

## **Naisyrittäjän arki – mistä voimaa työhyvinvointiin?**

**Case: Vantaan yrittäjänaiset ry**

Eila Hirvonen

<b>Tekijä tai tekijät</b> Eila Hirvonen	<b>Ryhmätunnus tai aloitusvuosi</b> METRA09
<b>Raportin nimi</b> Naisyrittäjän arki – mistä voimaa työhyvinvointiin?	<b>Sivu- ja liitesivumäärä</b> 72 + 28
<b>Opettajat tai ohjaajat</b> Juha Sillanpää, Pirjo Saaranen	
<p>Opinnäytetyö käsittelee Vantaan yrittäjänäisten työhyvinvointia. Naisyrittäjä on usein yksinyrittäjä. Jos palkattua työvoimaa on, sitä on hyvin vähän. Yrittäjän oma hyvinvointi on koko yrityksen olemassaolon ja menestymisen perusta.</p> <p>Tutkimuksessa haluttiin selvittää, mikä on yrittäjänaisen terveydentila ja miten yrittäjä ylläpitää omaa hyvinvointiaan. Mitkä ovat keinot, jolla hän jaksaa usein hektisessä arjessa?</p> <p>Työ- ja elinkeinoministeriö toteutti vuosina 2008–2009 valtakunnallisen naisyrittäjien työhyvinvointia koskevan tutkimuksen. Tämän opinnäytetyön toimeksiantaja haluaa verrata oman jäsenistönsä työhyvinvoinnin tuloksia valtakunnalliseen tutkimustulokseen.</p> <p>Tutkimus on tehty kokonaistutkimuksena eli kohteena olivat kaikki Vantaan yrittäjänaiset ry:n jäsenet. Tutkimus toteutettiin sähköisenä Webropol-kyselynä 22.4.–31.7.2011. Vastauksia kyselyyn tuli 54 eli vastausprosentti on 27 %.</p> <p>Tutkimustuloksen perusteella Vantaan yrittäjänaiset voivat pääsääntöisesti hyvin. He tuntevat työnsä merkitykselliseksi ja ovat työstään selvästi ylpeitä. Yrittäjät arvioivat oman terveydentilansa hyväksi. He ylläpitävät terveyttään liikkumalla, syömällä ja nukkumalla säännöllisesti. Suurin osa yrittäjistä järjestää itselleen säännöllisesti myös lomaa tai ainakin pidennettyä viikonloppuja.</p> <p>Verkostoituminen toisten yrittäjien kanssa koetaan tärkeäksi, koska yrittäjän arki on usein yksinäistä. Parasta tukea yrittäjyyteen vastaajat kokevat saavansa omalta perheeltään sekä toiselta yrittäjältä.</p>	
<b>Asiasanat</b> Motivaatio, stressi, työhyvinvointi, työn imu, työuupumus, yrittäjä	

20 september 2011

Business Administration and Economics

<b>Authors</b> Eila Hirvonen	<b>Group or year of entry</b> METRA09
<b>The title of thesis</b> A female entrepreneur in everyday life - how to maintain work welfare	<b>Number of pages and appendices</b> 72 + 28
<b>Supervisor(s)</b> Juha Sillanpää, Pirjo Saaranen	
<p>This Bachelor's thesis deals with work welfare of the members of Vantaan yrittäjänaiset. A woman as an entrepreneur is often an entrepreneur by herself. If she employs workers, she has only a few employees. The entrepreneur's own welfare is the basis for the existence of the enterprise and its success.</p> <p>The aim of this study was to find out what the health of a female entrepreneur is and how she takes care of her own welfare. What are the means to manage in busy life?</p> <p>The theoretical framework consists of the model of demands and resources of the work and, on the other hand, the model of stairs of work welfare. The theoretical framework also discusses control of life situation and how it affects work welfare.</p> <p>This study was done as a full research for all the members of Vantaan yrittäjänaiset. The study was carried out as an online Webropol-survey on 22.4.-31.7.2011. The response rate was 27 % with 54 answers.</p> <p>The results indicate that the female entrepreneurs in Vantaa feel fairly good. They feel their work is meaningful and they are proud of their work. They feel optimistic about the future. The entrepreneurs think that their health is good. They maintain their health by physical education, eating and sleeping regularly. Most of them have a vacation at least once a year or they keep some holidays around the weekend.</p> <p>Becoming familiar with other entrepreneurs is very important because most of these entrepreneurs are single entrepreneurs. The best support is the own family or, on the other hand, another entrepreneur.</p>	
<b>Key words</b> Motivation, stress, work welfare, work engagement, burnout, entrepreneur	

# Sisällys

1	Johdanto .....	4
1.1	Tutkimuksen tausta .....	5
1.2	Tutkimusongelma .....	6
1.3	Keskeiset käsitteet .....	7
2	Työn vaatimukset ja voimavarat .....	10
2.1	Positiivisen psykologian näkökulma työhön ja työhyvinvointiin .....	10
2.2	Työympäristön voimavara- ja vaativuustekijät .....	10
2.3	Myönteinen työasenne ja työhyvinvointi .....	13
2.3.1	Työtyytyväisyys .....	13
2.3.2	Työsitoutuneisuus .....	14
2.3.3	Stressin vaikutukset elimistössä .....	16
2.3.4	Työuupumus .....	17
2.3.5	Työn imu .....	19
3	Työhyvinvoinnin portaat – viisi vaikuttavaa askelta .....	20
3.1	Ensimmäinen askel – fysiologiset perustarpeet .....	20
3.2	Toinen askel – turvallisuuden tarve .....	21
3.3	Kolmas askel – liittymisen tarve .....	23
3.4	Neljäs askel – arvostuksen tarve .....	23
3.5	Viides askel – itsensä toteuttamisen tarve .....	24
4	Työterveyshuolto yrittäjän arjessa .....	26
5	Oman elämäntilanteen hallinta ja ennakointi .....	27
6	Tutkimuksen käytännön toteutus .....	31
6.1	Tutkimuksen kohderyhmän esittely .....	31
6.2	Tutkimuksen suunnittelu ja toteutus .....	32
6.3	Tutkimusmenetelmä .....	33
6.4	Aineiston analysointi .....	34
7	Tutkimuksen tulokset .....	36
7.1	Vastaajien taustamuuttujien esittely .....	36
7.2	Työn mielekkyys .....	41
7.3	Työn stressitekijät .....	45

