

Yrittäjän työssä jaksaminen

Jenni Matikainen



Tekijä Jenni Matikainen	
Koulutusohjelma Liiketalous	
Opinnäytetyön nimi Yrittäjän työssä jaksaminen	Sivu- ja liitesivumäärä 45 + 2
<p>Tämä opinnäytetyö käsittelee yrittäjän työssä jaksamista ja työhyvinvointia. Työhön on koottu keskeiset asiat yrittäjän työhyvinvoinnista, yrittäjän sosiaaliturvasta sekä työssä jaksamisesta. Työn tavoitteena on ollut pohtia yrittäjän työssä jaksamista ja työhyvinvointia yrittäjän mielenterveydellisestä näkökulmasta. Tutkimuksen pohjana on ollut kysymykset: Kuinka yrittäjät jaksavat ja kuinka yrittäjät pitävät huolta omasta jaksamisestaan. Tämän opinnäytetyön tavoitteena on ollut myös kartoittaa yrittäjille ohjeistusta muun muassa Kansaneläkelaitoksen sekä yrittäjien taholta koskien yrittäjän työhyvinvointia, jaksamista ja sosiaaliturvaa. Koin tarpeelliseksi sisällyttää työhön mukaan yleistä tietoa yrittäjän sosiaaliturvasta ja siihen liittyvistä käytännön asioista.</p> <p>Työhön sisältyy viidelle yrittäjälle tehty kysely, joka on toteutettu Webropol palvelun kautta huhtikuussa 2017. Kysely sisälsi yhteensä 20 kysymystä koskien yrittäjän työhyvinvointi, motivaatiota ja jaksamista. Kyselyyn vastasi viidestä yrittäjästä neljä, joten otanta aiheeseen on suppea. Kysely on toteutettu niin, että vastaajia ei pysty yksilöimään vastausten perusteella.</p> <p>Johtopäätelmänä kyselystä voidaan todeta, että nyt haastatellut yrittäjät ovat toimineet yrittäjinä jo useamman vuoden ja, että he ovat omaksuneet itselleen sopivat keinot ja tavat, joilla he jaksavat ja motivoituvat työstään. Vastauksissa korostui vahvasti se, että vastaajat ovat oppineet erottamaan työn ja vapaa-ajan erilleen, vaikka se onkin ajoittain haastavaa. Yrittäjän tulee pääosin olla tavoitettavissa myös vapaa-aikana, mutta vastaajat kokivat vapaa-ajan hyvin tärkeäksi oman jaksamisensa kannalta. Oman jaksamisen kannalta tärkeäksi asiaksi nousi myös liikunta ja ulkoilu.</p>	

Asiasanat

Yrittäjä, työhyvinvointi, jaksaminen, sosiaaliturva, eläke, työterveyshuolto

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Yrittäjän työhyvinvointi.....	3
2.1	Työhyvinvointi	4
2.2	Stressi.....	5
2.3	Rentoutuminen.....	7
2.4	Unen merkitys	8
3	Yrittäjän sosiaaliturva	11
3.1	YEL-vakuutus	11
3.1.1	Aviopuoliso.....	13
3.1.2	Avopuoliso	15
3.1.3	Lapset ja vanhemmat.....	15
3.2	Sairastuminen ja työtapaturmat.....	15
3.3	Työterveyshuolto.....	17
3.4	Työttömyysturva.....	19
3.4.1	Työttömyysturvalaki	20
3.4.2	Työttömyyskassa	21
3.5	Eläke.....	22
3.6	Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaat	23
3.6.1	Äitiysraha	24
3.6.2	Isyysraha	24
3.6.3	Vanhempainraha.....	25
3.6.4	Adoptiolapsen vanhemman vanhempainraha.....	25
3.6.5	Lastenhoidon tuet.....	25
3.7	Pienituloinen yrittäjä.....	26
3.7.1	Asumistuki.....	26
3.7.2	Toimeentulotuki.....	27
4	Yrittäjän työssä jaksaminen.....	29
4.1	Hyvinvointi koulutukset.....	29
4.2	Yrittäjien hyvinvointikilta	30
5	Kyselyn vastausten avaaminen	34
5.1	Menetelmävalinnat	34
5.2	Vastaajien taustatiedot.....	34
5.3	Uni ja rentoutuminen	36
5.4	Työssä jaksaminen	36
5.5	Koulutukset ja tuki.....	37
5.6	Tutkimustulosten analysointi	37

6	Pohdinta.....	39
6.1	Johtopäätökset.....	39
6.2	Tutkimuksen luotettavuus	40
6.3	Kehittämisen- ja jatkotutkimusehdotukset	40
6.4	Oman oppimisen arviointi.....	40
	Lähteet	42
	Liitteet.....	46
	Liite 1. Lyhenneluettelo	46
	Liite 2. Kyselyn kysymykset.....	47

1 Johdanto

Tämä opinnäytetyö käsittelee yrittäjän työhyvinvointia ja jaksamista sekä myös yrittäjän sosiaaliturvaa. Työn pohjaksi on tehty sähköisen kyselyn viidelle eri alan yrittäjälle. Kyselyssä on kysytty ajatuksia heidän omasta sen hetkisestä työhyvinvoinnistaan ja jaksamisesta sekä motivaatiosta. Kyselyyn vastasi neljä yrittäjää viidestä ja heidän vastauksiaan avataan työn loppupuolella. Työn aluksi käsitellään yrittäjän työhyvinvointia, joka sisältää yleistä tietoa yrittäjän työhyvinvoinnista, rentoutumisesta sekä unen merkityksestä työhyvinvointiin ja jaksamiseen. Seuraavassa kappaleessa käsitellään yrittäjän sosiaaliturvaa, johon on koottu yleistä tietoa YEL-vakuutuksesta, sairastumisesta ja tapaturmista, työterveyshuollosta, työttömyysturvasta, eläkkeestä, vanhempainvapaista sekä muista mahdollisista yrittäjään vaikuttavista etuuksista. Sosiaaliturva liittyy vahvasti yrittäjän kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin, joten sen vuoksi aihe on mukana myös tässä opinnäytetyössä. Työssäjaksamista käsitellään erilaisten tarjolla olevien hyvinvointi koulutusten kautta sekä kiltä toiminnan kautta. Lopuksi avataan työhön liittyvää sähköistä kyselyä ja siitä saatuja yrittäjien vastauksia heidän omakohtaisten kokemusten kautta.

Työn tavoitteena on ollut pohtia yrittäjän työssä jaksamista ja työhyvinvointia yrittäjän mielenterveydellisestä näkökulmasta. Tutkimuksen pohjana on ollut kysymykset: Kuinka yrittäjät jaksavat ja kuinka yrittäjät pitävät huolta omasta jaksamisestaan. Tämän opinnäytetyön tavoitteena on ollut myös kartoittaa yrittäjille ohjeistusta muun muassa Kansaneläkelaitoksen sekä yrittäjien taholta koskien yrittäjän työhyvinvointia, jaksamista ja sosiaaliturvaa. Koin tarpeelliseksi sisällyttää työhön mukaan yleistä tietoa yrittäjän sosiaaliturvasta ja siihen liittyvistä käytännön asioista. Kappaleen YEL-vakuutuksesta, olen ottanut työhön mukaan sen vuoksi, että YEL-vakuutus määrittelee suurimmaksi osaksi muiden sosiaalietuuksien korvauksia ja on tämän vuoksi mielestäni tärkeää käydä myös läpi. On kyse sairastumisesta, työttömyydestä, vanhempainvapaista, eläkkeestä tai mahdollisesti muista yrittäjiin mahdollisesti vaikuttavista etuuksista, niitä on lyhyesti käsitelty tässä opinnäytetyössä. Tässä työssä on myös käyty läpi työhyvinvointia ja siihen olennaisesti liittyviä rentoutumista ja unen merkitystä sekä erikseen työssä jaksamista ja mistä yrittäjä löytää ja saa tukea tarvittaessa. Mielenkiintoisena lisänä työn lopussa on kerrottu Suomen Mielen-terveysseuran ylläpitämästä Yrittäjien hyvinvointikillasta ja sen toiminnasta ja tarkoituksesta. Koska aiheena työhyvinvointi on laaja aihe, olen rajannut tämän työn kompaktiksi tietopakettiä yleisimmistä asioista, jotka mielestäni liittyvät olennaisesti juuri yrittäjän työhyvinvointiin.

Yrittäjille tehty kysely on olennainen osa tätä opinnäytetyötä ja vastaajat edustavat eri toimialoja sekä eri kokoisia yrityksiä. Vastaajien määrä jäi pieneksi ja sen vuoksi tällä opinnäytetyöllä ei ole tieteellistä painoarvoa tai luotettavuutta. Kyselystä saadut vastaukset olivat kuitenkin mielenkiintoisia ja tietyt asiat nousivat vastauksista muita selkeämmin esille. Vastauksista selvisi esimerkiksi, että monikaan haastatelluista yrittäjistä ei esimerkiksi ollut tietoinen erilaisten etujärjestöjen järjestämistä koulutuksista ja heidän tarjoamista palveluista. Toisaalta taas vastaajat toivoivat enemmän aktiivisuutta etujärjestöiltä muun muassa tuettujen lomien muodossa. Lisäksi oman jaksamisen tueksi oli jokainen löytänyt itselleen sopivat keinot ja suurimmiksi asioiksi jaksamisen tueksi nousi perhe, vapaa-aika ja erilaiset harrastukset ja ulkoilu. Suurimmat voimavarat vastaajien mukaan löytyvät yrittäjien lähipiiristä, perheestä ja puolisoista. Oli ilo huomata vastauksista, että myös hyvät työntekijät nostettiin esille ja että he tuovat yrittäjälle voimaa jaksamiseen. Suurimmiksi haasteiksi yrittäjät luonnollisesti kokivat stressin, kiireen, kuormittavuuden ja vapaa-ajan puutteen. Vastauksista ei kokonaisuudessaan noussut mielestäni ilmi mitään sellaista uutta asiaa, joka olisi yllättänyt. Henkilökohtaisesti ainoa asia joka mielestäni oli yllättävä, oli se, kuinka vähän kyselyyn vastanneet yrittäjät tiesivät juurikin noista etujärjestöjen tarjoamista palveluista ja koulutuksista.

Työn viimeisestä osasta löytyy kaikki lähteet, joita tämän opinnäytetyön tekemiseen on käytetty, lyhenneluettelo sekä sähköisen kyselyn kysymykset siinä muodossa, kun ne on vastaajille lähetetty.

2 Yrittäjän työhyvinvointi

“Hyvinvointi on hyvää elämää, mutta mitä on hyvä elämä.” (Suomen Mielenterveysseura 2015, 4). Hyvinvointi voidaan käsittää monella tapaa, mutta yksi hyvinvoinnin keskeinen osa on mielenterveys. Mielenterveyteen kuuluu psyykkinen, fyysinen ja sosiaalinen ulottuvuus ja se on voimavara, jota jokainen voi kasvattaa. Nämä kaikki vaikuttavat toisiinsa ja ne voivat korvata toistensa puutteita. On hyvä muistaa, että myös pienillä teoilla voi olla suuria vaikutuksia. Suomen Mielenterveysseura (2015, 4 - 5.) on tiivistänyt hyvän elämän määritelmän kukkaseksi, jossa on kuusi terälehteä. Ensimmäinen terälehti on arvot, jotka vallitsevat yhteiskunnassa ja vaikuttavat elämään. Arvoja ovat esimerkiksi ihmisarvo, turvallisuus, yhdenvertaisuus ja hyväntahtoisuus. ”Hyvä poikii hyvää, niin metsä vastaa kuin sinne huudetaan.” (Suomen Mielenterveysseura 2015, 4).

Toinen terälehti on turvattu toimeentulo. Jokapäiväinen huoli toimeentulosta vaikeuttaa elämää. Mikäli toimeentulo ja talous on kohtuullinen ja ennakoitavissa vapauttaa se energiaa ja ajatuksia muihin asioihin. Usein kommentoidaan, ettei raha tuo onnea, mutta mielestäni turvattu toimeentulo tuo rentoutta ja vapautta elämään toisin kuin esimerkiksi tilanne missä pitää laskea kaupassa jokainen kolikko riittääkö rahat ruokaa. Suomessa olemme siitä onnekaassa asemassa, että meillä yhteiskunta tukee, mikäli sairastuu, jää työttömäksi tai tulee jokin muu yllättävä tapahtuma. Suomessa tällainen tilanne ei välttämättä aja köyhyyteen tai luo turvattomuutta lisää. Kolmanneksi terälehdiksi oli määritelty turvalliset ja toimivat ympäristöt, instituutiot ja palvelut, jotka edistävät hyvää elämää. Näitä on esimerkiksi viihtyisä asuinalue, lähipalvelut ja toimivat kulkuyhteydet. Toimivilla instituutioilla taas tarkoitetaan esimerkiksi sitä, että poliisi on ystävällinen ja oikeuslaitos kohtelee kaikkia oikeudenmukaisesti. Monesti unohdetaan, että meille itsestään selvältä tuntuva tilanne on arkipäivää vain hyvin pienelle osalle maapallon ihmisiä (Suomen Mielenterveysseura 2015, 4).

Neljäs terälehti on itsemääräämisoikeuden ja osallisuuden sopusointu, joka tarkoittaa vapaiden valintojen ja yhteisössä elämisen tasapainoa. Jokaisella tulisi olla mahdollisimman suuri henkilökohtainen vapaus kaikissa elämän vaiheissa. Kuitenkin täytyy huomioida, että yhteiskunta ja yhteisöt tarvitsevat pelisääntöjä pysyäkseen koossa ja käynnissä. Esimerkkinä liikennesääntöjen noudattaminen, joka kaventaa esimerkiksi mahdollisuutta kokeilla kuinka paljon uudesta autosta lähtee tehoja keskellä kaupunkia. Viides terälehti on elämäntarkoituksen toteutuminen. Tämä tarkoittaa jokaisella eri asioita, mutta loppupeleissä tämä tarkoittaa sitä mikä lisää elämän kokemista arvokkaana. On onnekasta, jos voi tehdä työtä, jonka kokee eettisesti oikeana ja merkittävänä. Suurimman osan yrittäjien kohdalla tämä mielestäni toteutuu, koska he pystyvät itse päättämään mitä ja minkälaista

työtä he tekevät. Kaikilla ei ole mahdollista tehdä unelmatyötään, joten moni toteuttaa tärkeitä kokemiaan asioita vapaa-ajalla, esimerkiksi vapaaehtoistyön muodossa. Raha ei onneksi ole aina motiivi, vaan ihmisillä on halu tehdä hyvää ja auttaa muita (Suomen Mielen-terveysseura 2015, 4).

Kuudes terälehti on kenties tärkein eli tukevat, hyvää tarkoittavat ihmissuhteet ja kuuluminen yhteisöön. Nämä muodostavat ihmisyyden perustan. Vapaaehtoinen auttaminen on ihmiselle luonnollista toimintaa ja se edistää myös omaa hyvinvointia. Vapaaehtoistoimintaan osallistuminen tukee terveyttä ja toimintakykyä. Se myös tarjoaa iloa, virkistystä, sosiaalisia suhteita, osallisuutta, hyvää itsetuntoa sekä tarpeellisuuden tunnetta. Ihmisen kaipausta toisen luo on kuvannut esimerkiksi kirjailija Hjalmar Söderberg vuonna 1905 (suomennos Kyllikki Villa): ”Ihminen haluaa saada osakseen rakkautta, sen puutteessa ihailua, sen puutteessa pelkoa, sen puutteessa inhoa ja halveksuntaa. Hän haluaa herättää toisissa jonkinlaista tunnetta. Sielu kavahtaa tyhjiötä ja haluaa kosketusta mihin hintaan hyvänsä”. (Suomen Mielen-terveysseura 2015, 5).

Suomen Mielen-terveysseura (2015, 5) oli samassa julkaisussa käsitellyt myös yksinäisyyttä ja sosiaalisia verkostoja. Yksinäisyys voi olla valinnan tulos ja kaikki tarvitsee joskus ajoittaista yksinoloa. Jos yksinäisyys on ainoa vaihtoehto, sillä voi olla arvaamattomia seurauksia. Harva meistä kuitenkaan haluaa elää elämänsä erakkona. Yhteiskunnan muuttuminen muuttaa sosiaalisia verkostoja, mutta perheen merkitys on kuitenkin säilynyt ennallaan ja mahdollisesti myös korostunut entisestään. Nykypäivänä perheen muodot ovat moninaistuneet ja esimerkiksi yhden vanhemman perheet, sateenkaariperheet ja uusioperheet ovat yleistyneet. Suku on jossain määrin menettänyt merkitystään ja tilalle on tullut uudenlaisia verkostoja, joita voi olla muodostunut harrastusten tai muiden yhteisten kiinnostusten kohteiden perusteella. Yhteisöllisyys ei ole vähentynyt vaan se on muuttanut nykypäivänä muotoaan kun esimerkiksi sosiaalinen media tarjoaa uudenlaisia mahdollisuuksia löytää ystäviä ja yhteisöjä (Suomen Mielen-terveysseura 2015, 5).

2.1 Työhyvinvointi

Sosiaali- ja terveysministeriö kiteyttää lyhyesti sen mitä työhyvinvointi pääpiirteittäin on.

Työhyvinvointi on kokonaisuus, jonka muodostavat työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi. Työhyvinvointia lisäävät muun muassa hyvä ja motivoiva johtaminen sekä työyhteisön ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito. Työhyvinvointi vaikuttaa muun muassa työssä jaksamiseen. Hyvinvoinnin kasvaessa työn tuottavuus ja työhön sitoutuminen kasvaa ja sairauspoissaolojen määrä laskee. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2018.)

