Haaga-Helia
ammattikorkeakoulu Oy

Yrittäjänaisten työssä ja arjessa jaksamiseen vaikuttavat tekijät

Niina Mönkkönen
Annika Venäläinen

Opinnäytetyö
Liiketalouden koulutus-
ohjelma
2017

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu Oy

Tekijät
Niina Mönkkönen, Annika Venäläinen

Koulutusohjelma
Liiketalouden koulutusohjelma

Opinnäytetyön otsikko
Yrittäjänaisten työssä ja arjessa jaksamiseen vaikuttavat tekijät

Sivu- ja liitesivumäärä
64 + 6

Työhyvinvoinnilla ja työssä jaksamisella on suuri vaikutus yrittäjän arjessa jaksamiseen ja terveyteen. Mikäli yrittäjä voi huonosti, ei jaksa työssään tai kokee työuupumuksen oireita, saattaa se vaikuttaa yrityksen toimintaan ja kannattavuuteen. Opinnäytetyössä perehdytään työhyvinvointiin, työssä jaksamiseen ja työuupumuksen tekijöihin. Työn tavoitteena oli selvittää, mitkä tekijät vaikuttavat yrittäjänaisten työssä ja arjessa jaksamiseen ja kokevatko he työuupumuksen merkkejä. Työ toteutettiin toimeksiantona Suomen Yrittäjänaisille.

Työn teoriaosuudessa käsitellään yrittäjyyttä, työhyvinvointia ja työssä jaksamista sekä työuupumusta. Tietoperustan aineistona on käytetty aiheeseen liittyvää kirjallisuutta sekä erilaisia internetlähteitä. Teoriaosuutta seuraa tutkimusosuus, jossa avataan käytettyä tutkimusmenetelmää, esitellään tulokset ja pohditaan tutkimuksen luotettavuutta.

Opinnäytetyössä käytettiin kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusmenetelmää. Tämän pohjalta tutkimustyypiksi valikoitui survey eli kartoitus ja tiedonkeruuvälineeksi strukturoitu kyselylomake. Vastaukset kerättiin internetissä täytettävän kyselylomakkeen avulla kesäkuussa 2017. Kyselylomakkeen linkki lähetettiin Suomen Yrittäjänaisten 6 200 jäsenelle sähköpostitse jäsenpostin mukana. Kyselyyn vastasi 157 Suomen Yrittäjänaisten jäsentä.

Tutkimustulosten perusteella yrittäjänaisten työssä ja arjessa jaksamista auttoivat perhe, ystävät, harrastukset, mielekäs työ sekä liikunta. Heidän työssä jaksamistaan taas heikensivät taloudelliset huolet, byrokratia, liian pitkät työpäivät sekä pelko sairastumisesta. Tutkimuksen valossa näyttäisi siltä, että yrittäjänaiset eivät tällä hetkellä kärsi työuupumuksesta, mutta kokevat joitakin sen merkkejä kuten stressiä, väsymystä ja kyynistymistä. Mikäli edellä mainittuihin merkkeihin ei puututa, saattavat ne johtaa työuupumukseen.

Asiasanat
Työhyvinvointi, työssä jaksaminen, työuupumus, uupumus ja naisyrittäjyys

Sisällys

1 Johdanto 1
1.1 Toimeksiantajan esittely 1
1.2 Tutkimuksen tarkoitus, tavoitteet ja rajaukset 1
1.3 Keskeiset käsitteet ja peittomatriisi 2
1.4 Opinnäytetyön rakenne, aineisto ja tutkimusmenetelmä 3
2 Naisyrittäjyys Suomessa 5
2.1 Naisyrittäjien yleisimmät taustat 5
2.2 Naisyrittäjien yleisimmät toimialat 6
2.3 Toiminimi, sivutoiminen ja franchising-yrittäjyys 7
2.4 Yrittäjyyden valitsemiseen liittyvät tekijät 9
2.5 Yrittäjän työaika 10
2.6 TyEL ja YEL –vakuutukset 11
3 Naisyrittäjien työhyvinvointi ja työssä jaksaminen 13
3.1 Naisyrittäjän työhyvinvointi 13
3.1.1 Työn merkityksellisyys ja mielekkyys sekä työyhteisö ja tukiverkosto 13
3.1.2 Terveys ja hyvinvointi 15
3.1.3 Vapaa-aika ja loman pitäminen 17
3.2 Naisyrittäjien työssä ja arjessa jaksaminen 18
3.3 Yrittäjän työterveyshuolto ja sairauspäiväraha 20
4 Naisyrittäjien työuupumus 22
4.1 Työuupumuksen ennaltaehkäisy 22
4.2 Uupumus, työuupumus ja esiintyvyys Suomessa 23
4.3 Työuupumukseen vaikuttavat tekijät 25
4.4 Työuupumuksen oireet ja kehitys 25
4.4.1 Stressin syyt ja stressin lievittäminen 28
4.4.2 Masennus 29
4.5 Työstä palautuminen ja työuupumuksen hoito 30
5 Tutkimusmenetelmä ja tutkimuksen toteutus 33
5.1 Kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus 33
5.2 Tiedonkeruumenetelmä 33
5.3 Tutkimusaineiston kerääminen 34
5.4 Kyselylomakkeen laatiminen 34
6 Tulokset 36
6.1 Vastaajien taustamuuttujien ja yrittäjyystaustan esittely 36
6.2 Naisyrittäjiä voimannuttavat ja voimia vievät tekijät 39
6.3 Yrittäjänaisten kokemukset omasta työhyvinvoinnista 41
6.4 Yrittäjänaisten kokemukset yhteiskunnan tuesta sairaspoissaoloissa 45

6.5 Yrittäjänaisten kokemat uupumisen merkit ja keinot uupumisen ehkäisyyn 46
6.6 Validiteetti ja reliabiliteetti 49
7 Pohdinta 52
7.1 Johtopäätökset ja jatkotutkimusehdotukset 52
7.2 Opinnäytetyöprosessin ja oman oppimisen arviointi 56
Lähteet 58
Liitteet 65
Liite 1. Saatekirje 65
Liite 2. Kyselylomake 66
Liite 3. Muistutusviesti 70

1 Johdanto

Työhyvinvoinnilla ja työssä jaksamisella on suuri vaikutus yrittäjän arjessa jaksamiseen ja terveyteen. Mikäli yrittäjä voi huonosti eikä jaksa työssään tai kokee työuupumuksen oireita, saattaa se vaikuttaa yrityksen toimintaan ja kannattavuuteen. Tämän vuoksi yrittäjälle on hyödyllistä ylläpitää tai parantaa omaa työhyvinvointiaan ja työssä jaksamista ja pyrkiä ennaltaehkäisemään mahdollista työuupumusta.

Naisyrittäjien työhyvinvoinnista ja työssä jaksamisen tilasta löytyy aikaisemmin toteutettuja tutkimuksia, mutta mahdollista työuupumusta ei ole tutkittu aikaisemmin. Tämän tutkimuksen avulla pyrimme saamaan ajankohtaista tietoa naisyrittäjien työhyvinvoinnista ja työssä jaksamisesta. Pyrimme myös selvittämään esiintykö naisyrittäjillä työuupumusta.

Opinnäytetyö on tehty toimeksiantona Suomen Yrittäjänaisille. Aihe sai alkunsa kiinnostuksestamme työhyvinvointia ja työssä jaksamista kohtaan, sekä toimeksiantajan tarpeesta selvittää jäsentensä työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen nykytilaa. Tarkoituksena on, että Suomen Yrittäjänaiset voivat hyödyntää tutkimuksen avulla saatua tietoa yrittäjänaisten jaksamista tukevien toimintojen kehittämiseen.

1.1 Toimeksiantajan esittely

Suomen Yrittäjänaiset on valtakunnallinen etujärjestö, jonka pääasiallinen tehtävä on parantaa yrittäjänaisten asemaa yhteiskunnassa, kannustaa yrittäjänaisia menestyvään yrittäjyyteen ja päätöksentekoon kotimaassa sekä Euroopan unionissa. Suomen Yrittäjänaiset haluavat olla avoin, arvostettu, osallistava ja osallistuva järjestö, joka on aktiivisesti tukemassa yrittäjänaisten arkea ja parantamassa heidän asemaansa. (Suomen Yrittäjänaiset b.)

Suomen yrittäjänaisten etujärjestö on perustettu vuonna 1947. Tällä hetkellä Suomen Yrittäjänaisten etujärjestöön kuuluu 70 paikallisyhdistystä ympäri Suomen ja jäseniä on kokonaisuudessaan noin 6 200. Tämän hetkinen yrittäjänaisten puheenjohtaja on Seija Estlander, joka on toiminut etujärjestön puheenjohtajana vuodesta 2014 alkaen. (Suomen Yrittäjänaiset a.)

1.2 Tutkimuksen tarkoitus, tavoitteet ja rajaukset

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on saada selville Suomen Yrittäjänaisten jäsenten työssä ja arjessa jaksamisen tila sekä kartoittaa kokevatko he uupumuksen merkkejä. Tut-

kimuksen avulla on tarkoitus saada Suomen Yrittäjänaisille ajankohtaista ja todenmukaista tietoa siitä, miten heidän jäsenet jaksavat työssä ja arjessa. Tuloksista he saavat paljon hyödyllistä tietoa, jota he voivat käyttää toiminnan kehittämiseen.

Tutkimuksessa tarkastellaan yrittäjänaisten työhyvinvointia, työssä jaksamista ja mahdollista työuupumista sekä sitä, minkälaisia keinoja käyttämällä työssä ja arjessa jaksaminen parantuisi. Tutkimuksen tavoitteena on saada tietoa yrittäjänaisten jaksamiseen vaikuttavista tekijöistä ja siitä, millaisia uupumuksen merkkejä yrittäjänaisilla mahdollisesti esiintyy.

Tutkimuksessa käsittelemme työhyvinvointia, työssä jaksamista ja työuupumusta yleisellä tasolla, sillä tutkimusaiheet ovat laajoja asiakokonaisuuksia. Opinnäytetyössä käsiteltävät aihealueet on rajattu toimeksiantajan toiveiden mukaisesti.

Opinnäytetyömme pääongelmaksi eli keskeisimmäksi tutkimuskysymykseksi valikoitui:

- Mitkä tekijät vaikuttavat yrittäjänaisten työssä ja arjessa jaksamiseen sekä kokevatko he työuupumuksen merkkejä?

Valitsimme työhön neljä alaongelmaa, joiden avulla pyrimme saamaan vastauksen valitsemaamme pääongelmaan:

- Mistä yrittäjänaiset kokevat saavansa voimaa työssä ja arjessa jaksamiseen ja mitkä tekijät vievät heidän voimansa?
- Millaisiksi yrittäjänaiset kokevat oman työhyvinvointinsa?
- Millaista tukea yrittäjänaiset kokevat saavansa yhteiskunnalta sairaspoissaoloissa ja minkälaista apua he toivoisivat saavansa?
- Kokevatko yrittäjänaiset työuupumuksen merkkejä ja minkälaisia uupumisen ehkäisykeinoja he käyttävät?

1.3 Keskeiset käsitteet ja peittomatriisi

Tutkimusongelmien perusteella keskeisiksi käsitteiksi muodostui naisyrittäjä, työhyvinvointi, työssä jaksaminen ja työuupumus. *Naisyrittäjällä* tarkoitetaan naisen perustamaa yritystä, josta hän omistaa vähintään 50 prosenttia tai toimii yrityksessä johtavassa asemassa (Erlund & Hyrsky 2005, 21). *Työhyvinvointi* on kokonaisuus, joka muodostuu työstä, sen mielekkyydestä, terveydestä ja hyvinvoinnista (Sosiaali- ja terveysministeriö). *Työssä jaksamisella* tarkoitetaan sitä kokonaisuutta, joka muodostuu kunnollisista työoloista, mielekkäästä työstä ja tarvittavasta työosaamisesta (Julkisten ja hyvinvointialojen

liitto 2015). *Työuupumus on pitkittynyt stressitila*, jota seuraa useimmiten uupumusasteinen väsymys, heikentynyt ammatillinen itsetunto sekä kyynistynyt asenne työtä kohtaan (Ahola 2015).

Alla olevassa kuviossa yksi on esitetty peittomatriisin avulla alaongelmien, viitekehyksen lukujen sekä tulosten alalukujen yhteys toisiinsa. Sen avulla lukija pystyy paremmin hahmottamaan työtä kokonaisuutena.

Tutkimusongelma	Viitekehys	Tulokset	Lomakkeen kysymykset
Alaongelma 1: Mistä yrittäjänaiset kokevat saavansa voimaa arjessa ja työssä jaksamiseen, ja mitkä tekijät vievät heidän voimansa?	3.2	6.3	17, 18, 21, 23, 24
Alaongelma 2: Millaisiksi yrittäjänaiset kokevat oman työhyvinvointinsa?	3.1	6.4	13, 15, 16, 19, 20
Alaongelma 3: Millaista tukea yrittäjänaiset kokevat saavansa yhteiskunnalta sairaspoissaoloissa ja minkälaista tukea he toivoisivat saavansa?	3.3	6.5	25 – 27
Alaongelma 4: Kokevatko yrittäjänaiset työuupumuksen merkkejä ja minkälaisia uupumisen ehkäisykeinoja he käyttävät?	4	6.6	28 – 31

Kuvio 1. Peittomatriisi

1.4 Opinnäytetyön rakenne, aineisto ja tutkimusmenetelmä

Opinnäytetyön kolme ensimmäistä lukua muodostavat teoriaosuuden. Teoreettisen viitekehyksen tarkoituksena on luoda pohja työn lopussa tarkasteltaville tuloksille sekä johtopäätöksille. Näissä kolmessa luvussa perehdytään olemassa olevaan tietoon yrittäjyydestä, työhyvinvoinnista, työssä jaksamisesta, yhteiskunnalta saadusta tuesta, uupumuksesta ja työuupumuksesta. Pyrimme tuomaan teoriaa esiin naisyrittäjien näkökulmasta, mutta koska naisyrittäjyyttä ei ole aiemmin tutkittu meidän valitsemastamme aiheesta kovin laajalti, joudumme nojautumaan olemassa olevaan yleistietoon joidenkin aihealueiden kohdalla.

Teoriaosion jälkeen työ etenee tutkimusosuuteen, jossa avaamme tutkimuksessa käytettyä menetelmää ja kerättyä aineistoa. Tutkimusosuutta seuraa tulososio, jossa avaamme tutkimuksesta saadut tulokset sekä arvioimme tutkimustulosten luotettavuutta. Selkeyttääksemme työtä olemme jaotelleet tutkimustulokset alaongelmien avulla omiin kappaleisiin.

Opinnäytetyön viimeinen osio on pohdinta, jonka tarkoituksena on vastata tutkimusongelmaan. Tässä luvussa esitellään tehtyjä johtopäätöksiä ja tuodaan esille jatkotutkimusehdotuksia. Tässä luvussa pohdimme tutkimuksen avulla tehtyjä havaintoja ja pohdimme, onko tuloksilla yhteyttä aikaisemmin saatuihin tutkimustuloksiin. Lisäksi arvioimme omaa onnistumistamme kokonaisuudessaan ja mietimme omaa oppimisprosessiamme.

Toteutimme tutkimuksen kvantitatiivisena tutkimuksena, jolle tyypillisiä piirteitä ovat aikaisemmin esitetty teoria, aiempien tutkimusten tulokset ja johtopäätökset sekä käsitteiden määrittely. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2008, 136.)

Teimme Webpropol-työkalun avulla verkkokyselylomakkeen teoreettisen viitekehyksen pohjalta (liite 2). Lähetimme linkin sisältävän saatekirjeen (liite 1) Suomen Yrittäjänaisille, jotka puolestaan lähettivät sen eteenpäin jäsenilleen sähköpostitse jäsenpostin yhteydessä. Valitsimme sähköisen kyselylomakkeen, koska se mahdollistaa laajan tutkimusaineiston keräämisen sekä sen avulla saimme tulokset helposti käsiteltävään muotoon (Hirsjärvi ym. 2008, 195).

2 Naisyrittäjyys Suomessa

Naisyrittäjyydellä ei ole yhtenäistä määritelmää ja tästä johtuen naisyrittäjyys määritellään eri yhteyksissä eri tavalla (Felt 2010, 16). Yksinkertaisimmillaan naisyrittäjyydellä tarkoitetaan naisten perustamaa yritystä, joissa naisilla on vähintään 50 prosentin omistus tai joissa naiset toimivat yrityksessä johtajana (Erlund & Hyrsky 2005, 21). Naisyrittäjyyden määrittäminen voi liittyä esimerkiksi yritystoiminnan aloittamiseen, liiketoimintaan, omistamiseen, johtamiseen tai yrittäjään edellä mainittujen toimintojen aloittajana ja toteuttajana. Määrittämisen lähtökohta on yrittäjän ja yritystoiminnan välinen suhde sekä liiketoimintaan liittyvät toimijat ja prosessit. (Felt 2010, 16.)

Jos puhutaan yrityksestä käsitteenä, niin yritys on yhden tai usean henkilön perustama. Yritystoiminnan tavoitteena on harjoittaa kannattavaan tulokseen tähtäävää liiketoimintaa. Yrityksiä ovat liikkeen- ja ammatinharjoittajat, jotka harjoittavat liiketoimintaa joko omalla nimellä tai rekisteröidyllä toiminimellä sekä oikeushenkilöt kuten osakeyhtiö, osuuskunta ja taloudellinen yhdistys. Työvoimatilastojen mukaan yrittäjä on henkilö joka työllistää itsensä ja mahdolliset työntekijät. (Tilastokeskus.) Yrittäjä harjoittaa liiketoimintaa itsenäisesti kantaen sen mukana esiintyvät riskit toimeentulosta. (Felt 2010, 16.)

2.1 Naisyrittäjien yleisimmät taustat

Suomessa naisyrittäjien määrä on kasvanut tasaisesti 2000-luvulla ja moni uusista yrittäjistä onkin naisia (Felt 2010, 18). Vuoden 2006 lopulla naisyrittäjien määrä oli 73 000 (Rissanen, Tiirikainen & Hujala. 2007, 9). Vuonna 2008 naisyrittäjien määrä oli noin 80 000, mikä on kaikista yrittäjistä noin 33 prosenttia (Felt 2010, 18). Vuoden 2011 lopulla naisyrittäjien määrä oli jo 84 000 (Työ- ja elinkeinoministeriö 2012, 129). Alueittain naisten osuus kaikista yrittäjistä on keskimääräistä suurempi useissa Itä-Suomen maakunnissa kuten Etelä- ja Pohjois-Karjalassa, Pohjois-Savossa, Kainuussa sekä ruotsinkielisillä alueilla kuten Ahvenanmaalla ja Pohjanmaan rannikolla. (Felt 2010, 19.)

Naisten perustamat yritykset ovat monesti pieniä toiminimimuotoisia palvelualalla toimivia yrityksiä. Työ- ja elinkeinoministeriön vuoden 2010 julkaisun mukaan naisyrittäjistä noin 70 prosenttia toimii yksinyrittäjinä. (Felt 2010, 19.) Vuonna 2011 kaikista naisyrittäjistä 25 prosenttia toimi työnantajina. Vaikka naisyrittäjien määrä on vuosien saatossa kasvanut huomattavasti, työnantajayrittäjien osuus on pysynyt melko samana vuodesta 1990 vuoteen 2011 saakka. Naisyrittäjien määrän nousu on lisännyt merkittävästi yksinyrittäjien määrää. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2012, 130.)

Usein suomalainen naisyrittäjä on toiminut pitkään palkkatyössä ennen oman yrityksen perustamista ja monien liikeidea onkin syntynyt koulutuksen tuoman ammattitaidon ja aiempien työtehtävien kautta (Felt 2010, 19). Naisyrittäjät ovat keskimääräistä nuorempia verrattuna miesyrittäjiin. Naisyrittäjistä noin 20 prosenttia on alle 35-vuotiaita. Suomessa naisyrittäjät ovat hieman iäkkäämpiä verrattuna naisyrittäjiin EU:ssa keskimäärin. (Felt 2010, 19; Työ- ja elinkeinoministeriö 2009, 106 - 107.)

Lähtökohtaisesti uudet yrittäjät ovat korkeammin koulutettuja kuin pitkään liiketoimintaansa pyörittäneet yrittäjät (Felt 2010, 19). Kokonaisuudessaan naisyrittäjät ovat keskimäärin miesyrittäjiä koulutetumpia. Naisyrittäjien korkeaan koulutustasoon vaikuttaa hyvä yleinen koulutustaso. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2012, 129 - 133.) Koulutustason nousu ei ole vaikuttanut negatiivisesti naisten haluihin yrittäjäksi ryhtymisessä ja erityisesti nuoret naiset pitävät yrittäjyyttä mielenkiintoisena uramahdollisuutena. Vuonna 2007 aikuisväestön kaikista naisista noin viisi prosenttia oli perustanut tai perustamassa yrityksen. Yleisimmin yrittäjäksi ryhtyvät palvelualan koulutuksen käyneet naiset. (Felt 2010, 19.)

Korkeasta koulutustasosta huolimatta naisyrittäjät toimivat miehiä harvemmin työnantajina. Ero on sidoksissa toimialaan ja niiden taustalla oleviin toimintaedellytyksiin. Naisten yrityksistä vain neljä prosenttia on yli kymmenen työntekijää työllistäviä. Naisyrittäjät pyörittävät usein esimerkiksi pieniä ravitsemusliikkeitä tai tarjoavat henkilökohtaisia palveluita, jolloin toimintaedellytykset eivät mahdollista työntekijän palkkausta. Naisten perustamat yritykset toimivat usein pelkillä kotimaan palvelumarkkinoilla ja asiakaskunta koostuu lähinnä yksityisistä kotitalouksista. (Felt 2010, 19.)

2.2 Naisyrittäjien yleisimmät toimialat

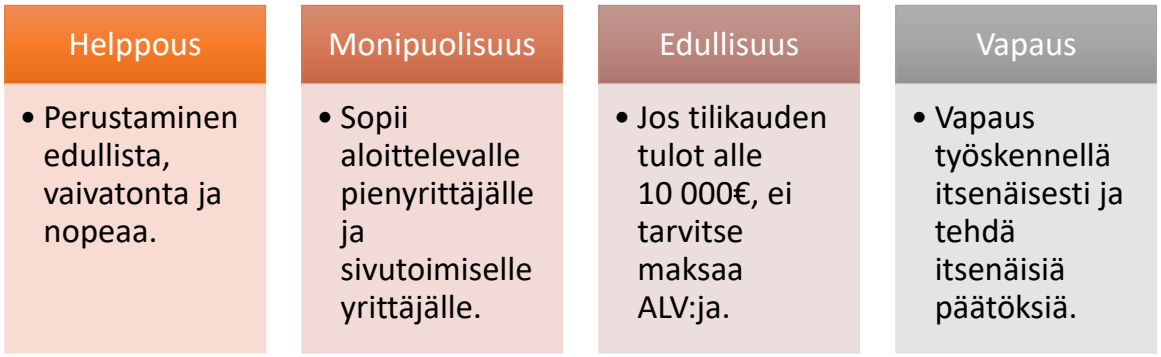
Vuonna 2012 työ- ja elinkeinoministeriön julkaiseman yrittäjyyskatsauksen mukaan lähes 30 prosenttia naisyrittäjistä toimi henkilökohtaisia ja koulutuspalveluja tuottavilla toimialoilla. Seuraavaksi suurimmat toimialat olivat terveys- ja sosiaalipalvelut sekä vähittäiskauppa. Kuntien ostopalvelut ja kotitalousvähennysjärjestelmä ovat lisänneet naisyrittäjyyttä sosiaalipalveluissa. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2012, 131.)

Naisyrittäjyys on merkittävästi kasvanut ja kasvaa edelleen useissa vapaa-ajan virkistyspalveluissa. Kasvavia aloja ovat esimerkiksi erilaiset liikunta- ja elämyspalvelut sekä luovat alat. Naisyrittäjien määrä on myös merkittävä liike-elämän palvelualoilla, kuten kääntäjinä ja tilitoimistoissa. Terveys- ja sosiaalipalveluissa sekä koulutus ja henkilökohtaisia palveluita tuottavilla toimialoilla enemmistö kaikista yrittäjistä on naisia. Yli 50 prosenttia ma-

joitus- ja ravitsemisalan yrittäjistä on naisia. Myös erilaiset kahvilat ja pienet ruokatarjoiluun keskittyvät ravitsemusliikkeet ovat usein naisyrittäjien ylläpitämiä. Teollisuusalalla naiset työllistyvät elintarvikkeiden, tekstiilien ja vaatteiden valmistukseen. Naisyrittäjien osuus rakennustoiminnassa ja kuljetusalalla on vähäinen. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2012, 131 - 132.)

2.3 Toiminimi, sivutoiminen ja franchising-yrittäjyys

Toiminimellä toimivasta yrittäjästä käytetään nimitystä yksityinen elinkeinonharjoittaja. Toiminimiyrittäjä solmii sopimukset ja tekee kaikki sitoumukset omalla nimellään sekä vastaa kaikista henkilökohtaisella ja liikkeeseen kuuluvalla omaisuudella. Toiminimiyrittäjä voi myös halutessaan nostaa yrityksen varoja käyttöönsä. (Yrittäjät 2014b.) Toiminimiyrittäjyys on jaettavissa ammatin- ja liikkeenharjoittajiin. Ammatinharjoittaja toimii itsenäisesti ja usein hänellä ei ole pysyvää toimipaikkaa, kun taas liikkeenharjoittajalla voi olla työntekijöitä ja pysyvä toimipaikka. Kuviossa kaksi on kerrottu toiminimen perustamisen etuja, jotka ovat sen helppous, monipuolisuus, edullisuus ja vapaus. Toiminimen perustaminen on edullista, vaivatonta ja nopeaa, joten se soveltuu parhaiten aloitteleville pienyrittäjille ja päätyönsä ohella sivutoimista yritystoimintaa harjoittaville henkilöille. Toiminimen perustaminen on edullista, sillä mikäli tilikauden tulot jäävät alle 10 000 euron, ei yrittäjän tarvitse maksaa arvolisäveroja. Toiminimi yrittäjyyden myötä yrittäjä saa vapauden työskennellä itsenäisesti ja tehdä itsenäisiä päätöksiä. (Onnistu yrittäjänä 2015b.)



Kuvio 2. Toiminimen edut (Onnistu yrittäjänä 2015b)

Tilastokeskuksen sivuilla 2005 vuonna julkaistussa artikkelissa käy ilmi, että naisten yrityksistä 75 prosenttia on pieniä toiminimimuotoisia yrityksiä. Tilastokeskuksen yritys- ja toimipaikkarekisterin tilastojen mukaan vuonna 2003 Suomen kaikista yrityksistä 40 prosenttia oli toiminimiä. Näin ollen naisten yritysmuodot poikkeavat selkeästi kaikista yrityksistä. (Lith 2005.) Työ- ja elinkeinoministeriön vuonna 2009 julkaiseman tutkimuksen mukaan naisten perustamista yrityksistä toiminimimuotoisia oli noin 80 prosenttia (Työ- ja elinkeinoministeriö 2009, 103).

