unta nukutaan neljän ensimmäisen tunnin aikana. Palautumisen kannalta syvä uni on kaikista tärkein unen vaihe. Työpäivän aikana koettu stressi voi vaikeuttaa unen saantia ja nukkumista, jotka voivat johtaa univajeeseen. Univaje voi vaikuttaa kielteisesti työtehtävistä selviytymiseen. Univajeen myötä muisti, tarkkaavaisuus, mieliala, asioiden hallinta ja oppiminen voivat kärsiä. Unen puutteen myötä luova ajattelu myös heikentyy. (Henriksson 2017, 9-10.) Unen lisäksi vapaa-ajalla tapahtuvalla palautumisella on suuri merkitys työhyvinvointiin. Työaikana palautumista tapahtuu kahvi- ja lounastauoilla. Vapaa-ajan liikunnalla on todettu olevan erittäin tärkeä

merkitys palautumisen kannalta, mutta myös lepääminen edistää palautumista. Työympäristöllä on työhyvinvoinnin kannalta merkitystä. Auringonvalo ja kasvillisuus on syytä huomioida työympäristön suunnittelussa. Lyhyt hetki luonnossa työpäivän aikana voi edistää työhyvinvointia ja työstä palautumista. (Henriksson 2017, 8.)

Yksinyrittäjien on todettu kiinnittävän varsin vähän huomiota omaan työkykyynsä. Työkyvyn heikentyessä ja päivittäisten työtehtävien jäädessä laiminlyödyiksi aletaan vasta kiinnittämään huomiota omaan työkykyyn ja jaksamiseen. Pitkän yrittäjäuran tehneet kokevat työkykyynsä vaikuttamismahdollisuudet heikoiksi. Yrittäjän työhyvinvointi heijastuu innostuksena omaa työtehtävää kohtaan ja haluna jatkaa ongelmista huolimatta. Yrittäjät ovat enimmäkseen tyytyväisiä työhönsä. Hyvä fyysinen kunto on palautumisen kannalta tärkeää, kuten myös positiivinen elämänsen ja kyky hallita työelämän muutoksia jatkuvan oppimisen kautta. Harrastuksien ja päivittäisten rutiinien sopivalla vuorottelulla, sekä tärkeistä ihmissuhteista huolehtimisella ja niihin riittävän ajan löytämisellä on merkittävä asema niin liiallisen työkuormituksen ennaltaehkäisyssä, kuin työkuormituksesta palautumisessa. (Elomaa 2014, 33.)

Fysiologisesta näkökulmasta elimistön tavoite on saattaa elimistö normaalitilaan. Lepotilan on oltava riittävän pitkä. Hormonaalisen lepotilan lisäksi tarvitaan myös unen aikana tapahtuvaa palautumista. Työkuormituksen voi pysäyttää rentoutumisella ja irrottautumisella työstä. Stressitilanteissa tarvitaan tarpeeksi pitkä aika tilanteen normalisoimiseksi, koska lihasten, kudosten energiavarastojen ja proteiinien pilkkominen vie aikansa. Elimistön toiminnalle stressi on aina uhka. Työ- ja vapaa-ajan sisältävää stressiä suurempi terveysriski on levon ja palautumisen puute. Työkuormitusta tarkasteltaessa on aina tarkasteltava työtä ja sen ominaisuuksia. Työkuormituksesta palautuminen vaikeutuu työmäärän kasvaessa. Uhkatekijöitä palautumiselle ovat fyysisesti raskas työ ja puutteelliset työolosuhteet. Fyysisesti raskaassa työssä työn kuormitustekijät korostuvat. (Henriksson 2017, 5-7.)