7.4	Yrittäjän terveydentila.....	47
7.5	Yrittäjän keinot hyvinvoinnin ylläpitämiseksi.....	52
7.6	Tulevaisuus yrittäjänä.....	54
7.7	Yrittäjän työssä jaksaminen.....	57
7.8	Avoimet kysymykset.....	59
7.9	Tutkimustulosten yhteenveto.....	60
8	Pohdinta.....	66
8.1	Tutkimuksen luotettavuus ja pätevyys.....	66
8.2	Johtopäätökset ja kehittämisohdotukset.....	67
8.3	Oman oppimisen arviointi.....	68
	Lähteet.....	70
	Liitteet.....	73
	Liite 1. Saate.....	73
	Liite 2. Kyselylomake.....	74
	Liite 3. Toimiala yritysmuodoittain.....	79
	Liite 4. Yrittäjien keski-ikä ja yrittäjänä oloaika, keskiarvot ja mediaanit.....	80
	Liite 5. Pitkäjaksoinen työskentely yhtäjaksoisesti ikäluokittain.....	80
	Liite 6. Tulevaisuus yrittäjänä ikäluokittain.....	81
	Liite 7. Yrityksen tulevaisuus toimialoittain.....	82
	Liite 8. Yrityksen tulevaisuus yritysmuodoittain.....	83
	Liite 9. Työn merkityksellisyyden vaikutukset.....	84
	Liite 10. Ylpeyden tunne työstä – vaikutukset.....	85
	Liite 11. Työkyvyttömyyseläkkeen hakeminen ikäluokittain.....	86
	Liite 12. Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen, keskiarvot ja mediaanit.....	87
	Liite 13. Työn kokeminen mielekkääksi, keskiarvot ja mediaanit.....	87
	Liite 14. Stressiä aiheuttavat tekijät, keskiarvot ja mediaanit.....	88
	Liite 15. Tekemättömien töiden aiheuttamat oireet.....	89
	Liite 16. Yrittäjän terveydentila, keskiarvot ja moodit.....	89
	Liite 17. Yrittäjän terveydentila ikäluokittain.....	90
	Liite 18. Rentoutumiskeinot, keskiarvot ja mediaanit.....	91
	Liite 19. Yrittäjän keinot jaksaa arjessa.....	92
	Liite 20. Avoimet vastaukset.....	93

Liite 21. Peittomatriisi.....	99
Liite 22. Vastauskato.....	100

# 1 Johdanto

Näytelmäkirjailija Maksim Gorki on sanonut: ”Kun työ on nautinto, elämä on iloa. Kun työ on pakko, elämä on orjuutta.” Jokaisen ihmisen tulisi saada työstään ilon kokemuksia. Silloin koko elämä on iloisempaa, vaikka työtä olisi paljonkin. Orjuuttava elämä uuvuttaa. Suomalaiskirjailija Matti Kurjensaari on väittänytkin, että ”onnellisuuden perimmäinen mitta on ihmisen suhde omaan työhönsä”. (Kauko-Valli & Koiranen 2010, 100.)

Tämä opinnäytetyö käsittelee naisryttäjän arkea. Mistä naisryttäjä saa voimavaroja, joilla hän jaksaa ylläpitää yritystään ja kenties työllistää itsensä lisäksi myös toisia? Teoreettiseen viitekehykseen on valittu kolme näkökulmaa: työn vaatimusten ja voimavarojen yhteys hyvinvointiin ja pahoinvointiin, työhyvinvoinnin portaat sekä oman elämäntilanteen hallinta ja ennakointi. Professori Juhani Ilmarinen on puolestaan kuvannut työkykyä ja hyvinvointia talon muodossa. Työkykytalossa on neljä kerrosta, joista kolme alimmaista kuvaavat yksilön henkilökohtaisia voimavaroja ja neljäs kerros itse työtä ja työoloja (Työterveyslaitos 2011). Opinnäytetyöhön valitut kolme teoreettista viitekehystä nivoutuvat Ilmarisen talomalliin pitkin työtä. Talomallia ei ole kuvattu omana irrallisena lukunaan vaan sen avulla on koottu yhteen kolme muuta viitekehystä.

Opinnäytetyössä on käsitelty työhyvinvointia positiivisen psykologian näkökulmasta. Onnellisuuden ja hyvän elämän etsiminen on aina kiinnostanut ihmistä. Positiivinen psykologia tutkii ihmisen vahvuuksia ja kykyä selviytyä elämän ongelmista. Se tutkii keinoja, joilla ihmisen hyvinvointia voidaan edistää. Termi positiivinen psykologia viittaa helposti positiiviseen ajatteluun, mutta se on aihepiirinä huomattavasti laajempi. Positiivisuus ei ole vain positiivista ajattelua. Se vaatii myös positiivisia tekoja, joiden avulla voidaan tukea vaikeuksissa olevia. Positiivisuus ei saa tähdätä pelkästään oman elämän kohentamiseen vaan myös toisten tarpeet on huomioitava. Nykyisin tiedetään hyvin, millaiset tekijät aiheuttavat ahdistusta, kielteisiä asenteita ja masennusta. Taka-alalle on jäänyt se, mikä tuottaa hyvää mieltä, kuten onnellisuutta ja sen vaikutusta ihmisen hyvinvointiin, miten hyveitä ja vahvuuksia voidaan edistää. (Ojanen 2007, 7 - 9.)

Työhyvinvointikyselyn kohteena on Vantaan yrittäjänaiset ry. Koska naiset ovat hyvin usein yksinyrittäjiä, tarkoituksena oli selvittää, miten he selviytyvät yrittäjän arjesta. Yrittäjyyteen liitetään helposti mielikuva, että yrittäjä ei juuri vapaa-aikaa vietä, vaan työtä riittää ympäri vuorokauden. Kyselyn tulos kumoaa tämän mielikuvan. Kyselyyn vastanneet yrittäjät pitävät säännöllisesti lomaa eivätkä vaikuttaneet loppuun uupuneilta. Avoimista vastauksista on pääteltävissä, että suurin osa vastaajista elää elämänsä parasta aikaa ja nauttii työstään. Työn kokeminen merkitykselliseksi on sekä teoreettisen viitekehyksen että tutkimustuloksen perusteella ensiarvoisen tärkeää. Kun ihminen voi kokea työnsä merkitykselliseksi, hän on myös onnellinen. Onnellinen ihminen on luova ja energinen. Hän kokee vaikeudet haasteina, joista voi selvitä.

Tuloksiin on kuitenkin suhtauduttava hieman kriittisesti, sillä usein kyselyihin vastaavat juuri ne, joilla kaikki on hyvin. Väsähtäneet ja huonosti voivat eivät jaksakaan kyselyihin vastata, koska kaikki energia menee siihen, että selviää tästä päivästä huomiseen.

## **1.1 Tutkimuksen tausta**

Naisyrittäjien määrä on kasvanut jatkuvasti 2000-luvulla. Noin kolmannes yrittäjäkunnasta on tällä hetkellä naisia. Useimmat heistä toimivat aloilla, joilla palveluiden kysyntä lisääntyy koko ajan. Väestö ikääntyy ja naisyrittäjät tuottavat palveluita, jotka ovat erittäin tärkeitä yhteiskunnan toimivuuden kannalta. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2010.)