Henkilö joka päätyönsä, osa-aikatyönsä tai opiskeluidensa ohella harjoittaa myös sivutoimisesti pienimuotoista yritystoimintaa kutsutaan sivutoimiseksi yrittäjäksi (Aaltonen 2017). Sivutoimista työtä on mahdollista toteuttaa kokoaikaisesti, satunnaisesti, kausiluonteisesti tai esimerkiksi keikkatyönä. Sivutoimisena yrittäjänä toimiessa on mahdollista kokeilla omaa liikeideaa ja huomata sen toimivuus käytännössä. (Onnistu yrittäjänä 2015a.)

Naisyrittäjät ovat monesti sivutoimisia yrittäjiä. Heidän koulutukseen ja ammatteihin liittyvät palvelutehtävät mahdollistavat sivutulojen ansaitsemisen ja tämän vuoksi naisyrittäjät toimivat monesti sivutoimisina yrittäjinä. Sivutoimisen yrittäjyyden mahdollistavat myös naisten työllistyminen usein muihin osa-aika tai tilapäisiin työsuhteisiin. Naiset työskentelevät osa-aikaisissa tai tilapäisissä työsuhteissa miehiä useammin. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2012, 130.)

Sivutoimisen yrittäjyyden myötä henkilön kynnys ryhtyä päätoimiseksi yrittäjäksi madaltuu hänen saadessaan jo hieman kokemusta yrittäjänä toimimisesta. Aikaisemmin saatu kokemus sivutoimisena yrittäjänä toimimisesta auttaa arvioimaan mahdollisen liiketoiminnan sujuvuutta. (Aaltonen 2017.) Sivutoimista yritystoimintaa harjoitetaan usein yksin ja tällöin yritysmuotona on yleensä toiminimi. Osakeyhtiön perustaminenkin on kuitenkin myös mahdollista. (Yrityksen perustaminen 2017.)

Liikeidean puuttuminen ei ole ongelma yritystoiminnan aloittamiselle. Yhtenä hyvänä vaihtoehtona toimii franchising-yrittäjyys, jonka avulla on mahdollisuuden perustaa yritys valmiilla ja testatulla konseptilla. (Aaltonen 2017.) Määritelmän mukaan franchising tarkoittaa kahden yrityksen välillä olevaa yhteistyömallia. Franchising-antajalle yhteistyö tuo liiketoiminnan kasvua sekä levittäytymistä esimerkiksi muille alueille tai jopa toiseen maahan. Franchising-ottajalle puolestaan yhteistyö tarjoaa yrittäjyyden valmista mallia. (Yrittäjät 2014a.)

Franchising-yrittäjä pääsee aloittamaan yritystoiminnan jo valmiiksi kehitetyllä konseptilla, markkinoilla tunnetulla yrityskuvalla eli brändillä, franchising-antajan tuella ja ohjauksella. Yrittäjää koulutetaan ja tuetaan liiketoiminnan aloittamisessa sekä lisäksi hän pääsee nauttimaan franchising-ketjun laajoista eduista kuten esimerkiksi hankinnoista ja markkinoinnista. Toimiessaan franchising-ketjun yrittäjänä sitoutuu noudattamaan konseptin mukaista liiketoimintamallia ja toimimaan muiden ketju yrittäjien kanssa yhteistyössä yhteisten pelisääntöjen mukaisesti. (Yrittäjät 2014a.)

2.4 Yrittäjyyden valitsemiseen liittyvät tekijät

Yksilöiden syyt ryhtyä yrittäjäksi vaihtelevat huomattavasti henkilöittäin. Osa on halunnut ruveta yrittäjäksi pienestä pitäen ja se on näin ollen itsestäänselvyys, kun taas joku toinen päätyy yrittäjäksi erilaisten sattumien johdattelemana. (Yrittäjät 2016.) Henkilön päätös lähteä yrittäjäksi syntyy kuitenkin monen tekijän summana ja tekijät, jotka vaikuttavat päätökseen voidaan jaotella kolmeen ryhmään: yrittäjän yleisiin taustatekijöihin, henkilötekijöihin ja henkilön elämäntilanteeseen (Aaltonen 2016).

Yleisiin taustatekijöihin kuuluu muun muassa henkilön sosiaalinen tausta, työkokemus ja aikaisempi tietämys yrittäjyydestä. Henkilöt, jotka päättävät ryhtyä yrittäjiksi omaavat usein aikaisempaa kokemusta yritystoiminnan perustamisesta sekä sen pyörittämisestä. Aikaisempi kokemus on voinut karttua esimerkiksi omien vanhempien yritystoiminnan kautta tai edeltävistä työtehtävistä. (Aaltonen 2016.)

Henkilötekijöillä puolestaan tarkoitetaan henkilön luonteenpirteitä ja ominaisuuksia. Edellä mainitut tekijät vaikuttavat omalta osaltaan siihen, minkälaisia valintoja ja päätöksiä yksilö tekee oman työuran osalta. Henkilöt, jotka päättävät ryhtyä yrittäjäksi uskovat voivansa vaikuttaa yrityksen menestymiseen. Nämä henkilöt omaavat hyvän itseluottamuksen, vahvan uskon omaan toimintaan ja sen mahdollisuuksiin sekä halun asioiden hallitsemiseen. (Aaltonen 2016.)

Elämäntilanne, jossa yrittäjyyttä harkitseva elää vaikuttaa yhtenä tilannetekijänä yrittäjäksi ryhtymiseen. Tilannetekijät voivat olla joko myönteisiä tai työntäviä tekijöitä.
Myönteiset tilannetekijät ovat asioita, jotka yrittäjäksi ryhtymällä on mahdollista saavuttaa. Esimerkiksi yrittäjäksi ryhtymällä pystyy mahdollistamaan itsenäisyyden, riippumattomuuden, pääsee toteuttamaan itseään ja hyödyntämään omaa erityisosaamista. Myönteisiä tekijöitä ovat muun muassa yhteiskunnan luomat edellytykset yritystoiminnalle kuten esimerkiksi starttiraha ja koulutuspalvelut. Työntäviä eli kielteisiä tilannetekijöitä ovat tavallisimmin työttömyys ja sen uhka, viihtymättömyys nykyisessä työssä, etenemismahdollisuuden puute, heikko sosiaalinen asema ja huono sopeutuminen alaiseksi. (Aaltonen 2016.)

Muita syitä, jotka saattavat vaikuttaa omalta osaltaan yrittäjäksi ryhtymiseen ovat esimerkiksi harrastuksissa tai työssä saavutettu osaaminen, hyväksi koettu liikeidea, toisen yrittäjän esimerkki, tilaisuus, sattuma tai tarjous, perheen yritystoiminnan jatkaminen tai mahdollisuus hankkia toimeentulo. (Yrittäjät 2016.)

Riittävä toimeentulo yhdistettynä muihin positiivisiin asioihin kannustavat naisia yrittäjyyteen. Perheellä ja puolisolla on merkittävästi suurempi vaikutus naisten yrittäjyyteen kuin miesten. Naiset pyrkivät yhdistämään perhe-elämän yrittäjän vapauteen ja joustavaan ajankäyttöön, mutta samalla työllistämään itsensä. Yrittäjyysaktiivisuutta vähentää erityisesti yksinhuoltajuus. Keskeistä naisyrittäjille on paikallisuus ja yhteisöllinen yrittäjyys, johon yhdistyvät sosiaalisuus ja itsenäinen elämä. (Felt 2010, 23.) Naisten valintaan ryhtyä yrittäjäksi vaikuttaa myös se, että yrittäjänä pääsee parhaiten hyödyntämään omaa osaamista ja ilmaisemaan itseään, määrittelemään omat työtehtävät ja vaikuttamaan taloudelliseen pääomaan. Lisäksi yrittäjyyden kautta aukeaa mahdollisuus parantaa yhteiskunnan asemaa. (Huovinen 2017.)

Lähtökohtana yrityksen perustamiselle tulee olla kuitenkin yrittäjäksi ryhtyvän oma halu, valmiudet toimia yrittäjänä ja perusedellytyksenä hyvä liikeidea, jotta yritys menestyy. Yrittäjäksi aikovan tulee olla rohkea ja hänen on kyettävä ottamaan hallittavissa olevia riskejä. Yrittäjäksi ryhtyvällä tulee olla paineensietokykyä, sitkeyttä sekä vahva usko omaan toimintaan vaikeinakin aikoina. (Yrittäjät 2016.) Alla olevassa taulukossa yksi on esitelty, mitä ominaisuuksia aloittava ja menestynyt yrittäjä tarvitsee.

Aloittava yrittäjä tarvitsee	**Menestyvällä yrittäjällä on**
• Tahtoa yrittää	• Hyvä ammattitaito
• Liikeidean	• Halu työskennellä itsenäisesti
• Ammattitaitoa	• Halu ottaa riskejä ja kantaa vastuuta
• Kokemuksia työelämästä	• Kyky tehdä tuloksellista työtä
• Tietoa ja taitoa yrittäjyydestä	• Hyödyllisiä verkostoja
• Riittävän alkupääoman	• Läheisten tuki

Taulukko 1. Yrittäjän tarvitsemat ominaisuudet (Yrittäjät 2016)

Yrittäjän suunnitellessa yrityksen perustamista tarvitsee hän samoja valmiuksia ja ominaisuuksia kuin työelämässäkin kuten ahkeruutta, sosiaalisia taitoja, joustavuutta, oma-aloitteisuutta, palvelualttiutta, itseluottamusta, halua kehittyä, luovuutta, tavoitteellisuutta, uskaliaisuutta, kykyä tehdä valintoja, neuvokkuutta, kykyä vaikuttaa ja tietysti perustiedot yrittämisestä. (Yrittäjät 2016.)

2.5 Yrittäjän työaika

Yrittäjällä ei välttämättä ole olemassa selkeitä tai lainsäädännön rajoittamia työaikoja kuten palkkatyöläisillä. Selkeiden työaikojen puuttuminen voi antaa enemmän vapauksia toimia, mutta samalla voi olla hankalaa vetää selkeä raja työn ja vapaa-ajan välille. Monesti

yrittäjä päätyy vapaa-ajalla tekemään töitä, jolloin vapaa-aika vähenee ja samalla työmäärä voi kasvaa kohtuuttoman suureksi. Liian pitkät ja epäsäännölliset työajat voivat vaikuttaa negatiivisesti niin perhe-elämään, muuhun sosiaaliseen elämään kuin vapaa-ajan harrastuksiinkin. Pitkällä tähtäimellä tällä voi olla myös haitallisia vaikutuksia yritystoimintaan. (Aaltonen 2016.)

Yrittäjät eivät välttämättä koe pitkiä työpäiviä haitallisina, koska he kokevat yrittämisen niin mielenkiintoisena. Selkeiden työaikojen puuttuminen antaa yrittäjälle vapauden tehdä yritystoimintaan liittyviä työtehtäviä hänelle sopivaan ajankohtaan. Yrityksen työaikaratkaisuja mietittäessä tulee huomioida asiakkaiden tarpeet. Yrittäjän on oltava valmis joustamaan työaikojen suhteen ja työskentelemään silloin kun asiakkaat haluavat, koska muuten on mahdollista, että asiakas ostaa tuotteen tai palvelun joltakin toiselta, jolta saa sen silloin kun hän haluaa. (Aaltonen 2016.)

Sampo pankin vuonna 2009 tekemän yrittäjätutkimuksen mukaan naisyrittäjä työskenteli keskimäärin 45 tuntia viikossa (Danske Bank 2010). Vuonna 2014 tehdyn tutkimuksen mukaan naisyrittäjä työskentelee viikossa keskimäärin 48 tuntia (Keskinäinen eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen 2014).

2.6 TyEL ja YEL –vakuutukset

TyEL-vakuutus on pakollinen eläketurva, joka työnantajan tulee ottaa työntekijöilleen. Edellytyksenä kuitenkin on, että työntekijä on iältään 17 - 70 vuotta ja kuukausiansioiden on oltava vähintään 58,19 euroa (2017). (Eläkevakuutusosakeyhtiö Veritas 2017c.) TyEL-vakuutus on lakisääteinen vakuutus, joka antaa turvaa työkyvyttömyyden, vanhuuden ja perheen huoltajan kuoleman varalta. Työeläkejärjestelmä tukee myös työntekijän ammatillista kuntoutusta ja mikäli työtulot ovat vähäiset tai niitä ei ole, kansaneläke turvaa eläkeajan vähimmäistason toimeentulon. (Eläkevakuutusosakeyhtiö Veritas 2017a.)

TyEL-vakuutusmaksu on tietty prosentti palkkasummasta, jonka sosiaali- ja terveysministeriö vahvistaa vuosittain. Vakuutusmaksuprosentti sisältää myös työntekijän osuuden TyEL-maksusta. Vuonna 2017 prosentti oli keskimäärin 24,4. Työntekijän eläkemaksu riippuu työntekijän iästä. Kaikki 17 - 67 vuotiaat työntekijät maksavat työntekijän eläkemaksua. Eläkemaksu vuonna 2017 oli pienimmillään 6,15 prosenttia ja korkeimmillaan 7,65 prosenttia palkasta. (Eläkevakuutusosakeyhtiö Veritas 2017b.) Vaikka osa TyEL-maksusta jääkin työntekijän maksettavaksi, työnantaja tilittää maksun eläkeyhtiöön. (Eläkevakuutusosakeyhtiö Veritas 2017c.)

Yrittäjän toimiessa itsenäisesti vastaa hän myös oman eläkevakuutuksen järjestämisestä. Yrittäjä vakuuttaa oman toimintansa YEL:n eli yrittäjän eläkelain mukaisesti. Vakuutus on pakollinen silloin, kun yrittäjä täyttää taulukossa kaksi esitellyt eläkelain piiriin kuulumisen edellytykset. Yrittäjän on mahdollista ottaa eläkevakuutus työeläkeyhtiöstä tai eläkekassasta, mikäli toimialalla toimii sellainen. (Knuuti & Poutiainen 2017.)

Lain piiriin kuulumisen edellytykset:
- Yrittäjä on henkilö, joka ei työskentele työ- tai virkasuhteessa.
- Yrittäjä on iältään 18-69 vuotta.
- Vuonna 1957 tai aikaisemmin syntyneillä vanhuuseläkkeen yläikäraja on 68 vuotta.
- Vuonna 1968-1961 syntyneillä vanhuuseläkkeen yläikäraja on 69 vuotta.
- Nuoremmilla 70 vuotta.
- Yritystoimintaa on harjoitettu 4 kuukautta.
- Arvioidut työtulot vähintään vuonna 2017 vähintään 7 645,25 euroa.

Taulukko 2. Yrittäjän eläkelain piiriin kuulumisen edellytykset (Knuuti & Poutiainen 2017)

Vakuutuksen perusta on YEL-työtulo, joka vastaa yrittäjän työpanosta eikä yritystoiminnan taloudellista arvoa. Lain mukaisesti YEL-työtulon tulee vastata palkkaa, joka olisi maksettava ammattitaitoiselle henkilölle yrittäjän sijasta tai joka on keskimäärin maksettu korvaus kyseisestä työstä. Työtulon mukaan lasketaan vakuutusmaksu ja eläkkeen määrä. Vuonna 2017 yrittäjän työtulon määritetty maksimisumma oli 173 625 euroa. Eläketurvakeskus vastaa työtulo-ohjeiden laatimisesta. (Knuuti & Poutiainen 2017.)

Yrittäjä maksaa YEL-vakuutusmaksunsa itse ja turvaa eläkkeensä. Vakuutusmaksu maksetaan keskimääräisen TyEL-maksun mukaan. Alle 53-vuotialle ja 63 - 67-vuotiaille vakuutusmaksu oli vuonna 2017 24,1 prosenttia YEL-työtuloista, kun taas 53 - 62 vuotiailla luku oli 25,6 prosenttia. YEL-vakuutusmaksu on kokonaisuudessaan verovähennyskelpoinen ja maksuissa on joustovaraa pienempään ja suurempaan. Yrittäjäksi ensimmäistä kertaa ryhtyvä on saanut vakuutusmaksustaan alennuksen vuodesta 1992 lähtien. Nykyään uusi yrittäjä saa ensimmäisiltä 48 kuukaudelta 22 prosenttia alennusta vakuutusmaksuista. Alennus ei riipu yrittäjän iästä. Mikäli yritystoiminta kestää alle 48 kuukautta, jäljellä olevan alennusjakson voi saada toisesta yritystoiminnasta myöhemmin. (Knuuti & Poutiainen 2017.)

3 Naisyrittäjien työhyvinvointi ja työssä jaksaminen

Tässä luvussa tarkastellaan työhyvinvoinnin osa-alueita ja työssä jaksamista. Alaluvuissa käydään läpi työn merkityksellisyyttä ja mielekkyyttä, työyhteisön merkitystä, terveyttä ja hyvinvointia yleisesti sekä vapaa-ajan ja loman pitoa. Lisäksi käydään läpi työssä jaksamista ja siihen olennaisesti liittyviä tekijöitä kuten työkykyä, työmotivaatiota sekä osaamista ja ammattitaitoa. Tässä luvussa tuodaan esille myös hieman sitä, miten yrittäjä voi järjestää itselleen työterveyshuoltoa ja minkälaista tukea yrittäjän on mahdollista saada sairastuessaan. Alaluvuissa esitellään aikaisempien tutkimusten tuloksia liittyen naisyrittäjien jaksamiseen ja työterveyshuoltoon. Muutoin tietoperusta keskittyy aiheeseen yleisesti eikä juuri naisyrittäjien näkökulmasta.

3.1 Naisyrittäjän työhyvinvointi

Työhyvinvointi on kokonaisuus, joka muodostuu työstä ja sen merkityksellisyydestä, terveydestä ja hyvinvoinnista. Hyvinvoinnin lisääntyessä työn tuottavuus ja työhön sitoutuminen kasvaa ja sairauspoissaolojen määrä vähenee. Hyvinvointia työssä voidaan parantaa esimerkiksi kehittämällä työoloja, työterveyshuollolla sekä työkykyä lisäävällä ja ylläpitävällä toiminnalla. (Sosiaali- ja terveysministeriö.)

Yhteiskunta, yritys sekä yksilö jakavat vastuun kokonaisvaltaisesta työhyvinvoinnista. Yhteiskunnan vastuu kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin kehittämisessä on perustaa puitteet ja mahdollisuudet työkyvyn ylläpitämiselle lakeja säätämällä ja yrityksen toimintaa tukemalla. Tällä tavalla yhteiskunta pystyy edistämään yksilöiden terveyttä, oppimista ja osaamista työssä sekä työnteon kannattavuutta. Yrityksen vastuu puolestaan on pitää huolta työpaikan turvallisuudesta, noudattaa työlainsäädäntöä ja pyrkiä kehittämään sekä ylläpitämään miellyttävää työilmapiiriä. Yksilön vastuulla on pitää huolta omista elintavoista, noudattaa yrityksen sääntöjä ja ohjeita. (Virolainen 2012, 12.)

Työhyvinvoinnin ja sen kokemiseen vaikuttavat monet eri tekijät kuten työyhteisön, työnteon ja työpaikan lisäksi henkilökohtaiset elämäntavat, terveys, perhe ja elämänasenne. Pienet ristiriitatekijät eivät kuormita positiivisen elämänasenteen omaavaa yksilöä samalla tavalla kuin pessimistisen elämänaseenteen omaavia. (Virolainen 2012, 12.)

3.1.1 Työn merkityksellisyys ja mielekkyys sekä työyhteisö ja tukiverkosto

Työ on parhaimmillaan merkityksellinen elämän osa-alue, joka ylläpitää ja edistää henkistä hyvinvointia ja terveyttä. Hyvä työ tarjoaa päivittäin haasteita ja mahdollisuuksia to-

teuttaa itseään. Työ voi olla vaativaa ja haastavaakin ilman, että se on raskasta tai kuluttaa henkisiä voimavaroja. Eläkseen täysipainoista elämää ihminen tarvitsee fyysisen kuormituksen lisäksi myös henkistä kuormitusta. Kohtuullinen työpaine voi lisätä työmotivaatiota, mikäli paineet eivät jatkuvasti kasva ja työhön sisältyy myös taukoja, lomaa sekä myös pienemmän kuormituksen ajanjaksoja. (Introspekt 2017.) Työllä on parhaimmillaan monta muutakin myönteistä merkitystä toimeentulon lisäksi. Se toimii ajankäytön jakajana, tuo elämään sisältöä, luo yhteisöön kuulumisen tunnetta ja on kunnia asia. Mielenkiintoinen, innostava ja sopivan vaativa työ lisää työn merkityksellisyyttä. (Luukkala 2011, 45.)

Työn mielekkyys on tärkeää niin yksittäisten tehtävien kohdalla kuin koko uran kannalta. Erilaiset ja eri-ikäiset yksilöt motivoituvat ja kokevat motivointikeinot eri tavoilla. Sama asia voi perusluonteesta tai arvostuksista riippuen tuottaa toiselle mielihyvää, kun taas toiselle asia voi olla neutraali tai jopa kielteinen. Yksilöstä riippuen toinen arvostaa enemmän mahdollisia lisävapaita, kun toinen taas voi valita rahan mahdollisen lisävapaan sijaan. Yleisesti käytetyimmät työtyytyväisyysmittarit perustuvat tästä syystä yksilöiden erilaisiin arvostuksiin. Tyytyväisyys työtehtäviin, kollegoihin, esimieheen ja olemassa oleviin olosuhteisiin kertoo siitä, miltä työssä tuntuu. Työn mielekkyyteen vaikuttavat myös yksilön työn ilo ja uratoiveet. (Valtiokonttori 2013.)

Työpaikka on yhteisö, jossa on sosiaalista kanssakäymistä ja siellä vallitsee yhteenkuuluvuuden tunne. Toimiva työyhteisö on työssä pysymisen ja laadukkaan työn perusta. Mikäli työyhteisö ei toimi, sitä on aina mahdollista kehittää paremmaksi. (Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry b.) Jokainen työyhteisön jäsen pystyy vaikuttamaan omaan työyhteisöönsä niin positiivisesti kuin negatiivisestikin. Hyvässä ja toimivassa työyhteisössä tuottavuus ja viihtyisyys lisääntyvät ja ihmiset ovat sitoutuneita ja tyytyväisiä työhönsä. Tietenkin työntekijän tulee kokea myös työ mielekkääksi eikä sen tule ainoastaan turvata jokapäiväistä toimeentuloa. Hyvässä työyhteisössä työntekijät ovat tietoisia asetetuista tavoitteista ja he tekevät oman osansa, jotta ne saavutetaan. (Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK 2012.)

Yrittäjän tukiverkosto koostuu monista tärkeistä asioista kuten omasta perheestä ja läheisistä, mahdollisista liikekumppaneista, työyhteisöstä tai erilaisista verkostopalveluista (Yrittäjähuoltamo). Vertaisverkostot antavat yrittäjälle henkistä pääomaa. Kollegoilta saatu tuki ja arvo sekä ilojen ja surujen jakaminen ovat yrittäjän jaksamiselle ja motivaatiolle yhtä merkittäviä kuin puhdas liiketoimintahyöty. (Satuli 2010.)

Työ- ja elinkeinoministeriön vuonna 2010 teettämässä tutkimuksessa selvitettiin toimijoita, joilta naisyrittäjät olivat saaneet apua yrittäjyyteen liittyvissä kysymyksissä. Kaksi naisyrittäjää kolmesta nimesi toimijoita, joilta olivat saaneet apua. Naisyrittäjille tärkeimpiä tukitahoja olivat perhe ja toiset yrittäjät. Myös TE-keskukset, yrittäjäjärjestöt sekä yrittäjäverkostot mainittiin usein tahoina, joilta naisyrittäjät olivat saaneet apua ja tukea yrittäjyydelleen. (Jalonen, Kaleva, Palmgren & Tuomi 2010, 77.)

3.1.2 Terveys ja hyvinvointi

Terveydelle ei ole yksiselitteistä määritelmää, koska terveyteen vaikuttavat monet eri tekijät ja jokainen yksilö kokee oman terveydentilansa omalla tavallaan. Sillä on kuitenkin valtava merkitys yksilön jokaisessa elämänvaiheessa. Terveydellä voidaan tarkoittaa esimerkiksi elämän voimavaraa tai toimintakykyä, jonka avulla selviydytään arjen tavallisista askareista, koulusta, työstä ja harrastuksista. (Peda.net.)

Maailman Terveysjärjestö WHO on jakanut terveys määritelmän kolmeen osa-alueeseen: fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen terveyteen. Kaikilla osa-alueilla on merkitys määriteltäessä terveyttä ja hyvinvointia. Mikäli yhdellä osa-alueella tapahtuu negatiivisia muutoksia, kunnossa olevat osa-alueet auttavat tuomaan yksilölle kokemuksen pärjäämisestä ja toimintakyvystä. (Peda.net.) Terveys on jatkuvasti muuttuva tila, johon vaikuttavat fyysinen ja sosiaalinen elinympäristö sekä sairaudet, mutta erityisesti yksilön arvot, asenteet ja kokemukset. (Huttunen 2015a.)

Fyysinen terveys tarkoittaa koko kehon hyvinvointia. Kehon voidessa hyvin se toimii moitteettomasti. Psyykkisellä terveydellä tarkoitetaan yksilön oman itsensä arvostamista ja mielen hyvinvointia. Osana mielen terveyttä ovat tunteiden sääntely ja erilaisten tunnetilojen nimeäminen. Hyvällä itsetunnolla on psyykkistä terveyttä edistävä vaikutus. Sosiaalinen terveys puolestaan tarkoittaa mielekkäitä ja toimivia ihmissuhteita. Sosiaalisen terveyden kannalta tärkeitä taitoja ovat sosiaaliset taidot kuten kuunteleminen, keskusteleminen ja jämäkkyys. (Peda.net.)

Yksi tehokkain ja mielekkäin keino edistää toimintakykyä ja terveyttä on liikunta. Se toimii yleislääkkeenä, jolla pystytään vaikuttamaan edullisesti melko lailla kaikkiin elimistön toimintoihin. Tämän vuoksi liikunnasta käytetään nimitystä täsmäase, jonka avulla pystytään ehkäisemään tai hoitamaan mahdollisia toimintakykyä heikentäviä oireita tai muita sairauksia. (Huttunen 2015b.)

