



**SAVONIA**

OPINNÄYTETYÖ - AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO  
YHTEISKUNTATIETEIDEN, LIIKETALOUDEN JA HALLINNON ALA

# SAVONLINNAN SEUDUN YRITTÄJIEN TYÖHYVINVOINTI JA KEINOT SEN EDISTÄMISEKSI

TEKIJÄT: Eetu Pulkkinen  
Netta Mikkonen

Koulutusala Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala	
Koulutusohjelma/Tutkinto-ohjelma Liiketalouden tutkinto-ohjelma	
Työn tekijät Eetu Pulkkinen ja Netta Mikkonen	
Työn nimi Savonlinnan seudun yrittäjien työhyvinvointi ja keinot sen edistämiseksi	
Päiväys	10. huhtikuu 2020
Sivumäärä/Liitteet	38/1
Ohjaajat Jari Niemelä ja Pentti Mäkelä	
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t)	
<p>Tiivistelmä</p> <p>Tämä opinnäytetyö käsittelee Savonlinnan seudulla toimivien yrittäjien työhyvinvointia ja keinoja sen edistämiseksi. Opinnäytetyön tavoitteena on saada ajan- ja todenmukaista tietoa Savonlinnan seudun yrittäjien työhyvinvoinnista ja työssä jaksamisesta. Lisäksi opinnäytetyö tutkii, onko Savonlinnan muuttunut ekosysteemi vaikuttanut alueella toimivien yrittäjien työhyvinvointiin.</p> <p>Tutkimuksen tavoitteena oli todenmukaisen datan keruun lisäksi myös herätellä Savonlinnan seudun yrittäjiä pohdimaan omaa jaksamistaan ja hyvinvointia työn näkökulmasta. Tutkimuksessa kerätty aineisto osoittaa, että kyselytutkimukseen vastanneet yrittäjät voivat keskimääräisesti hyvin ja ovat tyytyväisiä työhönsä. Lisäksi tutkimus osoittaa, ettei Savonlinnan seudun yrittäjien hyvinvoinnin tila ole muuttunut hälyttävästi viime vuosien aikana. Vaikka Savonlinnan seudun väestö ja ostovoima ovat muuttuneet huomattavasti viimeisen viiden vuoden aikana, ei puolet tutkimukseen vastanneista yrittäjistä ole huomannut työhyvinvoinnissaan kuitenkaan muutoksia.</p> <p>Opinnäytetyö pitää sisällään määrällisen eli kvantitatiivisen tutkimuksen, joka toteutettiin tammi- ja helmikuun 2020 aikana. Tutkimuksen aineisto kerättiin verkkopohjaisella Webropol-kyselylomakkeella, joka kohdennettiin ennestään tuttuihin kontakteihin. Tutkimuksen tavoitteena oli tavoittaa mahdollisimman moni Savonlinnan seudulla toimiva yrittäjä. Kyselyä jaettiin suoran sähköpostilinkin sekä pikaviestisovelluksen avulla. Kysely <i>sisälsi yhden vastauksen kysymyksiä, monivalintakysymyksiä</i> sekä <i>avoimia kysymyksiä</i>. Kyselyyn vastaaminen tapahtui nimettömästi, jolloin vastaajien henkilöllisyyttä ei ole mahdollista tunnistaa. Kyselyyn vastasi yhteensä 18 Savonlinnan seudulla toimivaa yrittäjää.</p> <p>Kyselytutkimuksen vastauksissa toistui kolme hyvinvoinnin edistämisen termiä, jotka kyselytutkimukseen vastanneet yrittäjät kokivat tärkeiksi. Termit ovat <i>yhteistyö</i>, <i>tukiverkostot</i> ja <i>positiivinen elämänsenne</i>. Savonlinnan seudulla toimivien yrittäjien työhyvinvointiin vaikuttavia kehityskohteita tutkimuksen mukaan ovat muun muassa <i>uupumuksen vähentäminen</i>, <i>yhteistyöhön kannustaminen</i> sekä <i>kaupungin tarjoaman tuen lisääminen</i>. Jatkotutkimus kohdennettaisiin tutkimaan yhteistyön mahdollisuuksia. Jatkotutkimus tulisi tehdä yhteistyössä Savonlinnan kaupungin ja paikallisen yrittäjäjärjestön kanssa.</p>	
Avainsanat Yrittäjyys, hyvinvointi, työhyvinvointi, keskeiset keinot työhyvinvoinnin edistämiseen	

Field of Study Social Sciences, Business and Administration			
Degree Programme Degree Programme in Business Administration			
Authors Eetu Pulkkinen and Netta Mikkonen			
Title of Thesis Well-being of the Entrepreneurs in the Savonlinna Region and the Ways to Improve It			
Date	10 April 2020	Pages/Appendices	38/1
Supervisors Jari Niemelä ja Pentti Mäkelä			
Client Organisation /Partners			
<p>Abstract</p> <p>This thesis examines entrepreneurs' well-being at work in the Savonlinna region and the ways to improve it. The primary aim of the thesis is to gain up-to-date and relevant information on well-being at work of the Savonlinna region's entrepreneurs. In addition, the thesis examines whether the changed ecosystem of the Savonlinna region has affected the well-being of entrepreneurs.</p> <p>A further aim of the research was also to increase the awareness of the Savonlinna region's entrepreneurs to ponder their own well-being and condition at work. Materials of the research indicate that, on average, entrepreneurs in the Savonlinna region are doing well and are satisfied with their job. Furthermore, it can also be concluded that the Savonlinna region's entrepreneurs well-being at work has not changed alarmingly during the past few years. Although the Savonlinna region's ecosystem has changed considerably during the last five years, half of the respondents have not noticed changes in their own well-being at work.</p> <p>The thesis includes a quantitative research, which was carried out during January and February 2020. The material of the research was collected by Webropol survey tool. A questionnaire was sent to the contact persons, who were chosen in advance. The aim of the research was to contact as many of the entrepreneurs in the Savonlinna region as possible. The survey link was sent by e-mail and an instant message application. The survey included <i>one answer questions, multiple choice questions</i> and <i>open questions</i>. The questionnaire was answered anonymously making it impossible to identify the respondents. The survey yielded a total of 18 answers from the Savonlinna region's entrepreneurs.</p> <p>There were three important terms repeated in the survey responses, <i>namely cooperation, support networks</i> and <i>positive attitude in life</i>. In order to improve entrepreneurs' well-being at work, the results elicited a few aspects that can be enhanced. These aspects are <i>reducing fatigue, encouraging to cooperate</i> and <i>increasing support from the city</i>. Further research could focus on exploring different cooperation possibilities. Moreover, further research should be conducted in cooperation with the City of Savonlinna and a local business organization.</p>			
<p>Keywords entrepreneurship, well-being, well-being at work, ways to improve well-being at work</p>			

## SISÄLTÖ

1	JOHDANTO .....	6
2	SAVONLINNAN SEUTU .....	7
2.1	Savonlinnan kaupungin visio ja strategia.....	7
2.2	Savonlinnan seutu yrittäjien toimintaympäristönä.....	7
2.3	Vuoden 2016 suuret muutokset .....	8
3	YRITTÄJYYS.....	9
3.1	Yrittäjän yhteiskunnallinen vastuu .....	9
3.1.1	Taloudellinen vastuu .....	9
3.1.2	Ekologinen vastuu.....	9
3.1.3	Sosiaalinen vastuu .....	10
3.2	Yrittäjän ominaisuudet.....	10
3.3	Yrittäjän motiivitekijät.....	11
3.4	Yrittäjän eläke- ja sosiaaliturva .....	12
4	TYÖHYVINVOINTI .....	13
4.1	Työhyvinvointi yksilön näkökulmasta .....	13
4.2	Työhyvinvoinnin osa-alueet .....	14
4.2.1	Psyykinen hyvinvointi.....	14
4.2.2	Fyysinen hyvinvointi .....	14
4.2.3	Sosiaalinen hyvinvointi .....	15
4.2.4	Taloudellinen hyvinvointi .....	16
4.3	Työn kuormittavuus.....	16
4.4	Edeltävät tutkimukset.....	17
5	TUTKIMUS .....	18
5.1	Menetelmävalinta ja tutkimuksen toteutus.....	18
5.2	Vastaajien taustatiedot .....	19
5.3	Vastausten analysointi .....	22
6	POHDINTA.....	30
6.1	Johtopäätökset ja keinot yrittäjien työhyvinvoinnin edistämiseksi .....	30
6.2	Kehittämisen- ja jatkotutkimusehdotukset .....	32
6.2.1	Kehittämisehdotukset.....	32
6.2.2	Jatkotutkimusehdotukset .....	33

6.3 Oman oppimisen arviointi.....	34
LÄHTEET .....	36
LIITE 1: KYSELYN KYSYMYKSET .....	39

## 1 JOHDANTO

Tämä opinnäytetyö on tehty tutkimaan Savonlinnan seudun yrittäjien työhyvinvointia. Lisäksi opinnäytetyössä pohditaan tutkimuksen avulla erilaisia keinoja työhyvinvoinnin edistämiseksi. Yrittäjien omien kokemusten kautta, pääsemme kartoittamaan Savonlinnan seudun yrittäjien työhyvinvoinnin nykytilannetta sekä mahdollisia muutoksia, joita se on joutunut viime vuosien aikana kokemaan Savonlinnan muuttuneen ekosysteemin vuoksi.

Opinnäytetyön aihe syntyi omista mielenkiinnon kohteistamme; olemme molemmat lähtöisin Savonlinnasta ja viettäneet siellä yli 20 vuotta elämistämme. Savonlinnasta ja sen seudusta on tullut meille äärimmäisen tärkeä paikka, etenkin poismuuttamisen jälkeen. Muutos, jonka Savonlinnan seutu on joutunut kohtaamaan muun muassa yliopiston lakkauttamisen myötä, on muuttanut Savonlinnan ekosysteemiä (eli muun muassa väestönrakennetta ja kuluttajakäyttäytymistä) radikaalisti. Tämä luo uusia haasteita myös alueen yrittäjille.

Luemme ja kuulemme nykyisin paljon henkilöstön työhyvinvoinnin tärkeydestä ja siihen panostamisesta median eri kanavissa. Törmäämme kuitenkin harvemmin uutisiin, jotka liittyvät yrittäjien jaksamiseen tai siihen, kuinka he pyrkivät parantamaan hyvinvointia työssään. Haluamme tämän opinnäytetyön myötä saada paitsi todenmukaista dataa Savonlinnan seudun yrittäjien työhyvinvoinnista, myös herätellä seudun yrittäjiä panostamaan ja pohtimaan omaa jaksamistaan sekä miettimään erilaisia keinoja työhyvinvoinnin parantamiseksi.

Opinnäytetyö on toteutettu ilman toimeksiantajaa. Menetelmäksi valitsimme määrällisen eli kvantitatiivisen tutkimuksen. Tutkimuksen aineiston keruussa käytimme kyselytutkimusta, joka kohdennettiin Savonlinnan seudun eri toimialojen yrittäjille. Tutkimusta jaettiin sähköpostin, pikaviestipalvelun sekä niin sanotun puskaradion avulla. Tutkimuksen jakelun tavoitteena oli tavoittaa mahdollisimman moni Savonlinnan seudun yrittäjä.

Opinnäytetyömme sisältää teoriaosuuden Savonlinnan seudusta ja sen viimeaikaisista muutoksista, yrittäjyydestä sekä työhyvinvoinnista. Teoriaosuuden jälkeen kerromme tutkimukseen osallistuneiden taustatietoja sekä analysoimme tutkimustuloksia. Viimeiseksi olemme pohtineet tutkimustulosten pohjalta, millä keinoin yrittäjien työhyvinvointia pystyisi edistämään Savonlinnan seudulla. Lisäksi kerromme kehittämis- ja jatkotutkimusehdotuksia sekä arvioimme omaa oppimistamme tämän opinnäytetyöprosessin aikana.

## 2 SAVONLINNAN SEUTU

Savonlinna on Etelä-Savon maakunnassa sijaitseva kaupunki, joka on perustettu vuonna 1639. Savonlinna on Itä-Suomen vanhin kaupunki ja se kuuluu 15 vanhimman kaupungin joukkoon koko Suomessa. Savonlinnan naapurikuntiin kuuluvat Enonkoski, Heinävesi, Kitee, Liperi, Rantasalmi, Rääkkylä, Sulkava, Parikkala, Ruokolahti ja Varkaus. Kuntaliitosten myötä Savonlinnaan liitettiin vuonna 2009 Savonranta sekä vuonna 2013 Punkaharjun ja Kerimäen kunnat. Kuntaliitosten jälkeen Savonlinnan kokonaispinta-ala on 3 598 km<sup>2</sup>, joka on 19:nneksi suurin koko Suomessa. (Savonlinna.fi s.a.)

Vuoden 2017 loppuun mennessä Savonlinnan asukasluku oli 34 686 henkilöä ja väestötiheys 15,48 as/km<sup>2</sup>. Suurin osa (57,9 %) Savonlinnan asukkaista on 15–64-vuotiaita (2017). Ikääntyneitä, yli 65-vuotiaita, Savonlinnassa on 29,5 % ja 0–14-vuotiaita lapsia ja nuoria on 12,5 % (2017). (Savonlinna.fi s.a.) Jos vertaamme koko Suomen väestön ikäjakaumaan samaisena vuonna (2017), voimme huomata suuriakin eroja; 62,5 % koostuu 15–64-vuotiaista, yli 65-vuotiaita on 21,3 % ja 0–14-vuotiaita 16,2 %. Savonlinnan ikäjakauma on huomattavasti ikääntyvämpää verrattuna muuhun Suomeen. Lisäksi alueella asuvia lapsia ja nuoria on prosentuaalisesti vähemmän muuhun Suomeen verrattuna. (Tilastokeskus 2019.)

### 2.1 Savonlinnan kaupungin visio ja strategia

Savonlinnan kaupungin visio eli tulevaisuuden tavoite on olla kansainvälinen kulttuuri- ja sivistyskaupunki Saimaan sydämessä. Strateginen päämäärä Savonlinnan kaupungilla on kehittää Savonlinnan seutua turvallisenä ja houkuttelevana asuinalueena. Toteuttaakseen strategiaa kaupunki lisää alueen elinvoimaa monialaisilla yritys-, koulutus- ja tutkimusyhteistöillä sekä luo edellytykset yritystoiminnalle, sen kehittämiseksi ja uusille innovaatioille. (Savonlinna.fi s.a.) Yhtä tutkimusyhteistöistään Savonlinna toteuttaa tällä hetkellä Aalto-yliopiston ja Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun XAMK:n kanssa. Yhteistyösopimuksen tarkoitus on vauhdittaa alueen biotalousinnovaatioita. Savonlinnan seudun tutkimus- ja kehitystyö sekä koulutusyhteistyöt tukevat eri alojen ja yritysten kehitystä. (Saimaalle.fi s.a.)

Savonlinnan kaupunki hyödyntää lähellä olevaa luontoa ja ympäristön rikkauksia kehittääkseen seudun matkailua. Pyrkimyksenä on lisätä myös asukkaiden ja matkailijoiden viihtyvyyttä osallistamalla heitä kehittämään Savonlinnan monipuolisia kulttuuri-, liikunta- ja hyvinvointipalveluja. (Savonlinna.fi s.a.)

### 2.2 Savonlinnan seutu yrittäjien toimintaympäristönä

Savonlinna sijaitsee Suomen suurimman järven, Saimaan, keskellä. Kaupunkia ympäröivien metsien ja vesistöjen ansiosta Savonlinnassa on menestyviä puunjalostus-, matkailu- sekä metsäteollisuuden koneita ja laitteita valmistavia yrityksiä. Kokonaisuudessaan Savonlinnassa toimii noin 2 700 yritystä.

Toimintaympäristö tarjoaa yrittäjille kansainvälisiä liiketoimintamahdollisuuksia. EU:n ja Venäjän läheisyydet sekä Saimaan vesiliikenteen risteyskohdat tuovat Savonlinnaan vuosittain matkailijoita ympäri maailmaa. Lentokentän välitön läheisyys, satama- ja rekkaliikenne sekä junaverkostot tarjoavat yrityksille monipuolisia logistiikkaverkostoja. Hyvät kulkuyhteydet lisäävät myös matkailijoiden määrää Savonlinnassa. Etenkin heinäkuussa järjestettävät Savonlinnan Oopperajuhlat vetävät matkailijoita Savonlinnaan pidemmänkin matkan takaa. Oopperavieraiden lisäksi myös Oopperajuhlien henkilöstö, esiintyjät ja orkesterit työllistävät alueen yrittäjiä joka kesä, useamman kuukauden ajan. (Savonlinna.fi s.a.)

Savonlinnan kaupunki pyrkii kehittämään jatkuvasti alueen elinvoimaisuutta ja tukemaan uusia innovaatioita; kaupunki tarjoaa alueen yrittäjille tukea erilaisten järjestöjen ja yhteisöjen avulla. Kumpuuta on saatavilla yrityksen käynnistysvaiheesta aina myyntiin tai yritystoiminnan lopettamiseen saakka. Tukea tarjotaan muun muassa myös kansainvälistymisessä. Yrittäjien apuna toimivat esimerkiksi Savonlinnan elinkeinopalvelut ja Savonlinnan seudun yrittäjät -yhdistys. (Savonlinna s.a.)

### 2.3 Vuoden 2016 suuret muutokset

Itä-Suomen yliopisto lakkautti Savonlinnan opettajankoulutusyksikön vuonna 2016. Lakkauttamisen myötä opettajankoulutus keskitettiin Savonlinnasta Joensuuhun. Keskittäminen tapahtui lopullisesti vuonna 2018. (Vironen 2016.)

Opettajankoulutuslaitoksen lakkauttaminen on heikentänyt Savonlinnan talous- ja kasvunäkymiä monella eri tavalla. Ylen uutisoinnin mukaan kaupungin ostovoiman arvioitiin vähentyvän noin 13 miljoonalla eurolla, työpaikkoja lähtevän noin 300 kappaletta ja väkiluvun vähenevän noin 1 500–2 000 asukkaan verran, joka on 5,5 % Savonlinnan kokonaisasukasluvusta. Väestökato on jättänyt suuria muutoksia jälkeensä. 900 opiskelijan siirtyminen Joensuun kampukselle on kaupunginjohtaja Janne Laineen mukaan vaikuttanut etenkin asuntojen kysyntään merkittävästi; omistusasuntomarkkinat ovat heikentyneet ja opiskelijoiden vuokra-asuntoja on jouduttu purkamaan säästösyistä. Lisäksi valtion ja kaupungin rahoittama Savonlinnan opiskelija-asuntoyhtiö on muutoksen myötä suurissa taloudellisissa vaikeuksissa. (Vironen 2016.)