Toistaiseksi naisyrityksissä on ollut kasvuyrityksiä vain vähän siitä huolimatta, että monilla naisyrittäjien toimialoilla on kasvumahdollisuuksia paljon. Työ- ja elinkeinoministeriö selvitti vuosina 2008 - 2009 naisyrittäjyyden tilaa Suomessa sekä kartoitti naisten yrittäjyyttä estäviä ja toisaalta sitä edistäviä tekijöitä. Yhteistyössä Yrittäjänaiset Keskusliiton ja Työterveyslaitoksen kanssa ministeriö käynnisti vuonna 2008 ”Naisyrittäjien työhyvinvointi ja naisyritysten liiketoiminnan kehittäminen” – hankkeen naisyrittäjyyden edistämiseksi.

Hankkeella haluttiin tukea naisyrittäjien työhyvinvointia, työssä jaksamista ja jatkamista sekä yrittäjäksi ryhtymistä. Tuolloin hankkeessa toteutettiin laaja tutkimus, johon poimittiin vastaajia Tilastokeskuksen yritys- ja toimipaikkarekisteristä. Tutkimuksessa oli muka-



na maatalousyrittäjiä, henkilöyrittäjiä sekä yhtiömuotoisia yrittäjiä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2010.)

Tämän opinnäytetyön tutkimuksessa kohderyhmäksi on valittu Vantaan yrittäjänaiset ry, jossa jäseniä on tällä hetkellä lähemmäs 200. Tutkimus toteutettiin määrällisenä kokonaistutkimuksena. Kysely kohdistettiin kaikille Vantaan yrittäjänaiset ry:n jäsenille. Tutkimus on huomattavasti suppeampi kuin Yrittäjänaiset Keskusliiton ja Työterveyslaitoksen toteuttama tutkimus. Kysymykset haluttiin kuitenkin muodostaa samantyyppisiksi kuin vuosina 2008 - 2009 tehdyssä valtakunnallisessa kyselyssä. Tällä kyselyllä haluttiin selvittää, miten naiset jaksavat yrittäjänä ja mitä ongelmia he kohtaavat arjessa. Omasta työhyvinvoinnista huolehtiminen on ensiarvoisen tärkeää, jotta yrityksen toiminta voi jatkua.

Vantaan yrittäjänaiset ry halusi myös selvittää, ovatko heidän jäsenistönsä työhyvinvointia käsittelevän kyselyn tulokset yhdensuuntaisia vuosina 2008–2009 tehdyn valtakunnallisen tutkimustulosten kanssa.

## 1.2 Tutkimusongelma

Tämän tutkimuksen pääongelma on ”Mitkä ovat naisyrittäjän keinot hallita ja kehittää omaa työhyvinvointiaan yrittäjyyden arjessa?” Opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia, puoltaako tämä tutkimus aikaisempia havaintoja naisyrittäjyydestä ja yrittäjänaisien työhyvinvoinnista?

Pääongelmasta johdettiin seuraavat alaongelmat, joihin kyselyllä etsittiin vastauksia:

- |              |  |
|--------------|--|
| Alaongelma 1 | Millaisilla toimialoilla naisyrittäjät työskentelevät ja mikä on heidän koulutustaustansa? |
| Alaongelma 2 | Miten yrittäjänaiset arvioivat oman yrityksen kannattavuuden kehityksen?                   |
| Alaongelma 3 | Miten toivorikkaaksi yrittäjänaiset kokevat tulevaisuuden?                                 |
| Alaongelma 4 | Miten he huolehtivat omasta hyvinvoinnistaan?  |

Pääongelman ja alaongelmien yhteys viitekehykseen sekä tutkimuksen tuloksiin ilmenee oheisesta peittomatriisista. (Taulukko 1.)

Taulukko 1. Peittomatriisi

Alaongelma	Viitekehys	Tulokset	Mittarit
1. Millaisilla toimialoilla naisyritykset työskentelevät ja mikä on heidän koulutustaustansa?	luvut 2 – 3, luku 5	7.1	k1- k4, k6- k7
2. Miten yrittäjänaiset arvioivat oman yrityksen kannattavuuden kehityksen?	2.3.1 - 2.3.5	7.6	k5, k11, k20 - k21, k26 - k28
3. Miten toivorikkaaksi yrittäjänaiset kokevat tulevaisuuden?	luvut 2 – 3 luku 5	7.2 – 7.4 7.6 – 7.8	k26 - k28
4. Miten he huolehtivat omasta työhyvinvoinnista?	luvut 3 – 5	7.4, 7.5, 7.7, 7.8	k14 - k19 k22 - k25 k29 - k31

### 1.3 Keskeiset käsitteet

#### Stressi

Stressi syntyy ihmisen ja ympäristön vuorovaikutuksessa. Stressi voi viitata tapaan reagoida elinympäristön asettamiin haasteisiin (stressiprosessi), tilanteeseen, jossa haasteita esiintyy (stressitilanne), itse haasteisiin (stressitekijät) tai haasteiden aiheuttamiin kokemuksiin ja seurauksiin elimistössä (stressireaktiot). Yleisimmin sillä tarkoitetaan yksilön kokemaa paineen tunnetta. Olennaista on ihmisen ja ympäristön yhteensopimattomuus joko yksilön tarpeiden ja ympäristön tarjoamien mahdollisuuksien välillä tai ympäristön vaatimusten ja yksilön edellytysten välillä. (Ahola, Kivistö & Vartia 2006, 41.)

#### Työhyvinvointi

Mielekäs ja sopivan haasteellinen työ sujuu turvallisessa ja terveyttä edistävässä sekä työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä (Työterveyslaitos 2011).

## **Työmotivaatio**

Motivaatio vaikuttaa siihen, miten ihminen tulkitsee ympäristöään, tekee työtään ja ohjaa sitä. Motivoitunut työntekijä innostuu työstään ja haluaa saavuttaa asetetut tavoitteet. Työmotivaatio koostuu sekä sisäisistä että ulkoisista tekijöistä. Sisäisiä motivaatiotekijöitä ovat työn sisältö ja kiinnostavuus, työhön liittyvä päätöksenteko sekä osaamisen hyödyntäminen. Työn merkitykselliseksi kokeminen ja kehittyminen lisäävät sisäistä motivaatiota. Työn ulkoiset motivaatiotekijät liittyvät työn välinearvoon eli työstä saataviin aineellisiin palkkioihin. (Nummelin 2008, 36.) Motivaatio ei ole ominaisuus vaan tietyn prosessin tulos. Motivaatioon sisältyy ajallinen komponentti. Tämänhetkiset olosuhteet voivat vaikuttaa tulevaan motivaatioon. (Niermeyer & Seyffert 2004, 12.) Työmotivaatioon eli työtahtoon vaikuttaa paljon myös yksilön elämäntilanne. Kun perustarpeet on tyydytetty, myös ns. korkeammanasteiset tarpeet voivat tulla kysymykseen. Motivaation mittarina käytetään usein työtyytyväisyyttä ja sitoutumista. Työntekijää motivoi yleensä varmuus ja vapaaehtoisuus, ei pakko eikä työyhteisöä hajottava kilpailu. (Perkka-Jortikka 2008).