Terveysliikunnalla tarkoitetaan terveyskuntoa edistävää liikuntaa, joka edesauttaa esimerkiksi matalaa verenpainetta, auttaa painonhallinnassa sekä edistää tuki- ja liikuntaelimistön terveyttä. Terveysliikunnalla on useita edullisia vaikutuksia elimistön toimintoihin sekä stressinhallintaan. Kohtuullisesti kuormittavalla liikunnalla pystytään tehostamaan elimistön puolustusreaktioita. Säännöllisellä liikunnalla katsotaan olevan suotuisia vaikutuksia yksilön henkiseen hyvinvointiin ja mielenterveyteen. Liikunnan puutos näkyy huonona unen laatuna ja päiväaikaisena väsymyksenä. Fyysisesti aktiiviset yksilöt pystyvät hallitsemaan paremmin stressitilanteita kuin vähemmän liikuntaa harrastavat yksilöt. Liikunnalla on myös suotuisia vaikutuksia muun muassa mielialaan ja sen avulla pystytään torjumaan masennusta. (Huttunen 2015b.)

Hyviä tapoja ylläpitää terveyskuntoa ovat kuntoliikunta ja urheilu, arjen ruumiilliset työt sekä hyötyliikunta esimerkiksi työmatkoilla. On kuitenkin tärkeää, että liikuntaa tapahtuu riittävän usein ja riittävän pitkään. Liikunnan kuormituksen ei tarvitse olla liiallinen, mutta jotta liikunnasta on hyötyä, tulee sen kuormituksen olla vähintäänkin kohtalainen. Hyvin kevyt liikunta, esimerkiksi hidas kävely, ei välttämättä täytä terveysliikunnan ehtoja, mutta silläkin voi olla edistäviä vaikutuksia yksilön terveyteen. (Huttunen 2015b.)

Ihmisen hyvinvoinnin kannalta rasituksen ja levon rytmi on tärkeä, koska keskeytymätön rasitus kuluttaa liikaa ihmisen biologista ja psykologista perusjärjestelmää. Palautumista ja lepoa saattavat häiritä esimerkiksi toimimattomat työaikajärjestelyt tai työperäinen stressi. Univajeella on negatiivinen vaikutus esimerkiksi tarkkaavaisuuteen, muistiin, oppimiseen, mielialaan ja asioiden hallintaan. Ihminen on sitä herkempi univajeen vaikutuksille, mitä useampaan askareeseen hän joutuu jakamaan tarkkaavaisuuttaan. On muistettava, että lepo ei ole vain fyysistä nukkumista, vaan myös henkinen prosessi. (Työterveyslaitos a.)

Työkuormituksella tarkoitetaan työn mukana tulevaa fyysistä ja henkistä kuormitusta. Työkuormituksen ollessa kohtuullinen se edistää hyvinvointia ja työn sujumisen edellytyksiä, mutta jos kyseessä on pitkittynyt ja liiallinen työkuormitus, se voi aiheuttaa uhan yksilön työkyvylle ja terveydelle. Terveyshaittoja yksilölle voivat aiheuttaa niin ylikuormitus kuin alikuormituskin. Määrällisesti työ on kuormittavaa silloin, jos sitä on liikaa tai työ on liian kiireistä tai vaihtoehtoisesti myös silloin, kun työmäärä on liian pieni. Liian yksinkertainen tai helppo työ on puolestaan laadullisesti alikuormittavaa. (Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer ry 2017.)

3.1.3 Vapaa-aika ja loman pitäminen

Vapaa-aika on ns. omaa aikaa, joka alkaa silloin kun työaika, velvoitteet ja muut roolit päättyvät. Vapaa-ajalla on mahdollista viettää vapaasti aikaa esimerkiksi mieluisten harrastuksien, oman perheen ja läheisten parissa sekä huolehtia itsestään. Mieluiset asiat ovat keinoja ja mahdollisuuksia joiden avulla pystyy irrottautumaan työstä, ja kerryttämään käytettyjä voimavaroja. Suomen kielen sanakirja määrittää ”vapaa-ajan” olevan aikaa, jota käytetään erityisesti rentoutumiseen ja virkistäytymiseen. Tilastokeskuksen vuonna 2009 tekemän tutkimuksen mukaan suomalaisilla oli vuosituhannen alussa käytössään noin viisi tuntia vapaa-aikaa vuorokautta kohden. (Kinnunen ja Mauno 2009, 99 - 100.)

Yrittäjät saattavat nipistää mahdollisesta käytettävissä olevasta vapaa-ajasta aikaa työntekoon, koska he kantavat huolta liiketoiminnan kannattavuudesta. Jos vapaa-aikaa ei riitä perheelle ja ystäville, voi uhkana olla loppuun palaminen. Elämä ei saisi olla pelkkää työntekoa vaan siinä tulisi olla muutakin sisältöä. On tärkeätä pitää itsestään ja hyvinvoinnistaan huolta, koska se rakentaa pohjan menestykselle ja tulevaisuudelle. (Yrittäjät b.)

Yrittäjän on hyvä pystyä delegoimaan työtehtäviä ja jakamaan vastuuta myös muille, jos se on mahdollista, koska yrittäjän ei tarvitse tehdä itse kaikkea. Tällä tavalla jää myös vapaa- aikaa ja siitä pystyy nauttimaan, kun kaikki työasiat ja tekemättömät työt eivät pyöri mielessä. Jakamalla vastuuta on yrittäjän myös helpompi aloittaa vaikka uusi mielekäs harrastus, joka auttaa töistä irrottautumisessa ja jos harrastukseen on varattu tietty aika, niin samalla vapaa-ajasta tulee paremmin pidettyä kiinni. Riittävän vapaa-ajan myötä myös ihmissuhteista pystyy pitämään huolta ja ne eivät kärsi työnteon vuoksi. Oma perhe ja läheiset ystävät ovat myös erityisen tärkeä tukiverkosto ja jotta tukiverkosto toimii, tulee läheisistä pitää huolta ja käyttää ihmissuhteiden ylläpitoon aikaa. (Yrittäjät b.)

Oman jaksamisen ja hyvinvoinnin vuoksi yrittäjän on tärkeätä päättää pitää myös lomaa. Lomien pitämättömyydellä on selkeä yhteys yrittäjien terveyteen. Yrittäjä on yrityksen tärkein resurssi ja tämän vuoksi yrittäjän jaksaminen on yrityksen toiminnan kannalta erityisen tärkeää. Keskimääräisesti palkansaajilla on noin 30 - 40 lomapäivää vuodessa mukaan lukien yleiset vapaapäivät. Mutta 10 prosenttia yrittäjistä ei pidä lomaa ollenkaan koko vuoden aikana ja noin 19 prosenttia pitää puolestaan korkeintaan viikon. (Yrittäjät 2017.)

Yrittäjän on hyvä päättää hyvissä ajoin, milloin hän haluaa pitää lomaa, merkata loman ajankohta esimerkiksi kalenteriin ja pitää siitä myös kiinni. Loman ajankohta on hyvä

suunnitella siten, että se vaikuttaa mahdollisimman vähän yrityksen toimintaan. Näin yrittäjä pystyy paremmin lomallaan rentoutumaan. Yrityksen sesonkiajankohdat ovat huonoja ajankohtia pitää lomia, koska sillä on suora vaikutus yrityksen tulokseen. On hyvä ennakoida loman vaikutus yrityksen talouteen ja saada kerrytettyä vuoden myyntiä siten, että se kattaa myös loma-ajan kustannukset. Lomasta on myös hyvä ilmoittaa yhteistyökumppaneille hyvissä ajoin, jotta he osaavat myös omalta osaltaan varautua siihen. (Yrittäjät 2017.)

Mikäli yrittäjä toimii työnantajayrittäjänä ja hänellä on työntekijöitä, tulee työntekijöille ohjeistaa käytänteet lomajakson ajaksi. Yrittäjän toimiessa itsenäisesti on hyvä käydä läpi vaihtoehtoja mahdollisista henkilöistä, jotka voisivat tuurata tarvittaessa lomajakson aikana. Tietenkään yrittäjää ei voi korvata kokonaan, mutta jos on asioita, jotka on pakko hoitaa loman ajanjakson aikana, on sijaisen kanssa hyvä käydä ne läpi hyvissä ajoin ennen loman alkamista. (Yrittäjät 2017.)

Naisyrittäjien työhyvinvoinnin tutkimuksen mukaan joka seitsemäs naisyrittäjä ei ollut pitänyt lomaa viimeisen vuoden aikana. Vähintään neljän viikon pituisella lomalla oli ollut neljä kymmenestä naisyrittäjästä. (Jalonen ym. 2010, 62.)

3.2 Naisyrittäjien työssä ja arjessa jaksaminen

Työhyvinvoinnilla on suora vaikutus työssä jaksamiseen (Sosiaali- ja terveysministeriö). Työssä jaksaminen koostuu kunnollisista työoloista, työkyvystä, mielekkäästä työstä ja tarvittavasta työosaamisesta. Kunnollisilla työoloilla tarkoitetaan turvallista työpaikkaa, jossa työolosuhteet ovat kunnossa, työmäärä pysyy sopivana ja työn järjestelyt ovat kunnossa. (Julkisten ja hyvinvointialojen liitto 2015.) Työkyvyllä tarkoitetaan työn ja ihmisen voimavarojen välistä suhdetta, johon vaikuttavat terveys, toimintakyky, osaaminen sekä työolosuhteet (Työturvallisuuskeskus ttk a). Työssä jaksamiseen vaikuttavat niin työn vaativuus ja vaihtelevuus kuin uuden oppimisen mahdollisuus. Ajan mittaan muuttuvat niin yksilö kuin työkin ja tämän vuoksi asioita ei kannata pyrkiä pitämään muuttumattomina. (Julkisten ja hyvinvointialojen liitto 2015.)

Työssä jaksamista edistää yksilön motivaatio työtä kohtaan ja työn kautta koettu mielekkyys. Työssä jaksamista tukevat myös toimivat henkilösuhteet ja vuorovaikutus. Työssä jaksamiseen vaikuttavat myös yksityiselämässä tapahtuvat muutokset. Työssä jaksamisen tuntuessa vaikealta on syytä kiinnittää huomiota siihen mistä jaksamattomuus voi johtua ja minkälaisia keinoja apuna käyttäen tulisi jatkaa eteenpäin. Esimerkiksi työterveys-

huollosta voi olla apua, mikäli yksilön tilanne sitä vaatii. On kuitenkin huomioitava, että sairauspoissaolot eivät ratkaise ongelmia vaan siirtävät niitä eteenpäin. Siksi olisi hyvä ratkaista ongelmat ennen niiden paisumista suuremmiksi. (Julkisten ja hyvinvointialojen liitto 2015.)

Työ- ja elinkeinoministeriön vuonna 2010 tehdyssä tutkimuksessa selvitettiin tekijöitä, jotka auttaisivat naisyrittäjiä jaksamaan työssä paremmin. Työssä jaksamista auttaisi muun muassa työolojen parantaminen ja työssä jaksamisen tukeminen. Työolojen parantaminen koostui paremmista työvälineistä ja työskentelyolosuhteista sekä paremmasta työilmapiiristä. Työssä jaksamisen tukeminen koostui paremmasta eläketurvasta, työterveyshuollonpalveluista, mahdollisuudesta työstä irtautumiseen ja lepoon sekä mahdollisuudesta päästä kuntoutukseen ja saada tarvittaessa apua työhön. (Jalonen ym. 2010, 71.)

Eniten esille noussut yksittäinen keino tukea työssä jaksamista oli mahdollisuus työstä irtautumiseen ja lepoon, jota toivoi 48 prosenttia kaikista naisyrittäjistä. Naisyrittäjistä 39 prosenttia koki, että parempi eläketurva auttaisi jaksamaan melko paljon tai erittäin paljon. Mahdollisuus saada tarvittaessa apua työhön auttaisi jaksamaan melko tai erittäin paljon 29 prosenttia kaikista naisyrittäjistä. Yrittäjäasemalla ei ollut vaikutusta toiveisiin jaksamisen tukemisesta. Yksittäisistä tukikeinoista työterveyspalvelut auttaisivat eteenkin yksinyrittäjiä jaksamaan työssään paremmin. Yksinyrittäjistä 24 prosenttia ja työnantajayrittäjistä 12 prosenttia koki, että työterveyspalvelut auttaisivat tukemaan jaksamista. (Jalonen ym. 2010, 74 - 75.)

Nykyään arjessa jaksaminen on haaste, jonka useimmat kohtaavat enemmin tai myöhemmin (Holappa 2009). Arjessa jaksamisella tarkoitetaan tässä opinnäytetyössä ihmisen kykyä suoriutua arjen tavallisista askareista ja rutiineista ilman kohtuutonta rasitusta. Arjessa jaksamista edesauttaa omasta hyvinvoinnista huolehtiminen, liikunta, perheen ja ystävien kanssa vietetty aika, luonnossa liikkuminen sekä erilaiset harrastukset (Uusilehto 2016).

Liiketoimintaosaaminen on opeteltava muun osaamisen tavoin erikseen. Pelkästään työtä tekemällä se ei välttämättä kehity. (Viitala & Jylhä 2013.) Liiketoimintaosaaminen kattaa kaiken osaamisen ja tiedon, joita menestyksekäs yritystoiminta vaatii. Yritysten toiminnassa tämä näkyy jatkuvana kehittymisenä, muutoksena ja uudistumisena. Liiketoimintaosaaminen käy ilmi toimintaympäristön, ihmisten ja kulutustottumusten muutoksien ennakoinnissa ja ymmärtämisessä. Yllättäviin ilmiöihin ja ennakoimattomaankin kehitykseen on pystyttävä reagoimaan pikaisesti. Liiketoimintaosaaminen on myös kykyä parantaa pal-

velu- ja tuotekonsepteja niin että ne vastaavat paremmin asiakkaiden tarpeita ja odotuksia. (Humak.) Vuonna 2010 naisyrittäjistä tehdyn tutkimuksen mukaan yli puolet naisyrittäjistä koki tarvetta kehittää liiketoimintaosaamistaan ja kaksi kolmesta koki tarvetta kehittää ammatillista osaamistaan. Joka viides naisyrittäjistä arvioi paremman ammatillisen ja liiketoimintaosaamisen auttavan jaksamaan paremmin työssä. (Jalonen ym. 2010, 64.)

Osaaminen ja ammattitaito koostuvat koulutuksen ja kokemuksen tuomista taidoista, tiedoista, työkokemuksesta ja työn kehittämisestä. Koulutuksen tuoman osaamisen ja työtehtävissä tarvittavien taitojen tulee kohdata. Ammattitaidon ylläpidon edellytys on elinikäinen oppiminen. (Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry a.) Koko työuran ajan yksilön tulee kehittää omaa osaamistaan ja ammattitaitoaan joko päivittämällä, laajentamalla, syventämällä tai uudelleen suuntautumalla (Suomen ekonomit).

3.3 Yrittäjän työterveyshuolto ja sairauspäiväraha

Työterveyshuolto on toimintaa, jonka tarkoituksena on kehittää työntekijöiden terveyttä ja työoloja sekä tukea työntekijän työkykyisyyttä läpi työuran. Työnantaja suunnittelee yhdessä työterveyshuollon palveluntuottajan kanssa toiminnan sisällön ja toimenpiteet pohjautuen työpaikan tarpeisiin. (Kansaneläkelaitos 2017b.) Työterveyshuollon tavoite on luoda terveellinen ja turvallinen työympäristö, hyvin toimiva työyhteisö, työhön liittyvien sairauksien ehkäisy sekä terveyden ja työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen ja edistäminen (Kansaneläkelaitos 2017c).

Yrittäjä voi myös halutessaan järjestää itselleen työterveyshuollon ja saada siihen korvauksia Kelalta, mikäli yrittäjällä on yrittäjäeläkevakuutus. Kela korvaa yrittäjälle sairausvakuutuslain pohjalta ehkäisevästä työterveyshuollosta ja yleislääkäritasoisesta sairaanhoidosta aiheutuvia tarpeellisia ja kohtuullisia kustannuksia. (Kansaneläkelaitos 2017c.) Yrittäjän toimiessa työnantajana on hänen velvollisuutensa järjestää työsuhteessa oleville työntekijöille työterveyshuolto. Järjestämisvelvollisuutta sovelletaan työturvallisuuslain mukaisesti. Sairasvakuutuslakiin perustuen Kela on velvoitettu korvaamaan työnantajalle työterveyshuollon järjestämisestä aiheutuneet kohtuulliset ja tarpeelliset kustannukset. (Yrittäjät a.)

Työ- ja elinkeinoministeriön vuonna 2010 toteuttaman tutkimuksen mukaan kolmanneksella eli 32 prosentilla tutkimukseen vastanneista oli käytössä työterveyshuollon palvelut. Syitä siihen, miksi työterveyshuoltopalveluita ei ollut käytössä selvitettiin avoimella kysymyksellä. Vastaukset osoittavat, että työterveyshuollon tavoitteet ja sisältö olivat epäselviä niiden palvelujen piiriin kuulumattomille. (Jalonen ym. 2010, 76.)

Yrittäjän on mahdollista saada kelasta sairauspäivärahaa sairastuessaan. Kelan sairauspäiväraha korvaa työkyvyttömyydestä johtuvaa ansionmenetystä silloin, kun työkyvyttömyys kestää alle vuoden. Yrittäjän omavastuuaika pitää sisällään yleensä sairastumispäivän ja sitä seuraavat kolme arkipäivää. Päivärahan maksu aloitetaan omavastuuajan jälkeen. (Helsingin kaupunki 2017.) Yrittäjä voi saada myös sairauspäivärahaa, jos on yrittäjäeläkevakuutettu tai jos yrittäjän työpanos yritystoiminnassa on vähäistä eikä näin ollen ole velvollinen ottamaan yrittäjäeläkevakuutusta. (Kansaneläkelaitos 2017a.)

4 Naisyrittäjien työuupumus

Luku käsittelee uupumusta, työuupumusta ja sen kehitystä. Lisäksi läpi käydään työuupumuksen ennaltaehkäisy, oireet ja hoito sekä työstä palautuminen. Luku pohjautuu aiheeseen liittyvään tietoperustaan. Alaluvut etenevät uupumuksen ja työuupumuksen elinkaareen mukaisesti. Alaluku alkaa sillä, miten työuupumusta voi ennaltaehkäistä ja päättyy työuupumuksen hoitoon. Lisäksi alaluvuissa käsitellään aikaisempia tutkimuksia ja niiden tuloksia liittyen työn epävarmuuden sietämiseen ja stressiin. Tietoperusta keskittyy aiheeseen yleisesti eikä naisyrittäjien näkökulmasta, sillä juuri naisyrittäjien työuupumusta ei ole aikaisemmin tutkittu merkittävästi.

4.1 Työuupumuksen ennaltaehkäisy

Työuupumuksen ehkäisemisessä ja hoitamisessa tulisi pohtia uupumisen syitä ja taustatekijöitä, sillä ne auttavat näkemään uupumuksen laajemmin ja puuttumaan ajoissa sen syihin (Sihvonen 1997, 10). Työuupumuksen ennaltaehkäisyä miettiessä tulisi keskittyä erityisen paljon työuupumuksen ensimmäiseen vaiheeseen eli uupumukseen. Työuupumuksen syntyä tulisi pyrkiä ennaltaehkäisemään jo mahdollisimman varhaisessa vaiheessa ennen sen syntyä kiinnittämällä huomiota erityisesti stressitilanteisiin. Työuupumusta on mahdollista ehkäistä muun muassa muuttamalla työn vaatimukset kohtuullisemmiksi, pienentämällä työn määrää, hektisyyttä ja haasteellisuutta sekä kehittämällä yhteistyötä. Myös ammattitaidon ylläpito ja sen kehittäminen sekä vaikutusmahdollisuuksien parantaminen ovat hyviä keinoja ehkäistä uupumusta. Säännöllinen työn kuormittavuuden arviointi on myös hyvä keino tarkastella omaa tilannetta. (Virolainen 2012, 36 - 37.)

Työuupumusta on mahdollista ennaltaehkäistä erilaisin keinoin, esimerkiksi elämällä kokonaisvaltaista elämää ja jakamalla aika ja energia sopivasti kaikille elämänalueille sekä huolehtimalla päivittäisestä palautumisesta. Työ vaatii vastapainoksi sopivan määrän lepoa ja muuta vaihtelevaa tekemistä, joka poikkeaa työtoiminnasta. Ennaltaehkäisyä auttaa myös oman hyvinvoinnin ja kokonaiselämäntilanteen säännöllinen arvioiminen sekä mahdollisiin epäkohtiin tarttuminen. On hyödyllistä miettiä aika-ajoin, mitä voisi tehdä toisin. Tällöin voi kokeilla vaihtoehtoisia tapoja toimia. Työuupumuksen ennaltaehkäisyyn auttaa myös vertaistuki ja kokemusten jakaminen muiden ihmisten kanssa. Jos arkipäivän keinot eivät toimi ennaltaehkäisynä, voi apua hakea terveydenhuollosta, mikäli tilanne ei muuten parane. (Työterveyslaitos 2015e.)

4.2 Uupumus, työuupumus ja esiintyvyys Suomessa

Työuupumuksen ensimmäistä vaihetta voidaan kutsua uupumiseksi, joka tarkoittaa tilaa, jossa ihminen tuntee olevansa tyhjiin puristettu, eikä hänellä ole enää henkistä tai fyysistä energiaa tarttua minkäänlaisiin tehtäviin. Pelkästään uupumus ei kuitenkaan vielä tarkoita, että kyseessä olisi työuupumus. (Virolainen 2012, 35.)

Uupumusoireiden tunteminen ja tunnistaminen on tärkeää, jotta työntekijä osaa tarkkailla itseään ja ympäristöään sekä tunnistaa oman uupumuksen eri vaiheet. Tarkkailu ja tunnistaminen mahdollistavat ajoissa asioihin puuttumisen ja niiden korjaamisen. Uupumisen keskeisimpiä piirteitä ovat muun muassa: tunneherkkyys, inhimillisyyden väheneminen, olemassaolon kriisi, alentunut henkinen suoritustaso, alentunut yrittämisen halu, itsenäisyyden menetys, mielihyvän tunteen ja huumorintajun katoaminen, muuttunut suhde itseensä sekä unihäiriöt. (Sihvonen 1997, 33 - 37.)

Työuupumus on pitkittyneen työstressin seurauksena kehittyvä häiriötila, jonka taustalla on usein uupumusasteinen väsymys, kyynistynyt asenne työtä kohtaan sekä heikentynyt ammatillinen itsetunto (Ahola 2015). Uupunut ihminen ei enää nauti aikaansaamisen tunteesta, sillä luottamus omaan pärjäämiseen, jaksamiseen tai ammatilliseen osaamiseen heikentyy. Uupumusasteisella väsymyksellä tarkoitetaan kokonaisvaltaista henkistä väsymystä, joka ei helpota nukkumalla. Tämän lisäksi normaali työstä palautuminen on heikompaa ja hitaampaa. Useimmiten tehtävien suorittaminen tuntuu lisäponnistelulta ja mielessä käyvät ajatukset siitä, kuinka on väsynyt koko ajan eivätkä voimat tunnu riittävän arjen askareisiin. Kyynistyminen työtä kohtaan ilmenee siten, että kokemus työn mielekkyydestä katoaa. Kyynistymisellä voi olla vaikutusta myös omaan kokemukseen työn merkityksellisyydestä. Kyynistymiseen saattaa liittyä ajatuksia siitä, että millään ei ole mitään merkitystä tai että on ihan sama, mitä tekee. Ammatillisen itsetunnon heikentyminen ilmentyy esimerkiksi ajatuksina siitä, että ei selviydy omista töistä, pelkää tekevänsä virheitä tai että ei tule jaksamaan seuraavaan lomaan saakka. Työuupumuksen taustalla on usein sekä työhön että yksilöön liittyviä tekijöitä. Uupumuksen riski kasvaa silloin, kun työn vaatimukset ovat korkeat ja voimavarat vähäiset. (Nurmi 2017, 17 - 18.) Työuupumus ei itsessään ole sairaus, mutta siinä on yhteisiä piirteitä stressin kanssa ja siihen liittyy riski sairastua esimerkiksi masennukseen, unihäiriöihin tai päihdehäiriöihin. (Ahola 2015; McCormack & Cotter 2013, 22.) Työuupumus lisää myös työkyvyttömyyden riskiä. (Ahola 2015.)

Tässä luvussa mainitut työuupumukseen vaikuttavat tekijät, hälyttävät merkit, oireet ja kehitys on kuvattu työntekijän näkökulmasta. Voidaan olettaa, että yrittäjän työuupumus syntyy pitkälti samoista tekijöistä kuin työntekijänkin. Kuitenkin yrittäjyyteen liittyy usein erilaisia riskejä ja huolia kuin pelkästään työntekijänä työskentelevällä. Yrittäjä kantaa vastuun omasta yritystoiminnastaan, sen mukanaan tuomista riskeistä sekä mahdollisten työntekijöiden hyvinvoinnista ja työn jatkuvuudesta. Voidaan olettaa, että yrittäjällä on suurempi huoli yrityksen menestyksestä kuin tavallisella palkansaajalla. Tämän lisäksi yrittäjän työpanoksella voi olla konkreettisempi vaikutus työstä syntyviin tuloksiin, joka korostuu eteenkin silloin, kun yrittäjä ei kykene tekemään omia töitään. Työnantajayrittäjillä tilanne saattaa olla hieman toinen, sillä työt voi mahdollisesti delegoida omalle työntekijälleen. Tavallisella työntekijällä ja hänen työpanoksellaan on toki vaikutus yrityksen tulokseen ja tuotantoon, mutta vastuu työn toteutumisesta ei viimekädessä ole hänen huolensa. Yrittäjillä, varsinkin yksinyrittäjillä ei välttämättä ole ketään, joka voi paikata syystä tai toisesta tekemättömäksi jääviä työtehtäviä. Tämä saattaa johtaa siihen, että oman jaksamisen rajoja koetellaan. Voidaan olettaa, että yrittäjä saattaa venyttää omia jaksamisen rajojaan, jotta suunnitellut työt saadaan tehtyä. Lisäksi lienee melko selvää, että yrittäjä joutuu sietämään stressiä, epävarmuutta ja huolta mahdollisesta epäsäännöllisestä toimeentulosta tavallista enemmän.

Työ- ja elinkeinoministeriön vuonna 2010 teettämän tutkimuksen mukaan naisyrittäjien työhön liittyvään epävarmuuteen sisältyivät muun muassa epävarmuus työn riittävyydestä, töiden vaikea ennakointi ja taloudellinen vastuu. Työhön liittyvään epävarmuuteen sisältyvistä yksittäisistä asioista taloudellinen vastuu häiritsi, huolestutti tai rasitti melko paljon tai erittäin paljon reilua kolmannesta vastanneista naisyrittäjistä. Yksinyrittäjien ja työnantajayrittäjien välillä ei ollut suuria eroja liittyen epävarmuuden kokemiseen. (Jalonen ym. 2010, 38 - 39.)