Työkuormituksesta palautuminen on psykofyysinen prosessi, jonka aikana elimistö palautuu kuormituksesta. Liiallisen työn kuormittavuuden ja työuupumisen välttämiseksi on syytä kiinnittää erityistä huomiota työn pitkäjänteiseen suunnitteluun, jolla voidaan vähentää epävarmuutta ja epätietoisuutta työn jatkumisesta. Riskien oikea määrä ja tunnistaminen on tärkeä muistaa. Stressin merkkien ilmaannuttua elimistön tasapaino voidaan palauttaa, jos stressin merkit tunnistetaan ajoissa. Mahdollisen sijaisen työpanos on tällöin eräs tärkeä osa stressistä vapautumiseen ja edistää palautumista. Työaikojen järjeittäminen ja työ- ja vapaa-ajan suhteen tulee olla tasapainossa. Säännöllinen liikunta on ainoa tapa ylläpitää fyysistä toimintakykyä ja vastustaa iän myötä nopeutuvaa fyysisen toimintakyvyn laskua. Päivittäisessä elämässä liikunta merkitsee yksilölle hyvää oloa, terveyttä, jaksamista ja elämänlaatua. Töiden sisältöjä kehittämällä voidaan vaikuttaa toistuviin yksipuolisiin liikkeisiin. Tauotus on myös

tärkeää. Työn fyysisen kuormittavuuden arviointi on **työterveyshuollolle** kuuluva asia. Ongelmien ilmaantuessa työterveyshuollon salassapitovelvollisuus lisää yksinyrittäjien kokonaisvaltaista hyvinvoinnin ja terveydentilaa käsittelevän kokonaisuuden haastellisuutta. (Kekki 2018, 6-7.)

Yrittäjien **tukipalveluiden** käyttöä on myös tutkittu. Syy sille että ympäristöltä ei pyydetä apua tai tietoa saattaa olla pelko epäpäteväksi leimautumisesta. Yrittäjän pyrkimys itsenäisyyteen saattaa olla este tiedonhankinnalle. Yrittäjänaiset pyytävät miehiä useammin ulkopuolista apua. (Kesänen 2018, 13.) Naisyrittäjien työhyvinvoinnin ja liiketoimintaosaamisen, sekä yrittäjien sijaispalvelujärjestelmän kehittämishankkeessa (VeryNais -hanke 2010-2012) edistettiin naisyrittäjyyttä. Työterveyslaitoksen tekemä tutkimus naisyrittäjien työhyvinvoinnista, liiketoiminnasta ja tuloksellisuudesta oli hankkeen perustana. Tutkimuksessa nousi esiin työhyvinvointi, työkyky ja jaksaminen naisyrittäjän menestyksen tekijöinä. Yrittäjien työtervettä, työkykyä ja työhyvinvointia tulee kehittää, kuten myös liiketoimintaosaamista ja sijaispalvelutoimintaa. Nykyisin toimiva **sijaispalvelujärjestelmä** on luotu vain maatalousyrittäjille. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2012, 9, 56.)

13 Tulosten pohdinta

13.1 Tulosten luotettavuus

Opinnäytetyön teossa noudatettiin hyvää tieteellistä käytäntöä. Opinnäytetyö pyrittiin tekemään mahdollisimman huolellisesti, tarkasti ja rehellisesti. Tähän opinnäytetyöhön ei liity salassapitoa koskevia eettisiä kysymyksiä, koska analysoitavaa materiaalia ei ole hankittu haastatteluilla, eikä tässä työssä ole tarpeen pohtia eettisiä kysymyksiä yksilön näkökulmasta. Olen ollut opinnäytetyöprojektin aikana kriittinen tuloksia kohtaan, sekä noudattanut aihetta käsitellessäni eettisiä periaatteita. Opinnäytetyötä tehdessä olen rajannut kirjallisuuskatsaukseen mukaan otettavat ja siitä pois jätettävät julkaisut sisäänotto- ja poissulkukriteerien avulla. Olen hakenut kirjallisuuskatsaukseen valitut työt suomenkielisistä sähköisistä tietokannoista erilaisilla hakusanojen yhdistelmillä. Aineisto on analysoitu opinnäytetyön tekijän parhaan osaamisen mukaan, sekä tulokset on raportoitu rehellisesti. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2013, 6.)