Työssä koettu hyvinvointi syntyy erilaisten työssä koettujen vaatimusten ja voimavarojen tasapainosta. Hyvinvointia verottavia työn vaatimuksia ovat muun muassa: jatkuva kiire ja tekemättömien töiden paine, työtehtävien vaikeus, tunneristiriidat asiakastyössä sekä työn fyysinen kuormittavuus. Voimavaroja taas puolestaan ovat esimerkiksi mielekkääksi koettu työ, jossa on kehittymismahdollisuuksia, hyvät työoverisuhteet, joissa korostuu ystävällisyys ja arvostus, kannustava ja innostava johtaminen sekä riittävä itsenäisyys toteuttaa työtä omalla parhaalla tavalla. Kun työssä on liikaa vaatimuksia ja liian vähän voimavaroja, on seurauksena ylikuormittuminen, stressi, joka pitkään jatkuessaan voi kehittyä krooniseksi työuupumukseksi. Jos taas työssä on jatkuvasti liian vähän vaatimuksia eli se on alihaastavaa, on todennäköistä, että siitä seuraa työn merkityksellisyyden ja ilon hiipuminen eli niin sanotusti työhön leipääntyä. Parhaimmassa tapauksessa työssä on sopivasti haastetta ja riittävästi voimavaroja, joiden turvin vaatimukset ovat kohdattavissa ja työ tuntuu mielekkäältä, toistuvasti jopa innostavalta. Tällaisesta tilanteesta puhutaan usein työn imuna, joka tarkoittaa sitä, että työssä voi kokea tarmokkuutta, omistautumista ja nautintoa työhön uppoutumisesta. Työn imussa työssä on tekemisen meininki, kiirettäkin voi kokea ja päivän päätteeksi voi tuntea itsensä väsyneeksi, mutta samalla kuitenkin henkisesti vireäksi. On palkitsevaa tehdä vaativaakin työtä, kun siitä saa kiitoksen, näkee aikaansaamansa tulokset ja kun työssä voi kehittyä ja jakaa niin onnistumiset kuin huonotkin hetket työporukan kanssa. Hyvässä työssä voi hengittää ja olla kokonaisvaltaisesti ja turvallisesti läsnä (Sosiaali- ja terveysministeriö 2018).

Jos elämä pyörii vain yritystoiminnan ympärillä, voi yrittäjä helposti palaa loppuun. Varsinkin yritystoiminnan aloitusvaiheessa on tilanne sellainen, ettei vapaa-aikaa juurikaan jää. Yrittäjän pitäisi kuitenkin silti pyrkiä rentoutumaan ja lepäämään, jotta hän jaksaa tehdä töitä. On tärkeä huolehtia niin omasta kuin mahdollisten työntekijöidenkin hyvinvoinnista. Yrittäjän on hyvä muistaa hyvä ja monipuolinen ravinto, riittävä liikunta, riittävä ulkoilu, riittävä uni, sosiaalisten suhteiden ylläpito, rentouttava vapaa-aika sekä muistaa pitää aika ajoin myös lomaa, edes pientä hetkeä (Meretniemi & Ylönen 2008, 112).

2.2 Stressi

Stressi on monissa tilanteissa epämiellyttävää, mutta se voi myös nähdä ja kokea myönteisenä voimavarana. Vanhan vertauksen mukaan ”stressi on kuin tuli” kuvaa hyvin stressin kaksijakoisuutta. Hallittuna ja oikein kanavoituna stressi lämmittää, se saa tunnelman kattoon ja stressistä saa energiaa. Toisaalta taas hallitsemattomana stressi saa aikaan kauheuksia, polttaa ja tuhoaa. Mikäli stressiä joutuu sammuttamaan jatkuvasti, kuluvat voimavarat nopeasti siihen. Stressi on elimistön tila, jolloin suorituskyky ei vastaa vaati-

mustasoa ja yleensä stressiä syntyy varsinkin erilaisissa elämän muutostilanteissa. Stressiä ei luokitella sairaudeksi, mutta jos stressi on voimakasta ja se jatkuu pitkään, voi se johtaa henkiseen ja fyysiseen sairauteen eli burn out: iin. Jokainen tarvitsee jonkin verran elämäänsä stressiä, jotta pystyy toimimaan ja tekemään päätöksiä (Kataja 2003, 166).

Stressi voidaan jakaa kolmeen erilaiseen stressireaktioon. Tilannekohtaiseen stressireaktioon, joka on neutraalia ja joka johtaa nopeasti sopeutumiseen. Pitkäaikaiseen ja kasautuvaan stressireaktioon, joka altistaa erilaisille sairauksille. Sekä positiivisen stressireaktioon, joka on innostumista, haasteita ja muun muassa alkuun paneva voima. Fysiologisesti stressillä tarkoitetaan sellaista ruumiillista tai henkistä rasitusta, jolla elimistö reagoi yleisellä puolustusmekanismilla sopeutuakseen tilanteeseen. Stressin voi laukaista mikä tahansa ulkopuolinen ärsyke esimerkiksi kuuma, kylmä, kipu, nälkä, jano, infektio, ruumiillinen rasitus, leikkaus tai uhkaava tilanne. Psykologiassa ja käyttäytymistieteissä stressi taas määritellään epämiellyttäväksi ja haitalliseksi tunnetilaksi. Sosiologisesta näkökulmasta taas ihminen kokee stressiä, kun hän on epätasapainossa ympäristönsä kanssa. Työperäistä stressiä taas koetaan silloin, kun työympäristön vaatimukset ylittävät ihmisen kyvyn selviytyä tai hallita stressiä (Kataja 2003, 167).

Liiallinen jatkuva fyysinen ja psyykkinen rasitus edesauttaa monien eri sairauksien puhkeamista. Näitä niin sanottuja psykosomaattisia sairauksia, joiden syntymiseen vaikuttaa jatkuva stressi on esimerkiksi vatsahaava, verenpainetauti, sepelvaltimotauti ja reuma. Fyysinen ja psyykkinen stressi voi vaikuttaa mihin tahansa ruumiin toimintaan, joten stressi voi olla yhtenä syynä lähes missä tahansa sairaudessa. Jos stressi jatkuu pitkään, aiheuttaa se yleensä niskalihasten kiristymistä, yleistä jännittyneisyyttä, päänsärkyä sekä erilaisia sydänperäisiä oireita ja hengenahdistusta. Stressin aiheuttamat vatsa- ja suolistovaivat ovat myös yleisiä. Myös alkoholin käyttö yleensä lisääntyy stressin myötä ja tästä syytä hoitamaton stressi voi johtaa alkoholin väärinkäyttöön ja joskus jopa alkoholismiin (Kataja 2003, 168).

Osaavalla tekijällä on hallinnan tunne, jolloin hän kokee työperäisen stressin myönteisenä asiana ja hänen voimavaransa aktivoituvat. Hallinnan tunne tuo tekemiseen rentoutta ja jaksamista. Tällöin ei tarvitse kuluttaa energiaa jännittämiseen sen suhteen selviytyykö työstä riittävän hyvin. Vaikka osaamista olisi kuinka paljon tahansa, vaatimukset saattavat toisinaan olla liialliset. On tärkeää oman hyvinvoinnin kannalta, että osaaminen ja vaatimukset ovat tasapainossa. Jossain vaiheessa jokaisen omat jaksamisen rajat tulevat vastaan ja väsymyksen ollessa suurta on hyvä muistaa levätä ja pitää tauko. Ihminen kestää kohtuullisen paljon työperäistä stressiä, mutta vastapainoksi sille pitää vapaa-aikana olla mahdollisuus rentoutua, tehdä mieluisia ja kevyitä asioita sekä elää sovussa läheisten

kanssa. Hetkellisen voimavarojen ylityksen kestää paremmin myös silloin kun saa laajaa sosiaalista tukea tekemiseen (Luukkala 2011, 32 – 33).

2.3 Rentoutuminen

Jokainen ihminen on yksilö ja jokainen rentoutuu tavalla, jonka on itselleen hyväksi havainnut. On kuitenkin hyvä myös muistaa, että rentoutuminen on yksi ihmisen tärkeimmistä tarpeista. Rentoutuminen ei aina tarkoita vain suoranaista lepoa, vaan se voi olla toimintaa, joka antaa hyvänolon tunteen ja irrottaa arjen puuhista ja ajatuksista. Rentoutua voi, vaikka muiden seurassa, liikkuen, musiikkia kuunnellen, lukien, leväten tai vaikka luonnossa liikkuen. Jokainen meistä on yksilö ja jokaisella on oma tapansa rentoutua. Arki ja sen haasteet lisäävät usein jännitystä kehossa, mikä vaikuttaa muun muassa unen laatuun ja pituuteen, aineenvaihduntaan sekä ääreisverenkiertoon. Kehon jännittyminen on luonnollinen reaktio, joka valmistaa selviämään erilaisista tilanteista ja ympäristöistä paremmin. Koska ei ole hyväksi olla koko aikaa jännittyneessä tilassa, kehon valmiustila on hyvä purkaa säännöllisesti rentoutumalla. Toisille tämä voi tarkoittaa esimerkiksi säännöllistä juoksulenkkiä tai vaikka perjantai illan viinilasillista. Terveys ja suorituskyky parantuu, kun kiinnittää huomiota säännölliseen rentoutumiseen. Rentoutuminen voi olla keholle myös tarpeellinen tapa kerätä voimia kuormittavassa tilanteessa, kun tarvitsee vahvistusta ja tilaisuuksia lepoon on vähemmän (Suomen Mielenterveysseura 2015, 22 - 23).

Rentoutuminen vaikuttaa kokonaisvaltaisesti kehossa ja se on vastakohta ahdistuneisuudelle. Rentoutuminen on elimistön toimintojen ja koko ihmisen rauhoittamista. Kataja (2003, 28) on käsitellyt kirjassaan rentoutumisen aikaansaamia muutoksia kehossa ja niistä voidaan todeta, että rentoutuminen muun muassa alentaa verenpainetta, hidastaa sydämen sykettä, vähentää hapenkulutusta, tasaa hengitysnopeutta, palautuminen nopeutuu ja keskittymiskyky paranee. Rentoutuminen lisää voimavaroja ja auttaa selviämään erilaisista tehtävistä paremmin. Myös aivot nauttivat pienistä pauseista ja ovat paremmin valmiudessa uusiin ongelmanratkaisuihin, kun ne saavat välillä levätä. Rentoutuminen tukee myös fyysistä palautumista rasituksesta, vammoista ja sairauksista. Rentoutuessa stressihormonien taso laskee ja korvautuu mielihyvää tuottavilla hormoneilla. Kehon jännityksen lauetessa myös mieli tuntuu vapaammalta ja kevyemmältä (Kataja 2003, 172).

Jännitystilän kehoon saattaa aiheuttaa esimerkiksi stressi, joka voi oireilla vaikkapa selän tai niskan alueella ja sen myötä myös hengitys voi usein olla pinnallista ja nopeaa. Hierojalla käynti tai jokin muu jännitystä poistava hoito saattaa auttaa stressiin ja rentouttaa kehoa. Rentoutumisen keinoja on monia ja jokaisen tulisi miettiä ja kokeilla itselle parhaiten

toimivat keinot, joilla saa mielen levolliseksi ja kehon rentoutetuksi. Toiselle kirjan lukeminen lempituoliin kätertyneenä on yhtä rentouttavaa kuin toiselle pitkä juoksulenkki tai hiki-jumppa. Rentoutumisen apuna voi käyttää erilaisia rentoutumisharjoituksia, joita löytyy esimerkiksi internetistä tai esimerkiksi venyttely, jooga tai jokin muu rauhallinen liikunta voi edistää ja auttaa rentoutumisessa. On hyvä muistaa, että itseasiassa kaikkein haastavimpina aikoina tarvitsee eniten aikaa myös palautumiseen ja voimien uudelleen keräämiseen. Rentoutta voivat tuoda myös pienet asiat, jotka irrottavat rutiineista, on se sitten uusi harrastus, erilainen reitti töihin tai vaikkapa uusi tuttavuus. Rentous antaa mielelle tilaa nähdä kauemmas ympärille ja keholle voimia uusiin tehtäviin (Suomen Mielenterveysseura 2015, 23).

2.4 Unen merkitys

Jos työasiat ovat kunnossa, unikin on yleensä tervettä, virkistävää ja hyvälaatuista. Näin ollen siis elämä kokonaisuudessaan sujuu. Mutta voidaan myös ajatella, että kun nukkuu huonosti, uupuu eikä työt suju. Valvominen merkitsee univelkaa, joka taas vaarantaa terveyttä. Huono yöuni vaikuttaa uupumukseen kaksi kertaa niin paljon kuin työ (Partinen & Huovinen 2007, 175 – 176).

Kohtuullinen määrä myönteisesti koettu stressiä, on se sitten työperäistä tai muuta stressiä, edistää hyvää yöunta. Jos negatiiviseksi koettua stressiä on sen sijaan kohtuuttomasti se voi heikentää unen laatua. Tällaisia asioita ovat esimerkiksi huoli työssäjaksamisesta tai tunnstressiä läheisten sairastumisista. Nukkumisolosuhteet voivat myös joko haitata tai edistää nukkumista. Nukkumista ajatellen huoneen tulisi olla riittävän pimeä ja äänieristetty. Myös hyvä sänky, patja ja tyyny edistävät unen saantia. Mielikuvat, joita mielesämme on nukkumaan mennessä, voivat vaikuttaa unen saantiin. Jos on esimerkiksi kovin huolissaan lähitulevaisuudesta se voi häiritä rauhoittumista ja näin ollen myös unta (Luukkala 2011, 100 – 102).

Kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin kuuluu suurena osana uni ja se on hyvinvoinnin herkkä mittari, joka häiriintyy herkästi terveydentilan muuttuessa. On tärkeää varata riittävästi aikaa joka öistä unta varten ja näin ollen samalla myös auttaa kehoa rentoutumaan. Monesti törmää ajatteluun, että yöuni ei ole tärkeää ja siitä voidaan nipistää pois ilman että se sen suuremmin vaikuttaisi mihinkään. Monesti yrittäjillä työpäivät venyvät pitkiksi ja koska myös vapaa-ajasta halutaan nauttia, ollaan valmiita uhraamaan siihen aikaa yöunista. Jokainen valitsee tietoisesti haluamansa nukkumaanmenoajan ja yleensä pakotettuna tietyn heräämisaajan. Nukkumaanmenoaika valitaan siten, että vapaa-ajasta saadaan kaikki mahdollinen irti viimeistä minuuttia myöten. Heräämisaika taas puolestaan määrittäytyy

vasta toissijaisesti ja siten, että aamulla saa nukkua niin pitkään, kunnes on pakko herätä, jotta ehtii ajoissa töihin. Iltapainotteinen ajankäyttö verottaa unta ja johtaa univelkaan. Univelka ilmenee vapaapäivinä ylipitkinä yöunina, joilla kuitataan univelkaa pois. Aina ei kuitenkaan vapaapäivien ylipitkät yöunet riitä ja univajetta jää jäljelle. Univaje ja univelka väsyttävät ja väsymys altistaa muun muassa tapaturmille. Huonosti nukuttujen öiden jälkeen reaktionopeus hidastuu ja keskittymiskyky heikentyy. Pitkään jatkuessa univelka johtaa ylipainon kertymiseen ja univelka myös rasittaa sydäntä ja verisuonia. Univelka myös kasvattaa diabeteksen riskiä sekä heikentää vastustuskykyä. Uni vaikuttaa myös uusien aivosolujen syntyyn, hermosolujen välisten liitosten kunnossa pysymiseen ja kuona-ainesten poistumiseen. Riittävällä ja hyvälaatuisella unella on paljon myönteisiä vaikutuksia. On todettu, että hyvä yöuni parantaa oppimista, muistia, keskittymiskykyä ja tarkkaavaisuutta. Uni myös täyttää aivojen energiavarastoja. (Suomen Mielenterveysseura 2015, 24-25.)

Lähtökohtaisesti ihmisen on nukkuttava, mutta yön pituus on kaikilla yksilöllinen. On olemassa luontaisesti lyhytunisia, luontaisesti pitkäunisia sekä näiden kahden välissä yöunensa nukkuvia. Suurin osa aikuisista tarvitsee joka yö unta 7 - 9 tuntia. Erot unen tarpeessa ovat suuria ja joku tarvitsee 7 tunnin yöunet, kun taas toinen tarvitsee 9 tuntia. Luontaisesti lyhytuniseksi ihmiseksi katsotaan henkilö, joka nukkuu alle 7 tuntia, on seuraavan päivän virkeä ja pysyy terveenä. Lyhytunisia on kuitenkin melko vähän. Luontaisesti pitkäuninen taas nukkuu yli 9 tuntia, on seuraavan päivän virkeä ja pysyy terveenä. Myös pitkäunisia on melko vähän. Se kuinka paljon kukin tarvitsee unta, selviää vain kokeilemalla ja testaamalla. Se kuinka virkistyneeksi olo tuntuu herättyään ja kuinka helposti pysyy virkeänä päivän aikana, kertoo sen, onko unta saanut riittävästi. (Suomen Mielenterveysseura 2015, 25.)

Jokaisen ihmisen sisäinen kello toimii hieman eri tavalla, jonka vuoksi on luonnollista, että myös yöuni ajoittuu eri kellonaikoihin. Aamuihmiset tulevat väsyneiksi jo alkuillasta, iltaihmiset taas vasta aamuyön tunteina. Nukahdettuaan he nukkuvat tai nukkuisivat jos saisivat itselleen riittävän pitkät yöunet. Tämä tarkoittaisi sitä että, aamuihmiset nousisivat yöuniltaan jo pian puolenyön jälkeen, iltaihmiset taas vasta hieman ennen puoltapäivää. Ihmisen sisäinen kello jätättää jatkuvasti ja se jää jälkeen ulkoisen kellon osoittamasta ajasta. Tämän vuoksi nukkumaanmeno aika myöhästyy ja univelkaa kertyy helposti, mikä taas aiheuttaa väsymystä. Valolla on taas virkistävä vaikutus. Valoisat illat valvottavat, pahentavat sisäisen kellon jätätystä ja suurentaa univelkaa. Tämä luonnollisesti myös kasvattaa väsymystä. Valolla on kuitenkin myös sisäistä kelloa tahdistava vaikutus. Mikäli aamut ovat valoisia, silmiin lankeava valo tahdistaa sisäisen kellon, estää sitä jätättämästä ja keventää univelkaa. Tämä siis taas luonnostaan lievittää väsymystä. Pelkkä riittävä uni ei

lievitä väsymystä vaan sen ohella on tärkeää, että vuorokausirytmisi on säännöllinen. On hyvä harrastaa säännöllistä liikuntaa, mutta se tulisi tehdä niin että se päättyy viimeistään 3 – 4 tuntia ennen nukkumaanmenoa. Lisäksi runsasrasvaisia ruokia olisi syytä välttää ja olla syömättä enää klo 20 jälkeen, sisäisen kellon tahdistamisen vuoksi. Unelle pitää varata riittävästi aikaa ja antaa kiireen raueta ennen nukahtamista eikä jäädä vatvomaan huolia ja ajatuksia. (Suomen Mielenterveysseura 2015, 25.)