Vuonna 2011 kolme prosenttia naisista kärsi vakavasta ja 24 prosenttia lievästä työuupumuksesta (Ahola 2015). Tyypillinen työuupumukseen johtava tilanne on seuraava: hyvä ja motivoitunut työntekijä, jolla on kunnianhimoiset ammatilliset tavoitteet, kärsii epäsuotuisista työolosuhteista, jotka eivät auta tavoitteiden saavuttamisessa, eikä työntekijällä ole käsissään oikeita ja riittäviä selviytymiskeinoja tilanteen ratkaisemiseksi. Työuupumus on vähäisintä työntekijöillä, joilla on työssään hyvät vaikutusmahdollisuudet ja vähäiset vaatimukset. Koulutuksen on todettu lisäävän työkyvyn määrää, sillä koulutus antaa valmiuksia ylläpitää toimintakykyä. Koulutus tuo lisäksi ammatillista osaamista, joka tukee työmotivaatiota sekä työn hallintaa. (Virolainen 2012, 36.)

4.3 Työuupumukseen vaikuttavat tekijät

Työuupumuksen taustalta löytyy yleensä motivoituneen työntekijän ja hyvinvoinnin kannalta epäedullisten työolosuhteiden välinen ristiriita. Tämä tila on päässyt kehittymään työuupumukseksi, koska tilanteeseen ei ole löydetty ratkaisua työntekijän tai työyhteisön riittämättömien selviytymiskeinojen vuoksi. Työuupumukseen johtavia tekijöitä löytyy useimmiten sekä työstä että työntekijästäkin. (Ahola 2015.)

Työntekijän omat ominaisuudet kuten liialliset itselle tai työlle asetetut vaatimukset ja voimakas velvollisuudentunto sekä vähäiset tai haitalliset selviytymiskeinot stressitilassa voivat altistaa työuupumukselle. Tällaisia ominaisuuksia ovat esimerkiksi taukojen laiminlyönti tai työpäivän jatkuva venyttäminen toiveena selviytyä ylimitoitetusta työkuormasta. Työntekijän yksilölliset ominaisuudet kuten elämäntilanteeseen vaikuttavat tekijät eivät yleensä yksinään aiheuta työuupumusta vaan niillä on yhteisvaikutus työolojen kanssa. Kun työkuormitus on liian raskasta, yksilölliset ja elämäntilanteeseen liittyvät tekijät voivat nopeuttaa tai hidastaa työuupumuksen kehittymistä. (Ahola 2015.)

Liiallinen työuupumus voi johtua monista eri syistä. Työuupumuksen yleisimpiä syitä ja taustatekijöitä voi olla esimeriksi työtehtävä, työolosuhteet, työntekijä, työyhteisö, tähänastinen työura, nykyinen elämän tilanne tai aikaisempi elämä. Jokaisen työuupumuksen taustalla on kuitenkin aina tapauskohtaiset syyt ja tekijät, jotka ovat yliväsymyksen juuret ja ylläpitävät tekijät. Työtehtävät voivat olla liian uuvuttavia kolmella tavalla: työtä voi olla liikaa, se on liian haastavaa tai siinä on ristiriitaisia elementtejä. Useimmiten työuupumuksen taustalla on kuitenkin liiallinen työmäärä. (Luukkala 2011, 59.)

Työuupumukseen vaikuttava tekijä on myös sukupuoli. Naiset uupuvat miehiä enemmän, mutta pystyvät kuitenkin käsittelemään vaikeuksiaan ja puhumaan niistä sekä itsestään miehiä avoimemmin. Sukupuolten väliset erot työuupumuksen kokemisessa voi johtua muun muassa naisten ja miesten työmäärän epätasaisesta jakautumisesta työssä, kotona ja harrastuksissa. (Sihvonen 1997, 25.)

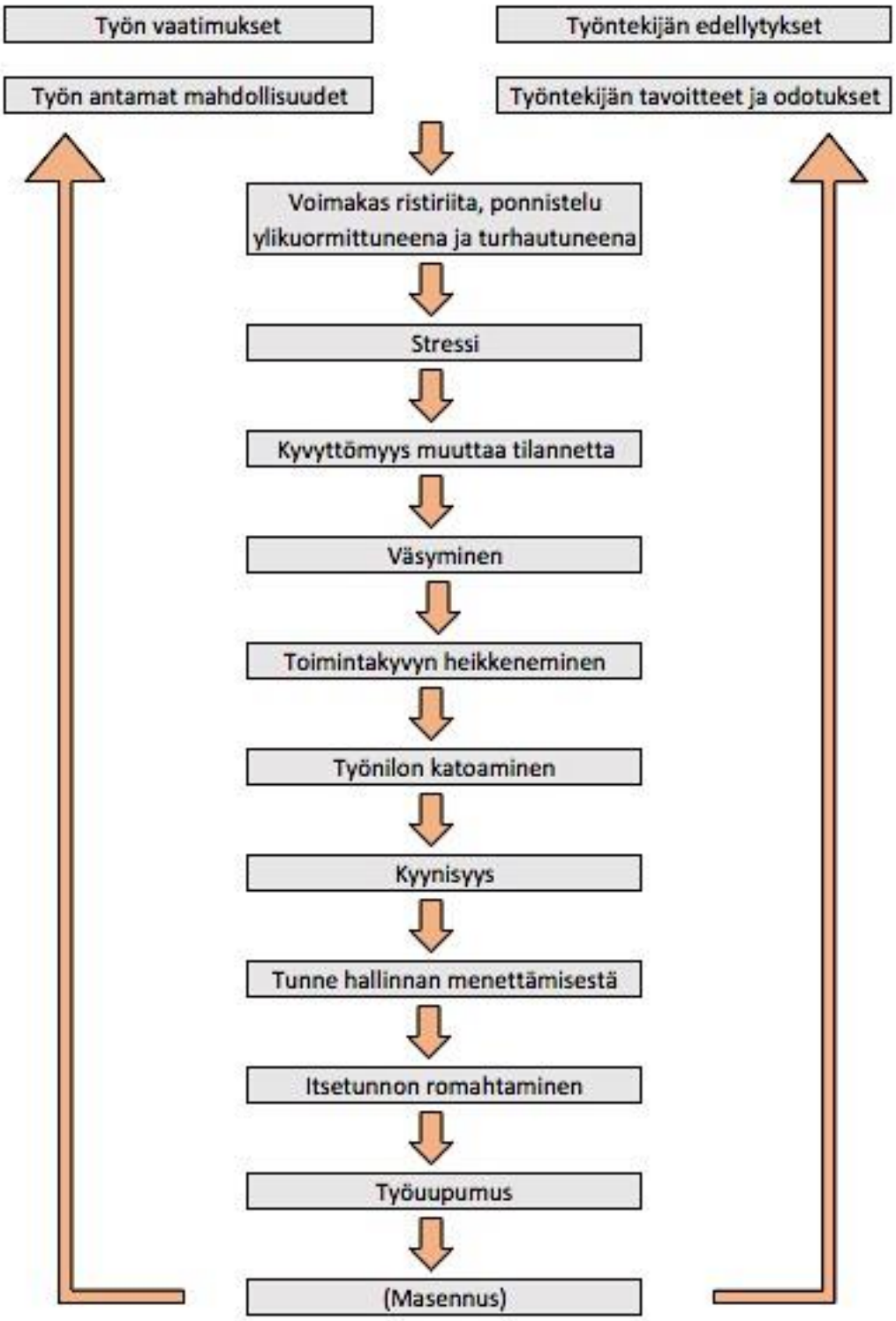
4.4 Työuupumuksen oireet ja kehitys

Työuupumuksen ydinoireita ovat voimakas yleistynyt väsymys eli uupumus, kyynistyminen ja ammatillisen itsetunnon heikentyminen, kuten kuviossa kolme on esitetty. Yleistynyt väsymys tarkoittaa sellaista väsymystä, johon lepo ei auta ja uni ei virkistä, eikä sille löydy selkeää syytä. Kyynistyminen tarkoittaa, ettei oma työ tunnu enää niin tärkeältä kuin

ennen ja asenne työtä kohtaan saattaa muuttua negatiiviseksi. Ammatillisen itsetunnon heikentyminen tarkoittaa sitä, että työntekijä alkaa ajatella olevansa muita huonompi työntekijä ja huonompi työntekijä kuin mitä itse oli ennen. Yleisimmin oireista ensimmäinen on uupumus, sitten kyynistyminen, jonka jälkeen tulee ammatillisen itsetunnon heikentyminen. Ihminen voi kuitenkin olla uupunut, vaikka kokisi edellä mainituista oireista vain yhtä. Työuupumus voi aiheuttaa myös somaattisia oireita kuten univaikeuksia, sydämen rytmihäiriöitä tai selkäkipuja. (Mehiläinen 2017.)

Kuvio 3. Työuupumuksen ulottuvuudet (Virolainen 2012, 35 - 36)

Työuupumus on mahdollista tunnistaa erilaisten merkkien avulla. Työuupumuksesta kärsivästä voi tuntua ahdistavalta ja vaikealta lähteä töihin, elämä tuntuu suorittamiselta sekä merkityksellisyyden tunne on hukassa. Töissä on vaikea saada asioita aikaiseksi ja olo on riittämätön, jonka lisäksi keskittyminen on vaikeaa ja hoidettavia asioita unohtuu. Useimmiten myös virheitä tekee aiempaa enemmän, jonka vuoksi ammatillinen itsetunto voi olla koetuksella. Merkki työuupumuksesta on myös väsynyt ja innoton olo, huono tuulisuus, turhautuneisuus, ärtyneisyys sekä kyynisempi ajattelutapa. Tästä johtuen myös mieluisat asiat jäävät, koska energia ei tunnu riittävän kaikkeen. Edellä mainittujen lisäksi unen saanti on vaikeampaa ja nukahtaminen saattaa kestää eikä uni tunnu palauttavalta. (Toikka 2017.)



Kuvio 4. Työuupumuksen kehittyminen (Kalimo ja Toppinen 1997, 12)

Työuupumus kehittyy asteittain, kuten kuviosta neljä ilmenee. Työuupumuksen kehitys alkaa tyypillisesti väsymyksellä, joka kasautuu pikkuhiljaa, kun jokaisen lepohetken ja loman aikana elpyminen jää kesken. Uupumusasteiseksi edennyt väsymys on yleistynyttä, joka hetkessä tuntuvaa, eikä liity suorainaisesti kuormitushuippuihin. Tällöin kaikki tekeminen

tuntuu käyvän yli omien voimien. Kun ihminen kokee vaatimukset ja paineet kohtuuttomiksi ja ymmärtää ettei tule selviämään niistä, hän alkaa suojautua väsymystä, huolta ja syyllisyyttä vastaan. Tästä seuraa torjuva ja vähitellen kyynistyvä, työn merkitystä kyseenalaistava asennoituminen. Omassa käytöksessä tapahtuvat muutokset ovat vieraita alun perin työkeskeisen ihmisen minäkuvalle. Muutokseen liittyy tavallisesti hämmennystä ja saa ihmisen miettimään, miten minusta on tällainen tullut. Kun kaikkeen edellä mainittuun liittyy tunne, ettei suoriudu työstään haluamallaan tavalla ja että on työroolissaan taantumassa, romahtaa ammatillinen itsetunto. (Kalimo ja Toppinen 1997, 13.)

4.4.1 Stressin syyt ja stressin lievittäminen

Stressi on tilanne, jossa sopeutumiseen käytettävät voimavarat ovat ylittyneet tai tiukoilla yksilöön kohdistuvien suurien haasteiden ja vaatimuksien vuoksi. Mikään yksittäinen ärsyke ei sinänsä yksin laukaise stressiä, vaan yksilön reaktioon vaikuttaa henkilön vastustus- ja sietokyky ja erityisesti asenne ja näkökulma. Kaikki yksilön kokema stressi ei ole haitallista. Keskeisenä tekijänä on, onko stressi väliaikaista vai jatkuvaa. Yksilö kestää paljon paremmin stressiä, joka on määräaikaista. Tilapäinen ja lyhytkestoinen stressi ei yleensä aiheuta ongelmia, kun taas pitkäkestoinen stressi voi olla vaarallista monella eri tavalla. (Mattila 2010.)

Stressiä voivat aiheuttaa esimerkiksi työ tai työttömyys, jatkuva kiire, liiallinen vastuu, melu, äkilliset elämänmuutokset tai perheessä esiintyvät ongelmat. Stressin voivat aiheuttaa myös erilaiset äkilliset traumaattiset tapahtumat kuten lähimmäisen kuolema tai onnettomuus. Äkilliset traumaattiset tapahtumat voivat laukaista akuutin stressihäiriön tai traumaperäisen stressihäiriön. Työelämässä stressin aiheuttajia voivat olla muun muassa kohtuuttomat vaatimukset, työn hallinnan menettäminen, ihmissuhdeongelmat, tuen puute, epäoikeudenmukaisuus, kiusaaminen, arvostuksen tai vastavuoroisuuden puute, epäreilu kohtelu, syyllisyys tekemättömistä töistä ja epämääräinen työnjako. Vakavan stressitilan mukana tulevia oireita ovat masennus ja työuupumus, päihteiden väärinkäyttö ja itsetuhoiset ajatukset. Stressi voi näkyä sosiaalisen elämän alueella muun muassa parisuhde- ja perheongelmina tai eristäytymisenä. (Mattila 2010.)

Erilaisia keinoja stressioireiden lievittämiseen on esimerkiksi huolien jakaminen läheisten kanssa, asioiden vatvomisen vähentäminen, riittävä lepo sekä nykytilanteessa että ennakoivasti, säännöllisen liikunnan harrastaminen, ihmissuhteiden hoitaminen ja huonoihin työoloihin puuttuminen. (Mattila 2010.)

Työ- ja elinkeinoministeriön vuonna 2010 toteuttamasta tutkimuksesta käy ilmi, että lähes puolet naisyrittäjistä (46 %) koki melko vähän stressiä tai heillä ei ollut lainkaan stressin tuntemuksia. Sen sijaan joka viides (18 %) naisyrittäjistä koki melko paljon tai erittäin paljon stressiä. Eniten stressiä naisyrittäjille aiheuttivat muun muassa taloudellinen vastuu, kiire ja tekemättömistä töistä kertynyt paine sekä epävarmuus työn riittävyydestä. Lisäksi oman sairastumisen mahdollisuus aiheutti huolta naisyrittäjille. (Jalonen ym. 2010, 33.)

Negatiivinen stressi tarkoittaa tunnekokemusta, joka syntyy, kun työn vaatimukset ja työntekijän voimavarat ovat epätasapainossa, oli kyse mistä ammatista tahansa. Myönteisenä kokemuksena stressi viittaa ponnisteluihin ja tyydytykseen, jota saa saavuttaessaan tavoitteita. Kohtuullinen työstressi toimii positiivisena voimavarana työssä ja auttaa pitämään työmotivaatiota yllä. Tasainen työ, joka ei koettele ihmistä ammatillisesti, johtaa usein kyllästymiseen, sillä se turhauttaa eikä tuo ponnistelun tai onnistumisen kokemuksia. Motivaatiota työlle antavat haasteet ja onnistumisen kokemukset. Työhön vaikuttamismahdollisuudet ja kokemus työn hallinnasta tukevat ammatillisen kyvykkyyden tunnetta ja näin ollen vähentävät stressin kumuloitumisen riskiä. Myönteinen stressi on tyypillisesti jaksottaista ja on sidoksissa tiettyyn ajanjaksoon tai hetkeen. Kuluttava stressi on kokonaisvaltaisempi tunne ja saattaa seurata sille altistunutta joskus jopa sairaslomista huolimatta. Negatiivinen ja psyykkinen stressi syntyy, kun työtilanteen haasteet tai uhat ylittävät kerta toisensa jälkeen työntekijän selviytymiskeinot. Negatiivinen työstressi voi johtaa uupumiseen ja sitä kautta loppuun palamiseen. (Nissinen 2007, 26-27.)

4.4.2 Masennus

Uupumus ja masennus jakavat yhteisiä piirteitä, mutta eroavat kuitenkin toisistaan. Masennukseen liittyy syyllisyyden tunteita, kun taas uupumukseen vihan tunteita. Uupumus liittyy ennemminkin työhön ja työtilanteisiin. Sen sijaan masennus heijastuu laajalti lähestulkoon kaikkiin elämäntilanteisiin. Työuupumus voi kuitenkin olla yksi reitti masennukseen. Masennuksesta voidaan käyttää myös termiä ammatillinen masennus, jonka oireita ovat esimerkiksi yliväsymys, tunteettomuus ja tehottomuus työssä. Ammatillisessa masennuksessa ihminen ajattelee olevansa epäpätevä työssään. (Sihvonen 1997, 37-38.)

Masennus on jaettu kolmeen vaikeusasteeseen: lievä tai heikko, keskivahva tai keskivaikea taikka vakava tai syvä. Jokainen ihminen on ajoittain lievästi masentunut, mikä ei kuitenkaan vaadi hoitoa. Masennuksen keskeisiä oireita ovat alakuloinen mieliala, kielteiset ajatukset itsestä, kokemuksista ja tulevaisuudesta, elämänhallinnan tunteen menettäminen, päättämättömyys, kehonkuvan muuttuminen, lisääntynyt riippuvuuden tunne sekä haitallinen väsymys. (Sihvonen 1997, 38.)

4.5 Työstä palautuminen ja työuupumuksen hoito

Työuupumuksessa sekä masennuksessa unihäiriöt ovat tyypillisiä. Uupunut ihminen saattaa herätä säännöllisesti kesken unien, eikä saa tämän jälkeen enää nukutuksi. Jatkuva unettomuus vaikuttaa jokaiseen elämän osa-alueeseen. Työtä ajatellen ihminen on väsynyt ja ärtyisä sekä yleiskunto laskee, sillä uni eheyttää ja elvyttää kehon toimintoja. (Sihvonen 1997, 36.)

Ihmisen on tärkeää huolehtia omasta palautumisesta päivittäin. Hyviä keinoja huolehtia omasta palautumisesta on noudattaa työaikoja, levätä riittävästi sekä ylläpitää terveellisiä elämäntapoja. Lisäksi on hyvä tehdä jotain itselleen mieluisaa ja virkistävää vapaa-ajalla vastapainona työlle, mahdollistaakseen voimavarojen riittävyyden. (Ahola 2015.)

Työn ja vapaa-ajan hyvä ja selkeä erottaminen ja tasapainossa pitäminen edistävät elpymistä työkuormituksesta, kun taas työpäivien venyminen ja epäsäännölliset työajat vaikeuttavat sitä. Mikäli onnistuu unohtamaan työn päivän päätteeksi kohtuuajassa, nauttimaan olemisesta ja tekemisestä vapaa-aikana sekä elämään sovussa läheisten kanssa, on taito palautua työn aiheuttamasta kuormituksesta. (Luukkala 2011, 67 - 68.)

Ihminen on levon ja palautumisen tarpeessa, mikäli tuntee väsymystä, epävarmuutta, ärtymystä tai haluaa vetäytyä ihmissuhteista. Edellä mainittuihin asioihin on kiinnitettävä huomiota, jotta voi ennaltaehkäistä liiallisen väsymyksen ja palautua riittävästi. Väsymyksen tunne ilmenee esimerkiksi siten, että on toistuvasti kohtuuttoman väsynyt työpäivän jälkeen, eikä jaksa tehdä juuri mitään loppupäivänä. Tämä heikentää kokonaiselämän kannalta elämänlaatua ja on merkki ei-toivotusta tilasta. Kohtuuton epävarmuus on myös merkki palautumisen tarpeen suuntaan. Tällöin pienetkin päätökset saa aikaan kohtuutonta epävarmuutta ja aiheuttaa tehtävän lykkäämistä tuonnemmaksi. Kohtuuton ärtyneisyys ja herkkähipiäisyys ovat myös merkkejä levon tarpeesta. Tällöin rakentava kritiikki otetaan vastaan henkilökohtaisena loukkauksena ja ihminen muuttuu hyökkääväksi muita kohtaan. Palautumisen tarvetta osoittaa myös se, että ihminen ei kykene nauttimaan ihmissuhteistaan, vaan vetäytyy niistä työväsymyksen takia. Silloin sosiaalinen hapenottokyky on heikentynyt ja muut ihmiset tuntuvat vaativilta ja hankalilta. (Luukkala 2011, 57.)

Pysyvä toipuminen työuupumuksesta edellyttää työntekijän voimavarojen vahvistamista ja työperäisten taustatekijöiden korjaamista. Niin kauan, kun työntekijä on toimintakykyinen, keskitytään työtilanteen arvioimiseen ja muutosten aikaansaamiseen työntekijän ja lä-

hiesimiehen kesken. Samaan aikaan työntekijän on hyvä keskittyä tekemään elämäntapamuutoksia. (Ahola 2015.) Pelkästään itsehoito ei kuitenkaan aina riitä. Saattaa olla tarpeellista ottaa yhteyttä työterveyshuoltoon ja mennä keskustelemaan omasta tilanteesta työterveyshoitajan tai työterveyslääkärin kanssa. Työterveyshoitajat, -lääkärit ja -psykologit ovat tottuneet käsittelemään työssäjaksamiseen liittyviä aihealueita. (Nurmi 2017, 20 - 21.)

Kun kuormittava tilanne jatkuu pitkään, on asiasta hyvä keskustella esimiehen kanssa. Lähiesimiehen työtehtäviin kuuluu huolehtia siitä, että työstä ei koidu vaaraa työntekijän terveydelle ja turvallisuudelle. Työntekijä ja esimies voivat yhdessä miettiä, miten työtä kannattaisi järjestää, jotta työntekijä pystyy suoriutumaan työtaakastaan ja viihtymään työssä. (Työterveyslaitos b.)

Työterveyslääkärin vastaanotolle kannattaa hakeutua, mikäli työkyky on selkeästi alentunut tai on huolestunut omasta terveydestään. Työterveyslääkäri pystyy arvioimaan terveydentilaa, työolojen vaikutusta terveyteen sekä mahdollisen hoidon tarvetta. Pitkittyneeseen työuupumukseen voi liittyä sairauksia tai mielenterveysongelmia kuten masennusta, ahdistushäiriötä ja uniongelmia, jonka takia työuupumuksen yhteydessä on hyvä selvittää, onko henkilöllä samanaikaisesti muita sairauksia. (Ahola 2015.) Keskustelutukea työuupumuksen oireisiin voi hakea myös kunnallisten terveyspalveluiden puolelta (Nurmi 2017, 20 - 21).

Työterveyslääkäri pystyy parhaiten arvioimaan sairausloman tarpeen. Työuupumus yksin ei kuitenkaan ole peruste sairauslomaan, kun taas työuupumukseen liittyvät oireet kuten unettomuus, ahdistuneisuus, keskittymis- ja muistivaikeudet saattavat vaatia lääketieteellisiä hoitotoimenpiteitä. Mikäli työuupumukseen liittyvät oireet selkeästi alentavat tai rajoittavat työstä selviytymistä, lyhytaikainen sairausloma voi olla aiheellinen. Sairauslomaa määrätessä oireiden on täytettävä jonkin sairauden kuten ahdistuneisuushäiriön tai masennustilan diagnostiset määritteet. (Ahola 2015.)

Uupuneen oloa voi helpottaa ja vointia kohottaa esimerkiksi järjestämällä työtä ja muokkaamalla työssä jaksamista tukevia tekijöitä niin, että sairauslomaa ei edes tarvita (Nurmi 2017, 20 - 21). Työuupumuksesta toipumiseen tarvitaan aina paneutumista sekä muokkausta työkuormitukseen ja stressinhallintakeinoihin. Silloin työterveyspsykologin asiantuntemus voi olla tarpeen. Työterveyshuollon avulla voidaan myös järjestää työterveysneuvottelu yhdessä työntekijän sekä esimiehen kanssa. Työterveysneuvottelun ideana on sopia terveyttä ja työhyvinvointia tukevista työjärjestelyistä. (Ahola 2015.)

Edellä mainittu työuupumuksen havaitseminen ja hoito on kuvattu työntekijän näkökulmasta olettaen, että käytössä on työterveyshuolto. Voidaan olettaa, että yrittäjän polku työuupumuksen hoitoon on erilainen. Yrittäjällä ei useimmiten ole esimiestä, jonka kanssa keskustella esimerkiksi työn kuormittavuudesta, työssä jaksamisesta tai voimavarojen vahvistamisesta. Sen lisäksi, että yrittäjät eivät voi keskustella ongelmistaan esimiehen kanssa, ei myöskään esimies voi huomata yrittäjän merkkejä työuupumuksesta. Yrittäjät saattavat tehdä töitä yksin, jolloin kukaan työyhteisöstäkään ei voi laittaa merkille työkaverin mahdollista työuupumusta. Esimiehen ja konkreettisen työyhteisön lisäksi yrittäjillä ei välttämättä ole käytössään työterveyshuoltoon sisältyviä palveluja, jolloin suora ohjaus työterveyteen ei ole mahdollinen polku työuupumuksen hoitoon. Voidaan olettaa, että yrittäjien tapauksessa mahdollinen korvaaja työterveyshuollon palveluille ovat esimerkiksi kunnallisen puolen terveyspalvelut sekä yksityiset terveyspalvelut. Joillakin yrittäjillä saattaa olla vakuutus, joka kattaa myös erilaisten terveyspalveluiden käytön. Vaikka työterveyspalvelut saattavatkin puuttua yrittäjiltä, heillä on kuitenkin mahdollisuus käyttää kunnan tarjoamia palveluita. Ehkä suurin riski yrittäjän kohdalla on siinä, tunnistaako hän omia oireitaan työuupumukseksi. Kyselyymme vastaajista osa voi olla myös työnantajayrittäjiä, joka tarkoittaa sitä, että heillä on esimiehen työtehtäviin kuuluvia velvollisuuksia liittyen työuupumukseen hoitoon ohjaukseen.

5 Tutkimusmenetelmä ja tutkimuksen toteutus

Tässä opinnäytetyössä käytettiin kvantitatiivista tutkimusmenetelmää. Kvantitatiivinen tutkimus on numeerisesti suuri ja edustava otos, joka kuvaa ilmiötä numeerisen tiedon pohjalta. Kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä tuntui meille luontevimmalta tavalta toteuttaa tutkimus, sillä se tarjoaa mahdollisuuden saada suuria vastausmääriä nopeasti ja näin ollen sopi parhaiten työmme tavoitteen saavuttamiseksi. Kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä rajattiin hetki alkuun pois, sillä se on harkinnanvaraisesti koottu suppea näyte, jonka tarkoituksena on ymmärtää ilmiöitä pehmeän tiedon pohjalta (Heikkilä 2008, 17).