13.2 Johtopäätökset tuloksista

Tämän opinnäytetyön tarkoitus oli tuottaa kattava kuva yksinyrittäjän työhyvinvointia tukevista tekijöistä ja työkuormituksesta palautumisesta. Laajensin opinnäytetyön koskemaan myös

mikroyrityksiä. Tämä opinnäytetyötä on osa Voi hyvin -hanketta. Hankkeen tarkoituksena on, että yksinyrittäjät motivoituisivat omasta työhyvinvoinnistaan ja pystyisivät huolehtimaan siitä. Tavoitteena on luoda malli, joka tukee yksinyrittäjän ja mikroyrittäjän hyvinvointia. Tämä opinnäytetyö julkaistaan Voi hyvin -hankkeen verkkosivuilla ja on sen myötä hankkeen käytettävissä. Toteutin opinnäytetyön kuvailevana kirjallisuuskatsauksena. Teoreettinen viitekehys rakentui työhyvinvointia ja työkuormitusta käsittelevän kirjallisuuden pohjalta. Tutustuin aihealueeseen suomenkielisten julkaisujen kautta. Tutkimuskysymyksiksi valikoituivat ”Mitä tekijät tukevat yksinyrittäjän työhyvinvointia?” ja ”Kuinka yksinyrittäjä voi turvata riittävän työkuormituksesta palautumisen?”

Lähdin tutkimaan aihetta suomenkielisten elektronisten tieteellisten tutkimusten kautta. Rajasin tutkimusaineistoksi vuodet 2006-2018. Tietokantahakujen kautta työhön valikoitui 13 tieteellistä tutkimusta. Tein tietokantahakuja viiteen tietokantaan. Valitsin tutkimukset lopulta neljästä tietokannasta. Löysin vain yhden tutkimuksen, josta löytyi vastaus molempiin tutkimuskysymyksiin. Huomasin myös että aihetta käsitteleviä tutkimuksia ei ole tehty kovin paljon. Voi hyvin -hanke tulee tuottamaan lisää aihetta käsittelevää tutkimustietoa.

Lähdin kartoittamaan aihealuetta yrittäjyyden näkökulmasta. Laajensin näkökulmaa naisyrittäjyyteen, koska suurin osa yksinyrittäjistä on naisia. Yrittäjyyttä tutkiessa nousee esiin positiivisia ja negatiivisia tekijöitä, jotka vaikuttavat myös yksinyrittäjän elämään. Työhyvinvointi ja siihen vaikuttavat tekijät ovat yrittäjyydessä joko voimavaroja tai kuormitustekijöitä. Perehdyin teoreettisessa viitekehyksessä työhyvinvointi käsitteeseen yhteiskuntatasolla ottaen huomioon muuttuvan työelämän ja työympäristön, sekä kulttuurisidonnaisuuden. Tämän lisäksi tarkastelin hyvinvointi käsitettä yksilön näkökulmasta ottaen huomioon fyysisen ja henkisen hyvinvoinnin. Esiin nousivat myös henkisyiden ja sosiaalisen verkostoitumisen näkökulmat. Havaittiin että yrittäjän arkea kuormittavat monet tekijät, joista esiin nousivat epätasainen ja kuormittava työ, sekä psykososiaaliset ja fysiologiset kuormitustekijät.

Tietokantahakujen kautta löytyneistä tieteellisistä julkaisuista nousi esiin työhyvinvointia tukevia tekijöitä. Tutkimustuloksissa nousi esiin teoreettisen viitekehysten kanssa yhtenevää aineistoa yrittäjyyden ja yksinyrittäjyyden osuudesta suomalaisessa yrityskehityksessä. Yksinyrittäjien määrä ja suhteellinen osuus työvoimasta lisääntyy yleisen taloustilanteen heikentyessä. Yksinyrittäjän sosiaalinen turvaverkko on kehittymätön, eikä hän kuulu samalla tavalla lainsäädännön tai sosiaaliturvan piiriin, kuin palkansaajat. Tämä tilanne on haaste myös yksinyrittäjän työhyvinvoinnille, koska häneltä puuttuvat sosiaaliset kontaktit, eikä hänellä ole työyhteisön tukea. Tutkimuksessa nousi vahvasti esiin verkostoitumisen merkitys

työhyvinvoinnille. Työhyvinvointi on yksinyrittäjälle työssä jaksamisen ja työssä kehittymisen kannalta tärkeää. Sairauslomat ovat merkki puutteellisesta työhyvinvoinnista.