## **Työn imu**

Työnimu kuvaa työntekoon liittyvää iloa ja innostumista, myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa (Työterveyslaitos 2011). Työn imua kokeva on työssään tarmokas, omistautunut ja työhönsä uppoutunut. Työnimu kannattelee kuormituksessakin silloin, kun työ on mielekästä ja työntekijää arvostetaan ja tuetaan. (Rauramo 2008, 16).

## **Työuupumus**

Työuupumus (burn out, loppuun palaminen) on työperäinen psyykkisen hyvinvoinnin häiriö (Martimo & Aro 2006, 112). Työntekijä ei pysty selviytymään jatkuvista liian suurista työn vaatimuksista, mikä johtaa pitkittyneeseen työstressiin. Siihen sisältyy vakava fyysinen, emotionaalinen ja henkinen väsymys. Usein siihen liittyy myös pettymyksen tai epäonnistumisen kokemuksia. (Työterveyslaitos 2000, 75.)

## **Yrittäjä**

Henkilö, joka yksin tai yhdessä muiden kanssa harjoittaa taloudellista toimintaa omaan laskuunsa ja omalla vastuullaan. Yrittäjä kantaa liiketoimintaan liittyvän riskin ja pyrkii tekemään liiketoiminnallaan voittoa. Yrittäjä voi olla yksinyrittäjä tai työnantajayrittäjä. (Tilastokeskus 2010.)

## **Perheyrittäjä**

Perheyrityksessä perhe, liiketoiminta ja omistaminen ovat kytköksissä toisiinsa. Perheyrityksessä äänivaltaenemmistö on luonnollisella henkilöllä, hänen puolisoillaan tai muulla suvun jäsenellä. (Perheyritysten liitto 2010.)

## **Sivutoiminen yrittäjä**

Sivutoiminen yrittäjä ansaitsee toimeentulonsa pääsääntöisesti muulla tavoin kuin itsenäisenä yrittäjänä. Hän voi olla palkansaaja tai työvoiman ulkopuolella oleva henkilö. Sivutoiminen yrittäjä voi toimia myös osa-aikaisesti tai kausiluonteisesti. (Yrittäjyyskatsaus 2010.)

## **Työnantajayrittäjä**

Yrittäjä, jolla on palveluksessaan palkattua työvoimaa. (Tilastokeskus 2011.)

## **Yksinyrittäjä**

Yrittäjä työskentelee yrityksessään yksin ilman ulkopuolisia työntekijöitä. Yrityksessä ei työskentele edes ketään perheenjäsentä. (Suomen Yrittäjät 2010.)

## **2 Työn vaatimukset ja voimavarat**

### **2.1 Positiivisen psykologian näkökulma työhön ja työhyvinvointiin**

Perinteisesti ihmisen hyvinvointia on kuvattu pelkästään ongelma- ja sairauskeskeisestä viitekehyksestä. Psykologiassa on keskitytty tutkimaan ihmisen psyykkisiä ongelmia sekä niiden syitä. Tämä näkökulma on painottunut voimakkaasti myös työpsykologiassa. Kuitenkin suurin osa ihmisistä voi hyvin sekä työelämässä että muilla elämänalueilla. Psykologisessa tutkimuksessa onkin alettu tuoda esiin ns. positiivisen psykologian näkökulmaa. Tällä tarkoitetaan esim. ihmisen hyvinvoinnin, terveyden sekä näitä ennakoivien tekijöiden tutkimusta. (Seligman & Csikszentmihalyi 2000.) Feldt, Kinnunen ja Mäkil kangas (2008) ovat tarkastelleet työympäristön vaatimus- ja voimavaratekijöitä sekä niiden merkitystä työhyvinvointiin.

Suurin osa työpsykologisista tutkimuksista keskittyy työntekijöiden pahoinvoinnin selvittämiseen. Jos etsitään pahoinvointia, sitä myös löydetään ja työelämästä saadaan hyvin kielteinen kuva. Tällaisessa tapauksessa työyhteisön kehittämishankkeet päätyvät helposti tavoittelemaan ongelmien ehkäisyä – eivät jonkin hyvän edistämistä. (Hakanen 2005, 27.) Onkin ensiarvoisen tärkeää hankkia tietoa hyvinvointia edistävästä tekijöistä, jotta voidaan auttaa esim. työuupumuksesta kärsiviä työntekijöitä. Työn vaatimusten ja työn voimavarojen malli sekä siihen liittyvä energia- ja motivaatiopolku osoittavat, että pahoinvointia aiheuttavat ainakin osittain eri tekijät kuin hyvinvointia. Työn vaatimuksia vähentämällä voidaan ehkäistä pahoinvointia. Hyvinvointia voidaan vastaavasti edistää lisäämällä toimenpiteitä työn voimavarojen kehittämiseksi. (Feldt ym. 2008, 73.) Myös Ilmarinen kuvaa talo-mallissaan, kuinka työkyvyssä on kysymys ihmisen voimavarojen ja työn välisestä yhteensopivuudesta ja tasapainosta.

### **2.2 Työympäristön voimavara- ja vaativuustekijät**

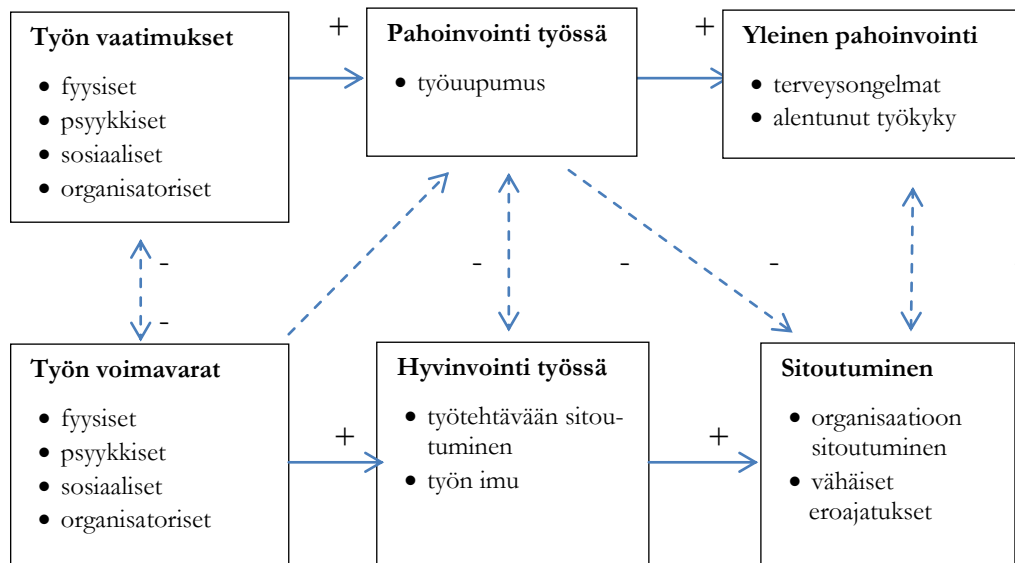
Raija Kalimo (1987) kuvasi jo 1980-luvulla työstressimallissaan työhyvinvoinnin myönteisen kehityskulun. Perinteisissä työpsykologisissa tutkimuksissa työn vaativuustekijöiden on nähty johtavan työntekijän pahoinvointiin ja sairastumiseen. Monissa työstressiteori-