3 Yrittäjän sosiaaliturva

Tässä luvussa käsitellään yrittäjän sosiaaliturvaa ja mitä yrittäjän tulisi ottaa huomioon sosiaaliturvaan liittyen. Lisäksi käsitellään minkälaisia erilaisia vaihtoehtoja, yrittäjällä on sosiaaliturvaa koskien eri yrittäjyyden vaiheissa.

3.1 YEL-vakuutus

Yrittäjä vakuuttaa oman liiketoimintansa yrittäjän eläkelain (22.12.2006/1272) mukaisesti ja on näin vastuussa oman eläkevakuutuksensa järjestämisestä. YEL-vakuutus on yrittäjälle pakollinen, kun hän täyttää yrittäjän eläkelain piiriin kuulumisen edellytykset. Yrittäjän tulee ottaa YEL-vakuutus kuuden kuukauden siitä, kun hän on aloittanut yritystoiminnan. YEL-vakuutus otetaan joko työeläkevakuutusyhtiöstä tai vaihtoehtoisesti yrittäjän alalla toimivasta eläkekassasta. Yrittäjän eläkelaiassa määritellään tiivistetysti yrittäjäksi sellainen henkilö, jonka työskentely ei tapahdu työ- tai virkasuhteessa. Muut edellytykset lain piiriin kuulumiseen ovat, että yrittäjä on iältään 18 – 67 vuotias, hänen yritystoimintansa on kestänyt yhtäjaksoisesti vähintään neljä kuukautta ja että yrittäjän arvioidun työtulon on oltava vähintään 7 656,26 euroa vuodessa (2018) (Accountor 2018.)

Avoimen yhtiön yhtiömies, kommandiittiyhtiön vastuunalainen yhtiömies tai osakeyhtiössä johtavassa asemassa oleva henkilö, joka omistaa yksin yli 30 prosenttia tai perheenjäsenien kanssa yli puolet yhtiöstä tai äänivallasta tulee vakuuttaa YEL:n mukaisesti (Eläketurvakeskus 2017).

Työeläkevakuutetuista hieman vajaa yhdeksän prosenttia on YEL-yrittäjiä. YEL-vakuutuksen perustana on YEL-työtulo. Vakuutetun yrittäjän työtulon perusteella lasketaan yrittäjän eläkkeen määrä sekä vakuutusmaksu, joten työtulon tulee vastata yrittäjän todellista työpanosta. Lain mukaan työtulon on vastattava sellaista palkkaa, joka olisi maksettava, jos yrittäjän työn tekisi joku toinen yhtä ammattitaitoinen henkilö yrittäjän sijasta tai joka keskimäärin vastaa kyseisestä työstä maksettua korvausta. Työtulo ei perustu suoraan yrityksen liikevaihtoon eikä verotuksessa vahvistettuun ansiotuloon, vaan työtulon on vastattava yrittäjän työpanoksen taloudellista arvoa. Yrityksen liikevaihto tai verotuksessa vahvistettu ansiotulo voivat kuitenkin antaa suuntaa ja auttaa työtulon sopivan tason määrittelyssä. Eläketurvakeskus julkaisee vuosittain työtulo-ohjeet ja antaa minimisuositukset ammattialakohtaisille YEL-työtuloille. Vuonna 2018 oli määriteltä, ettei työtuloa voi määrittää korkeammaksi kuin 173 875,00 euroa. (Accountor 2018.)

Eläkelaitos vahvistaa eläkkeen ja vakuutusmaksun perusteena olevan YEL-tulon yrittäjän hakemuksen perusteella. Mikäli yrittäjän työpanoksessa tapahtuu muutoksia, tulee eläkelaitoksen kanssa sopia uudesta työtulosta. Työtulo vaikuttaa myös muihin yrittäjälle mahdollisesti maksettaviin sosiaaliturviin, esimerkiksi työttömyyskorvauksen, sairauspäivärahan ja vanhempainpäivärahan laskennan perusteena käytetään YEL-työtuloa. Myös osaaikaeläkkeen myöntämisen edellytyksenä on tietyn suuruiset YEL-työtulot. Vahvistettu työtulo jää useissa tapauksissa matalammaksi kuin mitä yrittäjän todellinen työtulo on. YEL-työtulo on keskimäärin kolmanneksen pienempi kuin yrittäjän keskipalkka on. YEL-työtulo on yrittäjillä keskimäärin 70 prosenttia verotuksen perusteena olevasta työtulosta. Yrittäjä kustantaa itse eläketurvansa maksamalla YEL-vakuutusmaksua, joka määräytyy keskimääräisen TyEL-maksun perusteella. Vuonna 2018 vakuutusmaksu oli alle 53-vuotiaalla yrittäjällä 24,1 prosenttia vahvistetusta YEL-työtulosta, 53 – 62-vuotiaalla 25,6 prosenttia ja yli 62-vuotiaalla 24,1 prosenttia. (Accountor 2018.)

Vakuutusmaksu on kokonaan verovähennyskelpoinen. Aloittava yrittäjä on saanut vuodesta 1992 lähtien YEL-vakuutusmaksuun alennuksen. Tällä hetkellä vakuutusmaksualennus on 22 prosenttia. Alennukseen ei vaikuta yrittäjän ikä vaan alennuksen saa yrittäjän yritystoiminnan ensimmäiselle 48 kuukaudelle. Jos ensimmäinen yritystoiminta jakso kestää alle 48 kuukautta, voi maksualennuksen saada jäljelle olevalle ajalle vielä toiseen yritystoiminta jaksoon, kuitenkin niin että alennusjaksojen yhteenlaskettu pituus on aina maksimissaan 48 kuukautta (Ilmarinen 2018).

Valtio osallistuu yrittäjien eläkkeiden rahoittamiseen. Eläkkeiden rahoitus toimii jakojärjestelmän mukaisesti eli kyseisen vuoden eläke menoa katetaan työeläkemaksuilla, joista on vähennetty hoitokulut ja valtio kustantaa puuttuvan osuuden. Vuonna 2017 valtion osuus yrittäjäeläkemenosta oli 6 prosenttia. (Eläketurvakeskus 2017.) Yrittäjä voi halutessaan maksaa suurempaa tai pienempää YEL-vakuutusmaksua. Yrittäjä voi myös parantaa omaa eläketurvaansa ja korottaa halutessaan vakuutusmaksua 10-100 prosenttia ilman, että YEL-työtuloa tarvitsee nostaa pysyvästi. Vaihtoehtoisesti yrittäjä voi myös pienentää maksua huonoina aikoina 10-20 prosenttia ilman vaikutusta YEL-työtuloon. Vaikka vahvistettu työtulo ei muutu, yrittäjän eläke karttuu sen työtulon mukaan, joka vastaa hänen maksamiaan vakuutusmaksuja. Näin ollen yrittäjälle karttuu eläkettä siis aina maksettujen YEL-maksujen perusteella. Jos yrittäjä on laiminlyönyt maksujen maksamisen ja maksut ovat ehtineet vanhentumaan, yrittäjän YEL-eläke pienenee. Maksamatta jääneet maksut pienentävät samassa suhteessa sen vuoden työtuloa kuin maksuja on maksamatta. Mikäli YEL-maksut ovat jääneet kokonaan maksamatta joltain vuodelta, lasketaan sen vuoden työtuloksi eläkettä laskettaessa nolla euroa. Suomessa Eläketurvakeskus valvoo työeläkevakuuttamista, ja se kehottaa yrittäjää ottamaan työeläkevakuutuksen kohtuullisessa

ajassa, mikäli yrittäjä ei ole vakuutusta ottanut. Mikäli yrittäjä ei Eläketurvakeskuksen kehotuksesta huolimatta ota työeläkevakuutusta, voi Eläketurvakeskus ottaa YEL-vakuutuksen työeläkeyhtiöstä yrittäjän puolesta ja kustannuksella. Mikäli yrittäjä itse tekee vakuutuksen, voi sen ottaa takautuvasti kuluvalle sekä kolmelle edelliselle vuodelle. Tätä aikaisemmalta ajalta eläketurvaa ei ole mahdollista kartuttaa jälkikäteen. (Eläketurvakeskus 2018.)

Työsopimuslaki (26.1.2001/55) sallii työsopimuksen solmimisen perheenjäsenten kesken ja työsopimuksesta aiheutuu sekä työnantajan että työntekijän normaalit työoikeudelliset oikeudet ja velvollisuudet. Poikkeuksen tästä kuitenkin tekee työaikalaki (9.8.1996/605.), jota ei sovelleta työnantajan perheenjäseniin. On kuitenkin hyvä muistaa, että sosiaaliturvalainsäädännössä työntekijänä toimivan perheenjäsenen vakuuttaminen saattaa olla vapaaehtoista tai hänet katsotaan työntekijän sijasta yrittäjäksi. Mikäli perheenjäsen katsotaan yrittäjäksi vaikuttaa se sosiaaliturvaan merkittävästi. Kun kyse on eläkevakuutuksesta yrittäjä maksaa vakuutusmaksunsa itse, kun taas työntekijän maksu jakaantuu työnantajan ja työntekijän maksamiin osuuksiin. Yrittäjän vuosityötulo määrittää koko yrittäjän sosiaaliturvan tason, kun taas työntekijän sosiaaliturvan taso määräytyy maksetun palkkatulon perusteella (Eläketurvakeskus 2018).

Työnantajan lakisääteinen velvollisuus on vakuuttaa työntekijät tapaturmien ja ammattitautien varalta. Yrittäjän osalta tapaturmavakuuttaminen on puolestaan vapaaehtoista. Työntekijä maksaa pakollista työttömyysvakuutusmaksua, mutta yrittäjälle työttömyysvakuutusmaksun maksaminen ei ole pakollista. Työnantajan osuus työttömyysvakuutusmaksusta riippuu kalenterivuoden aikana työntekijälle maksetusta palkkasummasta. On hyvä muistaa ottaa huomioon, että myös yrityksen osaomistajien palkkojen osalta työnantajan tulee maksaa työttömyysvakuutusmaksua. Sairausvakuutusmaksut on laskettu mukaan verovelvollisen ennakonpidätysprosenttiin, eikä yrittäjän tarvitse maksaa niitä erikseen. Yrittäjän päiväraha lasketaan eläkevakuutuksessa sovitusta vuosityötulosta, kun taas palkansaajan päiväraha lasketaan palkansaajan ennakonpidätyksen alaisesta palkkatulosta. Yritys maksaa kaikista maksamistaan ennakonpidätyksen alaisista palkoista työnantajan sosiaaliturvamaksua (Eläketurvakeskus 2018).

3.1.1 Aviopuoliso

Jos aviopuoliso työskentelee osakeyhtiössä, mutta ei ole yrityksen osakas, vakuutetaan hänet aina työntekijän eläkelain (TyEL) mukaan. Jos aviopuolisolla on yksikin yrityksen osake itsellään, johtava asema (hallituksen jäsen / toimitusjohtaja) kyseisessä yrityksessä ja perheessä on yli 50 prosentin omistus tai määräysvalta osakeyhtiössä, vakuutetaan

aviopuoliso YEL:n mukaan. Aviopuoliso vakuutetaan YEL:n mukaan myös, jos hänellä on johtava asema yrityksessä ja yli 30 prosentin henkilökohtainen omistus tai määräysvalta yrityksessä. Avoimessa yhtiössä ja kommandiittiyhtiössä työskentelevä yhtiömies vakuutetaan pääsääntöisesti YEL:n mukaisesti. Tästä poikkeuksen tekee kommandiittiyhtiössä palkkaa vastaan työskentelevä ääneton yhtiömies, joka vakuutetaan TyEL:n mukaisesti. Jos aviopuoliso työskentelee henkilöyhtiössä ilman palkkaa ja hän ei ole yhtiömies, jää hänen työskentelynsä työeläketurvan ulkopuolelle. Yksityisen elinkeinonharjoittajan tai toimimella toimivan yrittäjän aviopuolison työskentely vakuutetaan YEL:n mukaisesti (Ilmarinen 2018).

Mikäli aviopuolisolla ei ole osuutta yrityksestä, ei lakisääteisen tapaturmavakuutuksen ottaminen ole tässä tilanteessa pakollista. Aviopuolisolle voi kuitenkin ottaa lakisääteisen tapaturmavakuutuksen yrittäjän niin halutessa. Työttömyysvakuutuksessa YEL-vakuutettu aviopuoliso katsotaan yrittäjäksi ja tässä tapauksessa työttömyysvakuutusmaksuja ei tarvitse maksaa. Yrittäjäksi työttömyysturvassa katsotaan myös yrityksen osaomistaja. Yrittäjän aviopuoliso, joka työskentelee kyseisessä yrityksessä johtavassa asemassa (hallituksen jäsen / toimitusjohtaja), jossa hänellä on vähintään 15 prosenttia tai yhdessä varsinaisen yrittäjän ja samassa taloudessa asuvien muiden perheenjäsenten kanssa vähintään 30 prosenttia osakepääomasta, osakkeiden äänimäärästä tai muutoin vastaava määrämisvalta katsotaan osaomistajaksi. Jos aviopuoliso myös työskentelee yrityksessä ilman johtavaa asemaa ja hänellä itsellään tai yhdessä yrittäjäpuolison kanssa tai samassa taloudessa asuvien muiden perheenjäsenten kanssa on vähintään puolet osakepääomasta tai osakkeiden äänimäärästä, katsotaan hänet osaomistajaksi (Ilmarinen 2018).

Osaomistaja maksaa palkoistaan osaomistajan työttömyysvakuutusmaksua ja yritys maksaa maksettujen palkkojen perusteella normaalisti työnantajan työttömyysvakuutusmaksua. Jotta osaomistaja voi saada ansiosidonnaista työttömyysturvaa tulee hänen olla liittynyt yrittäjien työttömyyskassaan eikä jäsenyys normaalissa palkansaajien työttömyyskassassa riitä. Mikäli aviopuolison omistus yrityksestä on alle 15 prosenttia eikä perheenjäsenten yhteisomistus ylitä 30 prosenttia, vakuutetaan aviopuoliso aina työntekijänä asemastaan huolimatta. Tällaisessa tapauksessa maksetaan normaalit työntekijän ja työnantajan työttömyysvakuutusmaksut. Tämä pätee myös tilanteissa, jossa aviopuoliso työllistyy muussa kuin johtavassa asemassa ja perheen yhteinen omistus on alle 50 prosenttia. (Ilmarinen 2018.)

Sairausvakuutuksen osalta YEL-vakuutettu aviopuoliso maksaa yrittäjän sairausvakuutusmaksuja ja TyEL-vakuutettu palkansaajan sairausvakuutusmaksuja. YEL-vakuutetun avio-

puolison sairausvakuutuslain mukaisten päivärahaetuuksien suuruus määräytyy YEL-työtulon perusteella kuten yrittäjälläkin, kun taas TyEL-vakuutetun päivärahaetuuksien suuruus määräytyy verotuksessa vahvistettujen tulojen perusteella. YEL-vakuutettu aviopuoliso saa sairauspäivärahaa sairauden kestettyä sairastumispäivän lisäksi kolme seuraavaa arkipäivää, kun taas TyEL-vakuutetulla omavastuu-aika on sairastumispäivä ja sitä välittömästi seuraavat yhdeksän arkipäivää (Ilmarinen 2018).

3.1.2 Avopuoliso

Avopuolisoa kohdellaan samalla tavalla kuin aviopuolisoa eläkevakuutuksessa, työttömyysvakuutuksessa ja sairausvakuutuksessa. Tapaturmavakuutuksessa TyEL:n mukaan vakuutettu avopuoliso on työnantajan vakuuttamisen vastuulla. Jos avopuolisolla on yksikin osake, johtava asema yrityksessä, jossa hän työskentelee ja perheessä on yli 50 prosentin omistus yrityksestä, katsotaan avopuoliso tapaturmavakuutuslaissa yrittäjäksi, jolloin tapaturmavakuutuksen ottaminen on vapaaehtoista. (Ilmarinen 2018.)

3.1.3 Lapset ja vanhemmat

Suoraan yrittäjän ylenevässä tai alenevassa polvessa oleva, samassa taloudessa asuva perheenjäsen eli siis yrittäjän lapsi, lapsenlapsi, vanhempi, isovanhempi tms. vakuutetaan lähtökohtaisesti eläkevakuutuksessa samojen sääntöjen mukaan kuin yrittäjän puoliso. Myös adoptiolapset ja adoptiovanhemmat rinnastetaan muihin lapsiin ja vanhempiin. Vaikka yrittäjän sisarukset asuisivat samassa taloudessa ei heitä pidetä tässä tapauksessa perheenjäseninä. Poikkeuksena on yksityisen elinkeinonharjoittajan ja toiminimellä yritystoimintaa harjoittavan yrittäjän perheenjäsen. Mikäli perheenjäsenelle maksetaan näissä tapauksissa palkkaa, vakuutetaan hänet TyEL:n mukaisesti. Mikäli palkkaa ei makseta, vakuutetaan perheenjäsen YEL:n mukaisesti. Lakisääteistä tapaturmavakuutusta ei ole pakollista ottaa yrittäjän kanssa samassa taloudessa asuville perheenjäsenille. Lakisääteinen tapaturmavakuutus ei ole pakollista yrittäjän kanssa samassa taloudessa asuvalle perheenjäsenelle. Perheenjäsenelle voidaan kuitenkin yrittäjän niin halutessa ottaa vapaaehtoinen lakisääteinen tapaturmavakuutus. Työttömyysvakuutuksessa ja sairausvakuutuksessa yrittäjän kanssa samassa taloudessa asuvia perheenjäseniä kohdellaan samalla tavalla kuin yrittäjän aviopuolisoa. (Ilmarinen 2018.)

3.2 Sairastuminen ja työtapaturmat

Yrittäjille Kansaneläkelaitos maksaa sairauspäivärahaa alle vuoden kestävästä työkyvyttömyyden ajalta ja korvaa näin ollen yrittäjän ansiomenetyksiä. Sairauspäivärahaa voidaan maksaa saman sairauden perusteella enintään 300 arkipäivältä, ei noin vuoden ajalta.