Yksinyrittäjän työhyvinvointi koostuu hänen luonteenpiirteistään, työurastaan ja elämäntilanteestaan. Työympäristö ja työilmapiiri muodostavat osan työhyvinvoinnista. (Lehtinen 2017.) Fyysisesti ja henkisesti sopivasti kuormittava työ edistää työhyvinvointia. Yrittäjän työhyvinvointi muodostuu itsensä johtamisesta, oman ajankäytön järkevästä suunnittelusta, omasta hyvinvoinnista huolehtimisesta ja sopivien tavoitteiden asettamisesta (Jortikka 2015). Toimintaympäristön muuttuessa yrittäjältä vaaditaan vahvaa epävarmuuden sietokykyä. Yrittäjän työhön sitoutuneisuus ja päätöksentekovalta ovat hyvä pohja työn imulle. (Elomaa 2014.) Tulevaisuuden hyvinvointitutkimuksessa tullaan painottamaan erityisesti työhyvinvointitutkimuksen flow käsitettä eli työn imua (Ranta 2012). Yksinyrittäjän työhyvinvoinnin pohjana on vahva tunne ja tyytyväisyys mahdollisuudesta tehdä itsenäisesti työtään.

Yksin työskentelevän suuri vaara on työn liian suuri määrä ja kuormitavuus, sekä liian vähäinen lepo ja palautuminen. Teoreettisen viitekehyksen valossa työhyvinvoinnin vastakohtaksi nousi työpahoinvointi, joka usein johtaa työuupumukseen. Työkuormituksesta palautuminen on keino palauttaa työhyvinvointi. Yksinyrittäjälle on haaste työn ja vapaa-ajan oikea suhde. Vaarana on, että yksinyrittäjä kuormittuu ja hänen työkykynsä laskee, jonka seurauksena voi olla burn out eli uupuminen. Tässä opinnäytetyössä kävi ilmi, että työkuormituksesta palautumisen keinoja on monia. Tärkeimpiä palautumiskeinoja ovat riittävä uni, lepo, työn oikea rajaaminen, läheisten ihmissuhteiden hoitaminen, vapaa-aika ja liikunta (Elomaa 2014).

Yrittäjän työterveyshuollon merkitystä ja ennaltaehkäisevien terveyspalvelujen tärkeyttä tulee korostaa yrittäjille (Suomen Yrittäjät 2013). Yksinyrittäjyyden taloudellista kannustavuutta voisi kohentaa kehittämällä työttömyysturvaa. Yksinyrittäjät työskentelevät usein yksin, mutta ovat samalla verkostoituneet muiden yrittäjien kanssa. Tulevaisuuden trendi on, että verkostomaiset työyhteisöt lisääntyvät. Yksinyrittäjälle verkostoituminen avaa työhyvinvoinnin kannalta uusia mahdollisuuksia. Valtakunnallisella tasolla on tärkeä huomata, että yrittäjät tarvitsevat neuvoja, palveluja ja rahoitusta yrityksen liiketoiminnan kehittämiseksi. Tänä päivänä siirtymä palkkatyöstä yrittäjäksi on todellisuutta yhä useammalle palkansaajalle.