5.1 Kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus

Kvantitatiiviselle tutkimukselle keskeisiä piirteitä ovat johtopäätökset aiemmista tutkimuksista, aiemmat teoriat sekä käsitteiden määrittely. Se perustuu mittaamiseen, jonka tavoitteena on tuottaa perusteltua, luotettavaa ja yleistettävää tietoa. Tutkimusmenetelmän avulla etsitään vastauksia esitettyihin tutkimuskysymyksiin, määrällisessä eli numeerisessa muodossa. Määrällisessä tutkimuksessa saadut tulokset havainnollistetaan luvuin ja prosentein. (Hirsjärvi ym. 2008, 140; Kananen 2011, 18.) Kvantitatiivinen tutkimus pyrkii yleistämään tuloksia tarkoittaen sitä, että pienen joukon eli otoksen vastaajien edellytetään edustavan koko joukkoa eli perusjoukkoa, jota kyseinen ilmiö koskettaa. Kvantitatiivisen tutkimuksen yksi perusedellytys on kuitenkin se, että otannan on oltava riittävän suuri, jotta saadut tulokset ovat tarpeeksi luotettavia ja ne on mahdollista siirtää koskemaan koko perusjoukkoa. (Kananen 2011, 17 - 18.)

Tutkimustyypiksi valitaan tutkimuskysymyksiä parhaiten palveleva vaihtoehto. Tutkimustyypiksi valikoitui survey eli kartoitus. Survey-tutkimus toteutetaan tyypillisesti niin, että otosyksilöt poimitaan tietystä ihmisjoukosta ja aineisto kerätään yksilöiltä strukturoidussa muodossa tavallisesti kyselylomaketta käyttämällä. Kerätyn aineiston avulla pyritään kuvaamaan, vertaamaan ja selittämään ilmiöitä. (Hirsjärvi ym. 2008, 130.)

5.2 Tiedonkeruumenetelmä

Tässä työssä tiedonkeruuvälineenä käytettiin strukturoitua kyselylomaketta, joka sisälsi myös avoimia kysymyksiä. Tiedonkeruumenetelmän valinta perustuu sen tehokkaaseen ja taloudelliseen tapaan kerätä tietoa silloin, kun tutkittavia on suuri määrä. Kyselytutkimuksen aineisto kerätään tutkimuslomaketta käyttäen. (Heikkilä 2008, 19.) Kyselytutkimuksen etu on laajan tutkimusaineiston kerääminen, sillä sen avulla tutkimukseen voidaan saada paljon vastaajia ja voidaan kysyä monia asioita. Kysely on menetelmänä tehokas, sillä se

säästää tutkijan aikaa ja vaivannäköä. Hyvin toteutetun kyselylomakkeen avulla vastausten saanti ja niiden käsittely on suhteellisen nopeaa, joka omalta osaltaan helpottaa ja nopeuttaa tutkijan työtä. (Hirsjärvi ym. 2008, 195.)

Kyselytutkimuksella on myös omat heikkoutensa, jotka on hyvä ottaa huomioon vastauksia käsitellessä. Tutkijalla ei ole varmuutta siitä, miten vakavasti vastaajat ovat suhtautuneet kyselyyn ja ovatko he vastanneet huolellisesti ja rehellisesti. Ei myöskään ole varmuutta siitä, onko kyselylomake aiheuttanut väärinymmärryksiä tai onko siihen vastannut oikea henkilö. Ongelma on myös se, että moni kyselyyn kutsun saanut saattaa jättää vastaamatta. (Hirsjärvi ym. 2008, 195.)

5.3 Tutkimusaineiston kerääminen

Tutkimusaineisto kerättiin verkossa julkaistavan kyselylomakkeen avulla (liite 2). Kyselylomake tehtiin suoraan verkkoon käyttäen Webropol-työkalua. Lähetimme valmiin kyselylomakkeen Suomen Yrittäjänaisille kesäkuussa, jonka jälkeen vastausaikaa oli alun perin kaksi viikkoa. Suomen Yrittäjänaiset lähettivät linkin kyselylomakkeeseen saatekirjeen (liite 1) mukana osana heidän sähköpostitse toimitettavaa jäsenpostiaan. Jäsenpostin mukana toimitettu linkki kyselylomakkeeseen lähetettiin heidän kaikille jäsenilleen, joita on yhteensä 6200. Kahden viikon jälkeen lähetimme Suomen Yrittäjänaisille tekemämme muistutusviestin, jonka he välittivät jäsenilleen. Liitteessä kolme esitetyn muistutusviestin tarkoituksena oli saada vielä lisää vastauksia, sillä saatujen vastausten määrä ei ollut riittävä kahden ensimmäisen viikon jälkeen. Kyselylomakkeen linkki oli avoinna yhteensä kuukauden verran. Kyselylomakkeeseen vastasi yhteensä 157 yrittäjänaista, joka on noin 2,53 prosenttia Suomen Yrittäjänaisten jäsenistä. Suomen Yrittäjänaisten jäsenistä 148 avasi kyselylomakkeen, mutta ei vastannut siihen. Vaikka kyselylomakkeeseen vastasi vain 157 yrittäjänaista eli 2,53 prosenttia, emme havainneet tuloksissa erityistä vinoumaa. Tuloksia käsiteltäessä selvisi, että vinoumaan vaikuttavat tekijät kuten esimerkiksi ikä ja asuinpaikka jakautuivat vastaajien kesken tasaisesti.

5.4 Kyselylomakkeen laatiminen

Tutkimusta varten laadittiin strukturoitu kyselylomake, johon kysymykset muotoiltiin avoimiksi- ja monivalintakysymyksiksi sekä asteikkoihin eli skaaloihin perustuviksi kysymystyypeiksi. Kyselylomakkeen kysymykset pohjautuvat toimeksiantajan valitsemien aihealueiden tietoperustaan. Kysymykset laadittiin yhteistyössä toimeksiantajan kanssa keskittyen siihen, mitä he halusivat saada selville tutkimuksen avulla. Kysymykset muotoiltiin mahdollisimman tarkasti, jotta vastaaminen olisi helppoa ja tulosten analysointi olisi mahdollisimman vaivatonta. Ennen lomakkeen lähettämistä lomake annettiin testikäyttöön

kohderyhmää edustaville henkilöille, sillä vaikka lomake olisi tehty huolellisesti, on se hyvä lähettää kohdejoukon testattavaksi, jotta saa tietoa kysymysten ja ohjeiden selkeydestä, kauanko vastaamiseen kuluu aikaa ja onko lomakkeeseen vastaaminen raskasta (Heikkilä 2008, 61). Heiltä saatujen kommenttien perusteella kysymysten asettelua muokattiin ja poistettiin muutamia kysymyksiä, jotka he kokivat tarpeettomiksi. Testivastaajilta saadun palautteen jälkeen lomake lähetettiin toimeksiantajalle tarkastettavaksi, ennen kuin lopullinen kyselylomake julkaistiin.

Tutkimuslomakkeen toinen osa on saatekirje. Saate kirjeen tarkoituksena on motivoida vastaajaa täyttämään lomake ja samalla kertoa tutkimuksen taustasta ja lomakkeeseen vastaamisesta. Saatekirje saattaa ratkaista, ryhtyykö vastaaja täyttämään lomaketta vai ei. Saatekirjeen tulee olla kohtelias, eikä se saa olla liian pitkä. Saatekirjeessä ilmoitetaan aina tutkimuksen toteuttaja, tutkimuksen tavoite, tietojen käyttötapa, mistä osoite on saatu, mihin mennessä on vastattava, kommentti tietojen ehdottomasta luottamuksellisuudesta sekä kiitokset vastaamisesta, tutkijan nimi, allekirjoitus ja yhteystiedot. (Heikkilä 2008, 61 - 62.)

Saatekirjettä tehdessä tiedostettiin, mitä kaikkea saatekirjeessä tulee yleisimmin ilmoittaa. Saatekirje tehtiin yhdessä Suomen Yrittäjänaisten kanssa ja käytiin läpi mitä he toivoivat saatekirjeen sisältävän. Lopullinen saatekirje sisältää ne asiat, jotka toimeksiantaja on siihen halunnut. Useimmiten saatekirje ei sisällä kuvaa ja mikäli mahdollisesti sisältää, on kuva yleensä neutraali, sillä kuva ei saisi tuoda mielikuvia puolesta eikä vastaan. Toimeksiantajamme kuitenkin toivoi saatekirjeeseen kuvaa, joka herättäisi mielenkiintoa tutkimusta kohtaan. Näin ollen saatekirje sisältää myös kuvan. Lopullinen saatekirje on siis muodostunut toimeksiantajan toiveita kuunnellen. Toimeksiantaja tuntee yhdistyksen viestintäkulttuurin ja tietää, miten he pystyvät parhaiten puhuttelemaan jäseniään.

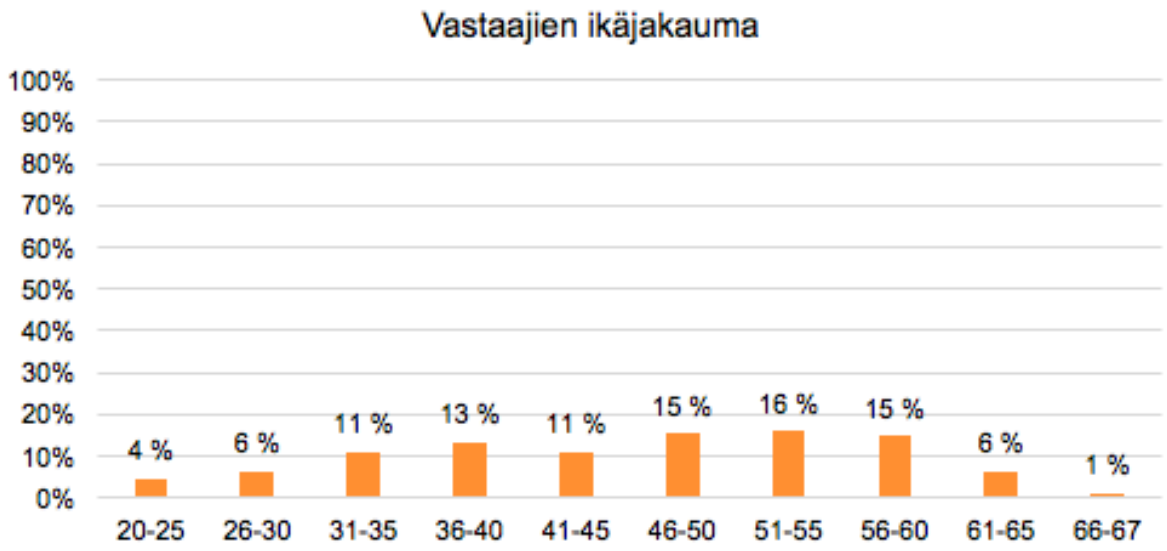
6 Tulokset

Tässä luvussa kerromme vastaajien taustatiedot, minkä jälkeen esittelemme tulokset alaongelmien mukaisessa järjestyksessä. Aineisto on analysoitu käyttämällä Webropol- ja Excel-työkaluja. Kyselytutkimuksen tulokset siirrettiin Webropolin muodostamasta raportista Exceliin, jossa tulokset käsiteltiin lopulliseen muotoon. Tulokset on esitelty kirjallisen muodon lisäksi myös havainnollistavien pylväsdiagrammien avulla. Kysymyksistä osa oli pakollisia, jolloin vastaajien määrä niissä kysymyksissä pysyy samana. Osaan kysymyksistä vastaaminen oli vapaaehtoista, minkä vuoksi vastauksien määrä niissä kysymyksissä vaihtelee. Kyselylomakkeen kysymykset 22 ja 32 päätettiin rajata pois jälkikäteen. Kysymys 22 jätettiin pois sen epäolennaisuuden vuoksi ja kysymyksellä 32 emme saaneet tutkimukseen olennaisesti liittyviä vastauksia.

Kysymykset joihin vastasi vähemmän kuin kaikki 157 on merkitty tuloksissa erikseen.

6.1 Vastaajien taustamuuttujien ja yrittäjyystaustan esittely

Kyselylomakkeen viisi ensimmäistä kysymystä kartoittaa vastaajan taustatietoja. Kyselylomakkeen taustatietoihin lukeutuu ikä, asuinkaupunki, koulutus sekä harrastukset. Kysyimme myös, onko vastaajalla lapsia ja jos on niin kuinka monta.



Kuvio 5. Vastaajien ikäjakauma

Yrittäjänaisista ikää koskevaan kysymykseen vastasivat yhtä lukuun ottamatta kaikki. Vastaajia löytyi aina 20-vuotiaasta 67-vuotiaaseen saakka, kuten kuviosta viisi ilmenee. Naisyrittäjien keski-ikä oli 46 vuotta. Vastaajista 16 prosenttia edusti 51 - 55-vuotiaiden yrittäjänaisten joukkoa. Yrittäjänaisista 15 prosenttia oli iältään 46 - 50 vuotiaita. Samaa prosenttiosuutta edustivat myös 56 - 60-vuotiaat vastaajat. Muuten kyselyyn vastaajat edustivat kaikkia ikäryhmiä. (Ks. 2.1.)

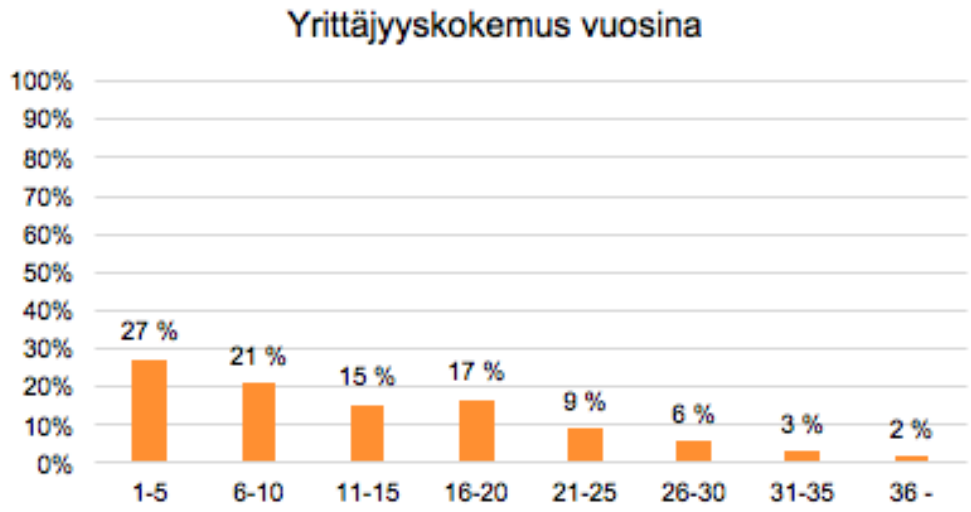
Yrittäjänaisten kotipaikkakunnat jakautuvat melko tasaisesti ympäri Suomea. Kuitenkin oli havaittavissa, että isommat paikkakunnat olivat paremmin edustettuna yrittäjänaisten keskuudessa. Prosentuaalisesti selkeästi eniten yrittäjänaisia asuu Uudellamaalla (25 %). Myös Keski-Suomen (12 %) ja Varsinais-Suomen alueilla (11 %) asuu melko paljon naisyrittäjiä. (Ks. 2.1.)

Yrittäjänaisten koulutuksen taso on hyvällä mallilla. Kaikki kyselytutkimuksessa olevat koulutusvaihtoehdot olivat edustettuna, mutta suurin osa vastanneista (71 %) oli suorittanut ammatillisen koulutuksen tai alemman korkeakoulututkinnon. (Ks. 2.1.)

Monet yrittäjänaiset toivat vastuksissaan esille useita eri vapaa-ajan harrastuksiaan. Yrittäjänaisista 73 prosenttia kertoi harrastavansa erilaisia liikuntamuotoja vapaa-ajallaan. Vastaajista 34 prosenttia kertoi vapaa-ajan harrastuksensa olevan lukeminen ja opiskelu. Ulkoilua vapaa-ajallaan harrasti 23 prosenttia vastaajista. Muita tuloksissa esille nousseita harrastuksia olivat käsityöt ja taiteet, erilaiset yhdistystoiminnat, matkailu, musiikki ja elokuvat.

Yrittäjänaisista 74 prosentilla on lapsia. Vastaajilla on keskimäärin kaksi lasta. Lähes puolet eli 49 prosenttia yrittäjänaisten lapsista on yli 20-vuotiaita.

Kyselylomakkeen kysymykset 6 - 12 ja 14 käsittelevät yrittäjänaisten yrittäjyystaustaa. Niiden avulla haluttiin selvittää, kuinka kauan vastaaja on toiminut yrittäjänä, onko yrityksen toiminta kannattavaa ja pystyykö vastaaja elättämään itsensä yritystoiminnalla. Kysymyksillä haluttiin myös selvittää, onko yrittäjänainen yksinyrittäjä vai työnantajayrittäjä, itsenäinen yrittäjä vai ketjuyrittäjä sekä toimiiko hän päätoimisena vai sivutoimisena yrittäjänä. Yrittäjyys taustaa kartoitettiin myös selvittämällä, onko yrittäjä suorittanut yrittäjyyteen liittyviä opintoja, millä toimialalla yritys toimii ja kuinka paljon hän maksaa TYEL tai YEL-maksuja vuodessa.



Kuvio 6. Yrittäjyyskokemus vuosina

Useilla kyselytutkimukseen vastanneilla yrittäjänaisilla on vuosien kokemus yrittäjänä toimimisesta, kuten kuviosta kuusi ilmenee. Parhaimmillaan osa on toiminut yrittäjänä jo 40 vuotta. Kyselytutkimuksen vastauksista käy ilmi, että osa yrittäjänaisista on toiminut yrittäjänä vuodesta muutamaan vuoteen, kun taas osa puolestaan kymmenestä vuodesta kymmeniin vuosiin. Yrittäjänaisista 27 prosenttia on toiminut yrittäjänä yhdestä viiteen vuoteen. Vastaajista 21 prosenttia on toiminut yrittäjänä kuudesta vuodesta kymmeneen vuoteen. Vastanneista 15 prosenttia on toiminut yrittäjänä 11 - 15 vuotta ja 17 prosenttia puolestaan 16 - 20 vuotta. Loput yrittäjänaiset ovat toimineet yrittäjänä melko tasaisesti 21 vuodesta aina 40 vuoteen saakka.

Yrittäjänaisista 69 prosenttia oli melko samaa tai samaa mieltä siitä, että yrityksen toiminta on kannattavaa ja sillä pystyy elättämään itsensä. Melko eri mieltä tai eri mieltä oli 22 prosenttia siitä, että yrityksen toiminta on kannattavaa ja sillä pystyy elättämään itsensä. Vastaajista yhdeksän prosenttia ei ollut samaa eikä eri mieltä yritystoiminnan kannattavuudesta ja yritystoiminnalla elämisestä.

Yrittäjänaisista 64 prosenttia toimii yksinyrittäjinä ja loput 36 prosenttia puolestaan työnantajayrittäjinä. (Ks. 2.1.) Vastauksista käy ilmi, että suurin työntekijöiden määrä yksittäisellä yrittäjällä on 80. Keskimäärin työnantajana toimivilla yrittäjillä on 7 työntekijää, joista kuitenkin 78 prosentilla työntekijöitä on viisi tai alle. Työnantajayrittäjistä 22 prosentilla on yli viisi työntekijää (ks. 2.1). Itsenäisten yrittäjien määrä verrattuna ketjuyrittäjien määrään on merkittävän suuri. Melkein kaikki (97 %) yrittäjänaisista toimivat itsenäisenä yrittäjänä, kun loput (3 %) yrittäjät harjoittavat liiketoimintaa franchising-yrittäjyyden muodossa. Päätoimisia yrittäjiä on yrittäjänaisten joukossa huomattavasti enemmän kuin sivutoimisia yrittäjiä. Yrittäjänaisista 92 prosenttia kertoo olevansa päätoimisia yrittäjiä ja 8 prosenttia kertoo

harjoittavansa sivutoimista yritystoimintaa. Yrittäjänaisista 73 prosenttia (n = 114) oli suorittanut yrittäjyyteen liittyviä opintoja.

Tuloksia tarkasteltaessa käy ilmi, että yrittäjänaisten yritykset toimivat useilla eri toimialoilla. Suurin osa (31 %) yrittäjänaisten yrityksistä toimii henkilökohtaisia palveluita tuottavilla toimialoilla kuten esimerkiksi hius-, hoiva- ja kauneudenhoidon aloilla. Hyvinvoinnin ja terveyden toimialalla toimii 16 prosenttia yrittäjänaisten yrityksistä. Koulutuksen toimialalla toimii yrittäjänaisten yrityksistä 10 prosenttia, kuten myös vähittäiskaupan ja taloushallinnon toimialoilla. Muita vastauksissa esille tulleita toimialoja olivat esimerkiksi eläinten parissa työskentely, maahantuonti, majoitus, käsityö, vaatetus, markkinointi ja myynti sekä ravitsemus. (Ks. 2.2.)

Kyselytutkimuksessa selvitettiin myös kuinka paljon yrittäjänaiset maksavat TyEL- ja YEL-maksuja vuodessa. Kysymykseen vastasivat kaikki kyselytutkimukseen vastanneet yrittäjänaiset, mutta 14 prosenttia vastaajista ei osannut sanoa maksun määrää vuodessa. Tästä syystä tuloksissa otettiin huomioon 132 yrittäjänaisen vastaus. Yrittäjänaisten TyEL- ja YEL- maksut vuodessa vaihtelevat 115 eurosta 280 000 euroon saakka. Prosentuaalisesti suurin osa (61 %) yrittäjänaisista maksaa TyEL- ja YEL-maksuja vuodessa 1000 – 6000 euroa. (Ks. 2.6.)

6.2 Naisyrittäjiä voimannuttavat ja voimia vievät tekijät

Kyselylomakkeen kysymykset 17,18, 21, 23 ja 24 käsittelevät työssä jaksamiseen vaikuttavia tekijöitä. Kysymyksistä 17, 18 ja 21 ovat avoimia kysymyksiä, joissa vastaaja sai tuoda esille useita eri vaikuttavia tekijöitä. Kysymysten avulla haluttiin selvittää tekijöitä, joiden avulla yrittäjänaiset saavat voimaa jaksaakseen arjessa ja niitä tekijöitä, jotka vievät heidän voimavaransa. Kysymysten avulla halusimme saada myös vastauksen siihen, mitkä asiat yrittäjänaiset kokevat ongelmallisiksi, kokevatko yrittäjänaiset omaavansa tarvittavat taidot liiketoiminnan pyörittämiseen ja ehtivätkö he ylläpitämään yritystoiminnan pyörittämisen rinnalla omaa ammattitaitoaan.

Yrittäjänaisista 27 prosenttia kertoi oman perheen tuovan voimaa työssä ja arjessa jaksamiseen. (Ks. 3.2.) Vastaajista 26 prosenttia kertoi puolestaan ystävien antavan voimaa. Yrittäjänaisista neljännes (25 %) oli sitä mieltä, että harrastukset ovat voimaa tuottavia tekijöitä ja 18 prosenttia yrittäjänaisista kertoi itse mielekkään työn olevan voimaa tuottava tekijä. Vastanneista yrittäjänaisista 15 prosenttia sanoi liikunnan auttavan jaksamisessa. Vastanneista 11 prosenttia kertoi luonnon tuovan voimaa ja 10 prosenttia sanoi lemmik-

kien auttavan jaksamisessa. Vastanneista yhdeksän prosenttia oli sitä mieltä, että parisuhde ja vapaa-aika ovat voimaa antavia tekijöitä. Kaikista yrittäjänaisista kahdeksan prosenttia kertoi levon ja unen auttavan jaksamiseen. Muita vastauksissa esiintyviä tekijöitä olivat esimerkiksi lapset ja lapsenlapset, läheiset, tyytyväiset asiakkaat, vertaistuki ja verkostot sekä uuden oppiminen.

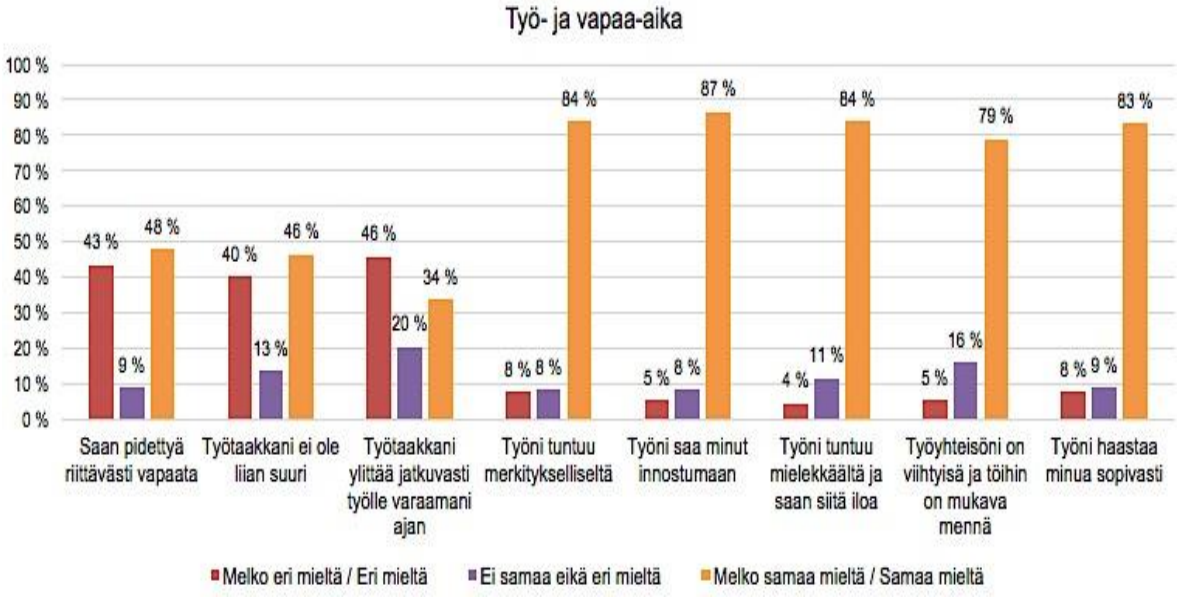
Yrittäjänaisista 18 prosenttia kertoi taloudellisten huolien vievän heidän voimansa ja 17 prosenttia kertoi kiireen olevan se tekijä, joka heikentää voimia. Vastanneista yrittäjänaisista kahdeksan prosentin mielestä byrokratia on yksi voimaa vievistä tekijöistä ja seitsemän prosentin mielestä henkilöstön erilaiset ongelmat, poissaolot, sairaslomat ja irtisanomiset ovat voimia heikentäviä tekijöitä. Vastaajista kuusi prosenttia kertoi töiden, tulevaisuuden ja taloudellisen epävarmuuden olevan voimavaroja vieviä tekijöitä kuten myös liian pitkät työpäivät ja liian suuri työtaakka. Muita esille nousseita tekijöitä olivat esimerkiksi pelko sairastumisesta, läheisestä huolehtiminen, stressi, vähäinen vapaa-aika sekä loman ja tukiverkon puute.