Sairauspäivärahan tarkastelujakso Kansaneläkelaitoksessa on kaksi vuotta. Hakemus sairauspäivärahasta tulee jättää Kansaneläkelaitokselle kahden kuukauden kuluttua työkyvyttömyyden alkamisesta. Sairauspäivärahaa maksetaan, kun työkyvyttömyys on kestänyt vähintään määritellyn omavastuuajan. Omavastuu aika YEL-vakuutetuilla yrittäjillä on sairastumispäivä ja sitä seuraavat kolme arkipäivää. Arkipäiviksi lasketaan maanantaista lauantaihin arkipyhät pois lukien. Jos yrittäjällä ei ole YEL-vakuutusta, omavastuu aika on sairastumispäivä ja sitä seuraavat yhdeksän arkipäivää, kuten normaaleilla palkansaajillakin. Omavastuu aika on yhden arkipäivän mittainen siinä tilanteessa, jos työkyvyttömyys alkaa samasta syystä uudelleen 30 päivän sisällä edellisen sairauspäivärahan maksamisesta ja edellinen työkyvyttömyys on kestänyt vähintään 10 arkipäivää. (Kansaneläkelaitos 2019a.)

Vuonna 2019 sairauspäiväraha määräytyy yrittäjän eläkevakuutuksen vuosityötulon mukaan ja sen perusteena käytetään vuoden 2017 keskimääräistä YEL-työtuloa, joka on tarkistettu palkkakertoimella. Pyydettyä Kansaneläkelaitos voi laskea päivärahan työkyvyttömyyttä edeltävän kuuden kuukauden työtulon perusteella, jos työtulo on vuosituloiksi muutettuna vähintään 20 prosenttia suurempi kuin verotuksessa todettu työtulo. Tällöin Kansaneläkelaitos laskee työtulot kuuden kuukauden ajalta välittömästi ennen työkyvyttömyyden alkamista ja kertoo ne kahdella vuositulon saadakseen. YEL-vakuutuksettoman päiväraha maksetaan verottajalle ilmoitettujen tulojen mukaan. (Kansaneläkelaitos 2019a.)

Osasairauspäivärahan tarkoitus on tukea työssä pysymistä ja työkyvyttömän henkilön paluuta työhön. Osasairauspäiväraha on tarkoitettu 16 – 67 – vuotiaalle kokoaikatyötä tekeväälle työntekijälle tai yrittäjälle. Osasairauspäivärahaa maksetaan ilman omavastuu aikaa, kun se jatkuu välittömästi sairauspäivärahan jälkeen. Jos osasairauspäivärahaa hakee ilman edeltävää sairauspäivärahaa, on osasairauspäivärahassa normaali omavastuu aika. Kun osa-aikainen henkilö on palaamassa työhön, on paluu vapaaehtoinen järjestely ja se ei saa vaarantaa palaavan henkilön terveyttä eikä myöskään toipumista. Osasairauspäivärahan edellytyksenä on hoitavan lääkärin arvio, onko työhön paluu mahdollista osasairauspäivärahan turvin toipumista vaarantamatta. Yrittäjällä työmäärän tulee vähentyä 40 - 60 % osasairauspäivärahan saamiseksi työkyvyttömyyttä edeltävästä ajasta. Osasairauspäiväraha on suuruudeltaan puolet sairauspäivärahan määrästä ja sitä maksetaan enintään 120 arkipäivää kahden vuoden aikana. (Kansaneläkelaitos 2019a.)

Kun sairauspäivärahan enimmäisaika täyttyy voi edelleen työkyvyttömällä henkilöllä olla oikeus työkyvyttömyyseläkkeeseen. Jos yrittäjä on palannut töihin sairauspäivärahan enimmäisajan päättymisen jälkeen ja sama sairaus aiheuttaa edelleen työkyvyttömyyttä yli

30 päivän yhtäjaksoisen työskentelyn jälkeen, voi Kansaneläkelaitos maksaa sairauspäivärahaa vielä 50 päivältä, vaikka enimmäisaika on täyttynyt. Lisäpäivät maksetaan kuitenkin vasta omavastuajan jälkeen ja ne voidaan maksaa yhdessä tai useammassa jaksossa enintään 50 arkipäivältä. Kun lisäpäivätkin on käytetty Kansaneläkelaitos maksaa päivärahaa saman sairauden perusteella vasta, kun edellisestä työkyvyttömyysjaksosta on kulunut vuosi. Jos työkyvyttömyyden syynä on uusi sairaus, päivärahaa voidaan maksaa, vaikka enimmäisaika on aiemman sairauden vuoksi täyttynyt (Kansaneläkelaitos 2019a).

Työkyvyttömyysetuuksien saamisen edellytyksenä on, että henkilö on sairauden edelleen jatkuessa kykenemätön tekemään tavallista työtään (sairauspäiväraha) tai mitä tahansa työtä, jota hänen voidaan kohtuudella edellyttää tekevän (työkyvyttömyyseläke) ja tästä syystä hänen toimeentulonsa kärsii. Tapaturmavakuutuksesta maksettavien korvausten osalta lisäedellytyksenä on, että työkyvyttömyys johtuu tapaturmasta tai ammattitaudista. Henkilön työkyvyn arvio ja mahdollisen sairausloman kirjoittaa hoitava lääkäri. Kansaneläkelaitoksen tai vakuutusyhtiöiden lääkärit arvioivat etuuksia haettaessa hoitavan lääkärin lausunnon perusteella onko henkilöllä oikeus etuuksiin (Kansaneläkelaitos 2019a).

Mikäli kyseessä on alle vuoden kestävä työkyvyttömyys, turvataan yrittäjän toimeentulo Kansaneläkelaitoksen sairauspäivärahalla. Pidemmissä työkyvyttömyystilanteissa on puolestaan mahdollista saada työkyvyttömyyseläkettä. Mikäli työkyvyttömyys on seurausta tapaturmasta tai sairaus on ammattitauti ja yrittäjällä on vapaaehtoinen lakisääteinen tapaturmavakuutus, voi hän saada korvauksia myös tästä vakuutuksesta (Kansaneläkelaitos 2019a).

3.3 Työterveyshuolto

Työterveyshuolto on sekä ennaltaehkäisevää toimintaa, että myös korjaavaa sairaanhoitoa. Ennaltaehkäisevän toiminnan tarkoituksena on turvata yrittäjän työ- ja toimintakyvyn säilyminen mahdollisimman hyvänä läpi koko työelämän. Korjaava toiminta taas puolestaan on sitä, jos työkyky on jo sairauksien vuoksi heikentynyt. Työterveyshuollon tavoitteena on tukea kokonaisterveyden ja työ- ja toimintakyvyn säilymistä sekä työperäisten sairauksien mahdollisimman varhaista toteamista ja hoidon käynnistämistä. Tehokas työterveyshuolto voi edesauttaa nopeaa työhön palaamista ja näin ollen lyhentää sairauslomia (Kärkkäinen 2002, 80 – 82).

Oman työterveyshuollon järjestäminen on yrittäjälle vapaaehtoista. Kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin ja jaksamisen yksi osatekijä on toimiva työterveyshuolto ja sillä tarkoitetaan toimintaa, jolla edistetään työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä, työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta, työyhteisön toimintaa sekä yrittäjän terveyttä ja työ- ja toimintakykyä. Kansaneläkelaitos korvaa työterveyshuollon kustannuksia, jos yrittäjällä on yrittäjäeläkevakuutus (YEL). Vuoden 2018 alusta lähtien Kansaneläkelaitos voi myöntää korvausta myös, jos vakuutus on työkyvyttömyydestä johtuen päätetty yrittäjän ollessa kuntoutustuella tai määräaikaisella tapaturmaeläkkeellä. Yrittäjä voi hankkia työterveyshuollon palvelut joko yksityiseltä palveluntuottajalta tai kunnalliselta. Ennen kuin työterveyshuollon palveluja hankitaan, pitää palveluntuottajan kanssa sopia palvelujen järjestämisestä ja sen sisällöstä. Työterveyshuollon toiminta perustuu työpaikkaselvitykseen, jossa työterveyshuolto selvittää työn ja työpaikan olosuhteet sekä arvioi niiden terveydellistä merkitystä. Jotta yrittäjä saa Kansaneläkelaitokselta korvauksia työterveyshuollon kustannuksista tulee yrittäjällä ja valitulla palveluntuottajalla olla voimassa oleva työterveyshuoltosopimus, hyväksytty työterveyshuollon toimintasuunnitelma sekä työpaikkaselvitys tulee olla tehtynä. (Kansaneläkelaitos 2019b.)

Kansaneläkelaitos korvaa yrittäjän ehkäisevästä työterveyshuollosta ja yleislääkäritasoisesta sairaanhoidosta aiheutuvia tarpeellisia ja kohtuullisia kustannuksia sairausvakuutuslain perusteella. Sairaanhoidon kustannukset korvataan työterveyshuoltona vain, jos yrittäjä on tehnyt palveluntuottajan kanssa työterveyshuoltosopimuksen, johon sisältyvät ehkäisevän työterveyshuollon lisäksi myös sairaanhoitopalvelut. Kansaneläkelaitos voi myös korvata työterveyshuoltoon tehtyjen matkojen kustannuksia sekä ensiapuvalmiuden järjestämisestä ylläpidosta aiheutuneita kustannuksia, jos työpaikkaselvityksessä on arvioitu, millainen ensiapuvalmius kyseisessä työssä on tarpeen (Kansaneläkelaitos 2019b).

Työterveyshuollon kustannukset jakautuvat kahteen korvausluokkaan. Kansaneläkelaitos vahvistaa joka vuosi kummallekin korvausluokalle yrittäjäkohtaisen kustannusten laskennallisen enimmäismäärän, jotta se vastaa yleistä kustannuskehitystä. Vuosina 2018 – 2020 enimmäismääriä ei kuitenkaan vahvisteta, vaan käytetään vuonna 2017 vahvistettuja enimmäismääriä. Korvausluokkaan I kuuluvat lakisääteisen ehkäisevän työterveyshuollon kustannukset. Korvausluokkaan II kuuluvat yleislääkäritasoisesta sairaanhoidosta ja muun terveydenhuollon kustannukset. Maksettavan korvauksen enimmäismäärä on korkeintaan 50 % tai 60 % kustannusten laskennallisesta enimmäismäärästä. Kansaneläkelaitos ei korvaa enimmäismäärän ylittäviä kustannuksia.

Korvaus on molemmissa korvausluokissa 50 % hyväksytyistä tarpeellisista ja kohtuullisista kustannuksista, kun korvaamisen perusedellytykset täyttyvät ja palvelua on toteutettu hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisesti.

Korvausluokassa I ehkäisevän työterveyshuollon kustannuksista voidaan korvata 60 %, mikäli yrittäjä ja työterveyshuolto ovat yhteistyössä sopineet työkyvyn hallinnasta, seurannasta sekä varhaisesta tuesta. Lisäksi työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan tulee olla kuvattuna yrittäjän ja työterveyshuollon tehtävät sekä vastuut. (Kansaneläkelaitos 2019c.)

Vuoden 2021 alusta yrittäjälle voidaan korvata 60 % korvausluokassa I. Työkyvyn hallinnan, seurannan ja varhaisen tuen käytäntö ei siis vaikuta enää korvausprosenttiin.

Enimmäismäärät 2018-2021	Kustannukset (€/v)	Korvaus (€/v)	
Ehkäisevä työterveyshuolto (korvausluokka I)		50%	60%
• Työpaikkaselvitys (korkeampi)	882,00	441,00	529,20
• Muu ehkäisevä työterveyshuolto (alempi)	441,00	220,50	264,60
Sairaanhoito (korvausluokka II)	314,00	157,00	-----

Taulukko 1. (Kansaneläkelaitos 2019c, Yrittäjän työterveyshuollon korvausten määrä)

Työterveyshuollossa (korvausluokka I) on kaksi toisistaan riippumatonta vuotuista yrittäjäkohtaista enimmäismäärää. Korkeampi korvauksen enimmäismäärä on työterveyshuollon ammattihenkilöiden sekä asiantuntijoiden tekemälle työpaikkaselvitykselle. Alempi korvauksen enimmäismäärä on muulle ehkäisevälle työterveyshuoltotoiminnalle, joita ovat esimerkiksi terveystarkastus tutkimuksineen, ensiapuvalmennukset sekä työterveyshuollon matkakustannukset (Kansaneläkelaitos 2019c).

Sairaanhoidon kustannuksia (korvausluokka II) korvataan työterveyshuollon korvausjärjestelmän mukaisesti vain, jos yrittäjä on tehnyt työterveyshuollon palveluntuottajan kanssa työterveyshuoltosopimuksen, johon sisältyvät ehkäisevän työterveyshuollon lisäksi myös sairaanhoitopalvelut (Kansaneläkelaitos 2019c).

3.4 Työttömyysturva

Kun yrittäjää uhkaa yritystoiminnan päättyminen, tulee hänen ilmoittautua välittömästi työttömäksi työnhakijaksi työ- ja elinkeinotoimistoon. Lähtökohtaisesti yrittäjän tulee lopettaa

yrittöimintansa, jotta hän voi saada työttömyysetuuksia. Mikäli yrittäjä on työttömyyskassan jäsen, hän voi saada YEL-työtulo sidonnaista päivärahaa. Työttömyyskassaan kuulumattomat puolestaan voivat saada työttömyysajaltaan Kansaneläkelaitoksen maksamaa peruspäivärahaa tai työmarkkinatukea (Vantaan yrittäjät 2017).

Yrittäjän työllistäessä samassa taloudessa asuvan perheenjäsenensä on hyvä olla perillä työllistämisen vaikutuksesta perheenjäsenen työttömyysturvaan. Yrittäjän perheenjäsenen saattaa palkkatyöstä työttömäksi jäädessään menettää oikeuden työttömyysetuuteen perheessä harjoitetun yrittöiminnan ja hänen siihen osallistumisen vuoksi. Pelkkä yrityksen omistaminen, yrittäjän kanssa samassa taloudessa asuminen tai perhesuhde yrityksen omistajan kanssa ei kuitenkaan tee henkilöstä yrittäjää (Vantaan yrittäjät 2017).

3.4.1 Työttömyysturvalaki

Työttömyysturvalain tarkoituksena on työttömän työnhakijan taloudelliset mahdollisuudet hakea työtä ja parantaa edellytyksiään päästä tai palata työmarkkinoille turvataan korvaamalla työttömyydestä aiheutuvia taloudellisia menetyksiä lain mukaisesti. (Työttömyysturvalaki 30.12.2002/1290). Laissa on määritelty mm. etuuden saamisen edellytykset, rajoitukset, työttömyyspäivärahan saamisen edellytykset, sen määrä ja kesto sekä työmarkkinatuesta ja työllistymistä edistävien palvelujen ajalta maksettavista etuuksista (Työttömyysturvalaki 30.12.2002/1290).

Työttömyysturvalain 30.12.2002/1290 yrittäjämääritelmän mukaan yrittäjänä pidetään henkilöä, jonka katostaan työllistyvän yrittäjän tai sitä vastaavalla tavalla omassa työssään päätoimisesti, jos toiminnan vaatima työ määrä on niin suuri, että se on esteenä koko-aikatyön vastaanottamiselle.

Työttömyysturvalain (30.12.2002/1290) 5 luvun 6 § määrittää yrittäjän oikeus työttömyyspäivärahaan: "Ansiopäivärahaan on oikeus yrittäjäkassan jäsenellä, joka on ollut vakuutettuna vähintään 15 edellistä kuukautta ja joka vakuutettuna ollessaan on täyttänyt yrittäjän työssäoloehdon. Peruspäivärahaan on oikeus yrittäjällä, joka on täyttänyt yrittäjän työssäoloehdon.

Työssäoloehto määrittää seuraavasti työttömyysturvalain (30.12.2002/1290) 5 luvun 7 §:ssä: "Yrittäjän työssäoloehto täyttyy, kun henkilö lähinnä edellisten 48 kuukauden aikana (tarkastelujakso) on työskennellyt vähintään 15 kuukautta yrittäjänä. Työssäoloehtoon luetaan sellaiset kuukaudet, joina henkilön yrittäjän eläkelain tai maatalousyrittäjän eläkelain mukainen työtulo taikka työntekijän eläkelain mukainen työansio on ollut yhteensä vähintään 1 000 euroa kuukaudessa. Työssäoloehtoon luetaan vähintään neljä kuukautta kestäneet työskentelyjaksot, ja kukin yrittäjänä

työskennelty jakso luetaan yrittäjän työssäoloeseen vain kerran. Työssäoloeseen ei lueta työtä, jota henkilö on tehnyt osasairauspäivärahaa saadessaan. (Työttömyysturvalaki 30.12.2002/1290.)

Lisäksi työttömyysturvalaissa määritellään, että tarkastelujaksoa pidennetään ajalla, jonka henkilö on estynyt olemasta työmarkkinoilla mm. sairauden, laitoshoidon, kuntoutuksen, asevelvollisuuden tai siviilipalvelun, päätoimisten opiskelujen, lapsen syntymän tai hoidon vuoksi. Tarkastelujaksoa voidaan pidentää lain mukaan enintään seitsemän vuotta (Työttömyysturvalaki 30.12.2002/1290).

Työttömyysturvalain (30.12.2002/1290) 6 luvun 5 §:ssä määritellään yrittäjän ansiopäivärahan perusteena oleva työtulo:

Yrittäjän ansiopäiväraha määrätään sen työtulon perusteella, jonka mukaan yrittäjä on vakuuttanut itsensä yrittäjäkassassa yhteensä enintään 15 kuukauden ajan ennen työttömyyttä. Ansiopäivärahan perusteena olevaa työtuloa ei kuitenkaan saa määrätä suuremmaksi kuin henkilön yrittäjän eläkelain ja maatalousyrittäjän eläkelain mukaan vahvistettu työtulo sekä työntekijän eläkelain mukainen työansio keskimäärin mainittuna aikana ovat yhteensä olleet. Jos työtuloa on edellä mainittuna aikana muutettu, päivärahan suuruuden perusteena oleva työtulo saadaan jakamalla vahvistettujen työtulojen yhteismäärä vastaavalla ajalla. Tällöin työtulon 20 prosenttia suurempaa korotusta ei oteta huomioon. (Työttömyysturvalaki 30.12.2002/1290.)