Muutos näkyy myös Savonlinnan työllisyystilanteessa. ”Savonlinnan työttömyysaste oli tammikuun 2019 lopussa 13,1 %, joka on korkein koko Etelä-Savossa,” kertoo Partanen Itä-Savon uutisessa helmikuussa 2019. Yrittäjät ovat joutuneet sulkemaan ravintoloita ja myymälöitä toisensa perään vuonna 2016 alkaneen väestökadon myötä, kun jatkajia yritystoimille ei ole löytynyt. ELY-keskuksen mukaan edelliseen vuoteen verrattuna Savonlinnassa asuvien työttömien määrä on kuitenkin vähentynyt eniten koko maakunnassa vuosien 2018 ja 2019 vertailussa. Vuosi sitten (2018) Savonlinnan työttömyysaste oli jopa 14,4 %, joten muutosta on tapahtunut 1,3 % positiivisempaan suuntaan. Työttömyysaste on laskenut myös alueen naapurikunnissa edelliseen vuoteen verrattuna. Työttömiä työnhakijoita oli Savonlinnassa vuoden 2019 alussa 1 948, joista alle 25-vuotiaita oli 279. Työikäisiä asukkaita Savonlinnassa oli 14 842 ja avoimia työpaikkoja 411 kappaletta. (Partanen 2019.)



### 3 YRITTÄJYYS

Yrittäjä tarkoittaa henkilöä, joka harjoittaa taloudellisesti tuottavaa toimintaa. Henkilö harjoittaa toimintaa itsenäisesti ja ottaa riskin sen tuottavuudesta. Yrittäjä voi toimia työnantajayrittäjänä tai yksinyrittäjänä. Työnantajayrittäjällä tulee olla palveluksessaan palkattua työvoimaa. Yksinyrittäjä puolestaan harjoittaa yrittäjyyttä yksin, ilman palkattua työvoimaa. Lisäksi yrittäjäksi luetaan osakeyhtiössä toimiva henkilö, mikäli hän yksin tai perheensä kanssa omistaa vähintään puolet yrityksestä. (Tilastokeskus s.a.)

#### 3.1 Yrittäjän yhteiskunnallinen vastuu

Yrittäjän tärkein tehtävä oli aiemmin varmistaa, että yritys tuotti voittoa osakkeenomistajilleen. Ajatus yrittäjän perustehtävästä on sittemmin hieman muuttunut; nykyisin yrittäjältä vaaditaan yrityksen pitkän aikavälin tuottavuuden lisäksi myös yrityksen yhteiskuntavastuun kantamista. Yhteiskuntavastuu tarkoittaa yrityksen ja julkisen vallan välistä suhdetta ja työnjakoa ihmisten ja ympäristön hyvinvoinnin rakentamisessa. Yrittäjän yhteiskuntavastuu, toisin sanoen yritysvastuu, jaetaan usein taloudelliseen, ekologiseen sekä sosiaaliseen vastuuseen. (Harmaala ja Jallinoja 2012.)

Taloudellisen, ekologisen sekä sosiaalisen vastuun lisäksi yrittäjällä on asiakkaan näkökulmasta vastuu myös esimerkiksi tuotteen tai palvelun turvallisuuden varmistamisesta. Lisäksi vuorovaikutus sidosryhmien kanssa, avoimuus sekä hyvien toimintatapojen noudattaminen kuuluvat yrittäjän eettisiin vastuualueisiin. (Harmaala ym. 2012.)

##### 3.1.1 Taloudellinen vastuu

Taloudellinen vastuu tarkoittaa yrityksen tapaa luoda taloudellista hyvinvointia sitä ympäröivään yhteiskuntaan. Lähtökohtana on, että yritystoiminnan tulee olla kannattavaa, jotta se voi tuottaa taloudellista hyvinvointia yhteiskunnalle. Lisäksi taloudellista vastuuta määräävät paljolti lait, jotka vaihtelevat suuresti eri maiden välillä. Yrittäjän noudattaessa huolellisesti lain puitteissa verojen ja työnantajamaksujen suorittamista, riittää se yritysvastuun vähimmäistason saavuttamiseen. Yrittäjä voi toteuttaa yrityksensä taloudellista vastuuta ja kasvattaa kilpailukykyä myös esimerkiksi yrityksen ostojen, investointien ja erilaisten hankkeiden avulla, jotka ovat merkittäviä alueen taloudellisen hyvinvoinnin kannalta. (Harmaala ym. 2012.)

##### 3.1.2 Ekologinen vastuu

Ekologinen vastuu, toisin sanoen ympäristövastuu, tarkoittaa yrittäjän pyrkimystä toimia ja päättää yrityksen asioista ympäristön kannalta parhaalla mahdollisella tavalla. Ympäristövastuullisen yrittäjän tulee huomioida muun muassa veden, ilman ja maaperän puhtaanapito, luonnonvarojen säästävä käyttö, jätteiden lajittelu sekä kasvihuonepäästöjen tavoitteellinen vähentäminen. Yrittäjän tulee ottaa ympäristövastuu huomioon yrityksensä lopputuotteen tai -palvelun koko elinkaareissa huomioiden myös yhteistyökumppaneidensa ympäristönäkökulmat. Ympäristövastuuta tulee suunnitella tuo-

tantoprosessin kehittämistä aina loppukäyttäjän palautteen pohjalta tehtävään tuote- tai palvelukehitykseen saakka. Ympäristövastuullinen yrittäjä on selvillä yrityksensä toiminnan vaikutuksista lähiympäristöön. Hän tuntee ympäristövastuun lainsäädännön, toimii sen mukaisesti sekä kehittää yritystoimintaansa jatkuvasti, tunnistuen alan muutostarpeet ja toimien niitä edistään. (Harmaala ym. 2012.)

### 3.1.3 Sosiaalinen vastuu

Yrittäjän sosiaalinen vastuu yrityksessä tarkoittaa huolehtimista yrityksen tärkeimmistä tekijöistä, eli henkilöstöstä. Sosiaalinen vastuu pitää sisällään muun muassa henkilöstön hyvinvoinnin edistämisen, työturvallisuuden seurannan ja parantamisen sekä henkilöstön osaamisen kehittämisen. Lisäksi yrittäjän sosiaalinen vastuu pitää sisällään yhteiskunnan näkökulmasta muun muassa vastuun toimia työllistäjänä sekä tavoitteen minimoida työpaikkojen vähenemisen. Kuten taloudellista vastuuta, myös sosiaalista vastuuta määrittelee lainsäädäntö, joka vaihtelee maittain. Hyvinvointivaltioissa, kuten Suomessa, ihmis- ja työoikeus, työturvallisuus sekä työhyvinvointi on säädetty laissa. Muissa kehittyneissä maissa nämä hyvinvointivaltioille itsestään selvät velvoitteet määritellään yrityskohtaisesti vapaaehtoisen toiminnan piirissä. Vähemmän kehittyneissä maissa lainsäädäntöä ei ole tai sitä ollaan vastikään kehittämässä, jolloin sosiaalisen vastuun tavoitteena voi olla esimerkiksi orja- tai lapsityövoiman vähentäminen. (Harmaala ym. 2012.)

### 3.2 Yrittäjän ominaisuudet

Menestyvän yrittäjän ominaisuuksia on käsitelty Suomessa ensimmäisen kerran Venäjän vallan aikaan, 1800-luvulla. Tutkijoiden käsitykset yrittäjän henkilökohtaisista ominaisuuksista ja persoonasta ovat olleet eriäviä, ja ne ovat kehittyneet sekä muuttuneet ajan mittaan. Yksi teorioista perustuu siihen, että yrittäjyys on ainoastaan synnynnäistä ja kyky yrittäjyyteen kulkee perheessä, sukupolvelta toiselle. Vielä tänäkin päivänä voi kuulla sanottavan, että ”yrittäjäksi synnyttään” tai että joku on ”synnynnäinen yrittäjä”. Tämä teoria johtaa juurensa niin sanotuista yrittäjäsuvuista, joissa yritystoimintaa on harjoitettu yhdessä oman perheen tai suvun kanssa tai joissa yritys on periytynyt automaattisesti suvun nuorelle ikäpolvelle edeltäjältään. (Virtanen ja Keskinen 2000, 14–24.)

1980-luvulla vallinneet piirreteoriat rajasivat selkeästi ominaisuudet, joita yrittäjältä vaadittiin. Näitä ominaisuuksia olivat esimerkiksi älykkyys ja sanallinen lahjakkuus. Nykykäsityksen mukaan yrittäminen toki vaatii tiettyjä ominaisuuksia yksilöltä, mutta ajan mittaan kehittymistä, kokemusta ja opiskelua on alettu pitämään yhtä tärkeinä ominaisuuksina kuin tiettyjä yksilön ominaispiirteitä. Yhtenevinä ominaisuuksina näiden kaikkien teorioiden välillä voimme pitää muun muassa tervettä fyysistä sekä psyykkistä kuntoa, ahkeruutta ja intoa sekä taidokasta johtamiskykyä. Näiden ominaisuuksien lisäksi, etenkin nykyisin, yrittäjältä vaaditaan muuan muassa päättäväisyyttä, itsenäisyyttä, rohkeutta, riskinottoa ja uskallusta laittaa itsensä likoon. Yrittäjällä tulee lisäksi olla ammattitaitoa sekä perustietoa yrittäjänä toimimisesta. Liiallisen tietopankin kasvattaminen koskien yrittäjyyttä ei kuitenkaan ole yrittäjälle tarpeen. Keskittyminen oman ammattiosaamisen kasvattamiseen ja yrittäjyyteen liittyvän perustiedon omaksumiseen ja ymmärtämiseen antavat yrittäjälle loistavat

lähtökohdat toimivaan yritystoimintaan. (Yrittäjät s.a.; Pyykkö 2011, 145–148; Virtanen ym. 2000, 19–24.)

Myös yrittäjien omat käsitykset ja tuntemukset yrittäjyydestä eroavat paljolti toisistaan. Osalle yrittäjästä oma yritys on suuri osa minäkuva. Yritystoiminnalla voi olla niin valtava rooli yrittäjän elämässä, että sen ympärille kootaan kaikki muu, niin että yritystoiminta on koko ajan arjen keskiössä. Toiselle ääripäälle yrittäminen on vain työntekomalli elannon ansaitsemiseksi. (Pyykkö 2011, 145–148.)

Yrittäjän tärkeiksi ominaisuuksiksi nykymaailmassa ovat nousseet muutoksensietokyky ja ajanhallintataidot. Epävarmuus ja jatkuvasti muuttuva maailma ovat yrittäjälle arkipäivää. Parhaimmillaan yrittäjällä on muutoksensietokyvyn lisäksi myös kyky viedä muutosta itse eteenpäin ja nauttia samalla prosessista. Muutos vaatii yrittäjältä sopeutumiskykyä, itsensä johtamista, nopeaa päätöksentekoa sekä riskinottoa ja -halua. Kun yrittäjä kokee sanan *riski* enemmän positiivisena kuin negatiivisena asiana, näkee hän muutostilanteissa enemmän mahdollisuuksia kuin uhkia. Tämä voi olla yritystoiminnan tuottavuuden kannalta merkittävä ominaisuus. (Virtanen ym. 2000, 20–24.)

### 3.3 Yrittäjän motiivitekijät

Yrittäjänä toimimisen lähtökohdaksi on yrittäjän henkilökohtainen halu sekä intohimo yritys- ja liiketoimintaansa kohtaan. ”Yrittäjyys ei ole ammatti, vaan se on ihmisen ajattelu-, toiminta- ja suhtautumistapa” (Virtanen ja Keksinen 2000, 14). Yrittäjän henkilökohtainen motivaatio ohjailee suurelta osin liiketoiminnan menestystä ja tuottavuutta. (Yrittäjät s.a.; Virtanen ym. 2000, 14.)

Manne Pyykkö listaa kirjassaan *Minustako yrittäjä* (2011) yrittäjän kymmenen yleisintä motiivitekijää eli syytä yrittäjänä toimimiseen. Yleisimmät motiivitekijät kirjan mukaan ovat rahanteko, merkitys, identiteetti, kontrolli eli itsenäisyys, keskittyminen, kilpailu, suoriutuminen, asiakas, luotettavuus ja tulevaisuus. Yrittäjän toimintaa voi määrittää usea eri motiivi ja ne voivat olla keskenään eriarvoisia. Motiivit ja motivaatio toimivat aina yhdessä ja molempia tarvitaan, jotta yritys menestyy yrittäjän haluamalla tavalla. (Pyykkö 2011, 85–87.)

*Rahantekokoneen* Pyykkö nimittää asennetekijäksi, jossa tulos on ilmiselvä vaikutin. Yrityksen numerot ovat Pyykön mukaan mittareita, mutta eivät aina kerro kokonaiskuva. Tämä motiivi ei ole sellaisenaan mielenkiintoinen, vaan pikemminkin sen suhde muihin motiivi- ja asennekomponentteihin tekee siitä merkittävän. *Merkitys* antaa motiivina työlle sisällön. Se luo jatkuvuutta, harmoniaa sekä sopusointua ja on monesti arvojen ja intohimon yhdistymistä. Yrittäjyys on itsensä likoon laittamista eli osa yksilön *identiteettiä*, omanarvontunnetta. Motiivitekijänä *kontrolli eli itsenäisyys* luo suuria eroja yrittäjien välillä. Yrittäjän on pakko ajatella itsenäisesti, johtaa kaikkea sekä vastata kaikesta. Pyykön mukaan itsenäisyys ei kuitenkaan vaikuta motiivitekijänä lineaarisesti. *Keskittymistä* motiivitekijänä Pyykkö kuvaa Flow-käsitteenä eli tilana, jossa yksilö pystyy uppoutumaan tarpeeksi haastavaan työhön niin, että yksilön valmiudet ja osaaminen ovat täysimääräisesti käytössä. *Kilpailu* on toinen motiivitekijä, josta löytyy suuria eroja yrittäjien kesken; joillekin voittaminen on ainoa syy

tehdä mitään, kun taas toisille osallistuminen on tärkeämpää kuin voittaminen. Markkinat palkitsevat useimmiten vain parhaan, jonka vuoksi kilpailu on taloudelliseen hyvinvointiin vaikuttava motiivitekiä. *Suoriutumisen*, eli aikaansaamisen ja tsemppaamisen tarkoitus motiivitekiänä on Pyykön mukaan ajatella tulevaisuutta niin, että se tulee rakentaa itse. Työssään onnistuminen oman ponnistelun tuloksena lisää suoriutumisen motiivitekiää. Motiivitekiänä *asiakas* tarkoittaa yrityksen kykyä tarkastella johtaako se asiakkuuksia vai tuleeko se asiakkaidensa johtamaksi. Yrityksen näkökulmasta pahin skenaario Pyykön mukaan on joutua täysin asiakkaiden armoille ja hallittavaksi. *Luotettavuus* on motiivitekiänä herkkä muutoksille. Sen avulla pidetään kiinni asiakkaista ja maineesta. Motiivitekiänä luotettavuus on yrittäjän sinnikkäitä tekoja ja toimia. *Tulevaisuus* tarkoittaa motiivitekiänä jonkin välittömän, elinvoimaisen tai intensiivisen tyydytyksen muuttamista joksikin tulevaisuudessa realisoituvaksi. Pyykkö käyttää kirjassaan käytännön esimerkkinä yksilön valintaa opiskelun ja juhlinnan väliltä. (Pyykkö 2011, 90–110.)

### 3.4 Yrittäjän eläke- ja sosiaaliturva

Yrittäjän etuudet poikkeavat huomattavasti työntekijän etuuksista. Yrittäjän sosiaaliturva perustuu YEL-vakuutukseen eli yrittäjän eläkevakuutukseen. YEL-vakuutus on eläkelain mukainen pakollinen vakuutus kaikille yrittäjille, toimialasta riippumatta. YEL-vakuutus on yrittäjän eläketurvan sekä sosiaaliturvan perusta. Yrittäjä voi itse määrittää YEL-työtulonsa ja maksaa sen perusteella eläkevakuutusmaksua. Yrittäjän eläkevakuutuksesta on apua ja turvaa silloin, mikäli yrittäjä menettää työkykynsä, sairastuu, jää vanhempainvapaalle tai jos yritystoiminta jostain syystä keskeytyy. Yrittäjän eläke karttuu myös YEL-vakuutuksen myötä; ”yrittäjän työeläke karttuu YEL-vakuutukseen vahvistetun YEL-työtulon mukaan. YEL-työtulo ei vaikuta pelkästään vanhuuseläkkeeseen vaan siihen perustuvat myös muut työeläkelakien mukaiset eläkkeet ja etuudet”. (Työeläkeyhtiö Elo s.a.)

## 4 TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvointi tarkoittaa laajaa kokonaisuutta, joka muodostuu työstä ja sen mielekkyydestä, yksilön terveydestä, turvallisuuden tunteesta sekä kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista. Työhyvinvointi vaikuttaa siihen, kuinka yksilö jaksaa työssään ja kuinka motivoituneeksi hän tuntee itsensä. Kun yksilön työhyvinvointi kohenee, myös tuottavuus ja sitoutuneisuus lisääntyy. Työhyvinvointi vaikuttaa siis suoraan yrityksen tuottavuuteen ja menestykseen. Työhyvinvointia voivat lisätä esimerkiksi työn palkitsevuus ja yhteisöllisyys. (Sosiaali- ja terveysministeriö s.a.; Työterveyslaitos s.a.; Hakanen, Ahola, Härmä, Kukkonen ja Sallinen 2009.)

Työhyvinvointia on määritelty ajan mittaan usealla eri tavalla ja sitä kuvaavia kaavioita, malleja ja lähestymistapoja on monia. Käsitys työhyvinvoinnista on myös laajentunut ajan saatossa. Esimerkiksi Marja-Liisa ja Marjut Manka (2016) kuvaavat työhyvinvoinnin monen asian summana ja korostavat sen merkitystä yrityksen kehitettävänä pääomana. Yrittäjän työhyvinvointi on avainasemassa menestyvään sekä tuottavaan liiketoimintaan. Työhyvinvointi on kuitenkin vain yksi osa yrittäjän kokonaisvaltaista hyvinvointia, eikä sitä voida liittää ainoastaan työhön ja sen tuomiin kokemuksiin. Oman perheen sisäiset asiat sekä muut henkilökohtaiset tapahtumat vaikuttavat olennaisesti siihen, kuinka yrittäjä jaksaa työssään. Esimerkiksi läheisen kuolema tai vakava tapaturma voivat vaikuttaa heikentävästi elämänlaatuun ja sitä kautta myös työkykyyn. Yrittäjän voidessa kokonaisvaltaisesti hyvin, ei työhyvinvoinnissakaan usein ole ongelmaa. Työhyvinvointi on siis monen asian summa, jossa elämän eri osa-alueet ovat suorassa vaikutuksessa toisiinsa. (Ryttyläinen-Korhonen ja Vuori-  
maa 2013; Manka ja Manka 2016.)