Vastanneista yrittäjänaisista 15 prosenttia piti korkeaa verotusta ja suuria lakisääteisiä maksuja yrittäjille ongelmallisina. Vastaajista 10 prosenttia koki ongelmallisena taloudellisen epävarmuuden. Kahdeksan prosentin mielestä ongelmana on asioiden osaamattomuus ja se, että uuden opetteluun ei saa apua keneltäkään. Yrittäjänaisista seitsemän prosenttia näki ongelmallisena sen, että työn ja vapaa-ajan välillä ei ole selkeää erottelua ja aina pitäisi olla tavoitettavissa. Vastauksissa muita esille nousseita ongelmia olivat esimerkiksi byrokratia, työllistämisen kalleus ja kannattamattomuus, huono sosiaaliturvan taso, stressi, työttömyys- ja sairauspäivärahaturvan olemattomuus, ajan riittämättömyys, jaksaminen ja vertaisverkoston puute.

Yrittäjänaisista melko moni (77 %) oli sitä mieltä, että heillä on tarvittavat taidot liiketoiminnan pyörittämiseen. Vastanneiden joukossa oli kuitenkin 23 prosenttia sellaisia henkilöitä, joilla ei ole tarvittavaa osaamista. Yrittäjänaisista 33 prosentilla ilmeni puutteita talouden hallinnassa, kun taas 31 prosentilla oli puutteita markkinoinnin ja myynnin osaamisessa. Vastanneista 11 prosentilla oli puutteita kirjanpidon ja verotuksen tekemisessä sekä tietotekniikassa. Kysymykseen vastanneista yrittäjänaisista kahdeksan prosenttia koki puutteellista osaamista johtamisessa ja organisoimisessa sekä kolme prosenttia henkilöstöhallinnossa. Muita osaamisessa ilmeneviä puutteita olivat muun muassa palveluiden hinnoittelu ja yritystoiminnan kannattavuuden arviointi. Yrittäjänaisista 81 prosenttia oli sitä mieltä, että he ehtivät ylläpitämään ammattitaitoaan. (Ks. 3.2.)

6.3 Yrittäjänaisten kokemukset omasta työhyvinvoinnista

Kyselylomakkeen kysymykset 13, 15, 16, 19 ja 20 käsittelevät työhyvinvoinnin eri osa-alueita. Kysymysten avulla haluttiin saada vastaus siihen saavatko yrittäjänaiset pidettyä riittävästi vapaa-aikaa työn ohella, millainen työtaakka heillä on ja riittääkö työlle varattu aika työtaakan hoitamiseen. Lisäksi halusimme selvittää, onko työ merkityksellistä, innostavaa, mielekästä ja tuottaako se iloa, pitävätkö yrittäjänaiset työyhteisöä viihtyisänä ja onko heistä mukava mennä töihin sekä onko työ sopivan haastavaa. Kysymyksien avulla halusimme saada vastauksia myös siihen, kuinka monta työtuntia yrittäjänaiset tekevät keskimäärin viikon aikana, ovatko yrittäjänaiset pitäneet lomaa viimeisen vuoden aikana, ehtivätkö he harrastamaan mieluista harrastusta ja huolehtimaan hyvinvoinnistaan. Halusimme myös selvittää kärsivätkö heidän ihmissuhteensa heidän työn vuoksi, jääkö heillä tarpeeksi vapaa-aikaa perheelle ja pystyvätkö he irrottautumaan työstään sekä onko heillä vertaisverkostoja.



Kuvio 7. Työ ja vapaa-aika

Kuviossa seitsemän on esitetty työtä ja vapaa-aikaa koskevien väittämien tulokset. Yrittäjänaisista melkein puolet (47 %) oli melko samaa tai samaa mieltä siitä, että he saavat pidettyä työn ohella riittävästi vapaa-aikaa. Vastaajista 43 prosenttia oli melko eri mieltä tai eri mieltä siitä, että heillä ei ole riittävästi vapaa-aikaa työnsä ohella. Loput vastaajista eivät olleet eri eikä samaa mieltä vapaa-ajan riittävyydestä. (Ks. 3.1.3.)

Yrittäjänaisista suurin osa (46 %) oli melko samaa mieltä tai samaa mieltä siitä, ettei työtaakka ole liian suuri. Samalla kuitenkin 40 prosenttia vastaajista oli melko eri mieltä tai eri

mieltä työtaakan suuruudesta. Yrittäjänaisista loput vastaajat (13 %) eivät olleet samaa eikä eri mieltä työtaakasta. (Ks. 3.1.2.)

Yrittäjänaisista 46 prosenttia oli melko eri mieltä tai eri mieltä siitä, ettei työtaakka ole niin suuri, että se jatkuvasti ylittäisi työlle varatun ajan. Vastanneista yrittäjänaisista 34 prosenttia oli melko samaa tai samaa mieltä siitä, että työtaakka on sen verran suuri, ettei työlle varattu aika riitä työtehtävien suorittamiseen. Viidennes (20 %) vastaajista ei ollut samaa eikä eri mieltä työajan riittävyydestä työtehtävien hoitoon.

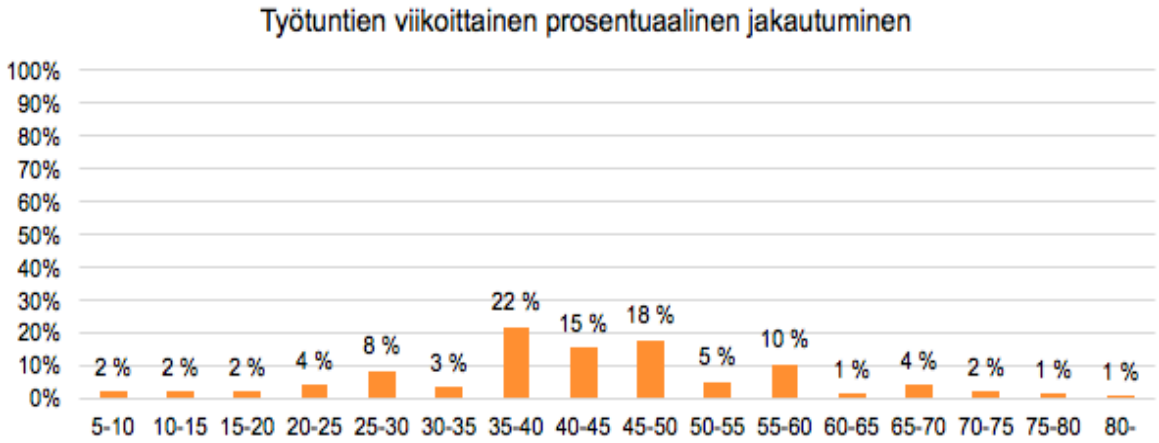
Yrittäjänaisista suuri osa (84 %) oli melko samaa tai samaa mieltä siitä, että oma työ tuntuu merkitykselliseltä. Kahdeksan prosenttia vastaajista kertoi olevansa melko eri mieltä tai eri mieltä työnsä merkityksellisyydestä. Loput vastaajista (8 %) eivät olleet samaa eikä eri mieltä heidän työnsä merkityksellisyydestä. (Ks. 3.1.1.)

Vastanneista yrittäjänaisista 87 prosenttia oli melko samaa tai samaa mieltä siitä, että heidän tekemänsä työ saa heidät innostumaan ja viisi prosenttia yrittäjänaisista oli melko eri mieltä tai eri mieltä työn tuomasta innostuksesta. Yrittäjänaisista kahdeksan prosenttia eivät olleet samaa eikä eri mieltä.

Yrittäjänaisista 84 prosenttia kertoi olevansa melko samaa tai samaa mieltä, siitä että heidän työ tuntuu mielekkäältä ja se tuottaa iloa. Vastaajista neljä prosenttia oli melko eri mieltä tai eri mieltä työn mielekkyydestä ja sen tuottamasta ilosta. Jäljelle jääneet vastaajat eivät olleet samaa eikä eri mieltä työn mielekkyydestä ja sen tuottamasta ilosta. (Ks. 3.1.1.)

Vastanneista yrittäjänaisista hyvin moni (79 %) oli melko samaa tai eri mieltä, että työyhteisö on viihtyisä ja töihin on myös mukava mennä ja viisi prosenttia oli asiasta melko eri mieltä tai eri mieltä. Vastaajista kuitenkin 16 prosenttia ei ollut samaa eikä eri mieltä työyhteisön viihtyvyydestä ja töihin menemisen mukavuudesta. (Ks. 3.1.1.)

Yrittäjänaisista 83 prosenttia oli melko samaa tai samaa mieltä siitä, että työ haastaa heitä juuri sopivan verran ja vain kahdeksan prosenttia vastaajista oli melko eri mieltä tai eri mieltä oman työn haastavuudesta. Ei samaa eikä eri mieltä oli yhdeksän prosenttia yrittäjänaisista. (Ks. 3.1.1.)

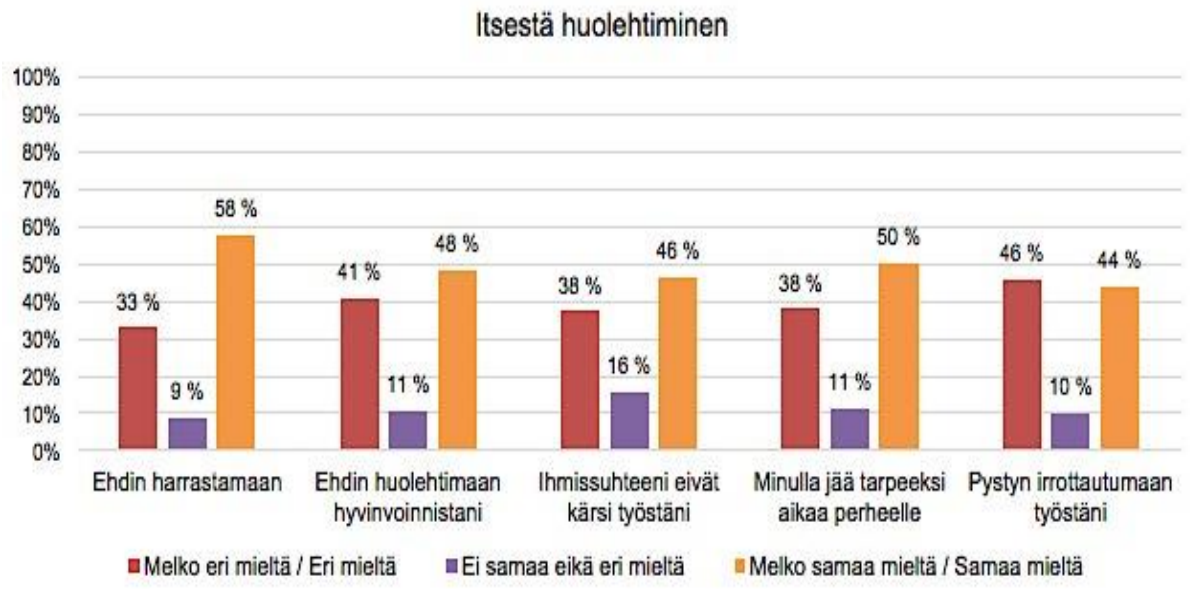


Kuvio 8. Työtuntien viikoittainen prosentuaalinen jakautuminen

Enimmillään tehtyjen työtuntien määrää viikossa kohoaa aina 80 työtuntiin saakka, kuten kuviosta kahdeksan on nähtävissä. Vähimmillään yrittäjänainen tekee viikossa keskimäärin viidestä kymmeneen työtuntia. Yrittäjänaisista 22 prosenttia tekee keskimäärin 35 - 40 työtuntia viikossa ja 18 prosenttia puolestaan 45 - 50 työtuntia viikossa. Yrittäjänaisista 15 prosentilla kertyy viikossa 40 - 45 työtuntia ja 10 prosentilla 55 - 60 työtuntia viikossa. (Vrt. 2.4.)

Kuvio 9. Pidetyn loman määrä viimeisen vuoden aikana

Kuviosta yhdeksän on havaittavissa, että hieman alle kolmannes (32 %) vastaajista oli pitänyt lomaa viimeisen vuoden aikana viikosta kahteen viikkoon. Kolme tai neljä viikkoa lomaa piti 32 prosenttia yrittäjänaisista. Enemmän kuin neljä viikkoa vuodessa lomaa piti 19 prosenttia vastaajista. Sen sijaan 17 prosenttia ei ollut pitänyt lomaa viimeisen vuoden aikana ollenkaan. (Vrt. 3.1.3.)



Kuvio 10. Itsestä huolehtiminen

Kuviosta kymmenen on nähtävissä, että yrittäjänaisista 58 prosenttia oli melko samaa tai samaa mieltä siitä, että työn ohella ehtii harrastamaan. Kuitenkin kolmannes (33 %) oli melko eri mieltä tai eri mieltä, että työn ohella ehtii harrastamaan mieluisia harrastuksia. Yhdeksän prosenttia vastaajista ei ollut samaa eikä eri mieltä.

Vastanneista yrittäjänaisista hieman alle puolet (48 %) oli melko samaa tai samaa mieltä siitä, että he ehtivät huolehtimaan omasta hyvinvoinnistaan. Kuitenkin vastauksista käy myös ilmi, että 41 prosenttia oli melko eri mieltä tai eri mieltä ajan riittävyydestä oman hyvinvoinnin huolehtimisesta. Vastaajista 11 prosenttia ei ollut samaa eikä eri mieltä.

Yrittäjänaisista 46 prosenttia oli melko samaa tai samaa mieltä siitä, etteivät ihmissuhteet kärsi yrittäjän työstä. Vastaajista 38 prosenttia oli puolestaan melko eri mieltä tai eri mieltä eli yrittäjien työn vaikuttaa negatiivisesti heidän ihmissuhteisiin. Loput 16 prosenttia vastaajista eivät olleet samaa eikä eri mieltä.

Puolet yrittäjänaisista (50 %) oli melko samaa tai samaa mieltä siitä, että työn ohella jää tarpeeksi aikaa myös perheelle. Yrittäjänaisista 38 prosenttia oli melko eri mieltä tai eri mieltä siitä, että heillä jää työn ohella tarpeeksi aikaa perheelle. Vastaajista 11 prosenttia ei ollut samaa eikä eri mieltä.

Vastaajista 44 prosenttia oli melko samaa tai samaa mieltä siitä, että he pystyvät irrottautumaan työstään. Kysymyksen vastauksissa käy ilmi, että 46 prosenttia vastaajista oli

melko eri mieltä tai eri mieltä työstä irrottautumisesta. Loput 10 prosenttia vastaajista eivät olleet samaa eikä eri mieltä.

Yrittäjänaisista 73 prosentilla on vertaisverkostoja. Vertaisverkoston omaavista yrittäjänaisista 54 prosenttia kertoi muiden yrittäjien ja kollegoiden olevan heidän tärkeimmät vertaisverkostonsa. Yrittäjänaiset olivat tärkein vertaisverkosto 40 prosentille. Muita vastauksissa esiintyneitä vertaisverkostoja olivat liitot, erilaiset järjestöt, ystävät, läheiset ja erilaiset Facebook-ryhmät. (Ks. 3.1.1.)

6.4 Yrittäjänaisten kokemukset yhteiskunnan tuesta sairaspoissaoloissa

Kyselylomakkeen kysymysten 25 - 27 avulla oli tarkoitus saada vastauksia siihen, käyttävätkö yrittäjänaiset työterveyshuoltoa, kokevatko he saavansa tukea sairaspoissaoloihin ja mitä tukea yhteiskunta voisi heidän mielestään tarjota.

Yrittäjänaisista 45 prosentilla on käytössä työterveyshuolto, kun taas 55 prosentilla ei ole. Vastaajista 29 prosenttia kertoi käyttävänsä julkisen sektorin palveluita tarvittaessa, koska sieltäkin saa hyvin tarvitsemansa palvelun ja paljon halvemmalla. Yrittäjänaisista 22 prosentilla työterveyshuoltoa ei ole käytössä rahan vuoksi, koska sen kustantaminen on liian kallista. Vastaajista 15 prosentilla työterveyshuoltoa ei ole käytössä siksi, ettei siitä koeta olevan riittävästi hyötyä ja vastaajista 13 prosentilla on olemassa vakuutus, jonka vuoksi työterveyshuolto ei ole tarpeellinen. Yrittäjänaisista 11 prosenttia kertoi tarvittaessa käyttävänsä yksityisen sektorin lääkäripalveluita. (Ks. 3.3.)

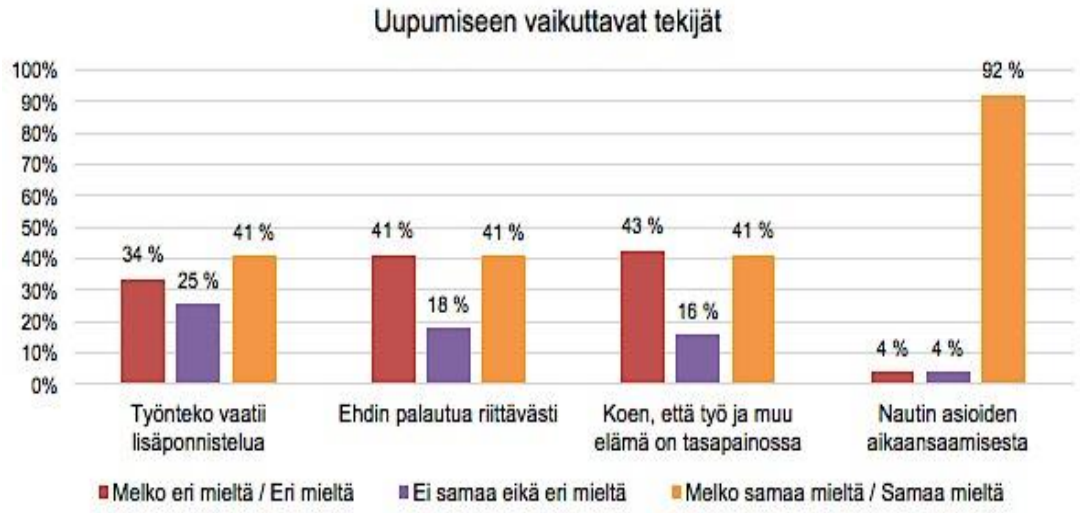
Vastanneista yrittäjänaisista erittäin suuri osa (84 %) oli sitä mieltä, että yhteiskunta ei tue yrittäjää, mikäli he ovat sairaana ja joutuvat tämän vuoksi jäämään pois töistä. Kuitenkin muutamat yrittäjänaiset (16 %) olivat sitä mieltä, että he saavat yhteiskunnalta tukea sairaspoissaoloissa. (Ks. 3.3.)

Yrittäjänaisista 29 prosenttia toivoi sairaslomapäivien omavastuun poistoa ja yleistä tukea sairaslomien pitämiseen. Kysymykseen vastanneista 15 prosenttia toivoi verojen ja muiden lakisääteisten maksujen kevennystä. Yrittäjänaisista 14 prosenttia ei osannut tarkemmin kertoa miten yhteiskunta voisi tukea yrittäjyyttä. Vastaajista 10 prosenttia toivoi taloudellista tukea työntekijöiden ja sijaisten palkkaamiseen sekä toteuttamisen helpottamista. Loput prosentuaaliset osuudet jakautuivat melko tasaisesti muiden vastauksissa esiin tulleiden tekijöiden kesken. Muita esille tulleita toiveita yhteiskuntaa kohtaan olivat muun muassa paremman sosiaaliturvan ja kuntoutuksen järjestäminen yrittäjille, samojen etujen

saaminen kuin palkansaajilla ja työterveyshuollon tukeminen. Lisäksi yhteiskunnan toivottaisiin tukevan yrittäjiä taloudellisesti työntekijöiden ja sijaisten palkkauksissa sekä helpottaa sen toteuttamista, saada yhteiskunnalta muutenkin tarvittaessa taloudellista tukea ja arvostusta naisyrittäjiä kohtaan. (Ks. 3.3.)

6.5 Yrittäjänaisten kokemat uupumisen merkit ja keinot uupumisen ehkäisyyn

Kyselylomakkeen kysymyksillä 28 - 31 haluttiin selvittää ovatko naisyrittäjät kokeneet uupumisen merkkejä ja jos ovat, mitä he ovat tehneet asialle. Lisäksi halusimme selvittää, mitkä ovat heidän mielestään hyviä keinoja ehkäistä uupumista.



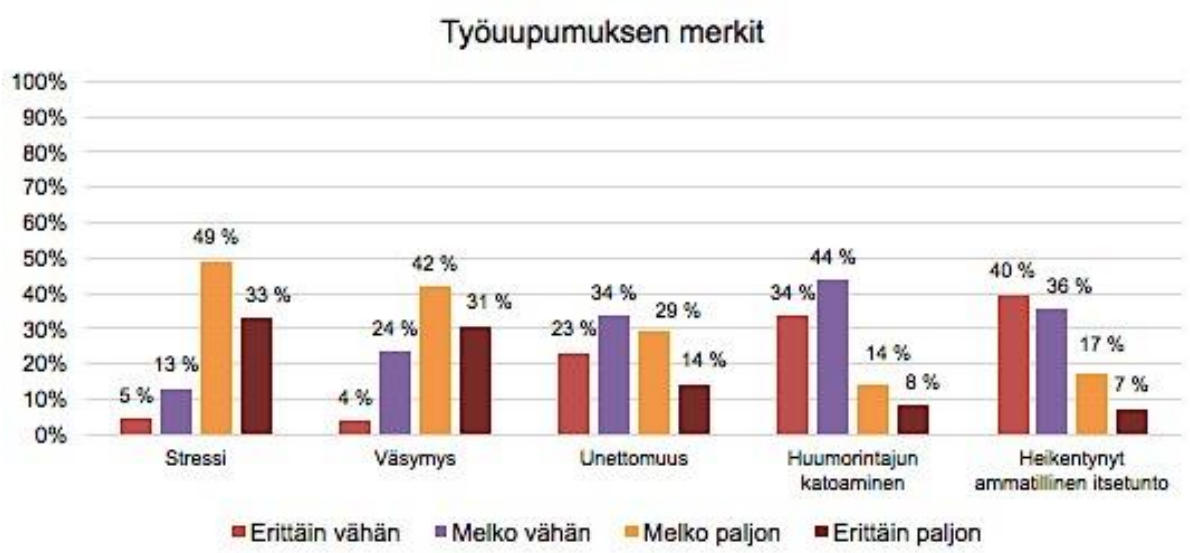
Kuvio 11. Uupumiseen vaikuttavat tekijät

Kuviosta 11 on nähtävissä, että yrittäjänaisista 41 prosenttia oli melko samaa tai samaa mieltä siitä, että työnteko vaatii lisäponnistelua. Samalla kuitenkin 34 prosenttia oli melko eri mieltä tai eri mieltä siitä, että työnteko vaatisi lisäponnistelua. Vastaajista 25 prosenttia ei ollut samaa eikä eri mieltä.

Vastanneista yrittäjänaisista 41 prosenttia oli melko samaa tai samaa mieltä siitä, että aika riittää hyvin riittävään palautumiseen. Myös 41 prosenttia vastanneista oli melko eri mieltä tai eri mieltä siitä, että aika riittää hyvin riittävään palautumiseen. Vastanneista yrittäjänaisista 18 prosenttia ei ollut samaa eikä eri mieltä.

Vastaajista 41 prosenttia oli melko samaa tai samaa mieltä siitä, että työ ja muu elämä ovat tasapainossa. Yrittäjänaisista 43 prosenttia oli puolestaan melko eri mieltä tai eri mieltä eli he eivät koe, että työ ja muu elämä olisivat tasapainossa. Vastanneista yrittäjänaisista 16 prosenttia ei ollut samaa eikä eri mieltä työn ja muun elämän tasapainosta.

Yrittäjänaisista 92 prosenttia oli melko samaa tai samaa mieltä siitä, että asioiden aikaansaamisen tuottaa iloa. Neljä prosenttia vastaajista oli melko eri mieltä tai eri mieltä siitä, että he saavat nautintoa asioiden aikaansaamisesta. Vastaajista neljä prosenttia ei ollut samaa eikä eri mieltä.



Kuvio 12. Työuupumuksen merkit

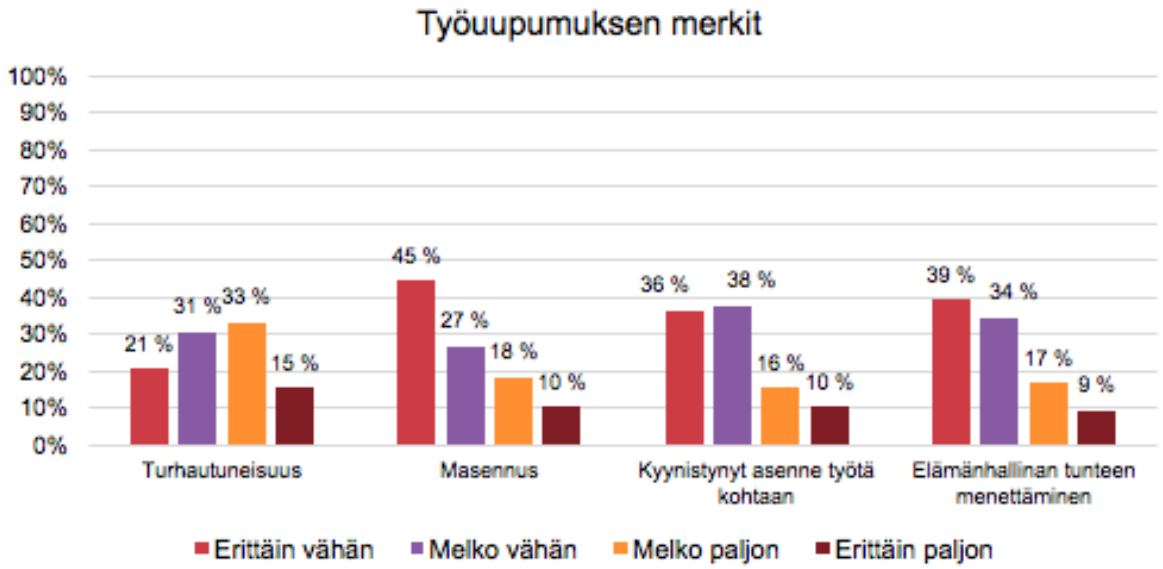
Kuviosta 12 on havaittavissa, että yrittäjänaisista 33 prosenttia (n = 148) koki stressiä erittäin paljon, kun taas 49 prosenttia heistä koki stressiä melko paljon. Vastaajista 13 prosenttia koki stressiä melko vähän ja viisi prosenttia erittäin vähän. (Ks. 4.4.1.)

Vastaajista 31 prosenttia (n = 148) kertoi kokevansa väsymystä erittäin paljon ja 41 prosenttia melko paljon. Kysymykseen vastanneista 24 prosenttia kertoi kokeneensa melko vähän väsymystä, kun taas neljä prosenttia koki sitä erittäin vähän.

Vastanneista yrittäjänaisista 14 prosenttia (n = 148) kertoi kärsineensä unettomuudesta erittäin paljon ja 29 prosenttia melko paljon. Puolestaan 57 prosenttia oli kärsinyt unettomuudesta melko vähän ja 23 prosenttia heistä erittäin vähän.