3.4.2 Työttömyyskassa

Työttömyyden aikaista toimeentuloa turvataan joko työttömyyspäivärahalla tai työmarkkinatuella. Kansaneläkelaitos huolehtii kaikille perusturvan eli peruspäivärahan ja työmarkkinatuen maksamisesta, kun taas työttömyyskassat maksavat vakuutetuille jäsenilleen työttömyyspäivärahan ansiopäivärahana. Pääsääntöisesti palkansaajakassat vakuuttavat palkansaajat ja yrittäjäkassat yrittäjät. On kuitenkin muistettava, että kahden kassan jäsen ei voi olla yhtä aikaa ja työttömyyskassa kannattaa aina valita oman päätoimen mukaan. Jos henkilö toimii sekä yrittäjänä että palkansaajana, voi hän valita kumpaan kassaan hän kuuluu. Tällöin vain toinen työ kerryttää oikeutta ansiosidonnaiseen päivärahaan. Päätoiminen yrittäjä ei voi olla palkansaajakassan jäsen, vaan yrittäjän tulee liittyä yrittäjäkassaan, mikäli hän haluaa vakuuttaa itsensä työttömyyden varalta. Päätoimisen yritystoiminnan aloittanut palkansaajakassan jäsen voi halutessaan säilyttää jäsenyytensä työttömyyskassassa jälkisuojan eli 18 kuukauden ajan. Tässä tulee kuitenkin huomioida, että palkansaajakassan jäsen ei voi kerryttää yrittäjän työssäoloa eikä yrittäjäkassan jäsen työssäoloa palkkatyöllä. Mikäli yritystoiminta päättyy, ennen kuin se on kestänyt 18

kuukautta, säilyy yrittäjällä ennen yritystoiminnan alkamista kertynyt palkansaajan työssä-
olehto. Jos yritystoiminta kestää yli 18 kuukautta yrittäjä menettää aiemmin kerryttä-
mänsä palkansaajan työssäoloehdon. Jos työvoimaviranomaiset katsovat päätoimiseksi
yrittäjäksi, silloin yrittäjällä ei ole oikeutta palkansaajan työttömyysturvaan ennen kuin yri-
tys on lopetettu, yritystoiminta on todisteellisesti keskeytetty tai yrittäjän työskentely yrityksessä on päättynyt (SYT-kassa 2019).

Ansiosidonnaista päivärahaa maksetaan viideltä päivältä viikossa ja enimmäismaksuaika on pääsääntöisesti 400 työttömyyspäivää. Omavastuu aika on viisi arkipäivää. Jos työhis-
toriaa on alle kolme vuotta, päivärahan enimmäismaksuaika on 300 päivää. Ne, jotka ovat
täyttäneet työssäoloehdon täytettyään 58 vuotta, ja jotka ovat työskennelleet vähintään
viisi vuotta edellisen 20 vuoden aikana, voidaan maksaa ansiopäivärahaa 500 päivää.
Huomioitavaa on että, yrittäjillä ei ole palkansaajien tavoin lisäpäiväoikeutta enimmäis-
maksuajan jälkeen. Ansiopäiväraha muodostuu perusosasta ja yrittäjän vuosityötulon tai
vakuutustason mukaan määräytyvästä ansio-osasta. Perusosa on 1.1.2019 lähtien 32,40
euroa päivässä. Päiväraha maksetaan korotettuna alle 18-vuotiaiden lasten huoltajille.
Lapsikorotus yhdestä lapsesta on 5,23 €, kahdesta lapsesta 7,68 € ja kolmesta tai useam-
masta lapsesta 9,90 euroa päivässä. Yrittäjät voivat saada korotettua ansiopäivärahaa
enintään 200 päivää työvoimapolitiittisen koulutuksen tai omaehtoisen opiskeluun vuoksi.
(SYT-kassa 2019.)

Kansaneläkelaitoksen maksama työmarkkinatuen ja peruspäivärahan suuruus on noin
696,60 € kuukaudessa. Ansiopäiväraha määräytyy työttömyyttä edeltävän ansiotason tai
vakuutustason mukaan. Työttömyyskassan maksama päiväraha on korkeampi kuin Kan-
saneläkelaitoksen maksama työttömyyskorvaus. Lisäksi ansiosidonnainen työttömyyspäi-
väraha kerryttää eläkettä 1,5 % alimpaan eläkeikään saakka. Kansaneläkelaitoksen mak-
samista työttömyysetuuksista ei puolestaan kerry eläkettä ollenkaan. Työttömyysetuuk-
sien maksaminen edellyttää aina, että hakija on ilmoittautunut työttömäksi työnhakijaksi
TE-toimistoon ja työnhaku tulee uusia säännöllisesti TE-toimiston ohjeiden mukaisesti.
(Kansaneläkelaitos 2019d.)

3.5 Eläke

YEL:n eli yrittäjän eläkelain mukaan Suomessa asuvan ja toimivan yrittäjän on vakuutet-
tava itsensä vanhuuden, työkyvyttömyyden ja kuoleman varalta. Yksi vakuutus koskee yh-
den henkilön kaikkea yritystoimintaa. YEL-vakuutuksen perusteella yrittäjälle maksetaan
muun muassa vanhuuseläkettä, osa-aikaeläkettä ja työkyvyttömyyseläkettä. Vakuutuk-

seen sisältyy myös perhe-eläke, joka tuo turvaa yrittäjän omaisille. YEL-vakuutusta tehtäessä vahvistetun yrittäjän vuosittaisen työtulon taso vaikuttaa eläkkeiden lisäksi laajalti kaikkeen yrittäjän lakisääteisen toimeentuloturvan tasoon. YEL:ssä yrittäjänä pidetään liikkeen- tai ammatinharjoittajaa (ns. toiminimiyrittäjä), avoimen yhtiön yhtiömiestä, kommandiittiyhtiön vastuunalaista yhtiömiestä sekä osakeyhtiön johtavassa asemassa olevaa osakasta, joka itse omistaa osakkeista yli 30 prosenttia tai yhdessä perheenjäsentensä kanssa yli 50 prosenttia. Johtavalla asemalla tarkoitetaan toimitusjohtajuutta, hallituksen jäsenyyttä tai muuta vastaavaa asemaa tai tosiasiallista määräämisvaltaa yrityksessä. (Vantaa yrittäjät 2017).

Yrityksessä työskentelevä 18 - 67-vuotias yrittäjä on velvollinen ottamaan YEL-vakuutuksen, kun yritystoimintaa harjoitetaan vähintään neljä kuukautta ja yrittäjän työtulo ylittää vuosittain vahvistetun työtulon (7 656,26 €/2018). Kokoaikaisen vanhuuseläkkeen rinnalla tehdyn yrittäjätoiminnan vakuuttaminen on kuitenkin vapaaehtoista. YEL-vakuutus on henkilökohtainen ja se on otettava kuuden kuukauden kuluessa yritystoiminnan aloittamisesta. Yrittäjä voi halutessaan maksaa jonakin vuonna suurempaa YEL-vakuutusmaksua ja näin ollen kartuttaa eläkettään. Lisävakuutusmaksu voi olla 10-100 prosenttia vuotuisesta vakuutusmaksusta. Vastaavasti myös vakuutusmaksusta voidaan joustaa 10-20 prosenttia alaspäin tietyin rajoituksin. Jousto ei vaikuta vahvistetun työtulon määrään. Jousto koskee aina vain yhtä kalenterivuotta ja joustoa voi käyttää vain kerran vuoden aikana. YEL-vakuutusmaksut ovat verotuksessa kokonaan vähennyskelpoisia. (Vantaan yrittäjät 2017.)

Työeläkkeen määrään vaikuttavat vuosityötulo ja ikään sidottu karttumisprosentti. Vuosittainen työtulo kerrotaan karttumisprosentilla ja työeläke muodostuu kaikista työuran aikaisista ansioista palkkatyössä ja yrittäjänä. Eläkettä kertyy myös tutkintoon johtavasta opiskelusta sekä joistakin sosiaalietuuksista, kuten vanhempainvapaasta, kotihoidon tuen ajalta ja ansiosidonnaisilta työttömyysjaksoilta. Alle 53-vuotiaiden karttumisprosentti on 1,5 vuosityötulosta. 53–62-vuotiaille eläkettä karttuu 1,7 prosentin mukaan ja yli 62-vuotiaille 1,5 prosentin mukaan (Vantaan yrittäjät 2017).

3.6 Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaat

Yrittäjällä ei ole aina mahdollista pitää vanhempainvapaata, mutta on kuitenkin hyvä tiedostaa ja muistaa, että yrittäjällä on kuitenkin oikeus Kansaneläkelaitoksen maksamiin vanhempainpäivärahoihin samalla tavalla kuin palkkatyössäkin käyvillä. Kansaneläkelaitos ei maksa vanhempainpäivärahoja automaattisesti, vaan yrittäjän tulee hakea niitä erik-

seen. Vanhempainpäivärahoja on esimerkiksi äitiyspäiväraha, isyysraha, vanhempainraha, adoptiolapsen vanhemman vanhempainpäiväraha sekä muut lastenhoidon tuet. Yrittäjän vanhempainpäivärahat määräytyvät työtulon perusteella. Vuonna 2019 alkavissa päivärahoissa perusteena on vuoden 2017 keskimääräinen YEL-työtulo, jota on tarkistettu palkkakertoimella. Päivärahan voi pyytää laskemaan myös päiverahakautta edeltävän kuuden kuukauden työtulon perusteella, jos työtulo vuosituloksi muutettuna on 20 % suurempi kuin muuten käytettävä työtulo. Jos yrittäjällä ei ole YEL-vakuutusta, päiväraha maksetaan niiden tulojen mukaan, jotka hän on ilmoittanut verottajalle. Vanhempainpäiväraha on suuruudeltaan yleensä noin 70 % työtulosta. Prosenttiosuus riippuu kuitenkin työtulon suuruudesta. Lisäksi päivärahoihin maksetaan korotuksia. Äitiysrahaa maksetaan korotettuna ensimmäisiltä 56 arkipäivältä (n. 90 % työtulosta, jos se on alle 56 443 euroa). Kansaneläkelaitoksen internet sivuilta löytyy päivärahalaskuri, jonka avulla oman päivärahan määrän pystyy laskemaan ja tarkistamaan (Veritas 2017).

3.6.1 Äitiysraha

Äitiysvapaalle voi jäädä aikaisintaan 50 arkipäivää ja viimeistään 30 arkipäivää ennen laskettua aikaa. Äitiysvapaan ajalta Kansaneläkelaitos voi maksaa äitiysrahaa, jota maksetaan 105 arkipäivää eli noin neljä kuukautta. Äitiysrahaa maksetaan korotettuna ensimmäisiltä 56 arkipäivältä ja se on noin 90 % työtulosta. Äitiysvapaan aikana voi työskennellä normaalisti, mutta työskentely voi vaikuttaa äitiysrahan määrään. Sunnuntaisin ja arkipäivinä saa työskennellä rajoituksitta, sillä äitiysrahaa maksetaan vain arkipäiviltä. Jos työn tekeminen on hyvin satunnaista tai töitä ei tee äitiysvapaan aikana ollenkaan, ei myöskään YEL-maksuja tarvitse tältä ajalta maksaa. Jos töitä tekee niin, että tuloa on vähintään 7 650 euroa vuodessa, tulee YEL-vakuutuksen olla voimassa (Kansaneläkelaitos 2018a).

3.6.2 Isyysraha

Lapsen syntymän jälkeen isä voi saada isyysrahaa Kansaneläkelaitokselta enintään 54 arkipäivää, joista enintään 18 päivää isä voi hoitaa lasta kotona äidin kanssa samaan aikaan kun äiti saa äitiys- tai vanhempainrahaa. Isyysrahan edellytyksenä on, että isä osallistuu lapsen hoitoon eikä opiskele päätoimisesti tai työskentele. Koska isyysrahaa maksetaan vain arkipäiviltä, ei sunnuntaisin tai arkipäiväisin tehty työ vaikuta isyysrahaa. Isyysrahakauden voi aloittaa heti lapsen syntymän jälkeen ja se tulee käyttää ennen kuin lapsi täyttää 2 vuotta. Jos isyysrahaa haetaan takautuvasti, tulee se hakea viimeistään kaksi kuukautta isyysrahakauden päättymisen jälkeen (Kansaneläkelaitos 2018a).

3.6.3 Vanhempainraha

Vanhempainrahaa Kansaneläkelaitos maksaa 158 arkipäivää eli reilu puoli vuotta ja se on suuruudeltaan yleensä noin 70 % työtulosta. Vanhempainrahakausi alkaa äitiysrahakauden jälkeen ja sitä on haettava Kansaneläkelaitokselta kuukausi ennen päivärahakauden alkua. Vanhempainrahakauden voi pitää joko äiti tai isä, tai sen voi myös jakaa jaksoihin niin, että äiti ja isä ovat vapaalla vuorotellen. Pääsääntöisesti molemmat vanhemmat eivät voi olla vapaalla yhtä aikaisesti. Kuten äitiysrahan ja isyysrahan kohdallakin myös vanhempainrahan aikana voi työskennellä, mutta työskentely alentaa korvauksen määrää. Koska myös vanhempainrahaa maksetaan vain arkipäiviltä ei sunnuntai tai arkipyhänä työskentely vaikuta vanhempainrahaan (Kansaneläkelaitos 2018a).

Mikäli vanhemmat ovat osa-aikatyössä ja jakavat he lapsen hoitovastuun voi Kansaneläkelaitos maksaa osittaista vanhempainrahaa. Sen edellytyksenä on, että molemmat vanhemmat ovat tehneet osa-aikaiset työsopimukset vähintään 2 kuukaudeksi. Kansaneläkelaitos katsoo työn osa-aikaiseksi, kun työaika- ja palkka on 40-60 % kokoaikaisen palkasta ja työajasta. Yrittäjän kohdalla tämä on myös mahdollista, kun hän vähentää työaikaansa vastaavalla tavalla (Kansaneläkelaitos 2018a).

3.6.4 Adoptiolapsen vanhemman vanhempainraha

Jos adoptiolapsi on alle 7-vuotias, voi vanhempi jäädä vanhempainvapaalle hoitamaan lasta ja saada tältä ajalta vanhempainrahaa. Vanhempainrahaa maksetaan siitä päivästä lähtien, kun vanhempi saa adoptiolapsen hoitoonsa. Adoptiolapsen tapauksessa vanhempainrahaa maksetaan aina vähintään 200 arkipäivältä tai kunnes lapsen syntymäpäivää seuraavasta arkipäivästä on kulunut 234 arkipäivää. Vanhempainrahaa ei yleensä makseta samaan aikaan äidille ja isälle, eikä vanhempainvapaan aikana voi työskennellä tai olla päätoimisena opiskelijana. Adoptiolapsen isällä on samanlailla oikeus isyysrahaan kuin muillakin isillä (Kansaneläkelaitos 2018a).

3.6.5 Lastenhoidon tuet

Vanhempainrahan maksaminen päättyy, kun lapsi on noin 9 kuukauden ikäinen. Tässä vaiheessa tulee tehdä päätös laittavatko vanhemmat lapsen kunnalliseen tai yksityiseen päivähoitoon vai hoidetaanko lasta kotona. Kansaneläkelaitoksen maksamia erilaisia lastenhoidon tukia ovat: kotihoidon tuki, yksityisen hoidon tuki, joustava hoitoraha sekä osittainen hoitoraha. Kotihoidon tukea tai yksityisen hoidon tukea voi saada, mikäli lapsi ei ole kunnallisessa päivähoitossa. Joustavaa tai osittaista hoitorahaa taas siinä tapauksessa,

että yrittäjä työskentelee enintään 30 tuntia viikossa ja muut Kansaneläkelaitoksen edellytykset täytyvät. Minimiaika, jota lastenhoidon tukia maksetaan, on yksi kuukausi. Jakson ei tarvitse alkaa kuukauden alusta vaan se voi alkaa myös keskellä kuukautta. Vähimmäisaikaan eli yhteen kuukauteen lasketaan molempien vanhempien lastenhoidon tuki jaksot sekä kaikki keskeytymättä jatkuvat eri lastenhoidon tuet yhteensä. Hoitovapaan voi pitää esimerkiksi yhdessä tai kahdessa osassa (jokaista lasta kohti) ja vapaan tulee siis kestää vähintään kuukausi kerrallaan. Lastenhoidon tukea Kansaneläkelaitos maksaa kuinka monelta jaksolta tahansa, kunhan ne ovat vähintään kuukauden mittaisia. Molemmat vanhemmat eivät voi olla yhtä aikaa hoitovapaalla, mutta osittaisen hoitovapaan voi jakaa molemmille (Kansaneläkelaitos 2017).

3.7 Pienituloinen yrittäjä

On hyvä muistaa ja tiedostaa, että mikäli yrittäjän tulot ovat pienet hänellä voi olla mahdollisuus Kansaneläkelaitoksen yleiseen asumistukeen tai kunnan sosiaalitoimen maksamaan toimeentulotukeen. Kansaneläkelaitoksen yleinen asumistuki on tarkoitettu helpottamaan pienituloisten ruokakuntien asumismenoissa. Sillä asuuko yrittäjä vuokra- vai omistusasunnossa ei ole merkitystä. Kansaneläkelaitoksen yleinen asumistuki tulee yrittäjillä yleensä kysymykseen siinä vaiheessa, kun tulot ovat alhaiset pidemmän aikaa. Mikäli yrittäjän tulot ovat epätasaiset ja yrityksellä on pidempiä aikoja, ettei kassaan virtaa rahaa, tällöin yrittäjällä voi olla oikeus toimeentulotukeen. Toimeentulotukea haetaan oman kunnan sosiaalitoimesta. Tietenkin kannattaa miettiä, mikäli yrityksen kannattavuus on jatkuvasti heikkoa, kannattaako yritystoimintaan ylipäättänsä jatkaa. Niin asumistuki kuin toimeentulotukikin on kuitenkin tarkoitettu pääsääntöisesti tilapäiseksi avuksi (Vantaan yrittäjät 2017).

3.7.1 Asumistuki

Kansaneläkelaitoksen määritelmän mukaan pienituloinen ruokakunta voi saada Kansaneläkelaitokselta yleistä asumistukea asumismenojensa vähentämiseksi. Ruokakunnan muodostavat samassa asunnossa pysyvästi asuvat henkilöt ja siihen voi kuulua yksi tai useampi henkilö. Asumistuki myönnetään ruokakunnalle yhteisesti ja siihen vaikuttavat ruokakunnan henkilöluku, asunnon pinta-ala, asunnon sijainti kunta, asunnon valmistus- tai perusparannusvuosi sekä lämmitysjärjestelmä. Lisäksi asumistukeen vaikuttaa ruokakunnan jäsenten brutto kuukausitulojen yhteismäärä ja omaisuus (Kansaneläkelaitos 2018b).