Yrittäjyys vaatii suurta ajallista panostusta ja voi aiheuttaa yrittäjälle taloudellista painetta. Tämän vuoksi oma terveys ja siitä huolehtiminen jäävät usein toissijaisiksi asioiksi yritystoiminnan rinnalla. Jos yrittäjä unohtaa omaan hyvinvointiinsa panostamisen, vaikuttaa se heikentävästi yrityksen toimintaan. Yrittäjän lisääntyneestä stressistä, huonoista elämäntavoista sekä huonovointisuudesta kärsii usein yrityksen lisäksi myös mahdollinen henkilöstö sekä yrittäjän läheiset. (Ryttyläinen-Korhonen ym. 2013; Manka ym. 2016.)

### 4.1 Työhyvinvointi yksilön näkökulmasta

Yksilön näkökulmasta työhyvinvointi ilmenee työstä saatuna mielihyvänä ja positiivisena energiana. Työstä saatua myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa voidaan kutsua *työn imuksi*. Ilo, innostuneisuus sekä intohimo työtä kohtaan ovat työn imun tuomia tunteita. Työn imu on yhteydessä yksilön terveyteen, hyvään työsuoritukseen sekä yrityksen taloudelliseen menestymiseen. Työn imu jaetaan kolmeen osa-alueeseen, jotka ovat tarmokkuus, omistautuminen sekä uppoutuminen. Tarmokkuus tarkoittaa energisyyttä, sinnikkyyttä sekä halua panostaa työhön. Omistautuminen liitetään osaksi ylpeyden, merkityksellisyyden, innokkuuden sekä inspiraation tunteita. Uppoutuminen puolestaan tarkoittaa työstä saatua nautintoa, syvää keskittymistä sekä paneutumista. Työn imu on yleistä eikä se liity yksittäiseen toimialaan. ”Työterveyslaitoksen tutkimuksen mukaan ainakin kaksi kolmesta

suomalaisesta työntekijästä kokee tarmokkuutta, omistautumista ja uppoutumista vähintään kerran viikossa.” (Työterveyslaitos s.a.; Ryttyläinen-Korhonen ym. 2013.)

## 4.2 Työhyvinvoinnin osa-alueet

Ihminen on psykofyysissosiaalinen kokonaisuus, jonka vuoksi myös työhyvinvointi voidaan jakaa psyykkiseen, fyysiseen ja sosiaaliseen osa-alueeseen. Näistä kolmesta osa-alueesta jokainen on yhtä tärkeä osa yksilön työhyvinvointia. Myös taloudellinen hyvinvointi liitetään usein osaksi yksilön työhyvinvointia. Osa-alueet ovat riippuvaisia toisistaan ja niiden tarkoitus on täydentää työn imun, työn monipuolisuuden ja työympäristön lisäksi yksilön kokonaisvaltaista hyvinvointia. (Hakanen ym. 2009.) Seuraavaksi kerromme tarkemmin psyykkisen, fyysisen, sosiaalisen ja taloudellisen hyvinvoinnin sisällöistä.

### 4.2.1 Psyykkinen hyvinvointi

Yksilön psyykkinen hyvinvointi on ikään kuin koko hyvinvoinnin keskus. Psyykkinen hyvinvointi vaikuttaa muihin hyvinvoinnin osa-alueisiin ja myös päinvastoin, kaikki muut hyvinvoinnin osa-alueet vaikuttavat vahvasti psyykkiseen hyvinvointiin. Esimerkiksi unen ja ravinnon määrä sekä laatu ovat suoraan yhteydessä yksilön psyykkiseen hyvinvointiin. Psyykkiseen työhyvinvointiin ja jaksamiseen vaikuttavat eniten työn mielekkyys ja määrä. Yksilön psyykkisiä voimavaroja ovat muun muassa itsetunto ja -tuntemus, stressinsieto ja -hallintakyky sekä ammatillinen pätevyys. (Hakanen ym. 2009.)

Työmäärän kasvaessa kohtuuttoman suureksi yksilö voi kokea itsensä stressaantuneeksi ja jopa uupua. Terveyskirjasto määrittelee stressin seuraavanlaisesti: ”stressillä tarkoitetaan tilannetta, jossa ihmiseen kohdistuu niin paljon haasteita ja vaatimuksia, että sopeutumiseen käytettävissä olevat voimavarat ovat tiukoilla tai ylittyvät”. Stressiä voivat aiheuttaa myös muun muassa työn hallinnan puute, ihmissuhdeongelmat, äkilliset traumaattiset tapahtumat, kiusaaminen sekä alituinen kiire. Stressi aiheuttaa psyykkisiä oireita, kuten ahdistuneisuutta, ärtymystä, pelokkuutta, jännittyneisyyttä sekä muistiongelmia. Jatkuva, pitkäkestoinen stressi tarkoittaa häiriötilaa ja on yksilölle vaarallista. Sen seurauksia voivat olla muun muassa masennus sekä työuupumus, eli niin sanottu ”burnout”-tila, jonka oireita ovat muun muassa huomattava väsymys, kynnisyys työtä kohtaan sekä ammatillisen itsetunnon heikentyminen. (Nummelin Tarja 2008. 75–87; Terveyskirjasto 2018.)

Psykologi Antti Klemetilän mukaan hyvinvoiva yksilö tunnistaa työssään liiallisen stressin ja pystyy toimimaan kehon vaatimalla tavalla. Yksilö tunnistaa liiallisen stressin kehossaan ja tekee sen vähentämiseksi toimenpiteitä. Hän joko pyrkii vähentämään stressiä tai kasvattamaan tietoisesti omaa kykyään sietää sitä. Stressin vähentämiseksi Klemetilä mainitsee työnohjauksen ja vertaistuen, joista hyvinvoivan yksilön tulisi kyetä hankkimaan tukea oma-aloitteisesti. (Terveys- ja hyvinvoinninlaitos 2019.)

### 4.2.2 Fyysinen hyvinvointi

Fyysinen hyvinvointi koostuu muun muassa työn rasittavuudesta, palautumisesta, yksilön yleisestä terveydentilasta sekä ravitsemuksen ja unen laadusta ja määrästä. Fyysinen kunto ja vahvuus ovat myös suorassa yhteydessä työssä jaksamiseen. (Manka Marja-Liisa 2020.)

UKK-instituutti on määritellyt sivuillaan aikuisille, 18–64-vuotiaille, viikoittaisen terveystuoksuosituksen, jonka avulla yksilö voi lisätä liikkumistaan arjessa. Suosituksen mukaan sydämen sykettä nostattavaa liikuntaa tai reipasta liikkumista tulisi harrastaa viikossa vähintään kaksi ja puoli tuntia. Mikäli liikkuminen on raskaampaa, laskee suositus yhteen tuntiin ja viiteentoista minuuttiin viikossa. Liikehallintaa ja lihaskuntoa tulisi suosituksen mukaan harjoittaa vähintään kaksi kertaa viikossa. Lisäksi muutaman minuutin liikuntapätkiä ja taukojumppia suositellaan tehtäväksi päivän aikana useita kertoja. (UKK-instituutti 2019.)

Myös ruokavaliolla on suuri merkitys yksilön fyysiseen kuntoon ja jaksamiseen. Ravintorikas ja hyvästä raaka-aineista valmistettu ruoka auttaa ylläpitämään vireystasoa ja jaksamista myös töissä. Kevyehköt, mutta täyttävät ruoka-annokset sekä säännölliset ruokailuajat pitävät elimistön sekä mielen virkeänä koko työpäivän ajan. Lisäksi terveellinen ruokavalio auttaa hallitsemaan painon liiallista nousua sekä lihavuutta, jotka heikentävät omalta osaltaan yksilön työssä jaksamista. (Työterveyslaitos s.a.)

Uni on avain virkeyteen ja positiiviseen mielentilaan. Sen tehtävänä on palauttaa elimistö väsymyksestä ja tasapainottaa hermosto rasituksesta seuraavaa päivää varten. Uni muun muassa ehkäisee stressiä, vahvistaa vastustuskykyä ja ylläpitää aineenvaihduntaa. 18–64-vuotiaan aikuisen tulisi saada unta 7–9 tuntia vuorokaudessa. (Suomen mielenterveys s.a.)

”Uni on herkkä terveystittari. Niin psyykkisesti kuin fyysisesti rasittavat tekijät häiritsevät herkästi unta. Tämän seurauksena yöuni voi lyhentyä tai pidentyä normaalista.” (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2019.) Unettomuus on yksi haitallisen ja pitkäkestoisen stressin fyysisistä oireista. Pitkäkestoisen stressin oireillessa on ensimmäisenä tärkeää vähentää työmäärää ja minimoida muut stressitekijät. Tällöin yksilö pystyy keskittymään ensisijaisesti lepoon, uneen ja niiden laatuun, jonka jälkeen on hyvä alkaa hoitamaan muita psyykkisiä, fyysisiä sekä sosiaalisia oireita, jotta keho pääsisi eroon stressitilasta. (Nummelin 2008, 75–87; Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2019.)

Muita haitallisen ja pitkäkestoisen stressitilan aiheuttamia fyysisiä oireita voivat olla muun muassa puolustusjärjestelmän heikkeneminen, päänsärky, poikkeava sydämensyke, huimaus, pahoinvointi sekä vatsavaivat. (Nummelin 2008, 75–87; Terveyskirjasto 2018.)

#### 4.2.3 Sosiaalinen hyvinvointi

Sosiaalinen hyvinvointi syntyy vuorovaikutustilanteiden ja sosiaalisten kanssakäymisten seurauksena. Sosiaalinen hyvinvointi rakentuu perheen, ystävien, työyhteisön sekä yksilön vapaa-ajan ympärille. Ulkopuolelta tuleva paine sekä ihmisten odotukset ja mielipiteet vaikuttavat paljon yksilön

sosiaaliseen hyvinvointiin joskus jopa muuttaen sitä. Ihmisten kanssa toimeentulo, erilaiset käyttäytymismallit, suhde alaisiin sekä yleinen työilmapiiri rakentavat sosiaalista hyvinvointia työpaikalla. (Hakanen ym. 2009.)

Mainitsimme aiemmin, ettei psyykkistä, fyysistä, sosiaalista ja taloudellista hyvinvointia voi tarkastella erillisinä osina, vaan ne linkittyvät toisiinsa osana kokonaisvaltaista hyvinvointia. Kun yksilön psyyke joutuu käsittelemään stressiä, voi tila aiheuttaa sosiaalisessa käytöksessä muutoksia. Muun muassa perhe- ja parisuhdeongelmat sekä eristäytyminen muista ihmisistä ovat stressin aiheuttamia oireita, jotka voidaan luokitella osaksi sosiaalista hyvinvointia. (Terveyskirjasto 2018.)

#### 4.2.4 Taloudellinen hyvinvointi

Havia, Lappalainen ja Rinta-Loppi toteavat kirjassaan *Erilainen ote omaan talouteen* seuraavaa: ”Rahalla on valtava, ehkä liiankin suuri rooli elämän osa-alueiden helpottajana. Raha tuntuu olevan pikaratkaisu kaikkeen, ja me myös käyttäydymme niin kuin asia näin olisi. Olemme rakastuneet rahaan sen tarjoamien mahdollisuuksien myötä niin lopullisesti, että rahasta on jo tullut elämäämme rajoittava tekijä.” (Havia, Lappalainen ja Rinta-Loppi 2014, 19.)

On kuitenkin selvää, että raha lisää vapauden tunnetta elämässä huomattavasti. Varattomuus vaikeuttaa elämää ja aiheuttaa yksilössä stressiä, paineita ja huolta. Mikäli varallisuutta ei ole, yksilölle saattaa nousta huoli esimerkiksi terveydenhuollosta ja ravinnosta. ”Miltei olennaisinta, mitä rahalla voi elämäänsä luoda, on laaja vapaus toimia omien ehtojensa mukaan. Ennen kaikkea elämästä katoaa perusteeton pelko.” (Havia ym. 2014, 19.) Taloudellinen vakaus lisää siis yksilön hyvinvointia vähentäen epävarmuuden ja stressin tunteita sekä lisäämällä yksilön valinnanvapautta päivittäisissä valinnoissa (Havia ym. 2014, 19, 109).

Hyvä psyykinen, fyysinen ja sosiaalinen hyvinvointi vaikuttaa positiivisesti myös yksilön taloudelliseen hyvinvointiin. Kokonaishyvinvoinnin parantuessa yksilön tuottavuus työpaikalla lisääntyy kasvaneen työmotivaation myötä. Lisäksi selkeät tavoitteet, suunnitelmallisuus sekä aktiivinen tulosten seuraaminen helpottaa yrittäjää taloudellisten paineiden edessä; ”hyvin suunniteltu on jo puoliksi tehty”. (Laine 2018; Pyykkö 2011, 151–154, 225–226.)

#### 4.3 Työn kuormittavuus

Työnteko vaatii yksilön voimavaroja. Kun voimavaroja käytetään, ne luonnollisesti vähenevät. Tästä syntyy työn aiheuttama kuormitus. Työkuormitukseen luetaan kaikki toimet, jotka liittyvät työntekoon, mukaan lukien vuorovaikutustilanteet sekä työolosuhteet. (Kantolahti T. ja Tikander T. 2010, 15, 30–31.) ”Työhön liittyvä kuormitus voi olla joko haitallista tai hyödyllistä. Liiallinen tai hallitsematon kuormitus on terveysriski, kun taas sopiva tai optimaalinen kuormitus taas voi olla monenlaisen hyvän, oppimisen ja työssä kehittymisen lähde. Sopiva kuormitus rytmittää työpäivää, innostaa tavoitteiden saavuttamiseen ja edistää hyvinvointia”. (Kantolahti ym. 2010, 15.)



Oman työn hallinta ja vaihtelevat työtehtävät vähentävät työn kuormittavuutta. Mikäli yksilö pystyy itse päättämään omasta työajasta, -määrästä ja -menetelmistä, parantaa se työn hallintaa sekä vähentää työn kuormittavuutta. Yrittäjän ominaisuudet -kappaleessa mainitsemmamme ajanhallinta- sekä itsensä johtamisen taidot auttavat myös säätelemään työn kuormittavuutta. (Kantolahti ym. 2010, 20.)

#### 4.4 Edeltävät tutkimukset

Suomen Yrittäjät teettivät vuonna 2017 pk-yrittäjille suunnatun kyselyn, jossa he selvittivät yrittäjien omia näkemyksiä työmäärästä ja jaksamistasosta. Kyselyn tuloksista selvisi, että miltei puolet, 44 %, yrittäjästä teki 50-tuntista tai jopa sitä pidempää työviikkoa. 40–49 tuntista työviikkoa teki 28 % vastaajista ja loput vastaajista, eli 27 %, teki alle 40-tuntista työviikkoa. (Yrittäjät 2017.)

Vuonna 2017 teetetty kysely tutki myös yrittäjien käsitystä ylirasituksesta. Tulosten mukaan yli puolet yrittäjästä oli kokenut ylirasitusta. Hälyttävintä kyselyssä oli se, että vain 9 % vastaajista oli hakenut apua uupumukseensa. Näistä 9 %:sta 69 % oli saanut tai hakenut apua terveydenhuollon ammattilaisilta. 59 % oli saanut tai hakenut apua perheen, ystävien tai harrastusten kautta. Yrittäjätverkoston kautta apua oli saatu tai haettu ainoastaan 24 %. Loput 20 % avun saannista oli tullut jostain muualta. (Laine 2018; Yrittäjät 2017.)

## 5 TUTKIMUS

Tässä osiossa kerromme tutkimuksen menetelmävalinnasta ja tutkimuksen toteutuksesta. Lisäksi kerromme tutkimukseen osallistuneiden yrittäjien taustatiedot sekä analysoimme tutkimuksen tulokset.

### 5.1 Menetelmävalinta ja tutkimuksen toteutus

Tämän opinnäytetyön tutkimus on toteutettu kvantitatiivisena eli määrällisenä tutkimuksena. Määrällinen tutkimus vastaa kysymyksiin: *kuinka monta, kuinka paljon ja kuinka usein*. Tutkimuksen avulla halusimme saada numeerista tietoa Savonlinnan seudun yrittäjien työhyvinvoinnista ja sen vaikutus-tekijöistä, kartoittaa yrittäjien työhyvinvoinnin nykytilanne sekä sen mahdolliset edistämiskeinot. Tämän vuoksi valitsimme tutkimustavaksi määrällisen tutkimuksen, jossa hyödynsimme kyselytutkimusta, eli niin sanottua survey-tutkimusta, aineiston keräämiseksi. (Vilka 2007.)

Survey-tutkimuksessa on vakioituneet kysymykset ja vastausvaihtoehdot. Havaintoyksikkönä toimii pääsääntöisesti henkilö, jonka mielipiteitä, asenteita, ominaisuuksia ja käyttäytymistä tutkimuksella pyritään selvittämään. Tutkimuksessaamme kohteena oli pieni perusjoukko. Perusjoukosta kaikki vastaukset tutkittiin ja otettiin huomioon tutkimusta analysoitaessa, joka tekee tutkimuksestamme kokonaistutkimuksen. Valitsimme kyselytutkimuksen aineistonkeruun avuksi sen tehokkuuden ja nopeuden vuoksi. Menetelmä säästää aikaa ja vaivaa niin tutkijan kuin vastaajankin näkökulmasta. Lisäksi kyselylomake mahdollistaa laajan tutkimusaineiston keräämisen yhden lomakkeen avulla. (Vilka 2007; KvantiMOTV 2010.)

Tutkimuksen avulla on pyritty mittaamaan teoriaosuuden sisältämiä asioita, kuten yrittäjien elämäntapojen ja henkilökohtaisten valintojen vaikutusta työhyvinvointiin. Määrällisen tutkimuksen suosittu vähimmäisvastausmäärä on 100, mikäli tutkimuksessa käytetään tilastollisia tietoja. Tutkimuksessa aineistonkeräämiseen käytettyyn kyselytutkimukseen vastasi 18 Savonlinnan seudulla toimivaa yrittäjää. Vastausmäärä on määrälliselle tutkimusmenetelmälle pieni, tehden tutkimuksen tuloksista epäluotettavia. Mikäli vastausmäärä olisi ollut suurempi, olisi se vastannut todenmukaisemmin Savonlinnan seudulla toimivien yrittäjien keskimääräisiä mielipiteitä, asenteita sekä kokemuksia tutkitavasta aiheesta. (Vilka 2007.)