Kysymykseen vastanneista yrittäjänaisista kahdeksalla prosentilla (n = 148) esiintyi huumorintajun katoamista erittäin paljon, kun taas 14 prosenttia koki sitä melko paljon. Vastanneista 44 prosentilla huumorintajun katoamista esiintyi puolestaan melko vähän ja 34 prosentilla erittäin vähän.

Yrittäjänaisista seitsemän prosenttia (n = 148) kärsi ammatillisen itsetunnon heikkenemisestä erittäin paljon ja 17 prosenttia melko paljon. Vastanneista 36 prosenttia kertoi kärsineensä ammatillisen itsetunnon heikkenemisestä melko vähän ja 40 prosenttia erittäin vähän. (Ks. 4.4.)



Kuvio 13. Työuupumuksen merkit

Kuviota 13 tarkastelemalla voidaan huomata, että vastaajista 15 prosenttia (n = 148) koki turhautuneisuutta erittäin paljon ja 33 prosenttia puolestaan melko paljon. Yrittäjänaisista 31 prosenttia koki turhautuneisuutta melko vähän ja 21 prosenttia erittäin vähän.

Yrittäjänaisista 10 prosenttia (n = 148) kertoi kokeneensa masennusta erittäin paljon ja 18 prosenttia melko paljon. Vastanneista 27 prosenttia kertoi kokeneensa masennusta melko vähän ja 45 prosenttia erittäin vähän. (Ks. 4.4.2.)

Vastaajista 10 prosentilla (n = 148) ilmeni kyynistynyttä asennetta työtä kohtaan erittäin paljon ja 16 prosentilla melko paljon. Vastaajista 38 prosentilla kyynistä asennetta työtä kohtaan esiintyi melko vähän ja 36 prosentilla erittäin vähän. (Ks. 4.4.)

Yrittäjänaisista 9 prosenttia (n = 148) kertoi kokeneensa elämähallinnan menettämisen tunnetta erittäin paljon ja 17 prosenttia puolestaan kertoi kokeneensa elämänhallinnan menettämisen tunnetta melko paljon. Vastanneista 34 prosenttia kertoi kokeneensa elämänhallinnan menettämisen tunnetta melko vähän ja 39 prosenttia erittäin vähän.

Yrittäjänaisista 20 prosenttia (n = 134) kertoi lisäävänsä lepoa, mikäli huomasivat uupumuksen merkkejä ja kysymykseen vastanneista 19 prosenttia sanoi hakeneensa ammatillista apua tilanteen parantamiseksi. Vastaajista 16 prosenttia pyrkii pitämään enemmän

vapaata tai lisäämään lomaa, 14 prosenttia puolestaan kertoi puhuvansa asiasta läheisilleen ja 13 prosenttia sanoi pyrkivänsä harrastamaan liikuntaa tai lisäämään liikuntaa. Yrittäjänaisista 12 prosenttia kertoi, että he eivät tee asialle oikein mitään tai he odottavat, että tilanne parantuu itsestään. Lisäksi he kertoivat, että heillä ei välttämättä ole muuta vaihtoehtoa, kun jatkaa työssä käymistä. Vastanneista 10 prosenttia pyrkii ulkoilemaan tai liikkumaan luonnossa, yhdeksän prosenttia kertoi vähentävänsä työntekoa ja seitsemän prosenttia on tehnyt vain pakolliset asiat keskittyen olennaiseen. Muiden keinojen kesken yrittäjänaisten prosentuaaliset osuudet jakautuivat melko tasaisesti. Vastauksissa esille tulleita muita ajatuksia olivat muun muassa työnohjaus, terveellinen ruokavalio, työn ja vapaa-ajan selkeä erottaminen, palautuminen ja sairaana työskentely.

Yrittäjänaisista 27 prosenttia piti liikuntaa ja ulkoilua hyvänä keinona ehkäistä uupumusta. Vastaajista 23 prosenttia piti puolestaan hyvänä keinona lepoa ja riittävää unta. Vastaajista 17 prosentin mielestä harrastukset olivat hyvä keino uupumuksen ehkäisemiseksi. Vastaajista 15 prosenttia kannatti loman pitämistä ja vapaa-ajan ja työn tasapainoa puolestaan 12 prosenttia. Vertaistuki ja ystävät olivat 10 prosentin mielestä hyviä keinoja ehkäistä uupumusta. Yhdeksän prosenttia vastaajista sanoi hyvän keinon olevan mahdollisuus pitää vapaata, kahdeksan prosentin kannatuksen sai säännöllinen irtiotto työstä ja kuusi prosenttia vastaajista oli sitä mieltä, että perheen ja läheisten kautta saatu tuki on hyvä keino uupumuksen ehkäisyyn. Kuuden prosentin kannatuksen saivat myös terveelliset elämätavat, työmäärän vähentäminen ja oma aika. Prosentuaaliset osuudet jakautuivat melko tasaisesti muiden uupumuksen ehkäisy keinojen kesken. Muita vastauksissa esille tulleita keinoja ehkäistä uupumista oli esimerkiksi riittävä palautuminen, opiskelu ja itsensä kehittäminen, avun hankkiminen ajoissa, työn jaksottaminen ja organisointi, työn mielekkyyden ylläpito sekä terveellisten elämäntapojen noudattaminen. (Ks. 4.1.)

6.6 Validiteetti ja reliabiliteetti

Tutkimuksella pyritään saamaan mahdollisimman luotettavaa ja totuudenmukaista tietoa ja välttää virheiden syntymistä. Tämän vuoksi tutkimuksen luotettavuutta pyritään aina arvioimaan. Luotettavuuden arvioimisessa voidaan käyttää validiteetti- ja reliabiliteettikäsitteitä, jotka tarkoittavat molemmat luotettavuutta. (Kananen 2011, 118; Hirsjärvi 2008, 226.)

Tutkimuksen kokonaisluotettavuuden muodostaa tutkimuksen pätevyys eli validiteetti ja luotettavuus eli reliabiliteetti. Tutkimuksen kokonaisluotettavuutta voidaan pitää hyvänä,

jos otos edustaa perusjoukkoa ja mittaamisessa esiintyy mahdollisimman vähän satunnaisuutta. (Vilkka 2007, 174.) Tutkimuksen kokonaisluotettavuutta voidaan parantaa tutkimusprosessin aikana muun muassa seuraavilla asioilla:

- Määrittelemällä tutkimus- ja alaongelman täsmällisesti ja selkeästi
- Toteuttamalla tutkimusprosessi huolellisesti ja rehellisesti
- Testaamalla lomake ja korjaamalla mahdolliset muutokset
- Valitsemalla sopiva määrä kysymyksiä ja vastauksia tutkittavan asian kannalta
- Valitsemalla kohderyhmän kannalta sopivin tutkimusajankohta (Vilkka 2007, 152.)

Edellä mainittujen tutkimuksen kokonaisluotettavuuteen vaikuttavien tekijöiden perusteella voi todeta tämän tutkimuksen olevan luotettava. Ennen tutkimusprosessin alkua määrittelimme tarkasti ja selkeästi tutkimusongelmat, jotka muokkautuivat täsmällisemmäksi prosessin aikana. Toteutimme kaikki työvaiheet mahdollisimman huolellisesti, jotta tutkimus olisi mahdollista toistaa uudelleen tismalleen samalla tavalla. Ennen kyselyn avaamista, testasimme kyselylomaketta lähettämällä sen kohderyhmää edustaville henkilöille, jonka jälkeen muokkasimme vielä lomaketta saadun palautteen perusteella. Kyselylomakkeen kysymysten määrä oli kohtalaisen suuri ja enemmän kuin riittävä saamaan vastauksia valittuihin tutkimusongelmiin. Koemme, että kyselylomakkeen julkaisuajankohta ei ollut kohderyhmän kannalta paras mahdollinen ajankohta, sillä kysely avattiin juuri ennen juhannusta 2017, jolloin osa potentiaalisista vastaajista on voinut ollut kesälomalla.

Validiteetilla tarkoitetaan tutkimuksen kykyä mitata sitä, mitä tutkimuksessa oli alun perinkin tarkoitus mitata. Tutkimuksen validiteetin varmistamiseksi tulee käytettävän tutkimusmenetelmän ja mittarin olla oikeita. Lisäksi on mitattava oikeita asioita. (Vilkka 2007, 150; Kananen 2011, 121.) Tutkimuksen validiteettia arvioitaessa tulisi kiinnittää huomiota muun muassa siihen että, kyselylomakkeen kysymykset mittaavat oikeita asioita ja kattavat koko tutkimusongelman, perusjoukko on tarkasti määritelty, otoskoko on riittävän kattava sekä vastausprosentti on riittävän suuri. (Heikkilä 2008, 29 - 30.)

Valitsemamme kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä ja kyselylomake tiedonkeruumenetelmänä lisää tutkimuksen validiutta. Koemme, että kyselylomakkeen kysymykset mittaavat oikeita asioita, mutta kysymyksiä olisi voinut olla rajatumpi määrä. Tutkimuksen otoskoko (n = 157) on pieni, jolloin vastausprosentti (2,53 %) jää matalaksi, mutta aineisto riittää tämän tyyppisen tutkimuksen analysointiin.

Reliabiliteetilla tarkoitetaan saatujen tulosten pysyvyyttä. Tämä tarkoittaa sitä, että mikäli tutkimus toistettaisiin, saataisiin samat tulokset. (Kananen 2011, 119.) Arvioitaessa tutkimuksen reliabiliteettia tarkastellaan mittaukseen liittyviä asioita ja tarkkuutta tutkimuksen toteutuksessa. Tutkimuksen tarkkuudella tarkoitetaan sitä, että tutkimus ei sisällä satunnaisvirheitä. Tutkimuksen reliabiliteettia arvioidessa tulisi kiinnittää huomiota esimerkiksi siihen, kuinka onnistuneesti otos edustaa perusjoukkoa ja millaisia mittausvirheitä tutkimukseen sisältyy. (Vilkka 2007, 149 - 150.) Tulosten sattumanvaraisuuteen vaikuttaa myös esimerkiksi pieni otoskoko. Eteenkin kyselytutkimuksissa on tärkeää huomioida jo otannan suunnittelu vaiheessa joskus suureksikin kasvava poistuma eli kato, jolla tarkoitetaan lomakkeen palauttamatta jättäneiden määrää. (Heikkilä 2008, 30.) Pitääksemme poistuman mahdollisimman vähäisenä, lähetimme toimeksiantajan välityksellä yrittäjänaisille muistutusviestin kyselyyn vastaamisesta.

Vaikka otoskoko jäi pieneksi ja vastausprosentti matalaksi, määrä on riittävä edustamaan perusjoukkoa. Otoskoon jäädessä pieneksi, vaikka perusjoukko on suuri, on havaittavissa suuri vastaajakato. Voidaan kuitenkin todeta yleisesti, että tämän kokoinen aineisto on jo riittävän suuri satunnaisvirheen välttämiseksi. Tällöin myös aineiston virhemarginaali pysyy kohtuullisen pienenä. Kyselylomake on lähetetty vain Yrittäjänaisten jäsenille eikä linkki lomakkeeseen ole ollut esillä julkisesti, jolloin se rajaa pois kaikki Yrittäjänaisiin kuulumattomat mahdolliset vastaajat. Kyselylomakkeeseen liittyy omat vaaransa, jotka saattavat aiheuttaa mittausvirheitä. Tutkijalla ei ole varmuutta siitä, kuinka vakavasti kyselyyn vastanneet ovat suhtautuneet tutkimukseen tai ovatko vastaajat ymmärtäneet kysymykset ja vastausvaihtoehdot oikein (Hirsjärvi ym. 2008, 190). Saatujen tulosten perusteella voidaan todeta, että vastaajat ovat suhtautuneet kyselyyn vakavasti ja ovat ymmärtäneet kysymykset tutkijan haluamalla tavalla.

Tutkimus olisi mahdollista toistaa, mutta saatuihin tuloksiin voi vaikuttaa perusjoukosta valikoituneet vastaajat. Mikäli sama tutkimus toteutettaisiin uudelleen olisi lähes mahdotonta saada samat vastaajat kyselyn anonyymiyden takia. Kerättyjen taustamuuttujien pohjalta voisi kuitenkin koota hyvin samankaltaisen otoksen alkuperäisen kanssa. Uskomme, että vastaukset olisivat samankaltaisia, sillä tässä tutkimuksessa samoja vastauksia tuli esiin paljon, jolloin yleistyksiä oli mahdollista tehdä.

7 Pohdinta

Tässä luvussa tarkastelemme työn keskeisiä tuloksia, kerromme jatkotutkimusehdotuksia sekä arvioimme omaa oppimista ja opinnäytetyöprosessia. Työn tavoitteena oli selvittää mitkä tekijät vaikuttavat yrittäjänaisten työssä ja arjessa jaksamiseen ja kokevatko he työuupumuksen merkkejä. Halusimme myös selvittää minkälaisia keinoja yrittäjänaiset käyttävät ehkäistäkseen uupumusta.

Kyselyyn vastanneiden määrä olisi voinut olla suurempi ja vastausprosentti korkeampi. Kyselylomakkeen ajankohta saattoi vaikuttaa saatujen vastausten määrään ja alhaiseen vastausprosenttiin (2,53 %). Ajankohdan lisäksi vastaamiseen saattoi vaikuttaa saatekirjeessä mainittu kyselyn vastaamiseen tarvittava aika, joka oli arvioitu testivastaajien perusteella. Todellisuudessa kyselyyn saattoi kulua vähemmänkin aikaa riippuen vastaajasta. Kyselyyn vastaamatta jättämiseen on voinut vaikuttaa myös kyselyn aihe, pituus sekä pakolliset kysymykset. Saatekirjeen lukenut yrittäjänainen on voinut kokea aiheen itselleen epäsopivaksi ja ajatella, että aihe ei kosketa häntä. Kyselylomakkeen avannut, mutta vastaamatta jättänyt yrittäjänainen on voinut kokea kyselyn olevan liian pitkä, eikä näin ollen ole jättänyt vastausta. Kyselyn pakolliset kysymykset on voitu kokea ärsyttäviksi, jonka vuoksi vastaaja ei ole välttämättä jaksanut käydä lomaketta läpi loppuun asti ja kysely on jätetty palauttamatta. Edellä mainitusta huolimatta päätimme tietoisesti asettaa suurimman osan kysymyksistä pakollisiksi, jotta vastausten luotettavuus pysyisi hyvänä ja vastauksien määrä kysymyksissä pysyisi suhteellisen samana keskenään.

7.1 Johtopäätökset ja jatkotutkimusehdotukset

Työhyvinvointi kokonaisuudessaan vaikuttaa työssä jaksamiseen, sillä työhyvinvointi pitää sisällään kokemuksen työn merkityksellisyydestä, omasta terveydestä ja hyvinvoinnista (ks. 3.1). Yrittäjänaisten työhyvinvoinnin tila osoittautui tämän tutkimuksen pohjalta pääsääntöisesti hyväksi.

Lähes kaikki vastaajat kokivat työnsä mielekkääksi, merkitykselliseksi sekä innostavaksi (ks. 3.1.1). Työ haastoi yrittäjänaisia sopivasti ja he kokivat, että töihin on mukava mennä. Lähes puolet vastaajista koki, että sai pidettyä riittävästi vapaata. Yrittäjänaisista melkein puolet koki työtaakkansa olevan sopiva ja olivat sitä mieltä, ettei se ylitä työlle varattua aikaa.

Yrittäjänaiset tekivät keskimäärin 44 tuntia töitä viikossa ja pitivät lomaa yleisimmin viikosta kahteen viikkoon (vrt. 2.4; 3.1.3). Kysyttäessä ehtivätkö yrittäjänaiset huolehtimaan

itsestään ja hyvinvoinnistaan nousi esille vain muutama asia, joihin aika riitti puolella tai enemmän vastaajista. Vastausten perusteella suurin osa yrittäjänaisista ehti harrastamaan ja viettämään aikaa perheen kanssa. Kuitenkin näissäkin asioissa löytyi henkilöitä, joilla aikaa ei riitä edellä mainittuihin. Alle puolet vastaajista koki, että he ehtivät huolehtimaan omasta hyvinvoinnistaan ja irrottautumaan työstään. Tulosten perusteella yrittäjänaisten vapaa-aikaan ja itsensä huolehtimiseen käytettävissä oleva aika on kortilla. Pitkällä tähtäimellä tämä saattaa vaikuttaa yrittäjänaisten työssä ja arjessa jaksamiseen.

Yrittäjän työhyvinvoinnin kannalta tukiverkostot ovat tärkeässä asemassa, sillä useimmiten työyhteisö puuttuu. Yrittäjän tukiverkosto koostuu erilaisista tärkeistä asioista kuten omasta perheestä, läheisistä, verkostopalveluista ja muista kollegoista (ks. 3.1.1). Tutkimustulosten mukaan reilusti yli puolella yrittäjänaisista oli vertaisverkostoja, joista tärkeimpiä olivat kollegat, muut yrittäjät sekä Suomen Yrittäjänaiset.

Tutkimustulosten perusteella yrittäjänaisista hieman alle puolella oli käytössään työterveyshuollonpalvelut. Työterveyshuollon palveluiden käyttäjiä oli enemmän kuin vuonna 2010 tehdyssä tutkimuksessa, jolloin palveluita käytti vain kolmannes (ks. 3.3). Yrittäjänaisista erittäin suuri osa koki, että he eivät saa tukea yhteiskunnalta sairaspoissaoloissa. Esille nousseita ajatuksia siitä, miten yhteiskunta voisi tukea naisyrittäjää oli esimerkiksi sairaslomapäivien omavastuun poisto ja yleisesti tukea sairasloman pitämiseen. Yrittäjänaiset toivoivat muutosta omavastuuaikaan, sillä päivärahojen maksu aloitetaan vasta omavastuu ajan eli sairastumispäivän ja sitä seuraavien kolmen arkipäivän jälkeen (ks. 3.3). Moni vastaajista nosti esille sen, että useimmat flunssat ja muut usein vaivaavat nopeat taudit kestävät useimmiten juuri omavastuuajan, jolloin päivärahat jäävät saamatta. Yrittäjänaiset toivoivat myös verojen ja lakisääteisten maksujen kevennystä. Lisäksi he toivoivat samoja etuja kuin palkansaajilla. Usein nousi esiin se, että töitä on vaan tehtävä, sillä kukaan ei tee yrittäjän töitä tämän sairastuttaessa. Terveydentilalla on suora vaikutus työssä ja arjessa jaksamiseen, jonka vuoksi olisi ensiarvoisen tärkeä kehittää keinoja tukea naisyrittäjää sairaspoissaoloissa.

Kysyttäessä tekijöitä, jotka vaikuttavat yrittäjänaisten työssä ja arjessa jaksamiseen (ks. 3.2), saatiin selville enemmän tekijöitä arjessa jaksamiseen. Sen sijaan, kun kysyttiin, mitkä asiat vievät heidän voimansa, esille nousi paljon työssä jaksamiseen liittyviä asioita. Työssä jaksamista tukevat toimivat henkilösuhteet ja vuorovaikutus (ks. 3.2). Monet yrittäjänaisten työssä ja arjessa jaksamista edesauttavat tekijät liittyivät nimenomaan henkilösuhteisiin ja vuorovaikutukseen. Yrittäjänaisia työssä ja arjessa jaksamiseen auttaa esimerkiksi perhe, ystävät, harrastukset, mielekäs työ sekä liikunta. Lisäksi he toivat esille

luonnon, lemmikit, parisuhteen, vapaa-ajan, levon ja unen voimaa antavina tekijöinä. Kyselyn perusteella yrittäjänaisten voimia veivät ja työssä jaksamista heikensivät taloudelliset huolet, byrokratia, henkilöstön erilaiset ongelmat, liian pitkät työpäivät ja liian suuri työtaakka sekä pelko sairastumisesta. Esille nousi myös töiden, tulevaisuuden ja talouden epävarmuus, vähäinen vapaa aika, stressi sekä loman ja tukiverkon puute.

Työssä jaksamiseen vaikuttaa myös uuden oppimisen mahdollisuus (ks. 3.2). Kysyttäessä yrittäjänaisilta kokevatko he omaavansa tarvittavat taidot liiketoiminnan pyörittämiseen reilusti yli puolet vastasi kyllä. Yrittäjänaisista vielä suurempi osa oli sitä mieltä, että he ehtivät ylläpitämään ammattitaitoaan.

Tuloksia tarkasteltaessa voidaan todeta, että yrittäjänaiset nauttivat asioiden aikaansaamisesta. Vastauksista käy myös ilmi, että osa yrittäjänaisista koki ehtivänsä palautua riittävästi ja että työ ja muu elämä oli tasapainossa, vaikka samaan aikaan saman verran heistä koki päinvastaisesti. Työnteko vaati lisäponnistelua yrittäjänaisilta hyvin vaihtelevasti.

Yrittäjänaisten työuupumuksen merkkejä kartoittaessa voidaan todeta, että suurin osa heistä kokee stressiä melko paljon tai erittäin paljon. Aikaisemmin tehdyn tutkimuksen mukaan naisyrittäjistä vain joka viides koki stressiä melko tai erittäin paljon (ks. 4.4.1). Tulosten perusteella ja aiempaan tutkimukseen peilaten yrittäjänaiset kokivat nyt enemmän stressiä kuin aikaisemmin. Yrittäjänaisten keskuudessaan esiintyi myös unettomuutta, huumorintajun katoamista, elämänhallinnan tunteen menettämistä ja turhautuneisuutta, joskin ei niin suuressa määrin kuin stressiä.

Työuupumuksen ydinoireita (ks. 4.4) eli uupumusasteista väsymystä, heikentynyttä ammatillista itsetuntoa sekä kyynistynyttä asennetta työtä kohtaan koettiin vaihtelevasti naisyrittäjien keskuudessa. Vastauksista esille nousi selkeästi väsymys, jota koettiin eniten. Sen sijaan kyynistynyttä asennetta työtä kohtaan sekä ammatillisen itsetunnon heikkenemistä koettiin melko vähän. Väsymyksen korkeaan määrään saattaa vaikuttaa se, että kysymys on esitetty pelkkänä väsymyksenä, eikä sitä ole kysytty uupumusasteisena väsymyksenä.

Tutkimuksen valossa näyttäisi siltä, että yrittäjänaiset eivät kärsi työuupumuksesta, mutta he kokevat sen merkkejä. Tarkasteltaessa työuupumuksen kehittymisen etenemistä (ks. Kalimon ja Toppisen malli kuviossa 6, alaluvussa 4.4) voidaan todeta, että esiintyvät oireet kuten stressi, väsyminen ja kyynistyminen ovat tekijöitä, jotka edesauttavat työuupumuksen kehittymistä. Vaikka tällä hetkellä yrittäjänaiset eivät kärsi työuupumuksesta,

edellä mainitut merkit saattavat johtaa työuupumukseen, mikäli ei muuta olemassa olevaa tilannetta. Tutkimustuloksia tarkasteltaessa on syytä ottaa huomioon kyselyyn vastanneiden määrä ja ennen kaikkea ne, jotka jättivät vastaamatta kyselyyn. Kyselyyn vastaamatta jättäneitä oli suuri määrä, jolloin mieleen nousee väkisinkin ajatus siitä, että mikäli naisyrittäjä on jo uupunut ja jaksaa tehdä vain välttämättömät asiat, ei hän välttämättä ole tämän vuoksi jaksanut vastata kyselyyn, vaikka olisi halunnut.

Työuupumusta on mahdollista ennaltaehkäistä erilaisin keinoin kuten elämällä kokonaisvaltaista elämää sekä jakamalla aika ja energia mahdollisuuksien mukaan kaikille elämän osa-alueille. Työn vastapainoksi olisi hyvä huolehtia päivittäisestä palautumisesta ja sopivasta levon määrästä. Ennaltaehkäisyyn auttaa myös omasta hyvinvoinnista huolehtiminen ja vaihteleva, työtoiminnasta poikkeava tekeminen. (Ks. 4.1) Naisyrittäjät toivat esille keinojaan uupumisen ehkäisyyn. Ehkäistäkseen uupumista naisyrittäjät liikkuvat, ulkoilevat, lepäävät ja nukkuvat riittävästi. Muita esille nousseita keinoja ehkäistä uupumista oli muun muassa loman pitäminen, vapaa-ajan ja työn tasapainottaminen, vertaistuki ja ystävät sekä mahdollisuus pitää vapaata. Saatujen tulosten perusteella yrittäjänaiset kaipaisivat enemmän aikaa itsestään huolehtimiseen ja mieluisten asioiden tekemiseen. Tutkimustulosten pohjalta Suomen Yrittäjänaiset voisivat tarttua vapaa-ajan ja työn tasapainoon sekä yrittäjänaisten liikkumiseen. Suomen Yrittäjänaiset voisivat esimerkiksi järjestää mahdollisuuksien mukaan liikuntatapahtumia, jotka kannustaisivat jäseniään liikkumaan ja ulkoilemaan. He voisivat myös järjestää jäsenilleen koulutusta siitä, miten he saisivat vapaa-ajan ja työn mahdollisimman hyvään tasapainoon, jotta aikaa riittäisi kaikille elämän osa-alueille tasapuolisesti.

Mielestämme tutkimus onnistui melko hyvin, sillä saavutimme tutkimukselle asetetut tavoitteet ja saimme vastaukset asettamillemme tutkimusongelmille. Kyselyn avulla saimme tietoa yrittäjänaisten työssä ja arjessa jaksamisesta sekä mahdollisesta työuupumuksesta. Saadut vastaukset antavat Suomen Yrittäjänaisille arvokasta tietoa heidän jäsentensä hyvinvoinnista. Kyselyn vastauksista nousi esille paljon yrittäjänaisten ajatuksia, ongelmia ja kehitysehdotuksia liittyen yrittäjänä toimimiseen. Esille nousseiden ajatuksien ja ongelmien pohjalta Suomen Yrittäjänaiset saavat ensikäden tietoa siitä, miten he voivat kehittää toimintaansa jäsentensä eduksi.

Koska opinnäytetyö on laajuudeltaan suhteellisen suppea ja käytettävä aika rajallinen, päädyimme tekemään kartoittavan tutkimuksen. Kyselytutkimuksesta kertynyttä aineistoa voisi kuitenkin hyödyntää enemmän, mikäli aika ja resurssit sen sallisivat. Tehdyn kyselytutkimuksen ja saadun aineiston perusteella voisi selvittää eri tekijöiden syy-seuraussuhdetta. Voisi tarkastella esimerkiksi vaikuttaako yrityksen kannattavuus yrittäjän kokemaan

uupumukseen tai vaikuttaako pidetyn loman määrä jaksamiseen. Tämän tutkimuksen pohjalta voisi tehdä myös esimerkiksi haastattelun jatkotutkimuksena. Haastattelun avulla olisi mahdollista selvittää syvällisemmin, mitkä tekijät ovat vaikuttaneet vastaukseen ja näin ollen päästä tulosten taakse.