oissa on kuitenkin huomioitu myös työn voimavaratekijät, joiden oletetaan edistävän terveyttä ja hyvinvointia työssä. Kalimon kuvaaman mallin mukaan yksilön työsuoritus parane, työtyytyväisyys ja motivaatio sekä itseluottamus kasvavat, kun työn vaatimukset ja sen tarjoamat mahdollisuudet ovat tasapainossa yksilön edellytyksien ja työhön kohdistamien odotusten kanssa. (Feldt, Kinnunen & Mäkikangas 2008, 57.) Mallin oletuksena on, että työn piirteet voidaan jakaa työn vaatimuksiin ja työn voimavaroihin (Demerouti ym. 2001; Schaufeli & Bakker 2004). Työn vaatimukset voivat olla fyysisiä (kova melu), psyykkisiä (jatkuva kiire), sosiaalisia (työpaikan ilmapiiri) tai organisatorisia (työn epävarmuus). Nämä vaativat tekijältään sekä henkisiä että fyysisiä ponnistuksia. Työn voimavaratekijät (esim. hyvät fyysiset työolot, vaikutusmahdollisuudet, palaute työstä, työsuhteen varmuus) puolestaan auttavat yksilöä saavuttamaan työlle asetettuja päämääriä. Ne vähentävät työn vaatimustekijöitä ja niiden kielteisiä seurauksia. Voimavaratekijät edistävät yksilön kasvua ja kehitystä. (Feldt ym. 2008, 57.)

Edellä kuvattuun malliin liittyy kaksi rinnakkaista ja toisiinsa yhteydessä olevaa hyvinvointiprosessia (Demerouti ym. 2001; Hakanen 2005; Schaufeli & Bakker 2004). Työn vaativuustekijöiden oletetaan käynnistävän ns. energiapolun, joka johtaa heikentyneeseen terveyteen ja alentuneeseen työkykyyn. Työn voimavaratekijöiden oletetaan käynnistävän ns. motivaatiopolun, joka edistää yksilön sitoutumista työhönsä ja sitä kautta myös organisaatioon. Energiapolku ja motivaatiopolku voivat yhdistyä, jos työn voimavaratekijät vähentävät työssä jaksamisen ongelmia. Vastaavasti pahoinvointi työssä voi vähentää sitoutumista organisaatioon. (Feldt ym. 2008, 57.) Ilmarisen mukaan työkykytalo toimii ja pysyy pystyssä silloin, kun kaikki kerrokset tukevat toisiaan. Neljäs kerros, eli työ, muuttuu tänä päivänä nopeasti eikä aina huomioi riittävästi yksilön edellytyksiä vastata muutoksiin. On selvää, että iän myötä alemmissa kerroksissa (terveydessä, ammatillisessa osaamisessa ja arvoissa) tapahtuu merkittäviä muutoksia. Jos työ ei pysty kohtaamaan näitä muutoksia, se vaikuttaa huonoin seurauksin yksilön edellytyksiin selviytyä työstä. (Työterveyslaitos 2011.)

Kaksi polkua työhyvinvointiin:

### Energiapolku



### Motivaatiopolku

Kuvio 1. Työn vaatimusten ja voimavarojen yhteys hyvinvointiin ja pahoinvointiin. (Feldt ym. 2008, 58.)

Feldt ym. huomauttavat, että työn piirteiden jako vaatimuksiin ja voimavaratekijöihin ei ole yksiselitteinen. Sama työn piirre voi olla sekä vaatimus- että voimavaratekijä. Esimerkiksi tehtävien haasteellisuus ja kokonaisuuksien hallinta voidaan kokea sekä ilon että harmin aiheuttajiksi. Yksilön oma tulkinta vaikuttaa paljon siihen, onko kyseinen työn piirre vaatimus vai voimavara. Työn piirteitä on siis vaikea jaotella yksipuolisesti joko vaatimuksiksi tai voimavaroiksi, koska niihin liittyy aina yksilön tekemä tulkinta. Näihin tul-  
kintoihin vaikuttaa myös persoonallisuuden ominaisuudet. (Feldt ym. 2008, 58.) Ilmarinen on kuvannut talo-mallissaan, kuinka fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen toimintakyky sekä työntekijän terveys muodostavat työkyvyn perustan. Työkyvyssä on kysymys ihmisen voimavarojen ja työn välisestä yhteensopivuudesta ja tasapainosta (Työterveyslaitos 2011).

## 2.3 Myönteinen työasenne ja työhyvinvointi

### 2.3.1 Työtyytyväisyys

Työtyytyväisyys on yksi eniten tutkituista myönteisistä työhyvinvoinnin kuvaajista. Työtyytyväisyydellä kuvataan sitä, missä määrin työntekijät pitävät tai eivät pidä työstään. Ensimmäisissä tutkimuksissa jo 1930-luvulla havaittiin, että yksitoikkoiset työt aiheuttavat työntekijöille tyytymättömyyttä ja vaihtelevammissa tehtävissä työskentelevät olivat työhönsä tyytyväisempiä. (Feldt ym. 2008, 60.) Ilmarisen mukaan yksilön omat asenteet vaikuttavat merkittävästi työkykyyn ja sitä kautta myös työtyytyväisyyteen. Mielekäs ja sopivan haasteellinen työ vahvistaa työkykyä. Jos työ on vain pakollinen osa elämää eikä vastaa omia odotuksia, se heikentää työkykyä. (Työterveyslaitos 2011.)

Työtyytyväisyystutkimuksen alkuvaiheessa painotettiin yleisesti ns. tarpeiden tyydytyksen näkökulmaa. Sen mukaan työtyytyväisyyden syntyyn vaikuttaa se, miten paljon työ tyydyttää yksilön tarpeita. Nykytiedon mukaan työtyytyväisyys on työhön kohdistuva myönteinen asenne, jossa tunneperäiset elementit korostuvat. Yksilö ei tee työtä vain tyydyttääkseen tarpeitaan. Hän haluaa myös saavuttaa niitä tavoitteita, joita on itse työlleen asettanut. (Feldt ym. 2008, 60.) Myös Rauramo (2008) esittää tämän näkökulman työhyvinvoinnin portaat – mallissaan. Hänen mukaansa oman työn kehittäminen antaa työntekijälle mahdollisuuden sitoutua toimintaan. Hyvinvoinnin kannalta on erityisen tärkeää, että työ vastaa yksilön ominaisuuksia ja on sopivan haastavaa.