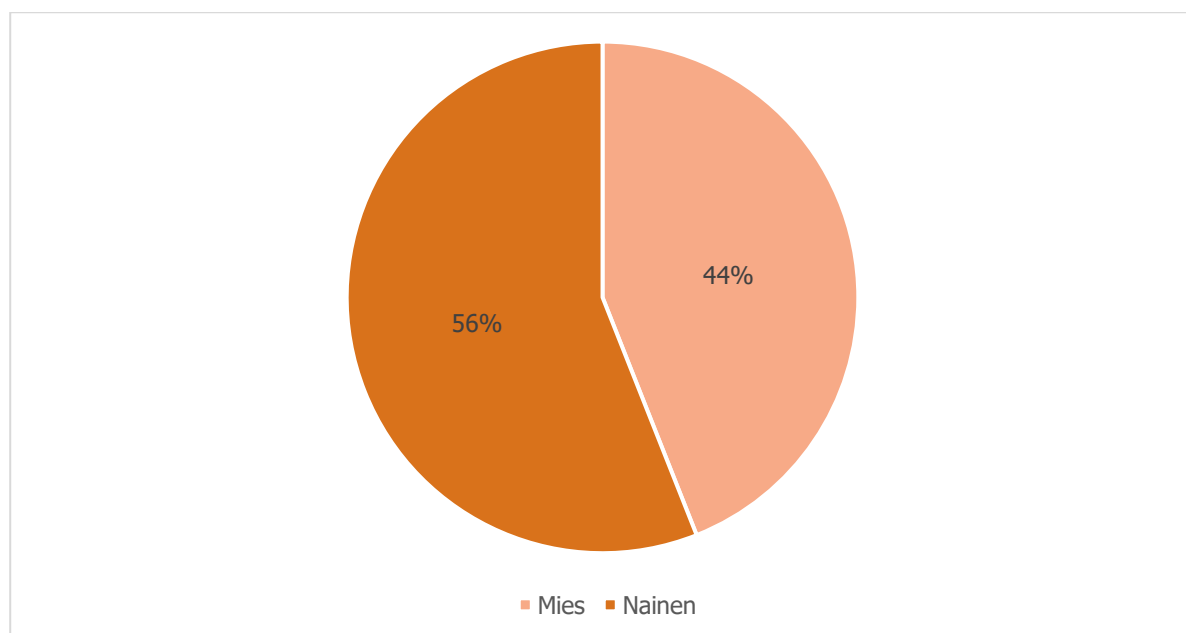
Tutkimus on toteutettu eettisesti sekä hyvää tieteellistä tapaa noudattaen. ”Tämä tarkoittaa, että tutkimuksen kysymyksenasettelu ja tavoitteet, aineiston kerääminen ja käsittely, tulosten esittäminen ja aineiston säilytys eivät loukkaa tutkimuksen kohderyhmää, tiedeyhteisöä eikä hyvää tieteellistä tapaa” (Vilka 2007). Kyselylomake luotiin Webropol-verkkokyselytyökalun avulla. Saatekirjeen ja verkkolinkin saatelemana tutkimukseen osallistuneet yrittäjät pääsivät vastaamaan kyselyyn tietokoneella, tabletilla sekä älypuhelimella. Kysely toteutettiin aikavälillä 24.1.–9.2.2020 ja se kohdennettiin lähipiiriimme kontakteihin. Tutkimuksen perusjoukko koostui siis lähtökohtaisesti meille ennestään tutuista yrittäjistä. Huomasimme kuitenkin, että niin sanottu puskaradio toimi tehokkaasti.

Osa meidän kontaktoimista yrittäjistä jakoi kyselyä eteenpäin omille yrittäjäkollegoilleen, joka edesauttoi kyselyn leviämistä yhä useammalle Savonlinnan seudulla toimivalle yrittäjälle. Jaoin saatekirjettä ja kyselyä suoran sähköpostilinkin sekä pikaviestisovelluksen avulla. Kyselylomake sisälsi yhteensä 24 kysymystä. Kyselyyn vastaaminen kesti keskimäärin saatekirjeessäkin luvattu viisi minuuttia, jolloin kysely pysyi vastaajalle miellyttävän mittaisena. Jokainen vastaaja sai lisäksi itse päättää, haluaako osallistua tutkimukseen. Kyselylomakkeen sisältämät kysymykset valikoituivat selvittämään tutkimuskysymystä ”Miten Savonlinnan seudun yrittäjät jaksavat työssään?” ja tutkimusongelmaa ”Miten Savonlinnan seudun yrittäjien työhyvinvointia voitaisiin edistää?”. (Vilka 2007.)

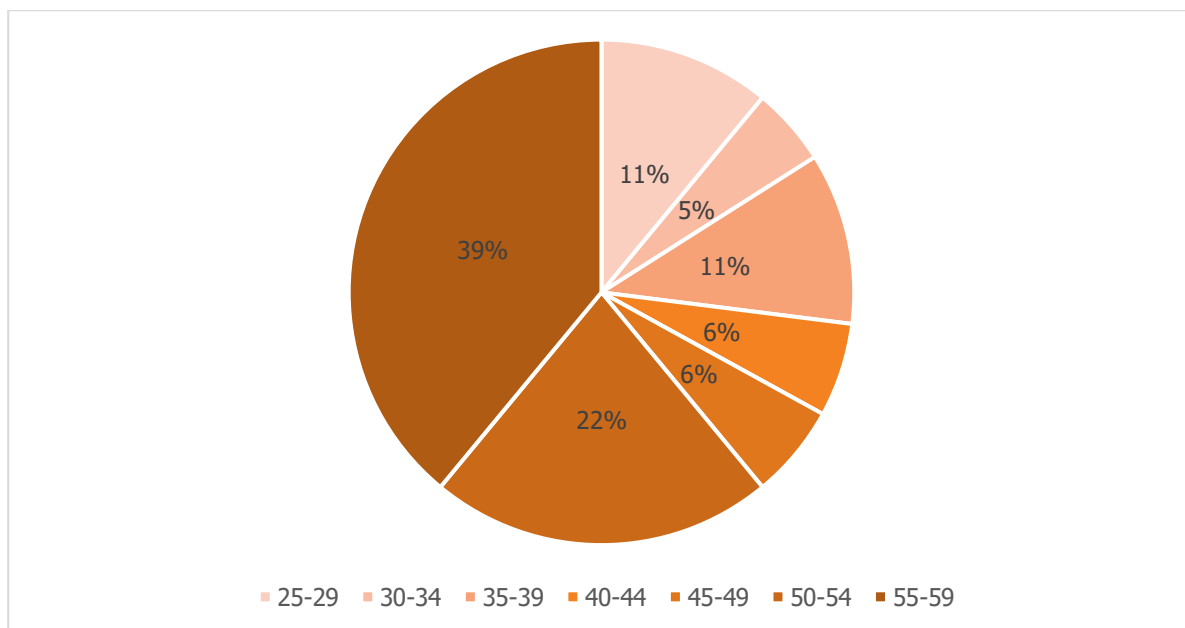
Kysely sisälsi yhden vastauksen kysymyksiä, monivalintakysymyksiä sekä avoimia kysymyksiä. Kyselyn alussa kohderyhmän vastaajilta kysyttiin muutama kysymys liittyen taustatietoihin, jonka jälkeen kysymykset liittyivät yrittäjän omaan näkemykseen yrittäjyydestä sekä omasta työhyvinvoinnista. Työhyvinvointiin liittyvät kysymykset käsittelivät yksilön psyykkistä, fyysistä, sosiaalista ja taloudellista hyvinvointia. Sisällytimme kyselyn loppuun muutaman avoimen kysymyksen, sillä yksi tutkimuksen tavoitteista oli saada yrittäjät pohtimaan omaa työhyvinvointiaan sekä erilaisia keinoja, joilla sitä voisi kohentaa. Avoimet kysymykset keräsivät tietoa siitä, kuinka yrittäjät itse voisivat edistää omaa työhyvinvointiaan ja mitä toimenpiteitä he toivovat Savonlinnan seudulta yrittäjien työhyvinvoinnin tueksi. Kyselytutkimuksen tulkinta on suurilta osin lukuihin ja numeroihin perustuvaa. Avoimet kysymykset lisäävät tulosten tulkinnanvaraisuutta. Kyselyyn vastaaminen tapahtui nimettömästi, jolloin vastaajien henkilöllisyyttä ei ole mahdollista tunnistaa. (Vilka 2007.)

## 5.2 Vastaajien taustatiedot

Kyselyn 18:sta vastaajasta 8 oli miehiä ja 10 naisia (kuvio 1). Suurin osa (61 %) vastanneista oli 50–59-vuotiaita. 22 % vastanneista oli 25–29- sekä 35–39-vuotiaita ja loput 17 % jakaantui tasaisesti 30–34-, 40–44- ja 45–49-vuotiaisiin (kuvio 2).



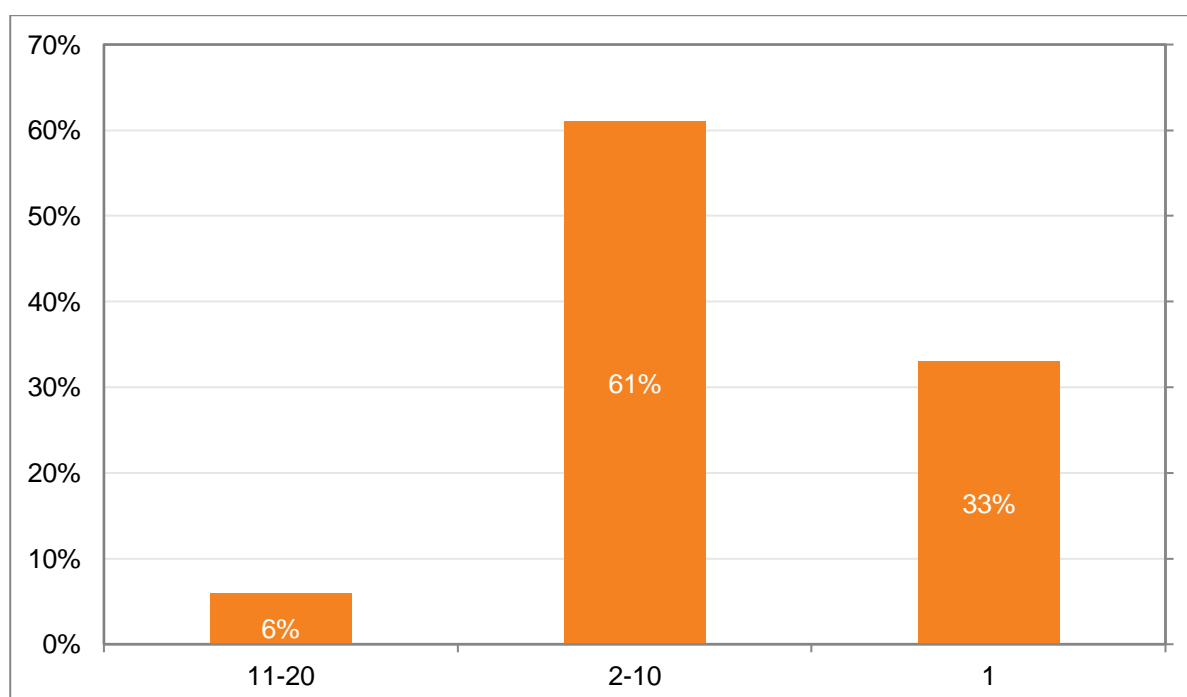
KUVIO 1. Kyselyyn vastanneiden yrittäjien sukupuolijakauma ( $n=18$ )



KUVIO 2. Kyselyyn vastanneiden yrittäjien ikäjakauma ( $n=18$ )

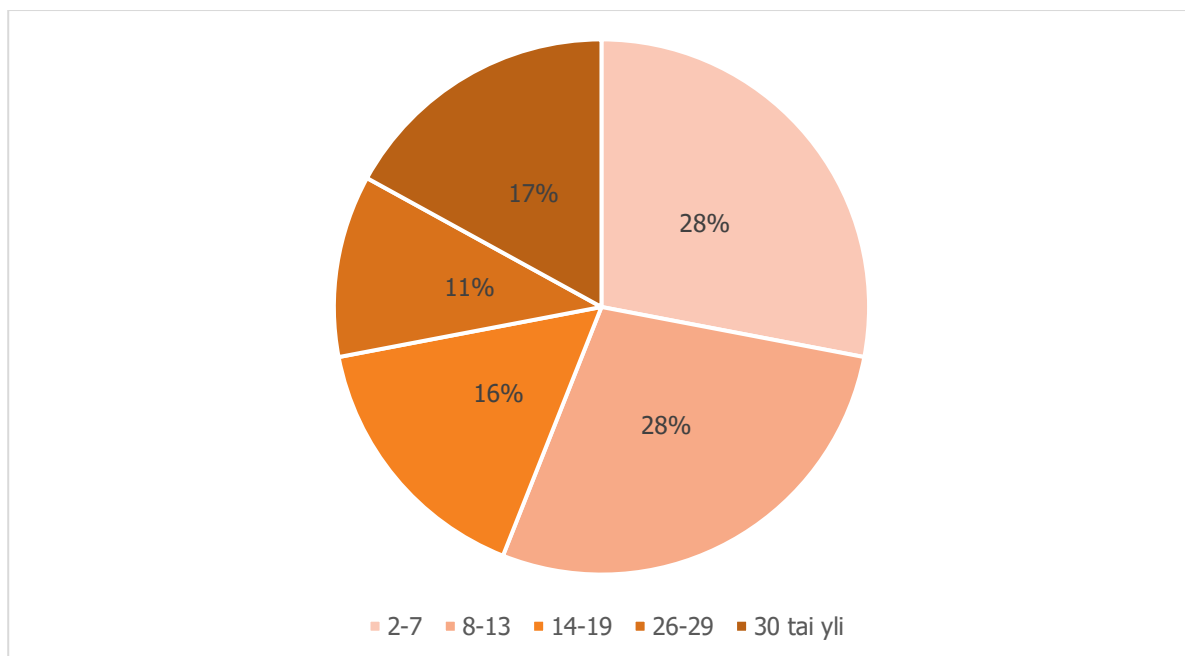
Kyselyyn vastanneista noin 39 % toimii yrittäjänä terveydenhuolto- ja sosiaali-alalla ja 22 % kauneudenhuolto- ja hyvinvointialalla. Muut kyselyyn vastanneista yrittäjistä toimivat monipuolisesti eri aloilla: asiakaspalvelussa, IT-alan ja tietoliikenteen parissa, johtotehtävissä, kaupan alalla, kulttuuri- ja humanistisilla aloilla, luonnontieteiden parissa, maa- ja metsätaloudessa ja metsäteollisuudessa sekä matkailu- ja ravintola-alalla.

Suurin osa (61 %) kyselyyn vastanneista yrittäjistä työskentelee 2–10 henkilön suuruudessa yrityksessä. 33 % kyselyyn vastanneista yrittäjistä toimii yrityksen ainoana jäsenenä. 11–20 henkilön suuruudessa yrityksessä toimii yksi kyselyyn vastanneista yrittäjistä (kuvio 3).



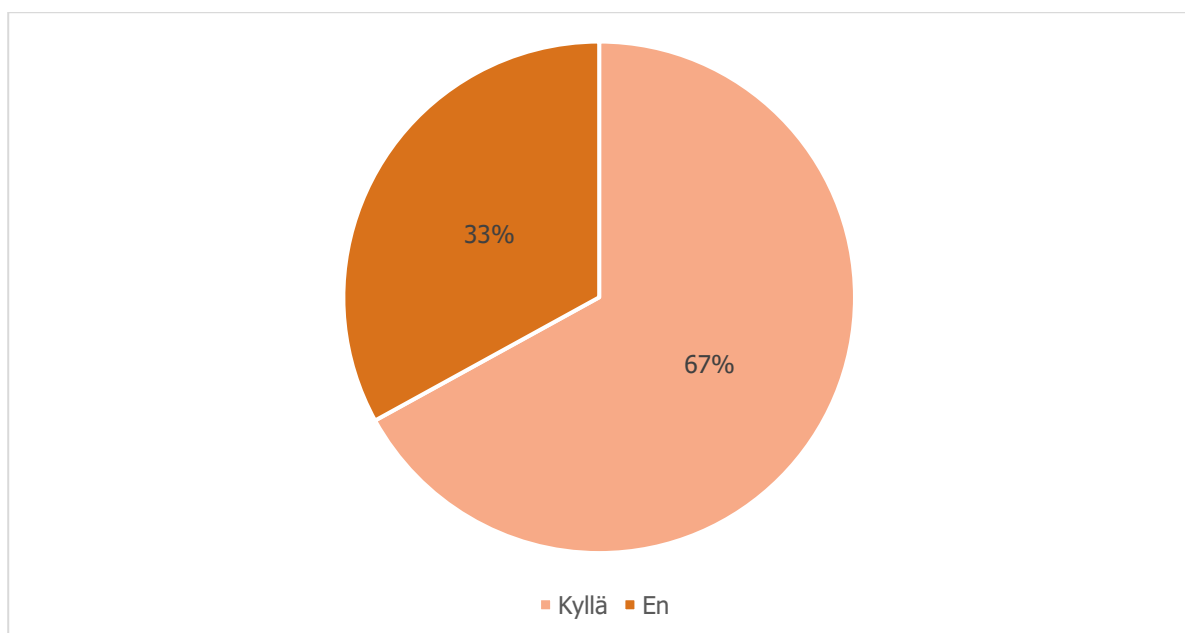
KUVIO 3. Kyselyyn vastanneiden yrittäjien yritysten henkilöstömäärä ( $n=18$ )

Kyselyyn vastanneista 28 % on toiminut yrittäjänä 2–7 vuotta. Saman verran (28 %) vastanneista on toiminut yrittäjänä 8–13 vuotta. 14–19 vuotta yrittäjänä on toiminut 16 % vastaajista. Loput 28 % on toiminut yrittäjänä 26 vuotta tai sitä pidempään (kuvio 4). Kysely tavoitti laajasti eri ikäisiä yrittäjiä. Lisäksi eri kokemusvuodet yrittäjänä toimimisesta antaa laajempaa näkökulmaa kyselyn kautta saatuihin tuloksiin ja vastauksiin.