Yrittäjän tulo arvioidaan työtulon perusteella ja jos työtuloa ei ole käytetään mahdollista starttirahan määrää eli ns. vähimmäistuloa tai yrittäjän omaa arviota tuloista. Käytännössä, jos yksin asuvan yrittäjän työtulo jää alle 19 000 euroon (pääkaupunkisudulla 23 000 euroa), voi hänellä olla oikeus asumistukeen. Asumistuki lasketaan niin, että kohtuullisista asumiskuluista vähennetään omavastuuosuus. Omavastuuta ei vähennetä, jos ruokakunnan tulot ovat pienemmät kuin valtioneuvoston vahvistamat tuloajat, yksin asuva 719 euroa / kuukaudessa; 2018 (Kansaneläkelaitos 2018c).

Asumistuki on enintään 80 prosenttia kohtuullisista asumiskuluista, eli ruokakunta maksaa aina vähintään 20 prosenttia asumiskuluista. Asumistukea haetaan Kansaneläkelaitokselta ja sitä voi saada takautuvasti enintään hakemuksen jättökuukauden alusta alkaen ja se myönnetään yleensä vuodeksi eteenpäin. Asumistukea ei myönnetä lyhytkestoisen tai väliaikaisen työttömyyden ajaksi vain muutamaksi kuukaudeksi vaan, jos tuloissa tai muissa olosuhteissa tapahtuu muutoksia vuoden aikana, asumistuki tarkistetaan. Asumistuki maksetaan kerran kuukaudessa aina kuun ensimmäisenä arkipäivänä joko hakijan tilille tai valtuutuksella suoraan vuokranantajan tilille (Vantaan yrittäjät 2017).

3.7.2 Toimeentulotuki

Mikäli yrittäjän tulot ovat epäsäännölliset tai yrityksen kassavirta on pidemmän aikaa huono, yrittäjä voi kunnan sosiaalitoimesta tarvittaessa hakea toimeentulotukea. Toimeentulotuki on tarkoitettu henkilöille tai perheille, jonka tulot eivät riitä välttämättömiin jokapäiväisiin menoihin ja se on sosiaaliturvajärjestelmän viimesijainen toimeentulotuen muoto. Jokaisen hakijan tuen tarve arvioidaan yksilö- tai perhekohtaisesti eikä mitään henkilöryhmää voida jättää toimeentulotuen ulkopuolelle, kunhan täyttää tuen myöntämisen edellytykset. Ensisijaisesti toimeentulotuen hakijat ohjataan hakemaan muita sosiaaliturvaetuuksia kuten työttömyysturvan päivärahaa ja työmarkkinatukea, koska toimeentulotuki on se viimeinen vaihtoehto. Toimeentulotuki myönnetään pääsääntöisesti yhdeksi kuukaudeksi kerrallaan ja tuki lasketaan hakijan välttämättömien menojen mukaan. Tukea maksetaan se määrä, jolla hakijan tukeen oikeuttavat menot ylittävät hänen tulonsa ja varansa. Toimeentulotuki koostuu perustoimeentulotuesta, täydentävästä toimeentulotuesta sekä ehkäisevästä toimeentulotuesta (Vantaan yrittäjät 2017).

Toimeentulotuen täysi perusosan määrä on 491,21 euroa kuukaudessa (2018). Yksinhuoltajalle maksettava korotettu perusosa on 540,33 euroa (2018). Perusosalla pitää kattaa ravinto- ja vaate menot, vähäiset terveydenhuolto menot, henkilökohtaisen ja kodin puhtauden menot, paikallisliikenteen maksut, lehtitilaukset, puhelimen käyttö sekä harrastus- ja virkistystoiminta. Perusosan lisäksi perustoimeentulotukea voidaan antaa erilaisiin

asumismenoihin, kuten vuokran vastikkeisiin, vesi-, sähkö- ja lämmityskuluihin ja kotivaikutuksen maksuihin sekä myös suurempiin terveydenhuollon menoihin. Täydentävään toimeentulotukeen taas puolestaan kuuluu erityismenot, joita ovat lasten päivähoidon maksut, ylimääräiset asumiskustannukset esimerkiksi muuttokustannukset sekä erityistarpeista ja -oloista aiheutuvat menot. Ehkäisevän toimeentulotuen myöntämisen perusteista päättävät kunnat itse. Ehkäisevän toimeentulotuen tarkoituksena on edistää henkilön ja perheen omatoimista suoriutumista sekä ehkäistä syrjäytymistä. Tukea voidaan myöntää esimerkiksi ylivelkaantumista tai taloudellisen tilanteen äkillisestä heikentymisestä aiheutuvien vaikeuksien lieventämiseksi. Ehkäisevän toimeentulotukeen ei vaikuta se onko hakija oikeutettu perus- ja täydentävään toimeentulotukeen (Vantaan yrittäjät 2017).

Yrittäjien käytettävissä olevien tulojen määrittely on usein ongelmallista, kun toimeentulotukea haetaan. Mikäli yrittäjän selvitys tuloista ei sosiaalitoimen mukaan ole riittävä voi sosiaalitoimi pyytää lisäselvitystä. Lisäselvityspyynnön on oltava aina yksilöity. Sosiaalitoimi selvittää useissa tapauksissa myös yrityksen aiemman kannattavuuden ja yrittäjän mahdollisuudet tulevaisuudessa saada tarpeen mukainen toimeentulo yritystoiminnasta sekä seuraukset yritystoiminnan lopettamisesta. Näitä selvityksiä on hakemusajankohdan ja sitä välittömästä edeltävän ajankohdan taloudelliset tiedot. Sosiaalitoimi haluaa selvitystä varten yrityksen tilinpäätöksen ja tilintarkastuskertomuksen viimeksi päättyneeltä tilikaudelta, tiliotteet ja/tai välitilinpäätöksen, yrityksen ja yrittäjän viimeisimmät veroilmoitukset, palkkailmoitukset, työvoimaviranomaisen ja Kansaneläkelaitoksen lausunnot, pitkäaikaisen vieraan pääoman lyhennysaikataulun ja korkokannan tai muut sellaiset yrittäjän ja yrityksen taloudellista tilannetta kuvaavat selvitykset. Näistä selvitetään yrittäjän omassa käytössä olevien varojen määrä. Käsittelyssä otetaan huomioon myös yrittäjän ja hänen perheenjäsenensä muut olosuhteet ja niiden vaikutus yrityksen tulokseen. Sosiaalitoimi voi arvioidessaan käyttää apuna esimerkiksi veroviranomaista tai kunnan yritys- tai elinkeinoasiamiestä. Kuten aiemmin tuli jo esille, toimeentulotuki on tarkoitettu viimeiseksi ratkaisuksi eikä sitä ole näin ollen tarkoitettu selvästi kannattamatonta yritystoimintaa harjoittavan yrittäjän toimeentulon turvaamiseksi pitkäaikaisesti. Mikäli yrittäjä saa tai hänellä on mahdollisuus saada yrityksestään vähintään työttömyysturvan peruspäivärahaa vastaava tulo, toimeentulotuen myöntäminen voi olla perusteltua. Lyhytaikaisesti tuen myöntäminen voi olla perusteltua muulloinkin (Vantaan yrittäjät 2017).

4 Yrittäjän työssä jaksaminen

Jotta työssä jaksaa ja työ olisi mieleistä, on perusasioiden oltava kunnossa. Esimerkiksi Suomen Yrittäjät, Suomen Mielenterveysseura ja työterveyshuolto järjestävät erilaisia koulutuksia ja ryhmiä, joista yrittäjä saa tukea ja apua omaan jaksamiseen. Haastattelumistani yrittäjistä moni ei tuntunut tietävän eri tahojen järjestämistä koulutuksista ja vastauksista nousikin esiin se, että apua ja tukea haetaan tarvittaessa työterveyshuollon kautta, vaikka muitakin vaihtoehtoja voisi mahdollisesti olla.

Huonosti työssään jaksava ei luo uutta, vaan hän yrittää vain selvitä työpäivästä turvautumalla rutiinitehtäviin ja keventämällä työn aiheuttamaa henkistä kuormaa. Työssäjaksamisongelma voi olla lievä tai se voi uuvuttaa jopa täydelliseen työkyvyttömyyteen. Työuupumuksen tilassa luovuutta tai innovatiivisuutta ei ilmene, koska uupunut ei kykene ottamaan vastaa uutta informaatiota, käsittelemään sitä, oppimaan uutta tai olemaan toimivassa vuorovaikutuksessa muiden kanssa. Työssä jaksaminen vaarantuu työstressin jatkuessa pitkään, koska stressi estää henkisen ja fyysisen palautumisen. Äärimmäisessä tilanteessa tämä voi johtaa täydelliseen uupumiseen, jolloin työ ja muutkin elämän toiminat menettävät tarkoituksensa. Työuupumuskokemus muodostuu voimakkaista ja pitkäaikaisista väsymyksen tuntemuksista sekä negatiivisista asennemuutoksista työtä ja omaa osaamistaan kohtaan (Tuomivaara, Hynninen, Leppänen, Lundell & Tuominen 2005, 44 - 47).

4.1 Hyvinvointi koulutukset

Suomen Mielenterveysseura järjestää yrittäjien kiltaryhmätoimintaa, jotka ovat hyvinvointiryhmiä ja ne tukevat yrittäjien jaksamista, tarjoavat vertaistukea sekä lisäävät elämäniloa ja virkistymistä. Kiltaryhmässä on mahdollisuus verkostoitua ja jakaa luottamuksellisesti yrittämiseen ja arkeen liittyviä kokemuksia, ajatuksia ja oivalluksia. Lisäksi Suomen Mielenterveysseura järjestää yrittäjien hyvinvointikoulutusta, joka edistää yrittäjien hyvinvointia ja työssä jaksamista. Koulutuksessa jaetaan tietoa hyvinvoinnista ja siihen vaikuttavista tekijöistä, niin että yrittäjä pystyy huolehtimaan myös läheistensä ja mahdollisten työntekijöidensä hyvinvoinnista. Koulutus kestää 14 tuntia ja sen teemoja ovat mm. henkisen hyvinvoinnin vahvistaminen, voimavarat ja oman jaksamisen tukeminen, yrittäjän työhyvinvointi, stressin tunnistaminen ja hallinta sekä elämän kriisit ja selviytyminen (Suomen Mielenterveysseura 2017a).

Suomen yrittäjien koulutustarjonta on laaja ja heillä on jatkuvasti käynnissä koulutuksia, jotka on tarkoitettu heidän jäsenilleen. Osa koulutuksista on maksuttomia ja osa maksullisia. He järjestävät myös yrittäjän hyvinvointiin liittyviä koulutuksia esimerkiksi jaksamiseen liittyviä sekä itsensä johtamiseen. Myös eri eläkevakuutus yhtiöt järjestävät asiakkailleen koulutuksia eri aihealueista. Esimerkiksi Ilmarisen järjestämät koulutukset ovat yleensä heidän asiakkailleen maksuttomia ja niitä järjestetään kätevästi myös verkkokoulutuksina, jolloin osallistumisesta on tehty helppoa ja vaivatonta (Suomen Mielenterveysseura 2017b).

Ei pidä myöskään unohtaa, että useimmat yksityiset työterveyshuollon palveluntarjoajat järjestävät myös koulutuksia työhyvinvointiin ja jaksamiseen liittyen ja tarvittaessa työterveyshuollosta saa varmasti neuvoa ja apua, jos jokin asia omassa työhyvinvoinnissa tai jaksamisessa askarruttaa.

4.2 Yrittäjien hyvinvointikilta

Okkonen (2010, 34 - 35) on avannut kirjassaan Yrittäjän arki areenalla – hyvinvointia kiltatoiminnalla Yrittäjien hyvinvointikilta -hanketta, joka on syntynyt huolesta, joka koski pk-yrittäjien jaksamista ja halusta tarjota yrittäjälle mahdollisuus syventyä henkisen hyvinvoinnin teemoihin koulutuksen ja ryhmätoiminnan keinoin. Hanketta on ollut toteuttamassa Uudenmaan yrittäjät ja Suomen mielenterveysseura. Hankeen kohderyhmänä ja hyödynsaajina ovat ensisijaisesti Uudenmaan alueella toimivat pienten ja keskisuurten yritysten vetäjät – yrittäjät, jotka osallistuvat hankkeeseen. Tiedon levittämisestä ja jalkauttamisesta hyötyvät eri puolilla Suomea toimivat pk-yrittäjät. Kilta on ryhmä asiantuntijoita, jotka verkostoituvat pohtimaan hyvinvoinnin ja jaksamisen teemoja yrittäjien näkökulmasta. Killan päätavoitteena on rakentaa, ylläpitää ja edistää Uudenmaan alueen yrittäjien osaamista, jaksamista ja hyvinvointia tukevaa vertaistukiverkosta luomalla ja valmentamalla paikallista kiltatoimintaa. Sen tarkoituksena on kehittää ja kokeilla tuen eri muotoja. Keskustelut toisten yrittäjien ja mentorin kanssa edesauttavat yrittäjän jaksamista. Kokemusten vaihto, konsultointi ja yhteistyö verkostoissa auttavat yrittäjää löytämään uusia kumppaneita ja antavat tuoreita ideoita ja neuvoja sekä tietoa esimerkiksi ajantasaisesta teknologiasta.

Yrittäjien hyvinvointikilta -hankkeen yksityiskohtaiset tavoitteet ovat vahvistaa yrittäjien jaksamista tarjoamalla koulutusta, joka keskittyy henkiseen hyvinvointiin liittyviin kysymyksiin. Vastata killan jäsenten nostamiin hyvinvoinnin haasteisiin. Kehittää kiltatoimintaa, jossa vertaistukiverkosto tukee jäseniään ja yrittäjä-terapeutti-mentoripari verkoston prosessin etenemistä. Kartoittaa yrittäjien jaksamista, hyvinvoinnin haasteita ja kehityskohteita sekä niiden mahdollista muutosta hankkeen aikana. Sekä lisäksi kehittää Yrittäjien hyvinvointikilta -mallia ja jalkauttaa sitä ympäri Suomea (Okkonen 2010. 113).

Yrittäjien hyvinvointikilta, kiltatoiminta, on tarkoitettu eri puolilla Suomea toimiville pienten ja keskisuurten yritysten vetäjille, yrittäjille, jotka toimivat kovan henkisen paineen alla, haluavat vahvistaa henkistä jaksamistaan ja ennaltaehkäistä hyvinvointinsa heikkenemistä. Samalla madaltuu kynnys keskustella henkiseen hyvinvointiin liittyvistä asioista ja hakeutua tarvittaessa avun piiriin (Okkonen 2010. 113).

Varsinainen kiltatoiminta käynnistyy jaksamiseen ja hyvinvointiin liittyvällä koulutuksella, joka järjestetään Suomen Mielenterveysseuran kouluttamien ohjaajien toimesta. Koulutus koostuu kolmesta neljän tunnin kokoontumisesta noin kuukauden aikana. Sopiva ryhmäkoko on 12 -14 henkeä. Koulutusosio toteutuu teorian, osallistujien keskustelujen ja ryhmätöiden vuoropuheluna. Teemoihin liittyvillä keskusteluilla ja harjoituksilla herätellään kiinnostusta, vahvistetaan henkistä hyvinvointia ja lievitetään mahdollisia ylikuormittumisen, yksinäisyyden tai voimattomuuden tunteita. Jokaisesta koulutuksesta kootaan osallistujien palaute. Koulutuksen aikana osallistujia informoidaan kiltamalliin kuuluvasta ryhmätoiminnasta, sen periaatteista ja ryhmään hakeutumisesta. Kiltaryhmiin ilmoittaudutaan kirjallisesti (Okkonen 2010. 115).

Jaksamisen ja hyvinvointikoulutuksen keskeisiä teemoja ovat henkinen hyvinvointi, elämän perusjalka ja voimavara, yksilön voimavarat ja niiden vahvistaminen, jaksamista heikentävät tekijät ja niiden vaikutusten lievittäminen, yksinäisyys, menetykset ja suru, itsetuhoisen käyttäytyminen, elämäncriisit sekä muut henkistä hyvinvointia rasittavat tekijät (Okkonen 2010. 115).

Kiltaryhmät käynnistyvät koulutusosion jälkeen, kun osallistujia on riittävästi (8-10). Ryhmätoiminnan tavoitteena on tukea yrittäjien hyvinvointia ja jaksamista mahdollistamalla ko. kysymyksiin liittyvää itsetutkiskelua, ideoiden esiintuloa ja vaihtoa. Tavoitteena on myös tarjota yrittäjälle vertaistukea, kehittää ongelmanratkaisutaitoja ja monipuolistaa jaksamisen keinoja. Ryhmien ohjaajina toimivat paikallinen yrittäjä, joka on kiinnostunut yrittäjien yleiseen hyvinvointiin liittyvistä kysymyksistä (yrittäjämentori), sekä henkiseen hyvinvointiin ja jaksamiseen liittyvien kysymysten asiantuntija, joka on perehtynyt myös ryhmien ohjaamiseen (ohjaajamentori). Yrittäjämentorien tehtävänä on osallistua ryhmätapaamisten sisältöjen suunnitteluun ja arviointiin siten, että ne vastaavat yrittäjien tarpeita, toimia yrittäjien näkökulmien avaajana, osallistua tarpeen mukaan ryhmän jäsenenä esimerkiksi parityöskentelyyn, mikäli ryhmästä ei muodostu tasapareja. Ohjaajamentori taas puolestaan vastaa tapaamisten suunnittelusta ja toteutuksesta, pitää yhteyttä kiltaryhmän jäseniin ja huolehtii jokaisen ryhmän jäsenen tasapuolisesta osallistumisesta. Ohjaajamentori huolehtii asianmukaisesta tiedottamisesta, vastaa kiltatoiminnan kehittämisestä sekä huolehtii

aikatauluista ja toimintaan varatun budjetin noudattamisesta. Hänen erityisen tärkeänä tehtävänä on pitää huolta keskustelun etenemisestä ja syventämisestä sekä tarvittaessa palauttaa puhe käsiteltävään teemaan. Mentorit neuvovat tarvittaessa ryhmän jäseniä ja auttavat heitä hakeutumaan tarpeenmukaisiin palveluihin. Mentoripari ohjaa ryhmätapaamisia, joita järjestetään 10-12 kertaa kolmen tai neljän viikon välein. Yhden tapaamisen kesto on ryhmän koosta riippuen noin kolme tuntia (Okkonen 2010. 116).