7.2 Opinnäytetyöprosessin ja oman oppimisen arviointi

Opinnäytetyöprosessi oli kokonaisuudessaan hyvin haastava, mutta opettavainen. Alkuun pääseminen tuntui vaikealta, sillä aihetta ei tuntunut löytyvän. Opimme työtä tehdessä paljon aiheesta, joka ei ollut meille entuudestaan kovin tuttu. Uuteen aiheeseen perehtyminen tuntui mielekkäältä ja innostavalta. Lisäksi saimme työn avulla kattavan kuvan tutkimuksen toteuttamisesta, joka oli meille ennen työtä täysin vierasta.

Koko prosessin aikatauluttaminen osoittautui sekä haasteelliseksi että helpoksi. Alku oli aikataulullisesti vaikea toimeksiantajan antamien aikavaihtoehtojen vuoksi. Toimeksiantajamme antoi meille kaksi ajankohtaa kyselyn julkistamiseksi, joista ensimmäinen oli meille ainoa mahdollinen. Tämä kuitenkin aiheutti alkuun kiirettä. Alun aikataulu haasteiden jälkeen koko prosessin ajankäytön suunnittelu on ollut helpompaa. Olemme molemmat käyneet kokopäivätöissä läpi koko opinnäytetyöprosessin, joka on rajoittanut työhön käytettävissä olevaa aikaa. Kuitenkin olemme keskenämme onnistuneet sopimaan hyvin ajoista, jolloin työstämme opinnäytetyötä. Prosessi on opettanut pitkän aikavälin aikatauluttamista ja suunnittelua. Sitä on välillä hankaloittanut se, kun ei ole etukäteen tiennyt miten paljon jokin työosuus vaatii aikaa. Opinnäytetyöprosessin aikatauluttaminen vaati meiltä itsekuria ja halua tehdä työtä, sillä verrattuna normaaliin kurssiaikatauluun, tämän teko on pitkälti omissa käsissä. Työ on vaatinut meiltä kokonaiskuvan hahmottamista ja yleisesti kaikkien elämänosa-alueiden hallintaa.

Jälkikäteen ajateltuna olisi ollut hyvä käyttää enemmän aikaa opinnäytetyön tekemistä käsittelevään kirjallisuuteen ja perehtyä muihin työhön valmistaviin materiaaleihin. Ennen kyselylomakkeen laatimista olisi ollut hyvä perehtyä teoreettiseen viitekehykseen vielä paremmin. Kirjallisuuteen ja lähdemateriaaliin syvällisempi perehtyminen olisi auttanut meitä luomaan rajatumman ja meitä paremmin palvelevan kyselylomakkeen. Prosessin edetessä olisimme halunneet muuttaa kyselylomaketta ja karsia jälkikäteen turhiksi osoittautuneita kysymyksiä. Tässä kohtaa perusteellinen tutustuminen lähdekirjallisuuteen jäi toivottua vähäisemmäksi aikarajoitteen vuoksi. Jälkeenpäin ajateltuna teoreettiseen viitekehykseen olisi voinut esittää jonkin mallin mukaisesti. Opinnäytetyön ohjaajalta saadulla tuella ja avulla saimme kuitenkin muokattua työstämme sellaisen kokonaisuuden, johon voimme olla tyytyväisiä.

Työssä haasteita meille aiheutti suoraan juuri naisyrittäjiin keskittyvän tietoperustan löytäminen. Naisyrittäjien työhyvinvointia, työssä jaksamista ja työuupumusta on tutkittu suhteellisen vähän, jonka vuoksi suoraa aiheeseen liittyvää lähdekirjallisuutta ei ollut helppo löytää. Useat eri lähteet käsittelivät valitsemiamme aihealueita joko työntekijän tai yrittäjän näkökulmasta eikä suoraan naisyrittäjien näkökulmasta. Tämän vuoksi jouduimme soveltamaan aiheita yleisesti käsittelevää teoriaa. Etsimme parhaimpien kykyjemme mukaan. työn teoreettiseen viitekehykseen sopivaa naisyrittäjiin kohdistuvaa teoriaa useiden eri työvälineiden avulla. Sopivan lähdekirjallisuuden löydyttyä oli hetkittäin vaikeaa valita teoriaa, joka sopi yksiyhteen tutkimuksen rajauksen kanssa. Haastetta meille tuotti myös tietoperustan ja raporttiosuuden keskinäinen yhteys ja se, että kokonaisuutena osuudet täydentäisivät toisiaan.

Koemme kehittyneemme tiedonhakijoina ja kirjoittajina. Lisäksi olemme saaneet arvokasta kokemusta pitkän prosessin hallinnasta ja sen aikatauluttamisesta. Tämän prosessin avulla olemme oppineet uudenlaista ja entistä parempaa lähdekriittisyyttä ja parityöskentely taitoja. Tämä työ on opettanut meitä olemaan itseämme kohtaan armollisempia ja samalla antanut meille evää isojen kokonaisuuksien ymmärtämiseen.

Lähteet

Aaltonen, T. 2017. Yrittäjyys. Yritystoiminta. Luettavissa: http://www.tieto.osaavayrittaja.fi/yrittaejyys. Luettu: 1.8.2017.

Aaltonen, T. 2016. Yrittäjäksi ryhtyminen. Yritystoiminta. Luettavissa: http://www.tieto.osaavayrittaja.fi/yrittaejaeksi-ryhtyminen. Luettu: 2.7.2017.

Ahola, K. 2015. Työuupumus. Terveyskirjasto. Luettavissa: http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00681. Luettu: 11.9.2017.

Danske Bank 2010. Sampo pankin yrittäjätutkimus. Luettavissa: https://www.danskebank.fi/fi-fi/tietoa-danske-bankista/media/Tiedotteet/Pages/20100119_Yrittaja_tutkimus.aspx. Luettu: 4.11.2017.

Eläkevakuutusosakeyhtiö Veritas 2017a. Mitä eläke-etuja TyEL-vakuutus kattaa? Luettavissa: https://www.veritas.fi/tyonantajat/usein-kysyttya/tyontekijan-elaketurva/mita-elake-etuja-tyel-vakuutus-kattaa. Luettu: 14.10.2017.

Eläkevakuutusosakeyhtiö Veritas 2017b. TyEL-maksut. Luettavissa: https://www.veritas.fi/tyonantajat/tyel-vakuutus/tyel-maksut. Luettu: 14.10.2017.

Eläkevakuutusosakeyhtiö Veritas 2017c. TyEL-vakuutus. Luettavissa: https://www.veritas.fi/tyonantajat/tyel-vakuutus. Luettu: 14.10.2017.

Erlund, M. & Hyrsky, K. 2005. Naisyrittäjyys. Nykytilanne ja toimenpide-ehdotuksia. Kauppa- ja teollisuusministeriö. Luettavissa: http://ktm.elinar.fi/ktm_jur/ktmjur.nsf/all/FC484F6F81456453C2256FFC0028F85C/$file/jul11elo_2005.pdf. Luettu: 6.11.2017.

Felt, T. 2010. MoniNainen ja Uudistuva Naisyrittäjyys – Naisyrittäjyyden edistämistyöryhmän loppuraportti. Työ- ja elinkeinoministeriö. Luettavissa: http://docplayer.fi/3913852-Moninainen-ja-uudistuva-naisyrittajyys-naisyrittajyyden-edistamistyoryhman-loppuraportti.html. Luettu: 7.10.2017.

Heikkilä, T. 2008. Tilastollinen tutkimus. 7. uudistettu painos. Edita Prima Oy. Helsinki.

Helsingin kaupunki 2017. Tukea yrittäjälle. Luettavissa: http://www.infopankki.fi/fi/elama-suomessa/tyo-ja-yrittajyys/tietoa-yrittajalle/tukea-yrittajalle. Luettu: 20.10.2017.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2008. Tutki ja kirjoita. 13-14. osin uudistettu painos. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Helsinki.

Holappa, L. 2009. Elämäntaitojen puute ajaa arjen lyttyyn. Yle uutiset. Luettavissa: https://yle.fi/uutiset/3-5884170. Luettu: 17.11.2017.

Humak. Urasuunnittelun ja työnhaun verkkokoulutus. Luettavissa: https://pro.humak.fi/humakpro/humak/487321/liiketoimintaosaaminen.html. Luettu: 2.10.2017.

Huovinen, J. 2017. Naiset työnantajayrittäjinä. Havaintoja EK:n työnantajayrittäjätutkimuksesta. Elinkeinoelämän keskusliitto. Luettavissa: https://ek.fi/wp-content/uploads/Naiset-tyonantajayrittajina_Kyselytutkimuksen_tulokset.pdf. Luettu: 25.10.2017.

Huttunen, J 2015a. Mitä terveys on? Terveyskirjasto. Luettavissa: https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00903. Luettu: 4.11.2017.

Huttunen, J. 2015b. Terveysliikunta – kunto, terveyttä ja elämänlaatua. Terveyskirjasto. Luettavissa: https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00934. Luettu: 13.9.2017.

Introspekt. Tunnista ajoissa stressi ja uupuminen. Luettavissa: http://introspekt.fi/2009/04/05/httpswww-varma-fifipdfdocumentsanonymousjulkaisuttyohyvinvointistressiuupuminen-pdf/. Luettu: 12.9.2017.

Jalonen, P., Kaleva, S., Palmgren, H. & Tuomi, K. 2010. Naisyrittäjien työhyvinvointi. Työ- ja elinkeinoministeriö. Luettavissa: http://docplayer.fi/6088525-Naisyrittajien-tyohyvinvointi.html. Luettu: 8.10.2017

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto 2015. Työssä jaksaminen. Luettavissa: http://www.jhl.fi/portal/fi/tyoelama/tyossa_jaksaminen/. Luettu: 14.9.2017.

Kalimo, R. & Toppinen, S. 1997. Työuupumus Suomen työikäisellä väestöllä. Miktor. Helsinki.

Kananen, J. 2011. Kvantti: Kvantitatiivisen opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Juvenes Print. Jyväskylä.

Kansaneläkelaitos 2017a. Sairauspäiväraha yrittäjälle ja apurahan saajalle. Luettavissa: http://www.kela.fi/sairauspaivaraha_yrittajalle. Luettu: 2.10.2017.

Kansaneläkelaitos 2017b. Työterveyshuolto. Luettavissa: http://www.kela.fi/tyoterveyshuolto. Luettu: 2.10.2017.

Kansaneläkelaitos 2017c. Yrittäjän työterveyshuolto. Luettavissa: http://www.kela.fi/tyoterveyshuolto-yrittaja. Luettu: 2.10.2017.

Keskinäinen eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen. 2014. Naisyrittäjä kokee työniloa päivittäin. Luettavissa: https://www.ilmarinen.fi/uutishuone/arkisto/2014/naisyrittaja-kokee-tyon-iloa-paivittain/. Luettu: 21.11.2017.

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

Knuuti, J. & Poutiainen, E. 2017. Yrittäjän eläkevakuutus perustuu YEL-työtuloon. Eläketurvakeskus. Luettavissa: http://www.etk.fi/elakejarjestelmat/suomi/elaketurvan-kattavuus-ja-vakuuttaminen/yel-yrittajat/. Luettu: 14.10.2017.

Lith, P. 2005. Ovatko naisyrittäjät eri maata? Tilastokeskus. Luettavissa: http://www.stat.fi/tup/tietoaika/tilaajat/ta_02_05_naisyrittajat.html. Luettu: 1.10.2017.

Mattila, S. 2010. Stressi. Terveyskirjasto. Luettavissa: https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00976. Luettu: 19.9.2017.

McCormack, N. & Cotter, C. 2013. Managing Burnout in the Workplace: A Guide for Information Professionals. Luettavissa: https://ebookcentral.proquest.com/lib/haaga/reader.action?docID=1575005. Luettu: 6.11.2017.

Mehiläinen. Työuupumus, loppuun palaminen, burn out. Luettavissa: https://www.mehilainen.fi/yrityksille/tyohyvinvointi/tyontekijan-hyvinvointi/tyouupumus. Luettu: 12.9.2017.

Nissinen, L. 2007. Auttamisen rajoilla – Myötätuntouupumisen synty ja ehkäisy. Edita publishing Oy. Helsinki.

Nurmi, N. 2017. Työuupumuksen itsehoito – kuinka kierrän karikot. 2. uudistettu painos. Printon. Tallinna.

Onnistu yrittäjänä 2015a. Sivutoiminen yrittäjyys. Luettavissa: https://www.onnistuyrittajana.fi/sivutoiminen-yritt%C3%A4jyys. Luettu: 21.8.2017.

Onnistu yrittäjänä 2015b. Toiminimen perustaminen. Luettavissa: https://www.onnistuyrittajana.fi/toiminimen-perustaminen. Luettu:14.10.2017.

Peda.net. Terveyden määritelmä. Luettavissa: https://peda.net/oppimateriaalit/e-oppi/n%C3%A4ytekirjat/ylakoulu/terveystieto2/1-terveys/1tm2. Luettu: 12.9.2017.

Rissanen, S., Tiirikainen, S. & Hujala A. 2007. Naisyrittäjyys – hyvinvointia ja johtamista. Painotalo Seiska. Iisalmi. Luettavissa: http://epublications.uef.fi/pub/urn_isbn_978-951-27-0559-7/urn_isbn_978-951-27-0559-7.pdf. Luettu: 6.11.2017.

Satuli, H. 2010. Verkostoituminen on yrittäjän etu. Fennia. Luettavissa: https://www.elo.fi/Tyonantaja/Efekti-palvelu-tukee-tyossajaksamista/~/media/Files/Efekti/Yrittajan_verkostot_Fennia2010_4.ashx. Luettu: 2.10.2017.

Sihvonen, A. 1997. Miten ehkäisen työuupumuksen. 3 painos. Gummerus Kirjapaino Oy. Jyväskylä.

Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry a. Ammattitaito ja osaaminen. Luettavissa: https://www.talentia.fi/tyoelamainfo/hyvan-tyopaikan-kriteerit/ammattitaito-ja-osaaminen/. Luettu: 2.10.2017.

Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry b. Työyhteisö. Luettavissa: http://www.talentia.fi/tyoelama/hyva_tyopaikka/tyoyhteiso. Luettu: 21.9.2017.

Sosiaali- ja terveysministeriö. Työhyvinvointi. Luettavissa: http://stm.fi/tyohyvinvointi. Luettu: 7.10.2017.

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK 2012. Hyvä työyhteisö. Luettavissa: https://www.sak.fi/tyoelama/perustietoa/tyosuhteen-a-o/hyva-tyoyhteiso. Luettu: 21.9.2017.

Suomen Ekonomit. Osaamisen kehittämisellä syvennetään ammattitaitoa. Luettavissa: https://www.ekonomit.fi/osaamisen-kehittaminen. Luettu: 19.9.2017.

Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer ry 2017. Työkuormitus. Luettavissa: https://www.superliitto.fi/tyoelamassa/tyohyvinvointi-tyosuojelu-ja-tyoelaman-kehittaminen/kuormitus/. Luettu: 24.9.2017.

Suomen Yrittäjänaiset a. Tarinamme. Luettavissa: http://www.yrittajanaiset.fi/tietoa-meista/historiaa/. Luettu: 25.7.2017.

Suomen Yrittäjänaiset b. Yrittäjänaiset on sinun puolellasi. Luettavissa: http://www.yrittajanaiset.fi/tietoa-meista/#. Luettu: 25.7.2017.

Tilastokeskus. Käsitteet. Yritys. Luettavissa: http://www.stat.fi/meta/kas/yritys.html. Luettu: 7.10.2017.

Toikka, V. 2017. 7 merkkiä työuupumuksesta – yrittäjä, katkaise kierre heti alkuunsa. Op Media. Luettavissa: https://op.media/terveys-ja-hyvinvointi/Tyoterveys/7-merkkia-tyouupumuksesta-yrittaja-katkaise-kierre-heti-alkuunsa-a1b77980a0714c73ad5c45adfa3c0223. Luettu: 11.9.2017.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2009. Yrittäjyyskatsaus 2009. Luettavissa: http://www2.uef.fi/documents/13140/1389315/YRITT%C3%84JYYSKATSAUS+2009.pdf/022c8d4a-94d7-4138-992b-df7e6cc924fc. Luettu: 14.11.2017.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2012. Yrittäjyyskatsaus 2012. Luettavissa: https://tem.fi/documents/1410877/3342347/Yritt%C3%A4jyyskatsaus+2012+08112012.pdf. Luettu: 7.10.2017.

Työterveyslaitos a. Uni ja palautuminen. Luettavissa: https://www.ttl.fi/tyontekija/uni-ja-palautuminen/. Luettu: 13.9.2017.

Työterveyslaitos b. Työuupumuksen hoito. Luettavissa: https://www.ttl.fi/tyontekija/tyostressi-ja-uupumus/tyouupumuksen-hoito/. Luettu: 21.9.2017.

Työturvallisuuskeskus ttk.a. Työkyky on työhyvinvoinnin perusta. Luettavissa: https://ttk.fi/files/5222/Tyokyky-on-tyohyvinvoinnin-perusta.pdf. Luettu: 16.10.2017.

Työturvallisuuskeskus ttk b. Työyhteisön ilmapiiri. Luettavissa: https://ttk.fi/index.phtml?s=133. Luettu: 21.9.2017.

Uusilehto, J. 2016. Viisi vinkkiä arjessa jaksamiseen. Smartum Stage. Luettavissa: https://smartumstage.fi/hyvinvointi/5-vinkkia-arjessa-jaksamiseen. Luettu: 17.11.2017.

Valtiokonttori 2013. Ikäjohtamisen keinot. Luettavissa: http://www.valtiokonttori.fi/fi-FI/Virastoille_ja_laitoksille/Henkilostohallintoa_ja_johtamista_tukevat_palvelut/Johtamisen_ja_esimiestyon_tuki/Ikajohtaminen/Esimies_ikajohtajana/Ikajohtamisen_keinot(45432). Luettu: 24.9.2017.

Viitala, R. & Jylhä, E. 2013. Liiketoimintaosaaminen. 6. uudistettu painos. Edita Publishing Oy. Porvoo.

Vilkka, H. 2007. Tutki ja mittaa: Määrällisen tutkimuksen perusteet. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Helsinki.

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. BoD – Books On Demand. Helsinki.

Yrityksen perustaminen 2017. Sivutoiminen yrittäjä. Luettavissa: http://yrityksen-perustaminen.net/sivutoiminen-yrittaja/. Luettu: 21.8.2017.

Yrittäjähuoltamo. Jaksaminen ja hyvinvointi. Luettavissa: http://www.yrittajahuoltamo.fi/fi-FI/henkiloturvasi/sanasto/jaksaminen-ja-hyvinvointi/. Luettu: 1.10.2017.

Yrittäjät 2014a. Franchising. Luettavissa: https://www.yrittajat.fi/yrittajat/a/yrittajan-abc/perustietoa-yrittajyydesta/yritysmuodot-ja-vastuut/franchising-318184. Luettu: 21.8.2017.

Yrittäjät 2014b. Toiminimi eli yksityinen elinkeinonharjoittaja. Luettavissa: https://www.yrittajat.fi/yrittajan-abc/perustietoa-yrittajyydesta/yritysmuodot-ja-vastuut/toiminimi-eli-yksityinen. Luettu: 14.10.2017.

Yrittäjät 2016. Oletko valmis yrittäjäksi. Luettavissa: https://www.yrittajat.fi/yrittajan-abc/perustietoa-yrittajyydesta/oletko-valmis-yrittajaksi-316168. Luettu: 25.7.2017.

Yrittäjät 2017. 15 vinkkiä yrittäjän ja loman yhdistämiseen. Luettavissa: https://www.yrittajat.fi/yrittajat/yksinyrittajat/a/blogit/kurkistuksia/15-vinkkia-yrittajan-ja-loman-yhdistamiseen. Luettu: 1.10.2017.

Yrittäjät a. Työterveyshuolto. Luettavissa: https://www.yrittajat.fi/yrittajan-abc/tyonantajan-abc/tyoterveyshuolto-316609. Luettu: 28.10.2017.

Yrittäjät b. Yrittäjän kunto on yrityksen elinehto. Luettavissa: https://www.yrittajat.fi/paijat-hameen-yrittajat/orimattilan-yrittajat/a/yrittajan-abc/yrittaja-ihmisena/hyvinvointi/yrittajan-kunto-yrityksen-elinehto-317566. Luettu: 1.10.2017.

Liitteet

Liite 1. Saatekirje

Hei hyvät yrittäjänaiset

Nyt kannattaa vastata tämän linkin kautta yrittäjänaisten arjessa selviämistä koskevaan kyselyyn. Saamme näin tärkeää tietoa yrittäjänaisten jaksamisesta sekä mahdollisesta uupumisesta.

Tutkimuksen toteuttavat Haaga-Helian ammattikorkeakoulun liiketalouden opiskelijat Niina Mönkkönen ja Annika Venäläinen. Vastaaminen tapahtuu anonyymisti ja vie vain 15 minuuttia.

Liite 2. Kyselylomake

Yrittäjänaisten jaksaminen arjessa

Taustatiedot

1. Ikä *

2. Asuinkaupunki *

3. Koulutus *

- Peruskoulu
- Lukio
- Ammatillinen koulutus
- Alempi korkeakoulututkinto
- Ylempi korkeakoulututkinto

4. Harrastukset *

5. Onko sinulla lapsia? *

- Kyllä, kuinka monta ja minkä ikäisiä?
- Ei

Seuraava -->

20% valmiina

Yrittäjyyteen liittyvät taustatiedot

6. Kuinka kauan olet toiminut yrittäjänä? *

7. Arvioi seuraavaa *

	Eri mieltä	Melko eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Melko samaa mieltä	Samaa mieltä
Yrityksen toiminta on kannattavaa	○	○	○	○	○
Pystyn elättämään itseni yritystoiminnalla	○	○	○	○	○

8. Olen: *

- Yksinyrittäjä
- Työnantajayrittäjä, monta alaista sinulla on?

9. Olen: *

- Itsenäinen yrittäjä
- Ketjuyrittäjä

10. Olen: *

- Päätoiminen yrittäjä
- Sivutoiminen yrittäjä

11. Oletko suorittanut yrittäjyyteen liittyviä opintoja? *

- Kyllä, mitä?
- En

12. Yrityksen toimiala *

13. Kuinka monta työtuntia teet keskimäärin viikossa? *

14. Paljonko maksat YEL/TYEL-maksuja vuodessa? *

<-- Edellinen Seuraava -->

40% valmiina

Työssä jaksamiseen vaikuttavat tekijät

15. Työ ja vapaa-aika *

	Eri mieltä	Melko eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Melko samaa mieltä	Samaa mieltä
Saan pidettyä riittävästi vapaata	○	○	○	○	○
Työtaakkani ei ole liian suuri	○	○	○	○	○
Työtaakkani ylittää jatkuvasti työlle varaamani ajan	○	○	○	○	○
Työni tuntuu merkitykselliseltä	○	○	○	○	○
Työni saa minut innostumaan	○	○	○	○	○
Työni tuntuu mielekkäältä ja saan siitä iloa	○	○	○	○	○
Työyhteisöni on viihtyisä ja töihin on mukava mennä	○	○	○	○	○
Työni haastaa minua sopivasti	○	○	○	○	○

16. Oletko pitänyt lomaa viimeisen vuoden aikana? *

- ☐ En ole pitänyt lomaa
- ☐ 1 - 2 viikkoa
- ☐ Kolme viikkoa
- ☐ Neljä viikkoa
- ☐ Enemmän

17. Mistä saat voimaa arkeen ja työssä jaksamiseen? *

18. Mitkä asiat vievät voimasi? *

19. Itsestä huolehtiminen *

	Eri mieltä	Melko erimieltä	Ei samaa eikä erimieltä	Melko samaa mieltä	Samaa mieltä
Ehdin harrastamaan	○	○	○	○	○
Ehdin huolehtimaan hyvinvoinnistani	○	○	○	○	○
Ihmissuhteeni eivät kärsi työstäni	○	○	○	○	○
Minulla jää tarpeeksi aikaa perheelle	○	○	○	○	○
Pystyn irrottautumaan työstäni	○	○	○	○	○

20. Onko sinulla vertaisverkostoja? *

- [ ] Kyllä, mitä?
- [ ] Ei

21. Mitkä asiat koet yrittäjänä ongelmallisiksi? *

22. Koetko, että ongelmasi kasaantuvat? *

- [ ] Kyllä
- [ ] En

23. Koetko, että sinulla on tarvittavat taidot liiketoiminnan pyörittämiseen? *

- [ ] Kyllä
- [ ] En, osaamisessani ilmeneviä puutteita ovat:

24. Ehditkö ylläpitää ammattitaitoasi? *

- [ ] Kyllä
- [ ] En

25. Onko käytössäsi työterveyshuolto? *

- [ ] Kyllä
- [ ] Ei, minkä takia?

26. Koetko saavasi yhteiskunnalta tukea sairaspoissaoloihin yrittäjänä? *

- [ ] Kyllä
- [ ] En

27. Mitä tukea yhteiskunta voisi mielestäsi tarjota? *

<-- Edellinen Seuraava -->

60% valmiina

Uupumiseen vaikuttavat tekijät

28. Arvioi seuraavaa *

	Eri mieltä	Melko eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Melko samaa mieltä	Samaa mieltä
Työnteko vaatii lisäponnistelua	◉	○	○	○	○
Ehdin palautua riittävästi	◉	○	○	○	○
Koen, että työ ja muu elämä on tasapainossa	◉	○	○	○	○
Nautin asioiden aikaansaamisesta	◉	○	○	○	○

29. Oletko kokenut mitään seuraavista? (Jos et ole, jatka kysymykseen 31)

	Erittäin vähän	Melko vähän	Melko paljon	Erittäin paljon
Stressi	◉	○	○	○
Väsymys	◉	○	○	○
Unettomuus	◉	○	○	○
Huumorintajun katoaminen	◉	○	○	○
Heikentynyt ammatillinen itsetunto	◉	○	○	○
Turhautuneisuus	◉	○	○	○
Masennus	◉	○	○	○
Kyynistynyt asenne työtä kohtaan	◉	○	○	○
Elämänhallinan tunteen menettäminen	◉	○	○	○

30. Jos olet kokenut/huomannut joitain edellä mainituista, mitä teit asialle?

smkssk

31. Mitkä ovat mielestäsi hyviä keinoja ehkäistä uupumusta? *

skksks

<-- Edellinen Seuraava -->

80% valmiina

Omia mielipiteitä

32. Jäikö sinulle vielä mieleen jotain, mitä haluat kertoa meille?

<-- Edellinen Lähetä

100% valmiina

Liite 3. Muistutusviesti

Hei hyvät yrittäjänaiset

Jos ette ole vielä vastanneet yrittäjänaisten jaksamista koskevaan kyselyyn, nyt kannattaa vastata!

Pääsette alla olevasta linkistä kyselyyn.

Kiitos vastauksestanne ja mukavaa kesän jatkoa!

https://www.webropolsurveys.com/S/8D7163EB9253D6F3.par