KUVIO 4. Kyselyyn vastanneiden yrittäjien toimintavuodet ( $n=18$ )

Suurin osa (67 %) kyselyyn vastanneista yrittäjistä toimii esimiehenä muille. 33 % ei toimi esimiehen roolissa (kuvio 5). Esimiehenä 1–3 henkilölle toimii 67 % vastanneista. Loput 33 % vastanneista toimii työssään esimiehenä 4–12 henkilölle.

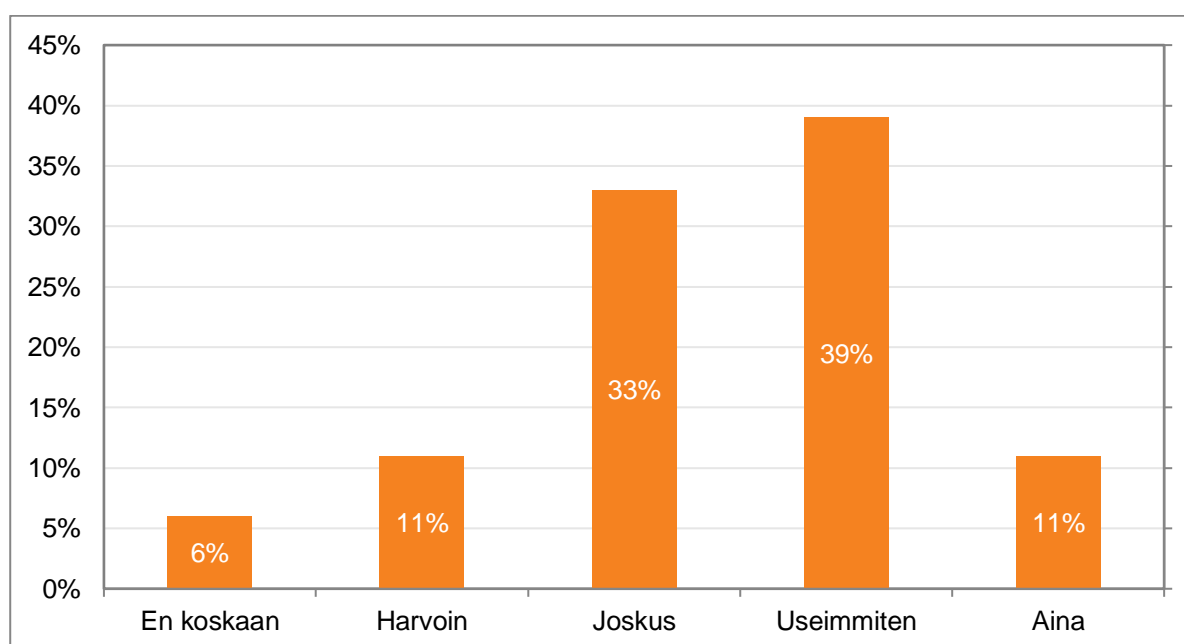


KUVIO 5. Kyselyyn vastanneiden yrittäjien esimiehenä toimiminen ( $n=18$ )

### 5.3 Vastausten analysointi

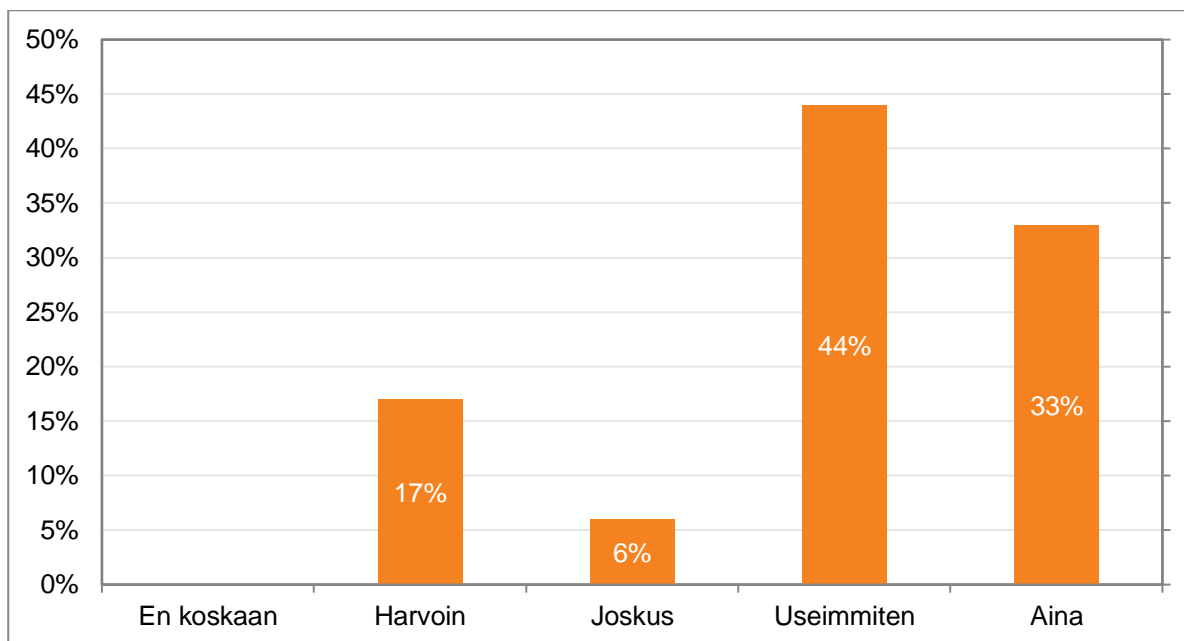
Suuri osa (61 %) kyselyn vastaajista työskentelee viikossa 41–50 tuntia. Normaali, säännöllinen työaika on 8 tuntia vuorokaudessa, eli 40 tuntia viikossa (Yrittäjät 2018). 22 % vastaajista työskentelee viikossa 31–40 tuntia ja 11 %:lle vastaajista työskentelyä kertyy viikossa 51 tuntia tai jopa sitäkin enemmän. 6 % vastaajista työskentelee osa-aikaisena, 11–20 tuntia viikossa.

Kyselyn vastauksista selvisi, että jopa 39 % vastaajista tekee töitä useimmiten myös kotonaan, vapaa-ajallaan. 33 % tekee töitä joskus myös vapaa-ajallaan, kun taas 11 % vastaajista tekee töitä aina myös vapaa-ajallaan. Ainoastaan yksi kyselyn vastaajista (6 %) ei koskaan tee töitä vapaa-ajallaan (kuvio 6).



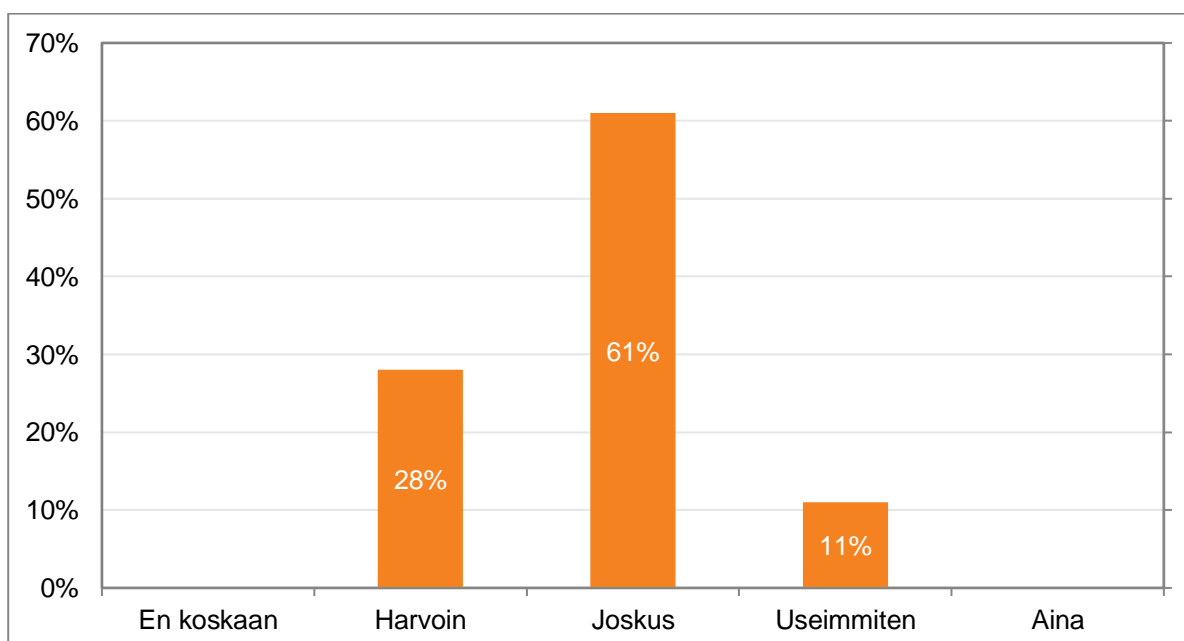
KUVIO 6. Kyselyyn vastanneiden yrittäjien työnteko vapaa-ajalla ( $n=18$ )

Jopa 44 % kyselyn vastaajista on useimmiten jatkuvasti tavoitettavissa (myös vapaa-ajalla) sähköpostin tai puhelimen välityksellä työasioissa. 33 % vastaajista on tavoitettavissa aina, ja vain 23 % vastaajista on tavoitettavissa jatkuvasti harvoin tai joskus (kuvio 7).



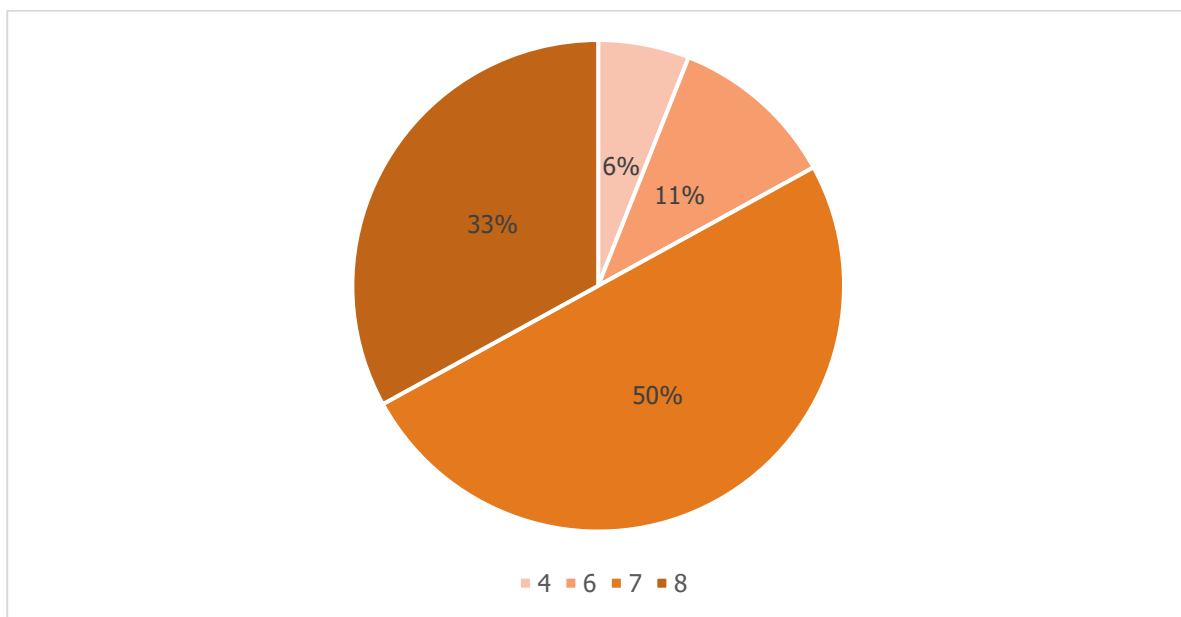
KUVIO 7. Jatkuvasti tavoitettavissa olo työasioissa puhelimen tai sähköpostin välityksellä ( $n=18$ )

Suurin osa (67 %) kyselyyn vastanneista yrittäjistä kokee työnsä useimmiten mielekkääksi. 28 % vastaajista kokee työnsä aina mielekkääksi ja loput (5 %) vastaajista kokee työnsä joskus mielekkääksi. Yli puolet (55 %) vastaajista kokee työnsä raskaaksi tai hyvin kuormittavaksi joskus. 28 % vastaajista pitää työtään harvoin raskaana tai hyvin kuormittavana, kun taas jopa 17 % vastaajista pitää työtään useimmiten raskaana tai hyvin kuormittavana. Hälyttävää on, että suurin osa (72 %) vastaajista kokee olevansa useimmiten tai joskus uupunut, kun taas vain 28 % kokee uupumusta harvoin (kuvio 8).



KUVIO 8. Kyselyyn vastanneiden yrittäjien kokemus uupumisesta ( $n=18$ )

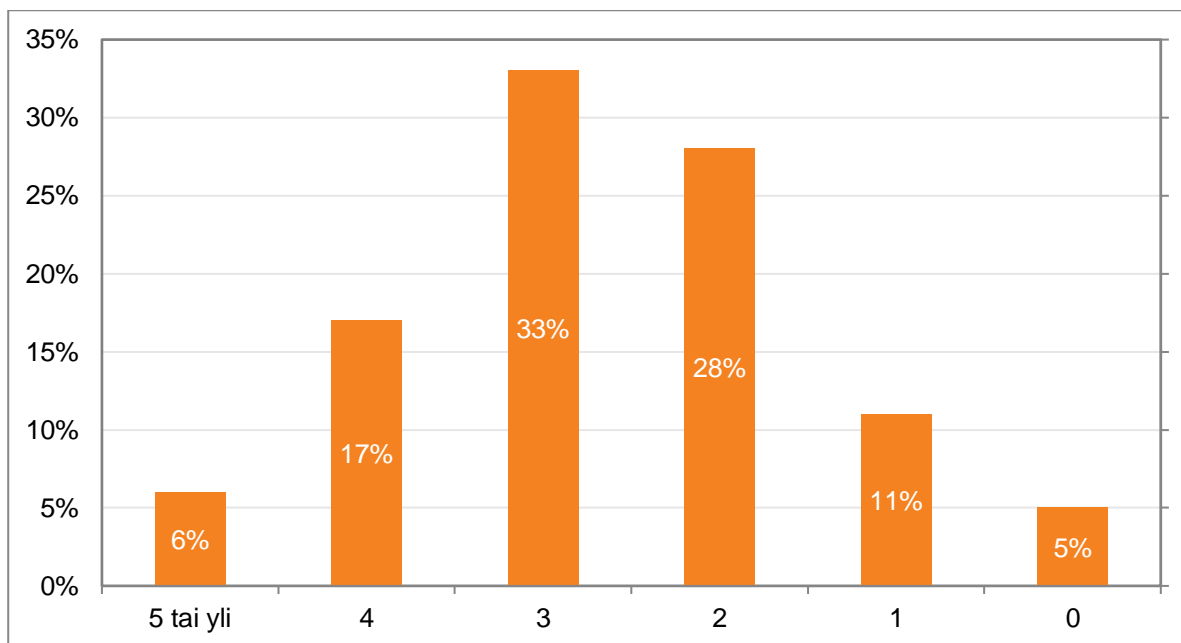
Tutkimme kyselyssä myös yrittäjien omia uni- ja liikuntatottumuksia sekä tapoja, kuinka he ylläpitävät hyvinvointiaan. Puolet (50 %) kyselyyn vastanneista yrittäjistä nukkuu vuorokaudessa keskimäärin seitsemän tuntia. 33 % vastaajista nukkuu keskimäärin kahdeksan tuntia ja 11 % kuusi tuntia vuorokaudessa. 6 % vastaajista nukkuu keskimäärin vain neljä tuntia vuorokaudessa (kuvio 9). Kuten aiemmin mainitsimme, tulisi 18–64-vuotiaan aikuisen saada unta 7–9 tuntia vuorokaudessa, jotta elimistö palautuisi väsymyksestä ja jotta hermosto tasapainottuisi rasituksesta. (Suomen mielenlinterveys s.a.)



KUVIO 9. Keskimääräinen unen saanti tunteina vuorokaudessa ( $n=18$ )

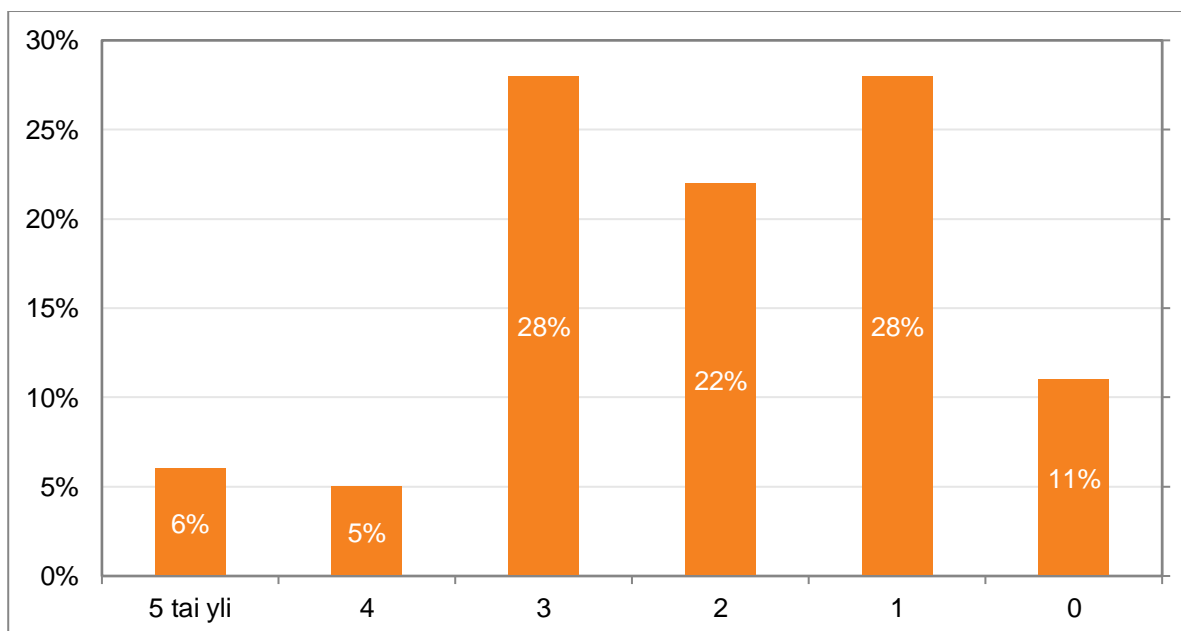
33 % kyselyn vastaajista harrastaa lihaskuntoa ja liikehallintaa kuormittavaa liikuntaa, kuten raskaita pihatöitä, ryhmäliikuntaa tai kuntosalilla treenaamista, kolme kertaa viikossa. 28 % harrastaa edellä mainittuja asioita kaksi kertaa viikossa ja 17 % neljä kertaa viikossa. 6 % vastanneista harrastaa edellä mainittuja asioita viisi kertaa viikossa tai jopa sitä useammin. 5 % ei harrasta lihaskuntoa ja liikehallintaa kuormittavaa liikuntaa lainkaan (kuvio 10).