Spectorin (1997) mukaan työtyytyväisyyttä tutkitaan tavallisesti ns. yleisenä työtyytyväisyytenä, joka kuvastaa työntekijän kokonaisvaltaista tunnetta työhönsä. Sekä kansainvälisissä että suomalaisissa tutkimuksissa työntekijöiden keskimääräinen työtyytyväisyys on yleensä ollut hyvä. Yrittäjät ovat keskimäärin tyytyväisempiä työhönsä kuin työntekijät. Vanhimmat työntekijät olivat tyytyväisempiä kuin nuoremmat. Feldt ja Ruoppila (1993) ovat selittäneet iän vaikutusta työtyytyväisyyteen mm. sillä, että osa tyytymättömistä on jo karsitunut vanhemmista ikäryhmistä pois tai ikä on tuonut realismia työtä kohtaan asetettuihin odotuksiin ja tavoitteisiin. (Feldt ym. 2008, 61.)



Työn kehittämisen kannalta on hyödyllisempää tutkia yleisen tyytytävyyden rinnalla työntekijöiden tyytyväisyyttä työnsä eri osa-alueisiin (Spector 1997). Vaikka yksilö olisikin yleisesti ottaen tyytyväinen työhönsä, hän voi siitä huolimatta olla tyytymätön joihinkin tiettyihin työn piirteisiin. Pitkään jatkuvana osittainen tyytymättömyys voi vaikuttaa työhyvinvointiin, varsinkin, jos sitä ei tiedosteta.

Työelämä muuttuu jatkuvasti ja erilaiset työelämän ilmiöt korostuvat eri aikoina. Tyytyväisyyden yhteydessä olevia tekijöitä ovat mm. työntekijöiden oikeudenmukainen kohtelu, työn varmuus, esimiehen tuki ja työpaikan hyvät ihmissuhteet (Connolly & Viswesvaran 2000). Spector (1997) toteaa, että yksilötasolla työhönsä tyytyväiset ovat organisaatioon sitoutuneita ja heillä on vain vähän stressioireita. Organisaatiotasolla työntekijöiden tyytyväisyys on nähtävissä vähäisinä poissaoloina ja organisaation tehokkuutena. (Feldt ym. 2008, 63.)

Connolly & Viswesvaran (2000) sekä Dormann & Zapf (2001) tuovat esille lähestymistavan, jonka mukaan myös työntekijöiden persoonallisuuden ominaisuudet vaikuttavat tyytyväisyyden kokemiseen. Tyytyväisyyden on todettu olevan yhteydessä melko pysyviin persoonallisuuden piirteisiin, erityisesti taipumukseen kokea myönteisiä tunnetiloja (positive affectivity). Tyytyväisyys on pitkittäistutkimuksissa osoittautunut yllättävän pysyväksi kokemukseksi, vaikka työorganisaatiot muuttuisivat tai yksilö vaihtaisi työpaikkaa. (Feldt ym. 2008, 63.)

### **2.3.2 Työsitoutuneisuus**

Työsitoutuneisuutta on tutkittu 1960-luvulta alkaen. Tyytyväisyyden rinnalla työsitoutuneisuus on yksi vanhimpia työasenteiden kuvaajia. Työsitoutuneisuudella tarkoitetaan yksilön samaistumista työhönsä, jolloin työrooli on keskeinen osa yksilön minäkäsitystä ja elämää (Kanungo, 1982). Keskeistä on, kuinka hyvin työ pystyy tyydyttämään yksilön siihen kohdistamia odotuksia. Mitä enemmän yksilö pystyy tyydyttämään hänelle tärkeitä tarpeita työssään, sitä enemmän hän sitoutuu työhönsä. Tällaisia tarpeita voivat olla esimerkiksi itsensä toteuttaminen, itsenäisyys ja mahdollisuus vastuuseen. (Feldt ym. 2008, 64.)

Yleinen työsitoutuneisuus kuvastaa yksilön suhtautumista työhön yleensä sekä työn merkitystä yksilön elämässä. Yksilön oma kehityshistoria ja toisaalta yleinen yhteiskunnassa vallitseva suhtautuminen työn tekemiseen vaikuttavat yksilön yleiseen työsitoutuneisuuteen. Yleinen työsitoutuneisuus on suhteellisen pysyvä asenne. (Feldt ym. 2008, 64.)

Specifi työsitoutuneisuus tarkoittaa tiettyyn työtehtävään sitoutumista. Tähän vaikuttaa se, kuinka nykyinen työtehtävä tyydyttää yksilön tarpeita. Tämän työsitoutuneisuuden oletetaan muuttuvan työolojen ja työympäristön mukaan. Urasitoutuneisuus kertoo yksilön sitoutumisesta omaan uraansa ja sen kehittämiseen. Omaan ammattiin sitoutuminen on oleellista urasitoutuneisuudessa. (Feldt ym. 2008, 64.)

Työn piirteet ja työolot vaikuttavat työsitoutuneisuuteen. Kun työn haasteellisuus lisääntyy, yksilön työsitoutuneisuus voimistuu. Työsitoutuneisuutta lisäävät vaikutusmahdollisuudet työssä, palautteen saaminen, työn merkityksellisyyden kokeminen ja tunne siitä, että tulee kuulluksi työssään (Brown 1996). Tämän lisäksi työsitoutuneisuuteen vaikuttavat myös yksilön omat tarpeet. Ei voida siis yksiselitteisesti sanoa, että tietynlaiset työn piirteet lisäävät työntekijöiden sitoutumista työhönsä. Jos työn piirteet ovat yhteensopivia yksilön tarpeiden kanssa, työsitoutuneisuus on usein voimakasta. Brownin (1996) mukaan työsitoutumisen kannalta tärkeitä onkin juuri yksilölle itselleen tärkeät työn piirteet, eivät työympäristön objektiiviset piirteet. (Feldt ym. 2008, 67.)

Feldt ym. (2003) ovat tutkimuksissaan havainneet, että voimakas työsitoutuneisuus voi olla riski terveydelle tilanteessa, jossa työn stressitekijöitä on paljon. Työhönsä erittäin motivoituneet ja sitoutuneet sekä vastuun- ja velvollisuudentuntoiset ovat alttiimpia uupumaan työssään. (Nummelin 2008, 81.) Myös Frone ym. (1995) toteavat, että vahvasti työhönsä sitoutuneet työntekijät saavat huomattavasti enemmän stressioireita esim. työpaikan rooliepäselvyyksien vuoksi kuin heikosti työhönsä sitoutuneet työntekijät. Voimakkaasti työsitoutuneet ihmiset, joille työ on keskeinen osa elämää, ovat tyytyväisempiä työhönsä kuin heikosti sitoutuneet, mutta toisaalta he myös reagoivat työn sisältämiin stressitekijöihin voimakkaammin kuin työhönsä heikosti sitoutuneet. Kuormittavissa työ-

oloissa he ovat siis alttiimpia terveysongelmille ja tutkimustulosten perusteella voisi todeta, että työntekijöiden ylisitoutuneisuus voi olla riski työntekijöiden hyvinvoinnille. (Feldt ym. 2008, 68.)