Ryhmässä pohditaan arkaluonteisia ja henkilökohtaisia asioita, joten osallistujat sitoutuvat vaiolioloon. Ryhmässä puhutuista asioista ei kerrota ryhmän ulkopuolisille. Ryhmän pääperiaatteena on tarjota yrittäjille "areena", jossa he voivat luottamuksella ja turvallisesti pohdiskella omia ja toistensa hyvinvointiin ja jaksamiseen liittyviä kysymyksiä. Jokaisella osallistujalla on tasavertainen puheoikeus ja oikeus olla hiljaa niin halutessaan. Kiltaryhmätöinnin sisältö muodostuu paikallisten osallistujien esiin nostamista jaksamiseen ja hyvinvointiin liittyvistä haasteista, mutta se sisältää myös osallistujien keskinäistä tutustumista ja ryhmäytymistä. Jokaisella tapaamisella on teema ja lisäksi kiltaryhmillä on käytössään erilaisia välineitä ja menetelmiä (Okkonen 2010. 117).

Ensimmäisen tapaamisen teemaksi on kirjattu ryhmän aloitus, esittäytyminen, odotukset ryhmää kohtaan, mentoreiden roolien selvittäminen sekä pelisäännöt. Toisen tapaamisen teemana on osallistujien teemojen kartoitus ja kirjaaminen. Näitä kutsutaan niin sanotuiksi vapaiksi teemoiksi ja niitä käsitellään myöhemmillä tapaamiskerroilla. Kolmannen tapaamisen teemana on yrittäjien monet roolit ja niiden tuomat haasteet henkisellev hyvinvoinnille. Neljännellä tapaamisella teemana on itsetuntemus. Viidennellä tapaamisella käsitellään vapaata teemaa eli asiaa, joka on noussut esille toisella tapaamiskerralla. Kuudennen tapaamisen teema on yrittäjän yksinäisyys, sen sietäminen ja verkostoitumisen tuoma apu. Seitsemännellä tapaamisella teemana on stressin hallinta ja tietoinen läsnäolo. Kahdeksannella ja kymmenennellä tapaamisella teema on taas aihe, joka on noussut esiin osallistujilla toisella tapaamiskerralla. Yhdeksännen tapaamisen teemana on ongelmanratkaisu klinikka. Viimeisen tapaamiskerran teeman on ryhmän lopetus ja osallistujien haastattelu (Okkonen 2010. 117 – 118).

Kiltaryhmissä on käytössä erilaisia välineitä ja menetelmiä tapaamiskerroilla. Näitä välineitä ja menetelmiä ovat muun muassa valokuvakortit: "Valitsen 2-3 korttia, jotka kertovat sinusta", saari: "Minkälaisissa tunnemaisemissa liikut?". Lisäksi pysähtyminen, itsetietoisuus ja rentoutuminen eli esimerkiksi vuorimeditaatio tai rentouttava värillihuuhtelu. Käytössä on myös erilaisia roolitehtäviä, joita tapaamisten välillä puretaan pienemmissä ryhmissä kuten myös temperamenttiin ja luonteeseen liittyvät menetelmät. Käytössä on myös ongelmanratkaisuklinikka, jossa joku osallistujista kertoo ongelman ja siihen pohditaan

ratkaisua koko ryhmän voimin. Käytössä on myös Hyvinvoinnin lähteillä -kirja ja sen sisältämät erilaiset harjoituksen muun muassa oma verkostokartta. Ryhmissä käytetään myös virittävää musiikkia, monologia keskustelun herättäjänä sekä reflektioita (Okkonen 2010. 118).

Kiltaryhmien toiminnan loppuvaiheessa järjestetään seminaari Yrittäjän arki areenalla. Kiltaryhmät esittävät arjen hallinnan keinoja, jotka on todettu hyväksi ja kristalloituneet kiltaryhmissä. Seminaari korostaa hyvinvoinnin edistämistä, jaksamisen kehittämistä sekä verkostojen merkitystä ja voimaa (Okkonen 2010. 119).

5 Kyselyn vastausten avaaminen

Tämän osion tarkoituksena on avata, tähän työhön liittyvän sähköisen kyselyn vastauksia. Osuudessa käydään läpi taustatietoja sekä yrittäjien vastauksia eri teemojen mukaisesti.

5.1 Menetelmävalinnat

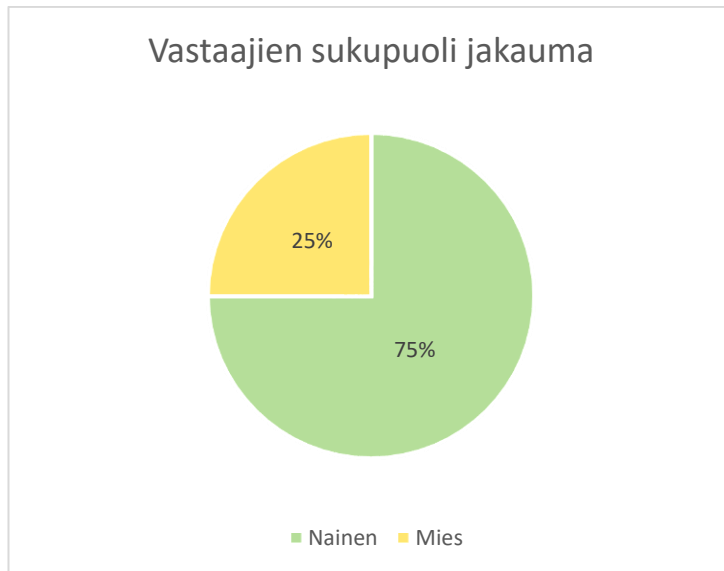
Työ on toteutettu kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena. Tutkimuksen tarkoituksena on ollut tutkia yrittäjien työhyvinvointia ja jaksamista henkisesti näkökulmalta. Aihe valikoitui oman mielenkiinnon vuoksi aiheeseen sekä läheltä nähtyjä yrittäjä kokemusten perusteella.

Tätä opinnäytetyötä varten on tehty sähköinen kysely viidelle eri alan yrittäjälle. Kyselyn ajankohta oli 24.4. – 30.4.2017. Kysely koostui lyhyistä taustatiedoista sekä erilaisista kysymyksistä koskien yrittäjien sen hetkistä työssä jaksamista. Kysymyksistä suurin osa oli avoimia kysymyksiä, joihin vastaajat pystyivät kirjoittamaan omin sanoin vastauksensa. Kysely tehtiin nimettömänä Webropol kyselypalvelun kautta, jolloin vastauksia ei voida yhdistää yhteen tiettyyn vastaajaan. Kyselyyn osallistujat valikoituivat vastaajiksi muutaman lähipiirini kuuluvan kontaktin kautta. Kyselyyn osallistujille lähetettiin linkki kyselyyn sähköpostitse ja heillä oli mahdollisuus vastata kyselyyn viikon kuluessa omaan aikatauluunsa sopivalla hetkellä.

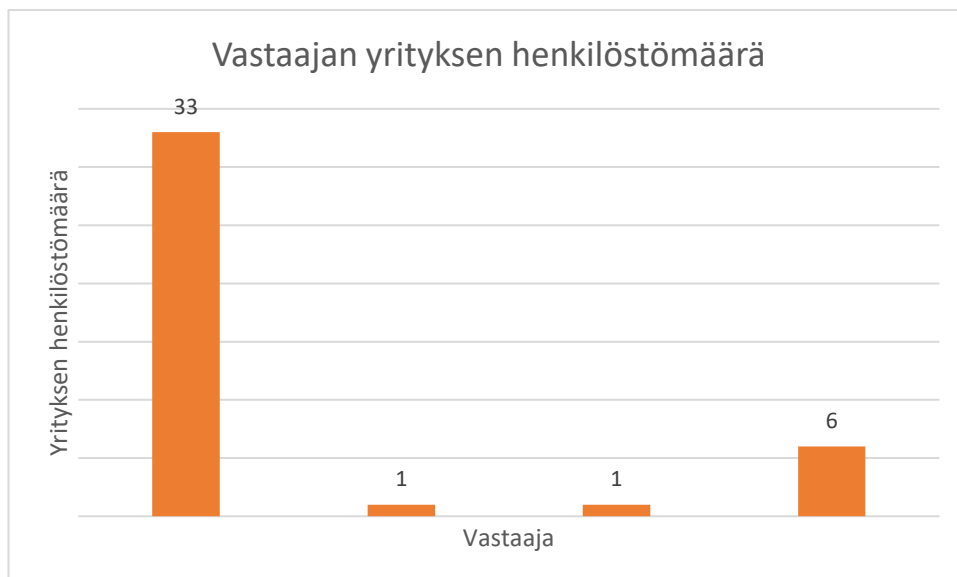
5.2 Vastaajien taustatiedot

Kyselyyn vastasi viidestä yrittäjästä neljä, joista kolme oli naisia ja yksi mies (taulukko 1). Vastaajien keskimääräinen ikä oli 52 vuotta ja he olivat kyselyn toteutuksen ajankohtana toimineet yrittäjinä keskimäärin 15 vuotta. Vastaajien yritysten henkilöstömäärät vaihtelivat yhden hengen yrityksistä yli 30 hengen yritykseen (taulukko 2). Vastaajat edustivat laajasti eri toimialoja jakautuen rakennusalan maahantuontiin, rakennusalaan, taloushallintopalveluiden myyntiin sekä suurkeittölaitteiden myyntiin ja huoltoon.

Taulukko 1. Vastaajien sukupuoli jakauma



Taulukko 2. Vastaajan yrityksen henkilöstömäärä



Kyselyn perusteella vastaajat työskentelevät keskimäärin viikossa reilu 40 tuntia, mutta vastauksista myös ilmeni, että eräs vastaajista työskentelee vain noin 30 tuntia viikossa, kun taas toinen yli 50 tuntia. Hajontaa vastauksista siis löytyi, vaikka vastaajien määrä olikin pieni. Kyselystä ilmeni myös, että koska kyse on yrittäjistä lähes, jokainen työskentelee myös vapaa-ajalla. Vastaajat antoivat muun muassa tällaisia avoimia kommentteja: "Harvemmin enää vapaa-ajalla / viikonloppuisin, mutta kuitenkin viikoittain.", "Viikolla kyllä, viikonloppuisin en.", "Harvemmin, mutta tarvittaessa kyllä. Vastaan puhelimeen aina."

5.3 Uni ja rentoutuminen

Vastauksista ilmeni, että kyselyyn vastanneet yrittäjät nukkuvat keskimäärin yössä reilu seitsemän tuntia. Hajonta oli vastausten kesken 6 – 8 tuntia. Kyselyn teon hetkellä jokainen vastaaja koki oman jaksamisensa hyväksi, vaikka myös kiirettä ja stressiä ilmeni. Eräs vastaajista koki, että alkuvuosi on hänelle aina kiireistä aikaa ja silloin hänellä tuntuu välillä rankalta. Vastauksista nousi useita asioita, jotka auttavat jaksamaan työssä, mutta useimmin nousi perhe ja harrastukset. ”Koko perhe samassa yrityksessä, hyvä parisuhde, harrastukset ja ystävät.”, ”Vahva ammattitaito, sosiaalisuus.”, ”Liikunta ja tasapainoinen perhe-elämä. Perheemme koira rytmittää sopivasti ulkoiluja ja kotona olemista.” Omaa jaksamista yrittäjät ylläpitävät mm. harrastuksilla, kuntoilulla, ulkoilulla, joogalla, hyvällä ruoalla, viettämällä aikaa perheen ja ystävien kanssa, lepäämällä ja matkustelemalla. Kokonaisuudessaan oman jaksamisen ylläpitämiseksi nousi se, että muistetaan pitää lomia ja rauhoitetaan viikonloppuja töiltä. Harrastuksia, jotka tukevat yrittäjän työssä jaksamista oli vastaajilla mm. kuntosaliharjoittelu, ulkoilu luonnossa, veneily, mökkeily, matkustelu, tanssi sekä koiran kanssa lenkkeily. Erityisesti vastaajilla nousi esille kuntosaliharjoittelu ja ulkoilu. Eräs vastaajista kertoi myös, että hänen koiransa on ollut toimistolla mukana ja tämä on tukenut hänen työssä jaksamistaan.

5.4 Työssä jaksaminen

Kyselyssä oli myös, kysymys kokeeko yrittäjä, että hänen työssä jaksamisensa olisi muuttunut yrittäjyyden alkuaikoihin nähden ja kuinka se on mahdollisesti muuttunut. Vastauksista korostui se, että työssä jaksaminen on muuttunut aikojen saatossa. ”Ikä tulee nyt vastaan ja yrityksen kasvaminen on luonut uusia haasteita. Kyllä jaksamisen eteen joutuu tekemään enemmän töitä. Vastuu henkilökunnasta on kasvanut.”, ”Kyllä, koska olen oppinut sanomaan ei työtehtäville joihin voimavarat eivät riitä.”, ”Alkuaikoina rankempaa, koska oli todella paljon opittavaa sekä työntekemisestä että asiakassuhteiden luomisesta ja ylläpitämisestä.”, ”Aluksi opeteltavaa enemmän ja stressiin tottuu. Sopiva määrä hankkeita, niin ei ole liika töitä.” Kuten työssä jaksamisen muutoksessa niin myös kysymyksessä, joka koski motivaatiota ja mistä yrittäjä saa voimaa työn tekemiseen vastaukset vaihtelivat vastaajasta riippuen. ”Yrityksen kasvu ja menestyminen, oma ja perheen työ kantaa hedelmää. Motivoitunut henkilökunta. Voimia tulee paljon omasta yksityiselämästä.”, ”Toimeentulo sekä työn monipuolisuus.”, ”Hyvästä palautteesta, mukavista asiakassuhteista.”, ”Aviomieheltä, joka toimii myös samassa yrityksessä. Yhteiset näkemykset ja suunnitelmat työssä ja vapaa-ajalla.”

5.5 Koulutukset ja tuki

Kukaan vastaajista ei ollut osallistunut koulutuksiin tai luentoihin, joiden aiheena olisi ollut yrittäjän jaksaminen eikä vastaajilla ollut juurikaan tuntemusta minkälaista tukea etujärjestöstä järjestää. Kaksi vastaajista ei tuntenut ollenkaan etujärjestöjen järjestämää tukea. Suurimmaksi haasteeksi yrittäjät kokevat työssä jaksamiselle stressin. ”Stressi, vapaa-ajan puute, täysi sitoutuminen työhön. Lomallakin pitää olla vähintään puhelinyhteyden päässä.”, ”Vastuu omasta työstä sekä kiire.”, ”Stressi. Varsinkin sen kuormittavuus. Hankalat riita-asiat.” Tukea jaksamiseen yrittäjät kokevat saavansa perheeltä ja omalta puolisoilta, sekä hyviltä työntekijöiltä. Vastaajat ovat myös hyvin tietoisia siitä, että tarvittaessa he saavat tukea työterveyshuollosta jaksamiseensa. Viimeisenä kysymyksenä oli mitä voisi tehdä toisin / mitä tulisi parantaa, jotta yrittäjä jaksaisi työssä paremmin. Vastaukset vaihtelivat tässäkin hieman vastaajasta riippuen, mutta esille nousi vapaa-aika sekä lomamat. ”Vapaa-ajasta ja lomista on syytä pitää kiinni.”, ”Yrittäjä järjestöjen pitäisi aktiivisemmin tarjota tuettuja lomia pienille toimijoille, joilla ei ole työntekijöitä ja jotka eivät pysty pitämään lomia.”, ”Varsinkin pienyrittäjille voisi myöntää ilmaisia kuntoutuslomias tms.”, ”Sopivasti vapaa-aikaa ja sopiva määrä töitä. Mukavaa tekemistä vapaa-ajalla ja itsestä huolehtimista.”

5.6 Tutkimustulosten analysointi

Suurin osa aikuisista tarvitsee joka yö unta 7 – 9 tuntia, mutta unen tarve on jokaisella yksilöllinen. Vastausten perusteella yrittäjät nukkuvat keskimäärin 7 tuntia yössä, joka on alarajalla aikuisen keskimääräisestä unen tarpeesta. Liian vähäinen tai huono uni vaikuttaa jaksamiseen ja aiheuttaa univelkaa. Univelka taas pitkittyessään voi vaarantaa terveyden sekä aiheuttaa uupumusta. Olisi siis tärkeää, että joka yö saisi hyvät ja kunnolliset yöunet. Työssäjaksamiseen liittyen vastauksista nousi esille perhe ja harrastuksen. Perhe ja harrastukset auttavat yrittäjää jaksamaan ja rytmittämään arkea. Vastauksista nousi esille, myös että yrittäjän pitäisi muistaa rauhoittaa viikonloppuja ja pitää välillä lomia. Perhe, ystävät ja harrastukset ovat tärkeä osa rentoutumista ja hyvän jaksamisen pohjaa.

Mikäli työskentelee tauotta rentoutumatta välillä tai pitämättä lomaa, polttaa helposti itsensä loppuun. On tärkeää tiedostaa oma jaksaminen ja mitkä asiat auttavat itseään jaksamaan. Toisille jaksamiseen auttaa vaikkapa mökkeily, kun taas toiselle, vaikka kirjan lukeminen. Tärkeintä on kuitenkin muistaa ottaa aikaa välillä myös itselle. Yrittäjien vastaukset kuvastavat mielestäni hyvin sitä, että jokainen motivoituu ja ammentaa jaksamistaan erilaisista asioista eli juuri niistä, jotka jokainen kokee omakseen. Vastauksista korostui myös, että yrittäjien jaksaminen on muuttunut yrittäjyyden aikana, Aluksi on ollut enemmän opeteltavaa ja työtä esimerkiksi asiakassuhteiden luomisessa. Tällä hetkellä yrittäjät

olivat sitä mieltä, että jaksamisen eteen joutuu tekemään enemmän työtä ja stressiin on jo jossain määrin tottunut. Motivaatiota yrittäjät saavat jaksamiseensa muun muassa siitä, että yritys menestyy ja kasvaa ja että heillä oin töissä motivoitunutta henkilökuntaa. Suurimmaksi haasteekseen yrittäjät kokivat stressin ja sen kuormittavuuden. Tietyissä määrin stressistä saa voimaa, mutta pitkään jatkuessaan ja kuormittava stressi voi johtaa uupumiseen tai muihin sairauksiin.