KUVIO 10. Lihaskuntoa ja liikehallintaa kuormittava liikunta viikoittain ( $n=18$ )

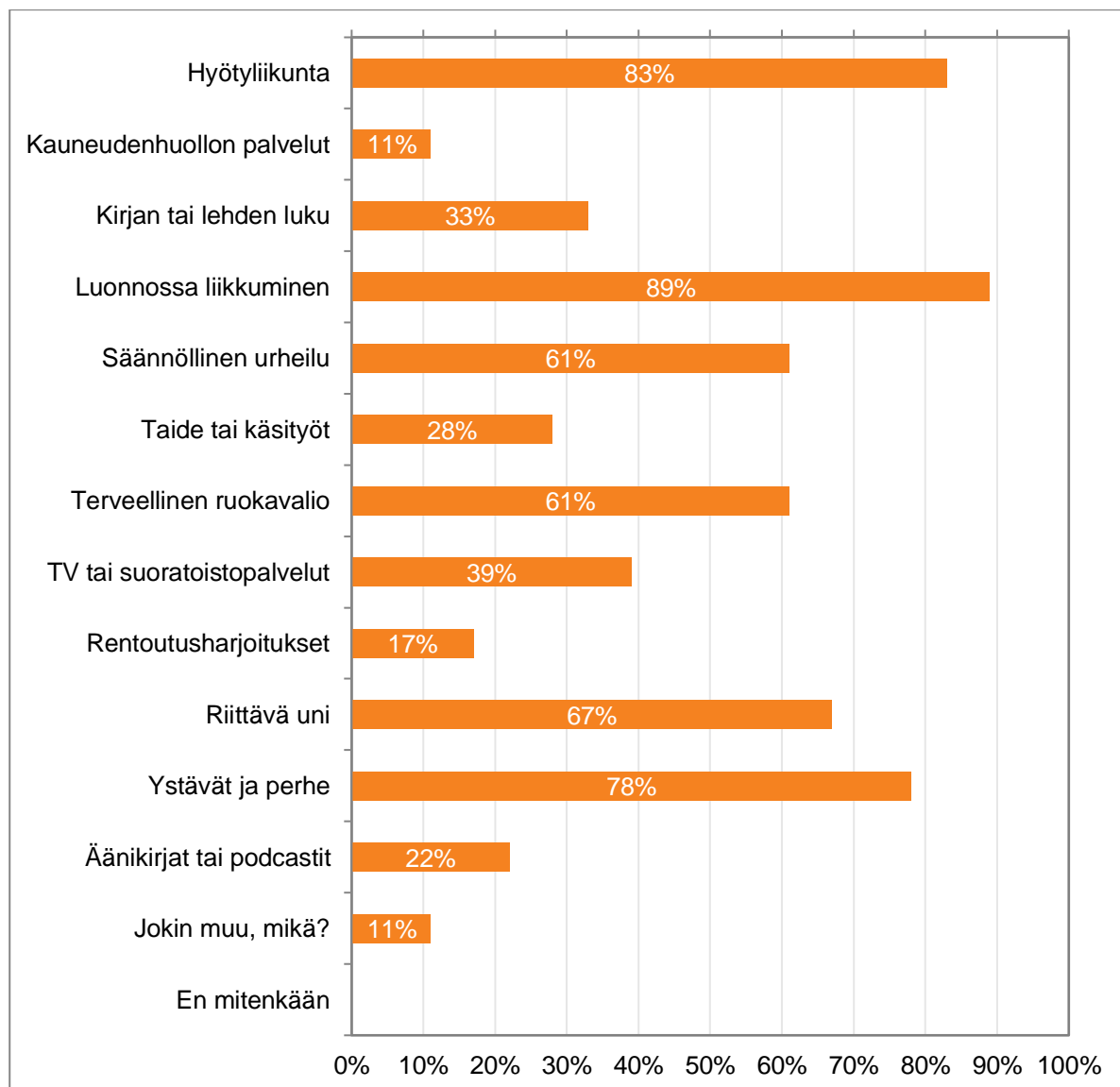
Reipasta ja hengästyttävää liikuntaa, kuten juoksua, uintia tai hiihtoa, harrastetaan vastanneiden keskuudessa viikottasolla hieman vähemmän kuin lihaskuntoa ja liikehallintaa kuormittavaa liikuntaa. 6 % vastanneista harrastaa reipasta liikuntaa viisi kertaa viikossa tai enemmän. 5 % harrastaa neljä kertaa viikossa, 28 % kolme kertaa, 22 % kaksi kertaa ja 28 % yhden kerran. 11 % vastanneista ei harrasta reipasta, hengästyttävää liikuntaa kertaakaan viikon aikana (kuvio 11).



KUVIO 11. Reippaan, hengästyttävän liikunnan harrastaminen viikoittain ( $n=18$ )

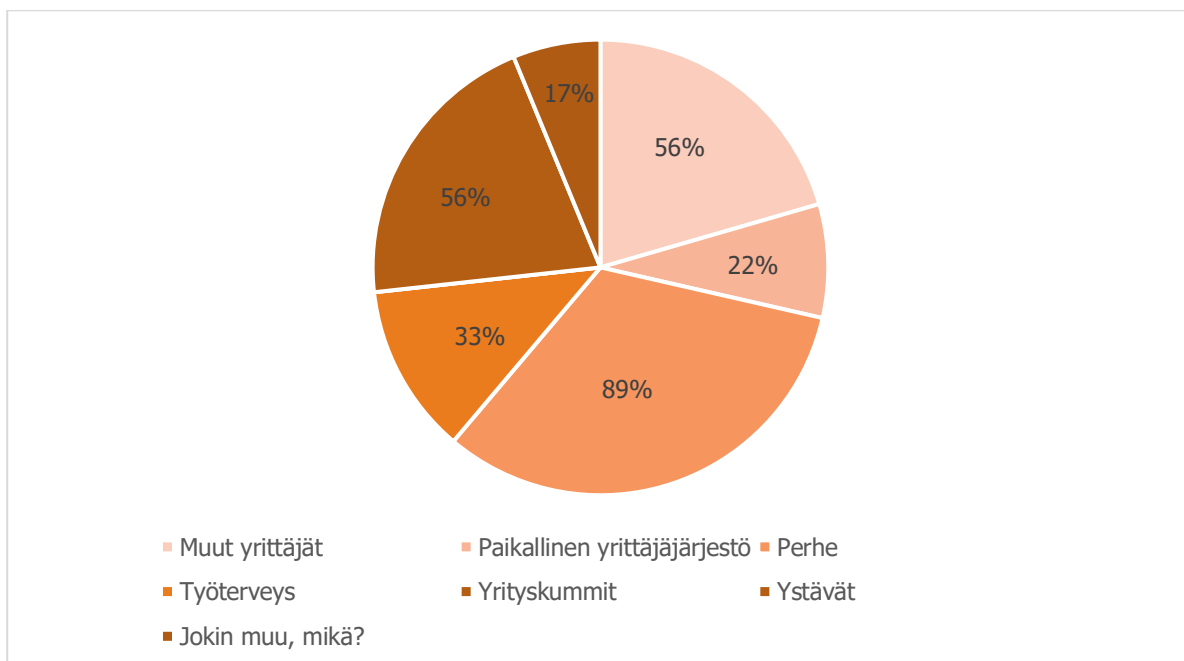
Luonnossa liikkuminen (89 % vastaajista) ja hyötyliikunta (83 %) ovat kyselytutkimuksen mukaan yleisimmät asiat, joiden avulla kyselyyn vastanneet yrittäjät vaikuttavat säännöllisesti ja positiivisesti hyvinvointiinsa. Myös ystävät ja perhe (78 %) ovat suurelle osalle tärkeä hyvinvoinnin ylläpitäjä. Muita suurehkoja vaikutustekijöitä ovat myös säännöllinen urheilu (61 %), terveellinen ruokavalio

(61 %) sekä riittävä uni (67 %). Muita tutkimuksessa ilmi tulleita positiivisia hyvinvoinnin vaikutuskijöitä ovat ”työssä onnistuminen, hieronta ja vyöhyketerapia” (11 %) (kuvio 12).



KUVIO 12. Asiat, joiden avulla kyselyyn vastanneet yrittäjät vaikuttavat säännöllisesti hyvinvointiinsa ( $n=18$ )

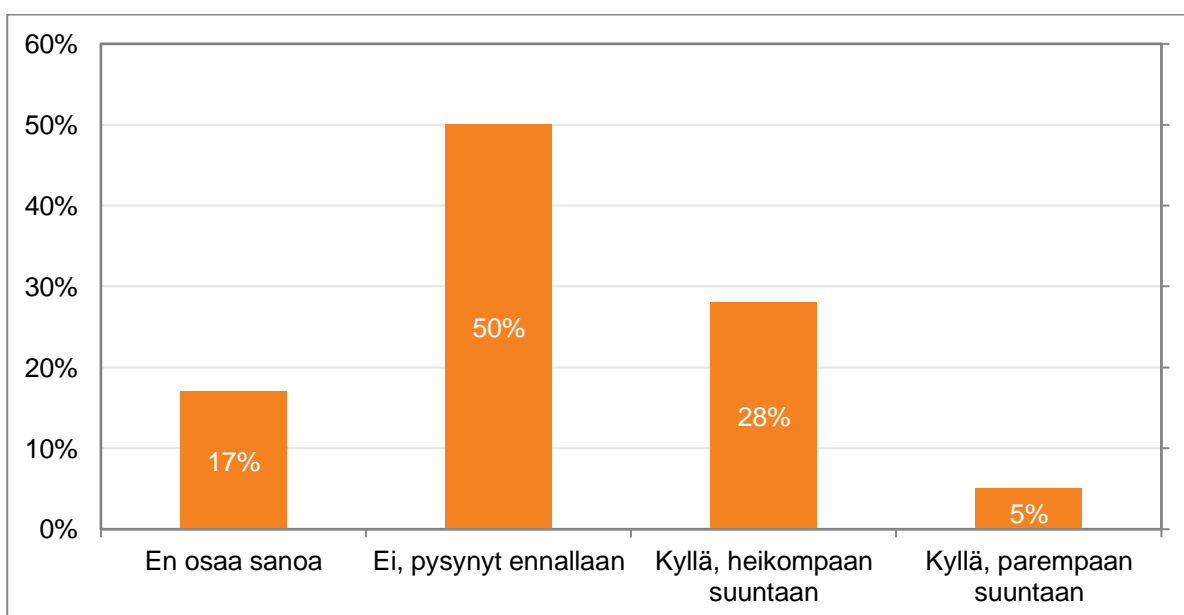
Lähes kaikki (89 %) kyselyyn vastanneista yrittäjistä pitävät perhettä tärkeänä tukiverkoston omassa arjessaan. 56 % vastauksista keräsi myös ystävät sekä muut yrittäjät. 33 % hyödyntää työterveyttä tukiverkostonä sekä 22 % paikallista yrittäjäjärjestöä. Lisäksi työkaverit, alaiset sekä muu terveydenhuolto (17 %) nousivat kyselyssä esiin muina yrittäjien hyödyntäminä tukiverkostonä. Vastausvaihtoehto ”yrittäjäkummit” ei kerännyt yhdenkään yrittäjän ääntä (kuvio 13).



KUVIO 13. Kyselyyn vastanneiden yrittäjien tukiverkostojen hyödyntäminen ( $n=18$ )

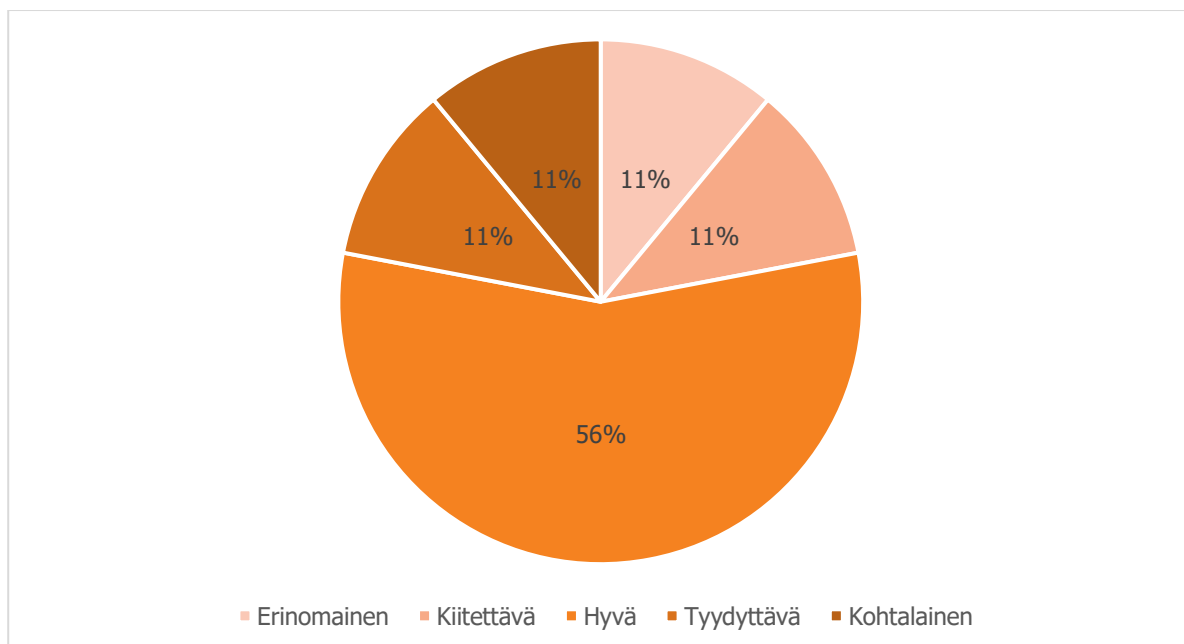
Kuten aiemmin kerroimme, selkeät tavoitteet, suunnitelmallisuus sekä aktiivinen tulosten seuraaminen lisäävät yrittäjän taloudellista hyvinvointia. Kyselytutkimuksessa selvitimme, että 61 % kyselyyn vastanneista yrittäjistä tekee selkeät liiketoiminnalliset tavoitteet vuositasolla. 39 % vastanneista omaa tavoitteet kuukausitasolla, 11 % viikko- ja 17 % päivätasolla. Yhdellä kyselyyn vastanneista ei ole lainkaan selkeitä liiketoiminnallisia tavoitteita yrittäjänä.

50 % kyselyyn vastanneista yrittäjistä ei koe, että Savonlinnassa viime vuosien aikana tapahtuneet väestön- ja ostovoiman muutoksen olisivat muuttaneen työssäjaksamista. 28 % vastaajista on kokenut muutoksen heikentävän omaa jaksamistaan työssä. 17 % vastanneista ei osaa sanoa, onko muutosta tapahtunut ja 5 % kokee työssäjaksamisen parantuneen (kuvio 14).



KUVIO 14. Kyselyyn vastanneiden työssäjaksamisen mahdollinen muutos Savonlinnan muuttuneen väestön- ja ostovoiman vuoksi ( $n=18$ )

Yli puolet (56 %) kyselyyn vastanneista yrittäjistä kokee jaksamisensa hyväksi. Loput vastaukset (44 %) ovat jakaantuneet tasaisesti erinomaisen, kiitettävän, tyydyttävän sekä kohtalaisen vastausvaihtoehdon kesken. Kukaan kyselytutkimukseen vastanneista yrittäjistä ei kokenut jaksamistaan välttävaksi (kuvio 15).



KUVIO 15. Kyselyyn vastanneiden yrittäjien kokemus omasta jaksamisesta ( $n=18$ )

Kyselylomake sisälsi kaksi avointa kysymystä liittyen hyvinvoinnin edistämistapoihin ja -keinoihin sekä yhden avoimen kysymyksen, johon yrittäjät saivat pohtia vapaasti omia mietteitään aiheesta. Kyselytutkimuksen yksi tavoitteista oli saada yrittäjät pohtimaan omaa työhyvinvointiaan sekä erilaisia keinoja, joilla sitä voisi kohentaa.

Ensimmäinen avoin kysymys käsitteli yrittäjän omia toimintatapoja, joilla työhyvinvointia olisi mahdollista parantaa. 18:sta vastaajasta 12 vastasi tähän kysymykseen. Kuusi yrittäjää vähentäisi työmäärää ja -taakkaa sekä lisäisi vapaa-aikaa. Lisäksi yksi kyselytutkimukseen vastannut yrittäjä kertoi vähentäneensä työviikkonsa nelipäiväiseksi. Levon tarve nousi esiin kolmelle kyselytutkimukseen vastanneista: "Nukkumalla pidemmät yöunet ja jättämällä puhelimen pois makuuhuoneesta. Rajamalla työajan selvästi tiettyyn aikaan minkä jälkeen en ole käytettävissä," "riittävä lepo" ja "liikkuisin ja nukkusin enemmän". Muut vastaukset liittyivät löyempään päiväohjelmaan, terveellisempään ruokavalioon sekä kauneudenhoito- ja hierontapalveluiden käyttämiseen. Lisäksi yksi vastaajista vastasi seuraavalla tavalla: "olla stressaamatta tulevaisuudesta ja ajatella positiivisemmin".

Toinen avoin kysymys käsitteli sitä, mitä Savonlinnan seutu voisi tehdä yrittäjien hyvinvoinnin eteen. Vastauksia tähän kysymykseen tuli viisi kappaletta. Vastauksissa yhdistyi tuen tarpeen lisääminen, yhteistyö sekä innovatiivisuus ja kehitys: "Olemalla enemmän yrittäjä ystävällinen. Tukemalla yksin- ja pienyrittäjiä esim. järjestämällä vertaistukea, helpottamalla työntekijän palkkaamista", "Kaupunki

voisi enemmän kiinnostua yrittäjien ideoista. Koska useimmat ideat toisivat kaupungille lisää verorahoja ja mahdollisesti asukkaita”, ”Yrittäjät saisivat tehdä enemmän yhteistyötä ja kehittää koko kaupunkia yhdessä” ja ”Olemme etsineet toimitiloja vuosia, mutta tuntuu että apua ei saa mistään”. Lisäksi yksi vastauksista toi esiin Savonlinnan ”kesäkaupungin” maineen: ”Panostaa talvimatkailuun ja talven ajan tapahtumiin. Nyt kaikki tapahtuu vain kesällä. Kesänavaus, vanhojen autojen ajo ja city run pitäisi jatkossa eriyttää omiksi tapahtumiksiin niin saadaan useisiin viikonloppuihin tapahtumia nyt nekin tapahtuu samana viikonloppuna”.