Suomessa on paljon myös etnisen taustan omaavia yrittäjiä, joista suuri osa on yksinyrittäjiä ja heidän työhyvinvointiaan olisi hyvä tutkia tulevaisuudessa. Työhyvinvoinnissa on tehty paljon tutkimuksia, mutta erityisesti yksinyrittäjistä löytyi varsin niukasti tutkimustietoa työhyvinvoinnin näkökulmasta. Yksinyrittäjien saamia julkisia yrityspalveluja tulisi kehittää entistä enemmän. Yrittäjäksi aikovan henkilön esittäessä suunnitelmansa yritysneuvojalle,

neuvojan on arvioitava alkavan yrittäjän osaamistaso, yrittäjän valmiuksia johtaa itseään ja liiketoimintaansa. On myös arvioitava tulevan yrittäjän liiketaloudellista osaamista ja mietittävä osaamisen vahvistamisen tarvetta. Suunniteltaessa yritystoimintaa on syytä myös miettiä, miten rytmittää ajankäyttö yrittämisen ja muun elämän suhteen. Yrittäjän tulisi ymmärtää myös oman työterveyshuoltonsa tärkeys suunnitellessaan yritystoimintaa. Yksinyrittäjälle on erityisen tärkeää oman osaamisen kehittäminen ja sosiaalisten yhteyksien muodostaminen toisiin yrittäjiin. Yrittäjän tukimuotoina ovat erilaiset yrittäjäkurssit ja mahdollisuus saada oma yrityskumminsä. Yhä useampi nuori haluaa tehdä työtä yrittäjänä. Yrittäjien ja erityisesti nuorten yrittäjien tulisi miettiä myös eläkejärjestelyjään. Eläkemaksu kartuttaa työeläkettä. Työeläkkeen lisäksi eläkemaksun perusteella määräytyy myös eläkepäiväraha ja sairauspäiväraha. Eläkemaksu takaa työkyvyttömyyseläkkeen ja perhe-eläkkeen, jos yrittäjälle sattuisi jotain. Yrittäjän on syytä selvittää omaa eläkejärjestelmäänsä ja samalla varmistaa tulevaisuutensa.

Lähteet

Painetut

EU:n tukema Työpaikkaprojekti. 2014. Tampere: Tammer Print.

Jabe, M. 2012. Voitko hyvin työssäsi? Helsinki: Suomen Yrityskirjat Oy.

Kangasniemi, M., Utriainen, K., Ahonen, S-M., Pietilä, A-M., Jääskeläinen, P. & Liikanen, E. 2013. Kuvaileva kirjallisuuskatsaus: Eteneminen tutkimuskysymyksestä jäsenettyyn tietoon. Helsinki: Sairaanhoidajien koulutussäätiö.

Kantola, T. 2018. Voi hyvin -hanke yksinyrittäjän ja mikroyrittäjän hyvinvoinnin tukena. AMK- ja ammatillisen koulutuksen tutkimuspäivät 2018. Espoo, Suomi. Posteriesitys.

Kinnunen, U. & Mauno, S. 2009. Irtiottoja työstä: Työkuormituksesta palautumisen psykologia. Tampere: Juvenes-Print.

Koivuniemi, T. 2012. Kohti voimavarojen ja kuormituksen tasapainoa. Tallinna: Printon Printing House.

Lampikoski, T. 2009. Hidasta! Ajankäytön valinnat arjessa ja työssä. Jyväskylä: PS-kustannus.

Lehti, E., Rope, T. & Pyykkö, M. 2007. Mikä tekee yrittäjästä menestyvän? Helsinki: Alma Talent.

Leiviskä, E. 2011. Työ täynnä elämää Työn merkityksellisyyden seitsemän lähdettä. Helsinki: Tietosanoma.

Mamia, T. 2009. Työelämä muuttuu, joutaako hyvinvointi? Helsinki: Gaudeamus.

Michelsen, T., Reijula, K., Alamursula, L., Räsänen, K. & Uitti, J. 2018. Työelämän perustietoa. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim.

Nummelin, T. 2008. Stressi haastaa työkyvyn - varhainen puuttuminen esimiehen työkaluna. Helsinki: WSOYpro.

Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita.

Salminen, A. 2011. Mikä kirjallisuuskatsaus? Johdatus kirjallisuuskatsauksen tyyppeihin ja hallintotieteellisiin sovelluksiin. Vaasa: Vaasan yliopiston julkaisu.