Yrittäjille tarjottavasta tuesta ja koulutuksista nousi vastauksista esille, ettei yrittäjillä ollut juurikaan tietoa minkälaisia koulutuksia esimerkiksi erilaiset etujärjestöt järjestävät. Yrittäjät olivat vastausten perusteella kuitenkin hyvin tietoisia, että tarvittaessa he saavat apua ja neuvoja työterveyshuollosta. Se että neuvoja ja apua voisi saada jostain muualtakin tarvittaessa, ei noussut vastauksista esille. Vastauksista nousi esille se, että etujärjestöt voisivat tarjota aktiivisemmin esimerkiksi tuettuja lomiam tai erilaisia kuntoutuksia pienyrittäjille ja näin ollen auttaa yrittäjien työssä jaksamista. Vastauksista ilmeni kokonaisuudessaan, että kyselyyn vastanneet yrittäjät ovat löytäneet tasapainon työn ja vapaa-ajan välillä ja he ovat löytäneet omat keinonsa ylläpitääkseen työkuuntoaan ja jaksamistaan.

6 Pohdinta

Tämä luku päättää tämän opinnäytetyön ja toimii yhteenvedona koko prosessista. Luvussa käsitellään tämän työn tavoitteiden saavuttamista, kehittämissuhteita sekä oman oppimisen arviointia tämän prosessin aikana.

6.1 Johtopäätökset

Työssäjaksaminen on laaja aihe, jota tämä opinnäytetyö sivuaa vain pieneltä osin. Työn perustana on ollut kysymykset: Kuinka yrittäjät jaksavat ja kuinka yrittäjät pitävät huolta omasta jaksamisestaan. Monesti puhutaan työntekijän työssäjaksamisesta, mutta yrittäjän työssäjaksamisesta ei juurikaan puhuta. Yrittäjän jaksamisesta oli myös haastavaa löytää materiaalia, koska suurin osa kirjallisuudesta koski työntekijän työssäjaksamista. Työssäjaksaminen sisältää niin oman henkisen ja fyysisen hyvinvoinnin, mutta myös on tarpeellista tietää mistä saa tarvittaessa apua ja neuvoja. Lisäksi työssäjaksamiseen kuuluu myös yrittäjän kohdalla tietää kuinka asiat toimivat esimerkiksi vanhempainvapaiden, sairastumisen tai eläkkeiden osalta. Näistä aiheista on koottu omat lukunsa työhön, jossa aiheita käsitellään lyhyesti.

Työssäjaksaminen ja työhyvinvointi on laaja käsite ja kuten tätä työtä varten tehdyistä haastattelu vastauksista tuli ilmi, yrittäjät eivät olleet juurikaan tietoisia siitä mistä he voivat saada muualta neuvoa ja apua kuin työterveyshuollosta. Yhtenä työn tuloksena on siis se, että erilaisten yrittäjien etujärjestöjen kuten mm. Suomen Yrittäjien ja myös Suomen Mielenterveysseuran tulisi olla aktiivisemmin yhteydessä yrittäjiin ja tuoda heille esille minkälaisia koulutuksia ja muuta tarjontaa he järjestävät. Esimerkiksi tuosta Suomen Mielenterveysseuran yrittäjien hyvinvointikillasta sain tietää sattumalta materiaalia etsiessäni ja ottaessani yhteyttä Suomen Mielenterveysseuraan. Monellakaan yrittäjällä ei luultavasti ole aikaa erikseen lähteä tutkimaan tarjontaa, mikäli heillä ei juuri sillä hetkellä ole sellaiselle tarvetta. Mikäli koulutuksia tarjottaisiin aktiivisemmin yrittäjille voisi niistä useampi yrittäjä saada apua omaan jaksamiseensa ja arkeensa.

Johtopäätöksenä tehdystä kyselystä voisi sanoa, että nyt haastatellut yrittäjät ovat toimineet yrittäjinä jo useamman vuoden, ja että he ovat omaksuneet itselleen sopivat keinot ja tavat, joilla he jaksavat ja viihtyvät työssään. Kyselyyn vastanneet yrittäjät ovat vastasten perusteella löytäneet tasapainon työn ja vapaa-ajan välillä, sekä löytäneet itselleen parhaat keinot ylläpitää omaa jaksamistaan. On tärkeää, että tiedostaa itselle parhaiten toimivat keinot, joilla välttää uupumus ja jaksaa jatkaa yrittäjänä mahdollisimman pitkään. Vastauksissa myös korostui vahvasti se, että vastaajat ovat oppineet erottamaan työn ja vapaa-ajan erilleen ainakin suurimmaksi osaksi. Yrittäjän tulee pääosin olla tavoitettavissa

myös vapaa-aikana, mutta vastaajat kokivat vapaa-ajan hyvin tärkeäksi oman jaksamisensa kannalta. Oman jaksamisen kannalta tärkeäksi asiaksi nousi myös liikunta ja ulkoilu. Kysymys, joka käsitteli mitä tulisi tehdä toisin tai parantaa, jotta yrittäjä jaksaisi paremmin nousi selvästi esiin se, että yrittäjä järjestöiltä toivottiin enemmän etuuksia tuettujen lomien muodossa. Yrittäjän on monesti vaikea pitää lomaa varsinkin, jos on yksityisyrittäjä, joten ymmärrän hyvin vastaajien näkökulman, että tässä kohtaa järjestöillä olisi parannettavaa ja kehitettävää kuten mielestäni myös yleisesti tiedottamisessa muun muassa koulutuksista.

6.2 Tutkimuksen luotettavuus

Tähän työhön liittyvän kyselyn otanta jäi pieneksi ja vastaukset kuvaavat vain näiden yksittäisten yrittäjien mielipiteitä ja ajatuksia. Näillä vastauksilla ja tällä työllä ei siis ole juurikaan tieteellistä arvoa pienen ja suppean otannan vuoksi. Pienen otannan vuoksi

6.3 Kehittämisen- ja jatkotutkimusehdotukset

Yrittäjien työhyvinvointiin ja jaksamiseen liittyvän kyselyn voisi tehdä laajemmalla otannalla esimerkiksi yhteistyössä Suomen Yrittäjien kanssa. Lisäksi esimerkiksi Suomen Yrittäjien ja Suomen Mielenterveysseuran kannattaisi mielestäni mainostaa yrittäjille enemmän omia palveluitaan ja mitä heillä on tarjolla. Yrittäjät tuntuvat monesti kokevansa jäävänsä yksin ja olisikin tärkeää, että yrittäjillä olisi tiedossa kenen puoleen he voisivat tarvittaessa kääntyä työterveyshuollon lisäksi. Kyselyn vastauksista nousi esille myös esimerkiksi yrittäjille suunnatut tuetut lomat. Näissä olisi siis etujärjestöillä vielä kehitettävää.

6.4 Oma oppimisen arviointi

Opinnäytetyö prosessi alkoi omalta osaltani tammikuussa 2017. Prosessi on omalta osaltani venynyt erinäisten syiden vuoksi. Olen koko opiskelujeni ajan ja näin ollen myös koko opinnäytetyö prosessin ajan työskennellyt täyspäiväisesti, joka on luonnollisesti vaikuttanut omaan aikatauluuni. Prosessin aikana olen myös vaihtanut työpaikkaa ja kärsinyt työuupumuksesta, jotka ovat omalta osaltaan vaikeuttaneet prosessia. Tämän prosessin aikana on myös monesti ollut motivaatio haasteita ja jossain vaiheessa prosessia on tehnyt mieli vaihtaa koko aihetta. Viimeisimpänä tavoitteenani olisi saada työ valmiiksi niin, että voisin valmistua kesäkuussa 2019.

Kokonaisuudessaan kuitenkin tämän opinnäytetyön kirjoittaminen ja koostaminen on ollut mielenkiintoista ja opettavaista vaikkakin haastavaa ja aikataulu on venynyt erinäisten syiden myötä useampaan kertaan. Tämä on mielestäni kompakti kokonaisuus mahdollisesti

omaa tulevaisuutta ajatellen. Vaikka itse työskentelenkin tällä hetkellä palkansaajana, on suvussamme yrittäjiä ja ei sitä koskaan voi tietää, jos vaikka jonain päivänä itselläkin olisi oma yritys. Tämän opinnäytetyön tekeminen on siis ollut mielestäni hyödyllistä myös näin omasta henkilökohtaisesta näkökulmasta. Ja vaikka ei ehkä yrittäjäksi alkaisikaan tässä on hyödyllistä tietoa myös ihan nykyiseen työelämään omaan hyvinvointiin ja jaksamiseen. Tämän työn myötä on itselleni herännyt suurempi mielenkiinto omaan työhyvinvointia ja jaksamista kohtaan ja näihin asioihin on kiinnittänyt tämän työn myötä entistä enemmän huomioita ja mielenkiintoa. Jokaisen tulisi mielestäni muistaa, että olemme jokainen vastuussa omasta itsestämme ja omasta hyvinvoinnistamme. Elämästä täytyy muistaa välillä myös nauttia ja on aivan turha ajaa itseään loppuun.

Tulevaisuudessa haluaisin keskittyä enemmän henkilöstöhallinnon tehtäviin ja varsinkin työssä jaksamiseen sekä työhyvinvointiin. Tämän opinnäytetyön kirjoittaminen on ollut hyvän pohjatiedon löytämistä ja valmistuminen toivottavasti avaa uusia ovia työelämässä näiden haaveiden pariin.

Lähteet

Accountor. 2018. Yrittäjän tärkeät luvut 2018. Luettavissa: <https://go.accountor.fi/yrittajan-tarkeat-luvut-2018/> Luettu: 12.3.2018

Eläketurvakeskus. 2018. Työeläkelakipalvelu. Yrittäjän työtulo-opas. Luettavissa: https://www.tyoelakelakipalvelu.fi/telp-publishing/vepa/compilation.faces?folder_id=200649. Luettu. 25.8.2018.

Eläketurvakeskus. 2017. Yrittäjän vakuutus perustuu YEL-työtuloon. Luettavissa: <https://www.etk.fi/elakejarjestelmat/elaketurva/elaketurvan-kattavuus-ja-vakuuttaminen/yel-yrittajat/>. Luettu: 25.4.2017

Hakanen, J. 2005. Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työterveyslaitos.

Hanna, H. 2014. Voiko stressi tappaa? Näin katkaiset kierteen. Minerva kustannus Oy.

Ilmarinen. 2018. YEL-vakuutusmaksu. Luettavissa: <https://www.ilmarinen.fi/yrittaja/yrittajan-elakevakuutus/yel-maksut/?src=tervetuloa>. Luettu: 25.8.2018

Järvensivu, A. 2014. Tarinoita suomalaisesta työelämästä. Työterveyslaitos.

Jääskeläinen, J. 2015. Älä yritä! Kauppakamari.

Kansaneläkelaitos. 2017. Lastenhoidon tuet. Luettavissa: <http://www.kela.fi/lastenhoidon-tuet>. Luettu: 2.5.2017.

Kansaneläkelaitos. 2018a. Vanhempainpäivärahat. Luettavissa: <https://www.kela.fi/vanhempainpaivarahat>. Luettu: 22.10.2018

Kansaneläkelaitos. 2018b. Yleisen asumistuen määrän laskennan ohje. Luettavissa: https://www.kela.fi/documents/10180/2123415/Yleisen_asumistuen_laskuri_tayttoohje_sisallysluettelo.pdf/8fb4112e-ea19-4742-a67a-e9a55344beeb. Luettu: 23.10.2018

Kansaneläkelaitos. 2018c. Tulojen alarajat. Luettavissa: <https://www.kela.fi/tulojen-alarajat>. Luettu: 23.10.2018

- Kansaneläkelaitos. 2019a. Sairauspäivärahat. Luettavissa: <https://www.kela.fi/sairauspaivarahat>. Luettu: 13.5.2019
- Kansaneläkelaitos. 2019b. Yrittäjän työterveyshuolto. Luettavissa: <https://www.kela.fi/tyoterveyshuolto-yrittaja>. Luettu: 31.3.2019
- Kansaneläkelaitos. 2019c. Yrittäjän työterveyshuollon korvausten määrä. Luettavissa: <https://www.kela.fi/tyoterveyshuolto-maara>. Luettu: 31.3.2019
- Kansaneläkelaitos. 2019d. Oikeus työttömyysetuuteen. Luettavissa: <https://www.kela.fi/oikeus-tyottomyysetuuteen>. Luettu: 13.5.2019
- Kasvio, A. & Lundell, S. 2015. Ulos oravanpyörästä. Työterveyslaitos.
- Kataja, J. 2003. Rentoutuminen ja voimavarat. Edita Publishing Oy.
- Koivisto, K. 2001. Tunnista ja torju työuupumus. Yrityskirjat Oy.
- Kärkkäinen, M. 2002. Menesty innolla! Työhyvinvoinnin johtamisen haasteet. Talentum.
- Luukkala, J. 2011. Jaksaa, jaksaa, jaksaa... - työhyvinvointitaitojen kirja. Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Manka, M-L. 2015. Stressikirja. Mistä virtaa? Talentum Pro.
- Manka, M-L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Talentum Pro.
- Meretniemi, I. & Ylönen, H. 2008. Yrityksen perustajan käsikirja. Otava.
- Määttä, T. & Aalto, R. 2010. Yrittäjän kunto-opas. WSOYPro Docendo.
- Okkonen, E. 2010. Yrittäjän arki areenalla – hyvinvointia kiltatoiminnalla. Suomen mielen-terveysseura.
- Partinen, M. & Huovinen, M. 2007. Terve uni. WSOY.
- Sekki, A. & Niemi, M. 2016. Menesty yrittäjänä – 68 käytännön ohjetta. Talentum Pro

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2018. Työhyvinvointi. Luettavissa. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>. Luettu. 24.11.2018.

Suonsivu, K. 2014. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. UNIpress.

Suomen Mielenterveysseura. 2015. Hyvinvoinnin lähteillä. Liikunnan ja kansanterveyden julkaisuja 299.

Suomen Mielenterveysseura. 2017a. Yrittäjäkilta tukee yrittäjien hyvinvointia. Luettavissa. <http://www.mielenterveysseura.fi/fi/kehitt%C3%A4mistointia/ty%C3%B6ik%C3%A4iset/yritt%C3%A4j%C3%A4kilta-tukee-yritt%C3%A4jien-hyvinvointia>. Luettu. 25.4.2017.

Suomen Mielenterveysseura. 2017b. Koulutukset. Luettavissa. <http://mielenterveysseura.fi/fi/koulutukset>. Luettu. 25.4.2017.

SYT-kassa. 2019. Yrittäjän työttömyysturva. Luettavissa: <https://syt.fi/yrittajan-tyottomyyssurva/>. Luettu: 13.5.2019

Tuomivaara, S., Hynninen, K., Leppänen, A., Lundell, S. & Tuominen, E. 2005. Asiantuntijan luovuus koetuksella. Työterveyslaitos.

Työaikalaki 9.8.1996/605. Luettavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1996/19960605?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=ty%C3%B6aika>. Luettu: 25.8.2018

Työeläkeyhtiö Varma. Webinaari: Varmasti jaksan yrittäjänä. 6.4.2017.

Työntekijän eläkelaki 19.5.2006/395. Luettavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060395>. Luettu: 18.5.2019

Työsopimuslaki 26.1.2001/55. Luettavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>. Luettu: 25.8.2018

Työttömyysturvalaki 30.12.2002/1290. Luettavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20021290>. Luettu: 13.5.2019

Vantaan yrittäjät. 2017. Yrittäjän sosiaaliturva. Luettavissa: <https://www.yrittajat.fi/paakau-punkiseudun-yrittajat/vantaan-yrittajat/a/yrittajan-abc/yrittajan-sosiaaliturva-316153>. Luettu. 25.4.2017.

Veritas. 25.9.2017. Yrittäjä ja äitiyspäiväraha – myös yrittäjä voi jäädä äitiyslomalle. Luettavissa: <https://www.veritas.fi/tietoa-veritaksesta/ajankohtaista/54/2017/yrittaja-ja-aitiys-paivaraha-myos-yrittaja-voi-jaada>. Luettu: 22.10.2018

Yrittäjän eläkelaki 22.12.2006/1272. Luettavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20061272>. Luettu: 25.8.2018.

Liitteet

Liite 1. Lyhenneluettelo

TyEL työntekijän eläkelaki 19.5.2006/395

YEL yrittäjän eläkelaki 22.12.2006/1272

Liite 2. Kyselyn kysymykset

1. Ikä
2. Sukupuoli
3. Yrityksenne toimiala
4. Henkilöstön lukumäärä
5. Kuinka monta vuotta olette toimineet yrittäjänä?
6. Kuinka monta tuntia viikossa keskimäärin työskentelet?
7. Työskenteletkö usein vapaa-ajallasi / viikonloppuisin?
8. Kuinka monta tuntia keskimäärin nukut yössä?
9. Kuinka koet oman jaksamisesi tällä hetkellä?
10. Mikä auttaa sinua parhaiten jaksamaan työssäsi?
11. Mistä koet eniten saavasi voimia ja motivaatiota työsi tekemiseen?
12. Kuinka ylläpidät omaa jaksamistasi?
13. Onko sinulla joitakin harrastuksia, jotka tukevat työssä jaksamistasi?
14. Koetko että työssä jaksamisesi on muuttunut yrittäjyytesi alkuaikoihin nähden ja kuinka?
15. Oletko osallistunut koulutuksiin tai luentoihin, joiden aiheena on ollut yrittäjän jaksaminen? Mihin?
16. Kuinka hyvin tunnet etujärjestöjen tuen yrittäjän työssä jaksamiseen?
17. Minkä koet olevan suurin haaste yrittäjän työssä jaksamiselle?
18. Mistä koet saavasi tukea omaan työssä jaksamiseesi?
19. Saatko jostain tukea / tiedätkö kenen puoleen voit kääntyä, jos tarvitset tukea jaksamiseen?
20. Mitä mielestäsi voisi tehdä toisin / mitä tulisi parantaa, jotta yrittäjä jaksaisi työsäään paremmin?