Kyselytutkimuksen viimeinen avoin kysymys tarjosi vastaajille mahdollisuuden pohtia aihetta vapaasti. Tutkimuksen näkökulmasta relevantteja, aiheeseen liittyviä vastauksia tuli tähän kysymykseen kaksi kappaletta. Ensimmäinen pohdinta liittyi yksilön omaan haluun ja tahtoon huolehtia fyysisestä hyvinvoinnista: ”Mielestäni Savonlinnassa on mahdollista harrastaa liikuntaa monipuolisesti, on itsestä kiinni käyttääkö palveluita.” Toinen pohdinta liittyi yhteistyön voimaan sekä positiivisen ajattelutavan yhteydestä hyvinvointiin: ”Yhdessä tekemistä jaksan kannustaa, muista ihmisistä saa paljon voimaa jaksamiseen kun muistaa olla positiivinen ja ajatella positiivisesti sekä auttaa muita.”

## 6 POHDINTA

Tässä osiossa tuomme omia näkemyksiämme esille johtopäätösten sekä Savonlinnan seudun yrittäjien työhyvinvoinnin edistämiseksi myötä. Pohdimme kehittämis- ja jatkotutkimusehdotuksia sekä arvioimme omaa oppimistamme tämän opinnäytetyöprosessin aikana.

### 6.1 Johtopäätökset ja keinot yrittäjien työhyvinvoinnin edistämiseksi

Työhyvinvointi on monen eri asian summa ja vain yksi osa yrittäjän kokonaisvaltaista hyvinvointia. Jokainen yksilö kantaa itse vastuun omasta hyvinvoinnistaan. Omat päätökset, valinnat ja teot vaikuttavat ympäristön lisäksi jokapäiväiseen hyvinvointiin ja jaksamiseen. Yksilön työhyvinvointiin vaikuttavia ulkopuolisia tekijöitä on useita. Muun muassa työympäristö, -yhteisö ja -ajat sekä talouden muutokset ovat suorassa vaikutuksessa yksilön työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Perhe, läheiset, muut tukiverkostot sekä Suomen valtio ylläpitävät ja huolehtivat yksilön jaksamisesta. Kuitenkaan kukaan muu ei voi yksilön puolesta pyytää apua tukiverkostoilta tai tukeutua läheisiin silloin kun yksilö apua eniten tarvitsisi. Vastuun omasta hyvinvoinnista kantaa siis lähtökohtaisesti yksilö aina itse.

Kyselytutkimukseen vastanneet yrittäjät pitävät mielestämme omilla valinnoillaan terveellisistä elämäntavoista hyvin kiinni; keskimääräisesti kyselyyn vastanneet yrittäjät liikkuvat UKK-instituutin antamien suositusten mukaan. Lisäksi unen määrä täyttää miltei kaikilla kyselyyn vastanneista yrittäjistä aikuisen ihmisen unen tarpeen suosituksen, eli 7–9 tuntia vuorokaudessa. Moni kyselyyn vastannut yrittäjä koki työnsä raskaaksi tai kuormittavaksi, joka saattaa lisätä uupumusta. Seuraavaksi esittelemme muutamia tapoja, joilla työmäärää ja työn kuormittavuutta on mahdollista itse vähentää.

Työmäärän vähentäminen sekä töiden selkeästi rajaaminen työpaikalle (tai muu ajallinen rajaus) pidentävät palautumisaikaa ja edesauttavat aivotyöskentelyn sekä koko kehon laadukasta lepoa. Jopa 77 % kyselyyn vastanneista yrittäjistä kertoi olevansa useimmiten tai aina tavoitettavissa puhelimen tai sähköpostin välityksellä työasioihin liittyen. Lisäksi puolet (50 %) kyselyyn vastanneista yrittäjistä tekee töitä useimmiten tai aina myös vapaa-ajallaan. Vaikka työmäärä työpaikan ulkopuolella olisikin vähäistä tai kestoaltaan esimerkiksi vain muutaman minuutin vieviä sähköposteja, eivät mieli ja keho pääse lepäämään samalla tavalla kuin täysin työasioista irtaantuneena. Jatkuva viireys-tila ja erilaisiin ärsykkeisiin, kuten puhelimen ääniin reagoiminen, ovat aivotoiminnalle pitkässä juoksussa erittäin raskasta ja uuvuttavaa sekä keskittymiskykyä heikentävää toimintaa.

Kyselytutkimuksen vastauksista selvisi, ettei kaikilla kyselyyn vastanneista yrittäjistä ole selkeitä tavoitteita työntöön tueksi; 39 % omaa tavoitteet kuukausitasolla ja vain 11 % viikkotasolla. Mielestämme suunnitelmallinen työnteko, aikataulutettu päiväohjelma ja tavoitteellisuus lisäävät työtehokkuutta huomattavasti. Tarkat viikko- ja päivärutiinit sekä tavoitteet tekevät työntöistä turvallisempaa ja selkeämpää. Kuormittavuus, joka syntyy työn ja vapaa-ajan pirstaloitumisesta ja jatkuvasti

muuttuvista tilanteista syövät kokonaisvaltaista hyvinvointia ja ovat yksi syy jopa uupumukseen. Kyselytutkimuksen mukaan huomattava osa (72 %) vastaajista koki uupumusta useimmiten tai joskus. Uskomme, että työn aiheuttama uupumus vähenisi työajan rajaamisella sekä tavoitteellisella sekä suunnitelmallisella tekemisellä.

Yksi yrittäjän työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä on työympäristössä olevat ihmiset. Kyselytutkimukseen vastanneista yrittäjistä jopa 67 % työskentelee yrityksessä, jossa toimii myös muita henkilöitä. Muun muassa hyvä yhteishenki, kannustava ja avoin ilmapiiri sekä toisten kunnioittaminen nousevat avainasemaan turvallista ja hyvinvoivaa työyhteisöä rakennettaessa. Suurin osa (67 %) kyselyyn vastanneista yrittäjistä toimii myös esimiehenä muille. Esimiesroolissa työskentelevät yrittäjät ovat tällöin vastuussa oman työhyvinvointinsa lisäksi myös alaistensa työhyvinvoinnista. Alaisten työhyvinvointi on esimiehelle tärkeä sijoitus; kun työntekijä voi hyvin, on hän sitoutuneempi ja tuottavampi työyhteisön jäsen.

Mielestämme pienehköllä paikkakunnalla, kuten Savonlinnassa, yhteistyön ja vuoropuhelun merkitys korostuu entisestään. Varsin suuria, osittain negatiivisiakin, muutoksia kokenut kaupunki vaatii yhteen hiileen puhaltamista elpyäkseen. Lisäksi positiivinen ja kannustava ilmapiiri nousevat avainasemaan hyvinvoinnin ja jaksamisen näkökulmasta. Väestön ja ostovoiman muutokset vaikuttavat kaupungin talouteen, joka taas vaikuttaa suoraan asukkaiden elämänlaatuun ja hyvinvointiin. Kyselyyn vastanneista yrittäjistä 28 % koki, että Savonlinnan seudulla koettu muutos on heikentänyt omaa työssä jaksamista. Työssä jaksaminen on voinut heikentyä esimerkiksi vähentyneen asiakasmäärän ja sitä kautta kärsineen liikeluokan myötä. Luku ei mielestämme ole kuitenkaan täysin hälyttävä, sillä puolet (50 %) kyselyyn vastanneista yrittäjistä koki, ettei muutos ole vaikuttanut omaan työhyvinvointiin millään tavalla. Kyselytutkimukseen vastasi kattavasti yrittäjiä eri kokemusvuosilta. 28 % kyselyyn vastanneista yrittäjistä on toiminut yrittäjänä vasta 2–7 vuotta, jolloin Savonlinnan alueen kokemat muutokset eivät välttämättä ole vaikuttanut heihin samalla tavalla kuin sellaisiin yrittäjiin, jotka ovat toimineet yrittäjänä jo 30 vuotta tai yli (17 %). Pohdittavaksi jää, kokevatko alueen yrittäjät henkilökohtaista painetta parantaa alueen taloutta ja edesauttaa kaupungin elpymistä hyvinvointinsa kustannuksella.

Mielestämme on tärkeää muistaa, että hyvä yhteishenki kaupungin yrittäjien välillä sekä positiivinen ”pöhinä” lisää alueen elinvoimaisuutta sekä tervetullutta leikkimielistä kilpailua. Kaupungin energia ja positiivinen yhteishenki heijastuvat aina kuluttajille saakka, jotka äänestävät aina jaloillaan. Osa Savonlinnan alueen yrittäjistä on toiminut yrittäjänä jo muun muassa Suomen 1990-luvun laman sekä 2007–2009 finanssikriisin aikana, jolloin vastaavanlainen talouden rakennemuutos on heille entuudestaan tuttu. Mielestämme Savonlinnan seudun muuttunut ekosysteemi asettaa ”pitkänlinjan” yrittäjät tietynlaiseen vastuuseen nuoremman sukupolven yrittäjistä; toisen yrittäjän tukeminen ja matkanvarrella saatujen oppien jakaminen on elintärkeää suurien muutosten edessä.

Olemme seuranneet Savonlinnan eri alojen yrittäjiä tämän opinnäytetyöprosessin aikana aktiivisesti sosiaalisen median kautta. Olemme positiivisesti yllättyneitä sosiaalisen median käytön aktiivisuu-

desta ja luovuudesta, jota alueen yrittäjät omaavat. Tuoreimpana tapauksena voimme mainita maailmanlaajuisen koronaviruksen aiheuttaman kriisin etenkin pienyrittäjille. Virus aiheuttaa monelle yrittäjälle muutoksia tuloihin; asiakaskato ja valtion asettama valmiuslaki voivat vähentää yrittäjän tuloja merkittävästi. Luovuttamisen sijaan monen Savonlinnan seudulla toimivan yrittäjän sosiaalisen median kanavat kuitenkin täyttyivät uusista ja innovatiivisista ratkaisuista, joilla he pystyvät pandemian keskellä jatkamaan toimintaansa ja tarjoamaan palveluitaan kuluttajille. Yrittäjien julkaisut toimivat lumipalloeфекtin lailla; yhä useampi yrittäjä julkaisi sosiaalisen median eri kanavissa kannustavia ja muita yrittäjiä tukevia julkaisuja, joilla pyritään ylläpitämään Savonlinnan alueen ostovoimaa kriisin keskellä. Pandemian luoma aika on mielestämme yksi parhaimmista esimerkeistä yrittäjien välisestä yhteistyöstä ja toisten tukemisesta.

## 6.2 Kehittämis- ja jatkotutkimusehdotukset

Kyselytutkimuksen vastauksissa toistui kolme termiä, joita yrittäjät pitivät tärkeinä oman hyvinvoinnin edistämisen näkökulmasta. Nämä termit ovat *yhteistyö*, *tukiverkostot* ja *positiivinen elämäntapa*. Näiden termien huomioiminen ja käyttöönotto arjessa ylläpitää ja edistää työhyvinvointia ja työssä jaksamista nyt ja tulevaisuudessa. Kehitettäviä osa-alueita kyselytutkimuksen mukaan ovat uupumuksen vähentäminen, yhteistyöhön kannustaminen sekä kaupungin tarjoaman tuen lisääminen. Nämä kolme asiaa toistui kyselytutkimuksessa useasti ja ovat selkeästi sellaisia asioita, joihin yrittäjät kaipaavat muutosta.

Pohdimme seuraavaksi erilaisia keinoja, joilla Savonlinnan kaupunki pystyisi auttamaan paikallisia yrittäjiä ja edistämään yrittäjien työhyvinvointia ja kehittämään yhteisöä sekä koko alueen liiketoimintaa. Mielestämme ympäristön elinvoimaisuus ja liiketoiminnan jatkuvuuden varmuus ovat suorassa yhteydessä yrittäjän työhyvinvointiin ja jaksamiseen. Näiden muutosten ja kehitysideoiden tarkoitus on yhteistyön ja tuen lisäämisen ohella vähentää myös yrittäjien kokemaa uupumusta. Kehitysehdotusten jälkeen pohdimme jatkotutkimusehdotuksia.

### 6.2.1 Kehittämissuositukset

Mielestämme paikallinen sopiminen, eli työpaikkasopiminen sekä byrokratian vähentäminen olisivat hyviä keinoja lisätä yritystoiminnan elinvoimaisuutta. Tämä avaisi yrittäjille uusia ja erilaisia yhteistyömahdollisuuksia Savonlinnan alueella. Tilanne, jossa Savonlinnan kaupunki tällä hetkellä on, vaatii kaupungilta yritysten liiketoimintaa edistäviä päätöksiä, kuitenkin niin, että kansalaisten turvallisuus ja ympäristöasiat huomioidaan. Pitkällä aikavälillä liiketoimintaa monipuolistavat muutokset voivat vaikuttaa positiivisesti myös yrittäjien työhyvinvointiin. Mielestämme esimerkiksi massatapahtumien järjestäminen ja luonnon moninaisuuden hyödyntäminen matkailuelinkeinon harjoittamisen näkökulmasta tulisi olla yrittäjille mahdollisimman helppoa ja tuettua.

Savonlinna tunnetaan niin sanottuna kesäkaupunkina. Alueella järjestettävät tapahtumat, mukaan lukien maailmankuulut oopperajuhlat, järjestetään pääosin kesällä. Myös kaupunkia ympäröivät jär-



vet houkuttelevat turisteja paikalle vesiteitse ainoastaan kesän lämpiminä kuukausina. Talvimatkailuun panostaminen sekä kesäajan päällekkäiset tapahtumat nousivat kyselytutkimuksessakin yrittäjien pohdinnan kohteeksi. Tapahtumia ja toimintaa tulisi järjestää kaupungissa ympäri vuoden, jotta kaupunkikuva pysyisi asukkaille elävänä ja houkuttelevana. Tämä vaatii kaupungilta erilaisia toimia ja päätöksiä. Mahdollistavalla ja monipuolisella yhteistyöllä kaupunki pystyisi kehittämään upeita talviajan tapahtumia, joilla Savonlinnaan saataisiin kesäkuukausien kaltaista positiivista pohinää.

Pohdinnan kohteeksemme nousi myös Savonlinnan kaupungin hankinnat. Millä tavoin Savonlinnan kaupunki hyödyntää hankinnoissaan paikallista osaamista? Hyödyntääkö Savonlinnan kaupunki paikallisia palveluntuottajia sellaisella tasolla, kuin olisi optimaalisessa tilanteessa mahdollista? Optimaalisella tilanteella tarkoitamme tilannetta, jossa mahdollisimman moni kaupungin tarvitsemista palveluista pystyttäisiin hankkimaan paikallisilta palveluntarjoajilta tai vähintään lähiseudun palveluntuottajilta. Lisäksi pohdimme, onko palveluiden tarjoaminen kaupungille tehty yrittäjille mahdollisimman helpoksi. Rahavirtojen ajautuminen kunnan alueella toimivien palveluntuottajien ohitse ei hyödytä palveluntuottajien, eli yrittäjien lisäksi myöskään kaupunkia itseään.

BNI on kokoustapahtuma, jossa yksilö voi suositusten avulla lisätä huomattavasti kaupanteon mahdollisuuksia. Se tarjoaa ammatillista kehitystä ja upeita mahdollisuuksia verkostoitua. ”Joka viikko tuhansissa maailman BNI-ryhmissä liikekumppanit tapaavat toisiaan tavoitteena rakentaa ja vaalia kestäviä liikesuhteita ja välittää toisilleen laadukkaita suosituksia”. Kokouksiin osallistuvat ovat businessmaailman ammattilaisia ja konsepti on vahvasti yrittäjävetoinen. (BNI 2020). Pohdimme, BNI-tyylisten kokousten järjestämistä kaupunkivetoisesti. Säännöllisesti järjestettävässä kokouksessa yrittäjillä olisi mahdollisuus keskustella muun muassa kaupungin hankinnoista, -palvelumuotoilusta ja hankkeista vastaavien henkilöiden kanssa, kartoittaa omia liiketoimintamahdollisuuksia sekä suunnitella ja ideoida kaupungin tulevaisuutta yhdessä.

Mielestämme myös kaupungin säännöllisesti tarjoamat maksuttomat asiantuntijapalvelut yrittäjille lisäisivät molemminpuolista vuoropuhelua, luottamusta ja yhteisöllisyyttä. Asiantuntijapalvelut tulisi kohdentaa niihin yritysmaailman osa-alueisiin, joissa yrittäjät kaipaavat eniten tukea. Lisäksi verkostoituminen sekä uusien liiketoimintamahdollisuuksien kartoittaminen tulisi olla säännöllistä esimerkiksi kaupungin järjestämien tapahtumien muodossa.

Nykyisin moni kunta houkuttelee asukkaitaan hankkimaan ensiasunnon tai lapsia tarjoamalla rahallista tukea. Savonlinnan kaupunki voisi mielestämme soveltaa tätä houkuttelevaa tarjousta yrittäjille. Tällä hetkellä Savonlinnan keskustassa on useita liiketiloja tyhjiään yritysten sulkemispäätösten vuoksi; Savonlinnan kaupunki voisi esimerkiksi tarjota uusille yrittäjille vuokratilat useamman kuukauden ajan veloitusetta, jolloin tuoreilla yrittäjillä olisi mahdollisuus aloittaa yritystoiminta turvallisesti, ilman suuria kuluja. Tämä saattaisi lisätä myös toivottua muuttovirtaa paikkakunnalle.

## 6.2.2 Jatkotutkimusehdotukset

Koska kyselyyn vastanneet yrittäjät kokivat työhyvinvointinsa ja jaksamisensa lähtökohtaisesti hyväksi, kohdentaisimme jatkotutkimuksen yhteistyön ja sen tuomien mahdollisuuksien tutkimiseen. Yhteistyön merkitys työhyvinvoinnin näkökulmasta nousi voimakkaasti esiin kyselytutkimukseen vastanneiden yrittäjien vastauksissa. Tämän vuoksi olisi mielestämme tärkeää selvittää millaista yhteistyötä yrittäjät olisivat kiinnostuneita tekemään, missä mittakaavassa ja minkälaista tukea yrittäjät tarvitsisivat kaupungilta. Jatkotutkimus olisi ensiarvoisen tärkeää tehdä yhteistyössä Savonlinnan kaupungin ja paikallisen yrittäjäjärjestön kanssa, jotta yrittäjät ja kaupunki pystyisivät jatkossa toteuttamaan ja tarjoamaan kaupungin asukkaille tärkeitä ja mielenkiintoisia palveluita, tapahtumia ja tempauksia ympärivuotisesti, yhdessä paikallisten yrittäjien kanssa.