Stolt, M, Axelin, A. & Suhonen, R. 2015. Kirjallisuuskatsaus hoitotieteessä. Turku: Juvenes Print.

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

Työterveyslaitos. 2014. Hyvä työterveyshuoltokäytäntö. Saarijärvi: Saarijärven Offset Oy.

Työturvallisuuskeskus. 2010. Työturvallisuus ja työterveys työpaikalla. Kerava: Painojussit Oy.

Sähköiset

Ahlblad, J. 2017. Yksinyrittäjäkin tarvitsee työyhteisöä. Viitattu 25.9.2018.

<https://www.ilmarinen.fi/uutishuone/arkisto/2017/yksinyrittajakin-tarvitsee-tyoyhteisoa/>

Airila, A. & Bergbom, B. 2017. Verkostot pienyrittäjän tukena. Viitattu 26.2.2017.

https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2017/10/Opas-I_Verkostot-pienyritt%C3%A4j%C3%A4n-tukena-FINAL_VERKKOON.pdf

Ek, M. 2017. Keskustelua fysioterapiayrittäjien työhyvinvoinnista. Viitattu 31.10.2018.

<http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/125360/Mikko%20Ek%2018.4.2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Elomaa, S. 2014. Miten satakuntalainen yrittäjä voi? Satakuntalaisten yrittäjien hyvinvoinnin tila. Viitattu 28.10.2018.

<http://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/98744/502595.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Haiko, H. & Hirvonen, R. 2011. Työajan jälkeen: Työkuormituksen yhteys palautumisen kokemuksiin. Viitattu 28.10.2018.

<https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/36796/URN:NBN:fi:juu-2011101211531.pdf?sequence=1>

Henriksson, J. 2017. Varhaiskasvatuksen työntekijöiden keinoja työstä palautumiseen. Viitattu 5.11.2018.

<http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/123945/Johanna%20Henriksson.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Jortikka, A. 2015. Yksinyrittäjien työhyvinvointi. Viitattu 28.10.2018.

<https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/97557/GRADU-1435332048.pdf>

Kekki, K. 2018. Liikunnan yhteys palautumisen tarpeeseen työkuormituksesta. Viitattu 28.10.2018.

<https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/58769/1/URN%3ANBN%3Afi%3Aaju-201806283391.pdf>

Kesänen, H-L. 2018. Yksinyrittäjänä toimivan kouluttajan ammatillisen tiedon hankinta. Viitattu 30.10.2018.

<http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/103455/1526907074.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Laurea-ammattikorkeakoulu. 2018. Voi hyvin. Viitattu 15.9.2018.

<https://www.laurea.fi/tutkimus-kehitys-ja-innovaatiot/referenssit/hankkeet/voi-hyvin>

Lehtinen, N. 2017. Ammatinharjoittajien työhyvinvointi tulkkausalalla - Viittomakielen- ja kirjoitustulkkien kokemuksia. Viitattu 30.10.2018.

http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/134153/Lehtinen_Niina.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Lundell, S., Visuri, S. & Luukkonen, R. 2014. Hyvinvointibarometri 2014. Viitattu 20.3.2018.

https://www.yrittajat.fi/sites/default/files/migrated_documents/hyvinvointibarometri201420raportti.pdf

Luukko, K. 2017. Naiset työssä. Viitattu 29.5.2018. [https://www.ttl.fi/naiset työssä](https://www.ttl.fi/naiset-tyossa)

Mannila, E. 2018. Virtaa yrittäjän työhön: Yrittäjän työhyvinvointia edistävä etäpalvelu. Viitattu 21.11.2018.

http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/153651/Mannila_Elisa.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mäkelä-Pusa, P., Terävä, K. & Manka, M-L. 2011. Yrittäjien työhyvinvointi, työkyky ja kuntoutus - Selvitysraportti pienyrittäjien työkyvystä, hyvinvoinnista, työkyvyn ja kuntoutuksen tarpeesta. Viitattu 29.3.2018.

https://kuntoutussaatio.fi/files/676/Tyoseloste_41-2011.pdf

Pohjois-Karjalan kansanterveyden keskus. 2017. Työn psyykkinen kuormitus. Viitattu 20.3.2018.