### **2.3.3 Stressin vaikutukset elimistössä**

Onnellisuus on mukava tunne, jonka jokainen mielellään tahtoo kokea. Sillä on monenlaisia myönteisiä yhteyksiä työhön ja ihmisen yleiseen toimintakykyyn. Onnelliseksi itsensä tunteva työntekijä on nopeampi, luovempi ja tehokkaampi. Hän myös sietää paremmin stressiä, palautuu nopeammin erilaisista arjen pettymyksistä sekä sairastaa huomattavasti muita vähemmän. Onnellisuus liitetään myös vähäiseen tapaturma-alttiuteen ja poissaoloihin. Näin ollen onnellisuus voi olla merkittävä tekijä yrityksen tehokkuuden ja tuloksellisuuden näkökulmasta. Yksilön kannalta tarkasteltuna onnellisuus näyttäisi ennustavan pitkäikäisyyttä sekä parempaa ja monipuolisempaa toimintakykyä arjessa, erityisesti kuormittavissa tilanteissa. Positiiviset tunteet avartavat käytettävissä olevia ajattelu- ja toimintavaihtoehtoja ja antavat yksilölle enemmän mahdollisuuksia selvitä haasteellisista tilanteista. (Kauko-Valli & Koiranen 2010, 108.)

Kuitenkin myös onnelliseksi itsensä tuntevan ihmisen elämään mahtuu stressiä sekä ahdistavia asioita ja tilanteita. Jonkinasteinen stressi on jopa tarpeellista, jotta ihminen suoriutuu tehtävistään onnistuneesti. Hyvä stressi terävöittää aistit ja ajattelun sekä tekee huippusuoritukset mahdollisiksi. Kun stressi alkaa haitata yksilön ajattelua ja toimintaa, se on haitallista. On syytä muistaa, että jokaisen ihmisen stressinsietokyky on hyvin yksilöllinen. Sama tilanne voi toiselle olla haastava ja innostava, toiselle sietämättömän ylivoimainen. (Kauko-Valli & Koiranen 2010, 109.)

Työn terveysvaikutukset välittyvät myös tunteiden kautta. Ne viestivät tilanteen henkilökohtaisesta merkityksestä yksilölle (Fridja 1988). Varsinkin negatiivisiin tunteisiin liittyy haitallisia fysiologisia muutoksia, jos negatiivisten tunteiden annetaan jatkua pitkään. Jatkuva viha, ahdistus tai masennus ovat yhteydessä immuunijärjestelmän toimintaan, kuolleisuuteen sekä sydän- ja verisuonitautien puhkeamiseen. (Taylor ym. 2000a, Kiecolt-

Glaser ym. 2002.) Kesslerin (1997) mukaan toistuvat kielteiset kokemukset voivat altistaa myös mielenterveyden häiriöille (Ahola ym. 2008, 53).

Stressillä on yhteyttä sekä sairastumiseen että paranemiseen. Yleinen käsitys on, että työstressi lisää sydän- ja verisuonisairauksia, mutta Macleodin ym. (2002), Eakerin ym. (2004) mukaan sydän- ja verisuonisairaudet voivat liittyä myös muihin riskitekijöihin. Työstressi on yleisempää vähän koulutetuilla ja alemmissa sosiaaliluokissa eli niillä, joille lukuisat eri riskitekijät kasautuvat (Power & Matthews 1997, Mackenbach ym. 2003). Vahtera (2004) toteaa, että pitkittynyt työstressi voi laukaista kuolemaan johtavan sydän- ja verisuonitaudin tai pahentaa jo alkanutta tautia. (Ahola ym. 2008, 52.)

### **2.3.4 Työuupumus**

Työstressi, työuupumus ja masennus ovat käsitteitä, jotka helposti sekoitetaan toisiinsa. Tilapäinen työstressi ei ole vaaraksi terveydelle ja se on varsin yleistä. (Suonsivu 2011, 32.) Pitkittynyt työstressitilanne, johon ei löydy toimivaa ratkaisua, voi johtaa työuupumukseen (burnout) (Schaufeli & Enzmann 1998). Työuupumus on kolmiulotteinen työperäinen stressioireyhtymä, joka voi kehittyä haitallisten, kuormittavien työolojen ja pitkittyneen työstressin seurauksena (Maslach, Jackson & Leiter 1996). Työuupumusta voidaan pitää kriisinä työntekijän ja työn välisessä suhteessa. Yksilö kokee tällöin, että ahkerasta työnteosta huolimatta hän ei pysty saavuttamaan tavoiteltua mielekästä tai merkityksellistä työn tulosta. Työuupumuksella on kolme laadullista piirrettä: uupumusasteinen väsymys, kyynistyneisyys ja alentunut ammatillinen itsetunto (Leiter & Schaufeli 1996, Maslach ym. 1996, Toppinen-Tanner ym. 2002). Uupumusasteinen väsymys kertyy, kun ponnistelu yli omien voimien jatkuu riittävän pitkään. Väsymys ei poistu lepäämällä. Kyynistyminen luo henkistä etäisyyttä ongelmaan, kun tilanne koetaan mahdottomaksi. Tunnetasolla se toimii suojakeinona. Yksilö ei koe, että hänellä olisi mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työhönsä tai että työ olisi millään lailla merkityksellistä. Kun työuupumus kehittyy ja pääsee etenemään, ammatillinen itsetunto heikkenee. Yksilö tuntee itsensä ammatillisesti epäonnistuneeksi ja hän kokee itsensä huonommaksi kuin toiset työntekijät. Työuupumuksen kehittyminen on yhteydessä sekä työn että työntekijän ominaisuuksiin. (Ahola, Kivistö & Vartia 2008, 47.)

Työuupumus voi kehittyä missä tahansa ammatissa ja eri aloilla epäsuotuissa työoloissa (Schaufeli ym. 1996, Kalimo & Toppinen 1997). Työuupumus voi vaikuttaa negatiivisesti keneen tahansa työntekijään yrityksen koosta, toiminta-alueesta ja työsopimuksen tai työsuhteen muodosta riippumatta. (Suonsivu 2011, 33.) Prosessiajattelussa uupumus seuraa stressiä: uupumus kehittyy asteittain. Se heikentää asianomaisen terveyttä ja vaikuttaa myös työyhteisöön haitallisesti. (Työturvallisuuskeskus 2000.)

Tutkimukset työn ja muun elämän välisistä yhteyksistä ovat pitkälti rajoittuneet työolojen, työn ja perheen ristiriidan ja työuupumuksen välisten yhteyksien todentamiseen (Allen, Herts, Bruck & Sutton 2000; Geurts & Demerouti 2003). Työn ja perheen ristiriidalla on yleensä tarkoitettu sitä, että työn kuormitukset heijastuvat rasittuneisuutena muuhun elämään, mikä omalta osaltaan on vaikuttanut työuupumukseen. Sen sijaan vähemmän on tutkittu sitä, miten kodin rasittavat piirteet voivat siirtyä työhön ja heikentää omalta osaltaan yksilön työhyvinvointia. Geurts ja Demerouti (2003) ovatkin ehdottaneet, että myös yksityiselämän kriittisten tapahtumien vaikutusta työ- ja perhe-elämän tasapainoon tulisi tutkia. (Hakanen 2005, 25.)