On harmillista, ettemme tavoittaneet Savonlinnan seudun paikallista yrittäjäjärjestöä tämän opinnäytetyöprosessin aikana. Kyselytutkimuksen kautta saadut vastaukset antavat suoraa palautetta Savonlinnan seudun yrittäjien tämänhetkisestä hyvinvoinnista ja jaksamisesta. Lisäksi yrittäjiltä suoraan saatu palaute liittyen muun muassa tuen tarpeeseen sekä yhteistyön merkitykseen olisivat Savonlinnan seudulle kultaakin kalliimpia työkaluja tulevaisuutta yhdessä rakennettaessa.

### 6.3 Oman oppimisen arviointi

Opinnäytetyöprosessimme alkoi kesällä 2019 aiheen suunnittelulla. Tavoitteena oli keksiä aihe, jossa pystyisimme hyödyntämään molempien osaamisalueita ja vahvuuksia. Aihe vahvistui hyvinkin nopeasti, jonka jälkeen jatkoimme prosessia vasta syyskuussa 2019 työntäyteisen kesän ja harjoittelun vuoksi. Opinnäytetyön toteutusvaihe kesti syyskuusta 2019 huhtikuuhun 2020 saakka. Vaikka tämä opinnäytetyö onkin ensimmäinen yhteinen pitkäkestoinen projektimme, onnistuimme mielestämme kaiken kaikkiaan hyvin niin aikataulutuksen, että toteutuksenkin suhteen.

Oli mielenkiintoista huomata, kuinka erilaiset näkökulmat täydensivät kokonais kuvan muodostumista. Omaamme hyvin erilaiset tavat tarkastella asioita; toinen meistä katsoo asioita enemmän ihmislähtöisesti ja toinen talouden ja tehokkuuden näkökulmasta. Tämä toi omanlaisia haasteita tekstin tuottamiseen sekä sisältöön, joka opinnäytetyöhön valikoitui. Olemme kuitenkin lopputulokseen tyytyväisiä, sillä ilman toista osapuolta olisi opinnäytetyöstä tullut näkökulmiltaan suppeampi.

Olemme molemmat kiinnostuneita toimimaan tulevaisuudessa yrittäjänä, ja kunnioituksemme yrittäjiä kohtaan on suurta. Tämä opinnäytetyöprosessi oli myös sen vuoksi hyödyllinen henkilökohtaisen oppimisen näkökulmasta. Saimme dataa suoraan yrittäjiltä ja mielestämme oli hienoa, että kyselytutkimus tavoitti myös nuoria ja tuoreita yrittäjiä. Ihmisen kokonaisvaltainen hyvinvointi kuuluu meidän molempien kiinnostuksen kohteisiin ja kuka tietää, jos tulevaisuudessa haluamme yhdistää yrittäjyyden ja niin sanotun hyvinvointibisneksen tulonlähteeksemme.

Kehitettävistä kohteista tällaiseen pitkään yhteiseen projektiin löytyisi varmasti aina. Tämän opinnäytetyön tiimoilta voimme todeta, että esimerkiksi tiedonhaku ja kansainvälisen aineiston käyttäminen on yksi kehitettävistä kohteistamme. Koemme kuitenkin, että olemme molemmat kehittyneet tämän

opinnäytetyöprosessin aikana muun muassa tekstin tuottamisessa ja ajanhallinnassa huomattavan paljon.

Olemme tyytyväisiä tekemäämme menetelmävalintaan. Määrällisen tutkimusmenetelmän aineistonkeruussa käytetty survey-tutkimus mahdollisti laajan tutkimusaineiston keruun nopeasti ja aikaa säästään. Olisimme voineet kerätä opinnäytetyön tutkimusaineiston myös esimerkiksi haastattelemalla. Tällöin tutkimuksen perusjoukko olisi kuitenkin luultavasti jäänyt huomattavasti pienemmäksi ja opinnäytetyön tavoite olisi muuttunut. Verkkopohjainen kyselylomake toimi myös tehokkaasti tutkimuksen aineiston keruussa maantieteellisten pitkien välimatkojen vuoksi.

Mielestämme opinnäytetyöprosessin mielenkiintoisin vaihe oli kyselytutkimuksen vastausten kokoaminen ja tulosten analysointi. Alkuperäinen tavoitteemme kyselytutkimuksen vastauksien saannissa oli 10. Saimme vastauksia 18, jolloin tavoitteemme näin ollen lähes tuplaantui. Olemme tyytyväisiä kokonaisvastausmäärään sekä yrittäjien avoimeen pohdintaan aiheesta. On hienoa, että vastauksia kertyi alueen yrittäjiltä niinkin paljon ainoastaan läheisten ja puskaradion kautta. Mielestämme tämä kertoo yhteisöllisyydestä sekä yrittäjien halusta auttaa, eli juuri niistä asioista, joita kyselyyn vastanneet yrittäjät myös pitävät tärkeänä hyvinvoivan ja paremman tulevaisuuden kannalta.

Kyselytutkimuksessa selvitimme yrittäjien tärkeimpiä tukiverkostoja. Perheen ja ystävien lisäksi muut yrittäjät nousivat yhdeksi tärkeimmäksi verkostoksi, joista kyselyyn vastanneet yrittäjät hakevat tukea ja turvaa. Kyselytutkimuksen aineisto opetti meitä verkostojen tärkeydestä. Oma mahdollista yrittäjätulevaisuutta ajatellen, on ensiarvoisen tärkeää pitää mielessä omien verkostojen ylläpito ja kasvattaminen liiketoiminnan sekä oman työhyvinvoinnin näkökulmasta.

## LÄHTEET

BNI 2020. Tietoa BNI:stä. [Viitattu 2020-03-22.] Saatavissa: <https://bni.fi/fi/tietoabnista>

HAKANEN, Jari, AHOLA, Kirsi, HÄRMÄ, Mikko, KUKKONEN, Ritva ja SALLINEN, Mikael 2009. Voiman lähteet: työn voimavarojen ABC. [Viitattu 2020-01-23.] Helsinki: Työterveyslaitos.

HANHELA, Rauno 2016. Voiko muuttuva työelämä tarkoittaa parempaa työhyvinvointia. Blogi. Työturvallisuuskeskus. [Viitattu 2019-10-16.] Saatavissa: [https://ttk.fi/ajankohtaista/blogi/voiko\\_muuttuva\\_tyuelama\\_tarkoittaa\\_parempaa\\_tyohyvinvointia.5793.blog](https://ttk.fi/ajankohtaista/blogi/voiko_muuttuva_tyuelama_tarkoittaa_parempaa_tyohyvinvointia.5793.blog)

HARMAALA, Minna-Maari ja JALLINOJA Niina 2012. Yritysvastuu ja menestyvä liiketoiminta. Alma Talent Oy. [e-kirja]. [Viitattu 2019-12-19.] Saatavissa: [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.savonia.fi/teos/FABBIXGTFF#piste:b128/kohta:YRITYSVASTUU\(\(20\)JA\(\(20\)MENESTYV\(\(c4\)\)\(\(20\)LIIKETOIMINTA\(\(20](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.savonia.fi/teos/FABBIXGTFF#piste:b128/kohta:YRITYSVASTUU((20)JA((20)MENESTYV((c4))((20)LIIKETOIMINTA((20)

HAVIA, Pasi, LAPPALINEN, Ville ja RINTA-LOPPI, Antti 2014. Erilainen ote omaan talouteen. Alma Talent Oy ja tekijät. [e-kirja]. [Viitattu 2020-01-25.] Saatavissa: [https://bisneskirjasto-almatalent-fi.ezproxy.savonia.fi/teos/JABBBXDTEB#kohta:ERILAINEN\(\(20\)OTE\(\(20\)OMAAAN\(\(20\)TALOUTEEN\(\(20](https://bisneskirjasto-almatalent-fi.ezproxy.savonia.fi/teos/JABBBXDTEB#kohta:ERILAINEN((20)OTE((20)OMAAAN((20)TALOUTEEN((20)

KANTOLAHTI, T ja TIKANDER T. 2010. Puheenvuoroja työn kuormittavuudesta. Työhyvinvointifoorumi. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki. [Viitattu 2020-01-18.] Saatavissa: <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/72911/URN%3aNBN%3afi-fe201504223059.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

KANTIMOTV 2010. Aineistotyytit. Kvantitatiivisten menetelmien tietovaranto. [Viitattu 2020-04-03.] Saatavissa: <https://www.fsd.tuni.fi/metelmaopetus/tutkimus/aineistotyytit.html>

LAINEN, Tytti 2018. Yrittäjien väsymys ja uupumus. Yrittäjät.fi. [blogi]. [Viitattu 2019-10-16.] Saatavissa: <https://www.yrittajat.fi/blogit/yrittajien-vasymys-ja-tyouupumus-vaiettu-salaisuus>

MANKA, Marja-Liisa 2020. Työhyvinvoinnin tekijät. Parasta pääomaa. Docendum. [Viitattu 2020-01-22.] Saatavissa: <https://docendum.fi/tyohyvinvoinnin-tekijat/>

MANKA, Marja-Liisa ja MANKA, Marjut 2016. Työhyvinvointi. Alma Talent Oy. [e-kirja]. [Viitattu 2020-01-17.] Saatavissa: [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.savonia.fi/teos/BAXBXAUUGGBJXAB#avaa%20rakennepuu/kohta:TY\(\(d6\)HYVINVOINTI\(\(20](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.savonia.fi/teos/BAXBXAUUGGBJXAB#avaa%20rakennepuu/kohta:TY((d6)HYVINVOINTI((20)

NUMMELIN, Tarja 2008. Stressi haastaa työkyvyn. Alma Talent Oy. [e-kirja]. [Viitattu 2020-01-23.] Saatavissa: <https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.savonia.fi/teos/CAEBCXJTFF#/kohta:1/piste:b1475>

PARTANEN, Hanna 2019. Lähellä. Uutiset. Itä-Savo. [Viitattu 2019-12-17.] Saatavissa: <https://ita-savo.fi/uutiset/lahella/f4fdd2d9-28b9-4fab-b31e-60078385d2de>

PYYKKÖ, Manne 2011. Minustako yrittäjä? Alma Talent Oy. [e-kirja]. [Viitattu 2020-01-06.] Saatavissa: <https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.savonia.fi/teos/IAC-BBXITCF#/kohta:145/piste:b373>

RYTTYLÄINEN-KORHONEN, Katri ja VUORIMAA, Hanna-Elina 2013. Voi hyvin yrittäjänä. Vapaamuotoinen julkaisu. Mikkelin ammattikorkeakoulu. Mikkelä: Kopijyvä Oy. Viitattu [2020-01-15.] Saatavissa: <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/65960/URNISBN9789515883940.pdf;jsessionid=24FE422D986A0E00E1800017C0846A74?sequence=1>

SAIMAALLE.FI s.a. Tutkimus- ja koulutusyhteistyö. Savonlinnan kaupunki. [Viitattu 2020-01-18.] Saatavissa: <https://saimaalle.fi/sijoitu-savonlinnaan/tutkimus-ja-kehitystyo/>

SAVONLINNA.FI s.a. Historiaa. Savonlinna-tietoa. [Viitattu 2019-12-16.] Saatavissa: [savonlinna.fi/savonlinna-tietoa/historiaa](https://www.savonlinna.fi/savonlinna-tietoa/historiaa)

SAVONLINNA.FI s.a. Kaupungin strategia. Savonlinna-tietoa. [Viitattu 2019-12-16.] Saatavissa: [https://www.savonlinna.fi/savonlinna-tietoa/kaupungin\\_strategia](https://www.savonlinna.fi/savonlinna-tietoa/kaupungin_strategia)

SAVONLINNA.FI s.a. Toimintaympäristö. Yrittäjä. [Viitattu 2019-10-16.] Saatavissa: <https://www.savonlinna.fi/yrittaja/toimintaymparisto>

SAVONLINNA.FI s.a. Yleistietoa. Savonlinna-tietoa. [Viitattu 2019-10-16.] Saatavissa: <https://www.savonlinna.fi/savonlinna-tietoa/yleistietoa>

SOSIAALI- JA TERVEYSMINISTERIÖ s.a. Työhyvinvointi. Työelämä. Vastualueet. [Viitattu 2019-10-17.] Saatavissa: <https://stm.fi/tyohyvinvointi>

SUOMEN MIELENTERVEYS RY s.a. Unen merkitys [Viitattu 2020-01-23.] Saatavissa: <https://mieli.fi/fi/mielenterveys/hyvinvointi/unen-merkitys>

TERVEYDEN JA HYVINVOINNIN LAITOS 2019. PALOMA-koulutus osa 7: Empatia ja myötätuntopu-  
pumus. [video]. [Viitattu 2020-03-26.] Saatavissa: [https://www.youtube.com/watch?v=Ur\\_zA37802I](https://www.youtube.com/watch?v=Ur_zA37802I)

TERVEYDEN JA HYVINVOINNIN LAITOS 2019. Uni. Elintavat ja ravitsemus. [Viitattu 2020-01-23.]  
Saatavissa: <https://thl.fi/web/elintavat-ja-ravitsemus/uni>

TERVEYSKIRJASTO 2018. Stressi. Kustannus Oy Duodecim. [Viitattu 2020-01-23.] Saatavissa: [https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p\\_artikkeli=dlk00976](https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00976)

TILASTOKESKUS 2019. Väestö. Suomi lukuina. Tuotteet ja palvelut. [Viitattu 2019-12-18.] Saatavissa: [https://www.tilastokeskus.fi/tup/suoluk/suoluk\\_vaesto.html](https://www.tilastokeskus.fi/tup/suoluk/suoluk_vaesto.html)

TILASTOKESKUS s.a. Yrittäjä. Käsitteet. Tietoa tilastoista. [Viitattu 2019-10-16.] Saatavissa: <https://www.tilastokeskus.fi/meta/kas/yritlkm.html>

TYÖELÄKEYHTIÖ ELO s.a. Yrittäjän eläke- ja sosiaaliturva. [Viitattu 2020-04-07.] Saatavissa: <https://www.elo.fi/yrittaja/yrittajan-sosiaali--ja-elaketurva>

TYÖTERVEYSLAITOS s.a. Elintavat ja työhyvinvointi. [Viitattu 2020-01-28.] Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/terveyden-edistaminen-tyopaikalla/elintavat-ja-tyohyvinvointi/>

TYÖTERVEYSLAITOS s.a. Työhyvinvointi. [Viitattu 2020-01-16.] Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

TYÖTERVEYSLAITO s.a. Työn imu. [Viitattu 2020-02-04.] Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyon-imu/>

UKK-instituutti 2019. Aikuisten liikkumisen suositukset. [Viitattu 2020-01-23.] Saatavissa: <https://www.ukkinstituutti.fi/liikkumisensuositus/aikuisten-liikkumisen-suositus>

VILKKA, Hanna 2007. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Tammi. [Viitattu 2020-03-25.] Saatavissa: <http://hanna.vilka.fi/wp-content/uploads/2014/02/Tutki-ja-mittaa.pdf>

VIRONEN, Petri 2016. Opettajakoulutus loppuu. Uutiset. Yle. [Viitattu 2019-12-17.] Saatavissa: <https://yle.fi/uutiset/3-9222424>

VIRTANEN, Nana ja KESKINEN, Soili 2000. Yrittäjän muotokuva. Turun aluetyöterveyslaitos. Julkari. [Viitattu 2020-01-10.] Saatavissa: [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/134991/YRITTAJAN\\_MUOTOKUVA\\_2000.pdf?sequence=1](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/134991/YRITTAJAN_MUOTOKUVA_2000.pdf?sequence=1)

YRITTÄJÄT s.a. Perustietoa Yrittäjyydestä. Yrittäjän ABC. [Viitattu 2020-01-06.] Saatavissa: <https://www.yrittajat.fi/yrittajan-abc/perustietoa-yrittajyydesta/oletko-valmis-yrittajaksi-316168>

YRITTÄJÄT 2018. Säännöllinen työaika työaikalain mukaan. Työaika. Yrittäjän ABC. [Viitattu 2020-02-10.] Saatavissa: <https://www.yrittajat.fi/yrittajan-abc/tyonantajan-abc/tyo aika/saannollinen-tyo aika-tyo aikalain-mukaan-317725>

YRITTÄJÄT 2017. Yrittäjän työmäärä ja jaksaminen. Yrittäjägallup. [Viitattu 2020-01-25.] Saatavissa: [https://www.yrittajat.fi/sites/default/files/yrittajagallup\\_jaksaminen.pdf](https://www.yrittajat.fi/sites/default/files/yrittajagallup_jaksaminen.pdf)

## LIITE 1: KYSELYN KYSYMYKSET

1. Sukupuoli
2. Ikä
3. Toimiala
4. Koulutus
5. Yrityksesi henkilöstömäärä itsesi mukaan lukien
6. Kuinka monta vuotta olet toiminut yrittäjänä?
7. Kuinka monta tuntia työskentelet viikossa keskimäärin?
8. Toimitko työssäsi esimiehenä muille henkilöille? Jos toimit, niin kuinka monelle?
9. Koetko työsi mielekkääksi?
10. Miten kuvailisit jaksamistasi?
11. Koetko työsi raskaaksi tai hyvin kuormittavaksi?
12. Koetko itsesi uupuneeksi?
13. Kuinka monta tuntia nuket vuorokaudessa keskimäärin?
14. Vietkö työt kotiisi? (eli teetkö töitä myös vapaa-ajallasi)
15. Oletko jatkuvasti tavoitettavissa työasioissa puhelimen tai sähköpostin välityksellä?
16. Onko sinulla yrittäjänä selkeät liiketoiminnalliset tavoitteet?
17. Kuinka monta kertaa viikossa liikut kuormittaen lihaskuntoa ja liikehallintaa? (kuten raskaat pihatyöt, ryhmäliikunta tai kuntosali)
18. Kuinka monta kertaa viikossa harrastat reipasta liikuntaa, niin että hengästyt? (kuten juoksu, uinti tai hiihto)
19. Millä seuraavista asioista vaikutat säännöllisesti hyvinvointiisi?
20. Koetko, että työssäjaksamisesi on muuttunut viime vuosien aikana Savonlinnassa tapahtuneiden väestön- ja ostovoiman muutosten myötä?
21. Millaisia tukiverkostoja hyödynnät yrittäjänä?
22. Kuinka voisit itse parantaa työhyvinvointiasi?
23. Mitä mielestäsi Savonlinnan seutu voisi tehdä toisin, jotta työssäjaksamisesi parantuisi?
24. Sana on vapaa / vapaata pohdintaa