<http://www.tyohyvinvoinnarvio.fi/yksinyrittajan+tyohyvinvoinnin+info/voimavaratekijat/3+tyon+psyykkinen+kuormitus/>

Puttonen, S., Hasu, M. & Pahkin, K. 2016. Työhyvinvointi paremmaksi - Keinoja työhyvinvoinnin ja työterveyden kehittämiseksi suomalaisilla työpaikoilla. Viitattu 31.10.2018.

<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/130787/Ty%C3%B6hyvinvointi%20paremmaksi.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ranta, M. 2012. Iloa elämään - toimintamalli työhyvinvoinnin kehittämisen tukena. Viitattu 31.10.2018.

http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/63603/Ranta_Milla.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rasi, T., Ahonen, G. & Hanhela, R. 2015. Työhyvinvointi johtajuuden koulutusohjelmissa Suomessa. Viitattu 31.10.2018.

https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/126247/Tyohyvinvointi_johtajuuden_koulutusohjelmissa.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rissanen, S., Tiirikainen, S. & Hujala, A. 2007. Naisyrittäjyys - hyvinvointia ja johtamista. Viitattu 30.10.2018.

http://epublications.uef.fi/pub/urn_isbn_978-951-27-0559-7/urn_isbn_978-951-27-0559-7.pdf

Suomen Yrittäjät. 2013. Yksinyrittäjäkysely 2013. Viitattu 24.8.2018.

https://www.yrittajat.fi/sites/default/files/migrated_documents/sy_yksinyrittajakysely_2013.pdf

Tilastokeskus. b2018. Käsitteet: Mikroyritys. Viitattu 10.11.2018.

<https://www.tilastokeskus.fi/meta/kas/haku.html?aihealue=&q=Mikroyritys>

Tilastokeskus. a2018. Käsitteet: Yrittäjä. Viitattu 10.11.2018.

<https://www.tilastokeskus.fi/meta/kas/yritlkm.html#tab1>

Tilastokeskus. 2016. Työvoimatutkimus 2015. Viitattu 11.7.2018.

<https://www.stat.fi/til/tyti/2015/index.html>

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2013. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2012. Viitattu 27.11.2018.

https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2012. VeryNais - Naisyrittäjien työhyvinvoinnin ja liiketoimintaosaamisen, sekä yrittäjien sijaispalvelujärjestelmän kehittämishanke. Viitattu 30.10.2018.

<https://tem.fi/documents/1410877/3342347/VeryNais%20naisyritt%C3%A4jien%20ty%C3%B6hyvinvoinnin%20ja%20liiketoimintaosaamisen%2023102012.pdf/da2297cf-0780-43f1-b194-be341a293750>

Työterveyslaitos. 2018. Yksinyrittäjän työhyvinvointi. Viitattu 12.3.2018.

<https://www.ttl.fi/hyvinvoiva-pienyritys/yksinyrittajan-tyohyvinvointi/>

Työturvallisuuskeskus. 2015. Työn henkisten kuormitustekijöiden hallinta. Viitattu 23.1.2018.
https://ttk.fi/files/4660/Tyon_henkisten_kuormitustekijoiden_hallinta.pdf

Työturvallisuuskeskus. 2017. Psykososiaalisen työkuormituksen hallinta - työkaluja esimiestyön arkeen. Viitattu 2.8.2017.
<https://docplayer.fi/17267974-Psykososiaalisen-tyokuormituksen-hallinta-tyokaluja-esimiestyon-arkeen.html>

Taulukot

Taulukko 1: Tietokantahaku.....25

Taulukko 2: Kirjallisuuskatsaukseen mukaan otetut tutkimukset ja niiden keskeiset tulokset.27