Monet asiantuntijat ovat olleet viime vuosina sitä mieltä, että nimenomaan muun elämän kuormitukset ovat työuupumuksen taustalla, eivät työn krooniset epäkohdat. On jopa esitetty näkemys, että työuupumuksesta on muodostunut yleisnimike kaikelle 1990-luvun laman jälkeiselle pahoinvoinnille. Kaikki uupumus ei ole työuupumusta. Hakanen (2005, 26) kuitenkin muistuttaa, että muun elämän vaikutusta työhön on tutkittu toistaiseksi hyvin vähän, joten on vaikea sanoa, mikä osuus muulla elämällä on työuupumuksen kehittymiseen. Myös Ilmarinen kuvaa talo – mallissaan, kuinka taloa eli työkykyä ympäröivät perhe, sukulaiset ja ystävät. Yhtäläillä yksilön työkykyyn vaikuttavat myös yhteiskunnan rakenteet ja säännöt. Näin ollen yksilön työkyvystä ovat vastuussa yksilö itse, yritys ja yhteiskunta. (Työterveyslaitos 2011.)

### 2.3.5 Työn imu

Jari Hakanen (2002) on suomentanut työhyvinvointia kuvaavaan käsitteen englanninkielisestä termistä ”work engagement”, työn imu. Maslachin ja Leiterin (1997) määritelmän mukaan työn imu koostuu työntekijän energisyyden, sitoutuneisuuden ja pystyvyyden kokemuksista. Hollantilainen Wilmar Schaufelin tutkimusryhmä puolestaan määrittelee työn imun suhteellisen pysyväksi ja myönteiseksi tunne- ja motivaatiotilaksi. Hakanen (2002) toteaa, että työnimu ei ole ”flown” kaltainen hetkellinen huippukokemus, vaan se on nimenomaan pysyvämpi ja kaikkialle levittyvä tila, joka ei kohdistu mihinkään tiettyyn asiaan, tapahtumaan, yksilöön tai käyttäytymiseen. Työntekijät kokevat itsensä tarmokkaiksi, he omistautuvat työlleen ja uppoavat siihen. (Feldt ym. 2008, 70.)

Hakanen (2005) kirjoittaa, että työn voimavaratekijät ovat yhteydessä työn imuun. Vaikutusmahdollisuudet, esimiehen tuki, työpaikan hyvä ilmapiiri ja hyvä tiedonkulku edistävät usein työn imua. Hakasen mukaan näiden on todettu vaikuttavan työn imun välityksellä myös organisaatioon sitoutumiseen. Työn imu yhdistetään myönteisiin työasenteisiin ja hyvinvointiin. Hakanen (2005) toteaa, että työn imu on yhteydessä myönteisiin työasenteisiin sekä vähäisiin työpaikan vaihto- ja eläkeaikomuksiin. Työn imun on havaittu olevan yhteydessä hyvään itsearvioituun terveyteen ja työkykyyn. (Feldt ym. 2008, 72.) Ilmarisen mallissa arvot, asenteet ja motivaatio ovat talon kolmannessa kerroksessa. Ilmarinenkin toteaa, että mielekkäänä ja sopivan haasteellisena koettu työ vahvistaa työkykyä. Jos työ on vain pakollinen osa elämää eikä vastaa yksilön odotuksia, se heikentää työkykyä. Työ- ja eläkeasenteet muuttuvat iän myötä ja voivat johtaa ennenaikaiseen työelämästä luopumiseen tai syrjäytymiseen. (Työterveyslaitos 2011.)

### **3 Työhyvinvoinnin portaat – viisi vaikuttavaa askelta**

Rauramo (2008) puolestaan kuvaa yksilön, työyhteisön ja koko organisaation työhyvinvoinnin kehittämistä Työhyvinvoinnin portaat – mallin viitekehyksestä, joka perustuu Abraham Maslowin tarvehierarkia – teoriaan. Hierarkia muodostuu

- psyko-fysiologisista perustarpeista
- turvallisuuden tarpeesta
- liittymisen tarpeesta
- arvostuksen tarpeesta
- itsensä toteuttamisen tarpeesta.

Vaikka maailma muuttuu koko ajan, ihminen itsessään muuttuu vain vähän. Perustarpeet pysyvät ennallaan. Hyvinvointi edellyttää, että edellä mainitut tarpeet tyydyttyvät sekä ihmisen työssä että elämässä. Kun yksilö voi hyvin, sen vaikutukset heijastuvat myös työhön. (Rauramo 2008, 9.) Ilmarisen talo-mallissa terveys ja toimintakyky ovat työkyvyn perusta eli ensimmäinen kerros. Fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen toimintakyky sekä terveys muodostavat yhdessä työkyvyn perustan. (Työterveyslaitos 2011.)

Maslowin motivaatioteorian (1943) mukaan ihmisen tarpeet muodostavat hierarkian, jossa ylimpänä tavoitteena ja eettisenä ihanteena on itsensä toteuttamisen tarve. Hänen mukaansa näitä viittä tarvetta voidaan kutsua perustarpeiksi, jotka ovat toisistaan riippuvaisia hierarkkisen oletuksen mukaisesti. Vallitseva tarve hallitsee ihmisen käyttäytymistä, koska jo tyydytetyt tarpeet eivät ole enää aktiivisia motivaatiotekijöitä. (Rauramo 2008, 29.)

#### **3.1 Ensimmäinen askel – fysiologiset perustarpeet**

Maslowin motivaatioteorian lähtöpisteen muodostavat fysiologiset perustarpeet, joita ovat esim. tarve hengittää, syödä, nukkua, jne. Fysiologiset tarpeet ovat muiden tarpeiden perusta. Kun nälkä ja jano eivät enää vaivaa, muut fysiologiset tarpeet nousevat esille. Sen jälkeen esille tulee taas jokin ”korkeampi” tarve. Motivaatioteorian kannalta tyydytys on

yhtä tärkeää kuin taantumus, koska se vapauttaa organismin voimavaroja fysiologisista toiminnoista sosiaalisempiin tavoitteisiin. (Rauramo 2008, 30.)

Sopiva työnkuormitus työntekijän kannalta katsottuna edistää terveyttä ja työkykyä. Työn tulee vastata ihmisen ominaisuuksia niin hyvin kuin mahdollista. Liian kevyt tai helppo työ on yhtä haitallista kuin liian raskas tai vaikea. Kun työ ja vapaa-aika ovat tasapainossa, työntekijä ehtii toipua työn aiheuttamasta rasituksesta pian työn jälkeen. Palautumisen ansiosta hän ehtii viettää virikkeellistä vapaa-aikaa. Jos palautuminen ei ole riittävää, työntekijä joutuu ponnistelemaan yhä enemmän työstä selviytyäkseen. Työn tauotuksella ja monipuolisuudella on tärkeä merkitys hyvinvoinnille ja jaksamiselle. (Rauramo 2008, 37 - 38.)

Rauramo (2008, 39) kuitenkin muistuttaa, että ihmisen kokema kuormitus on hyvin yksilöllistä. Joku haluaa jatkuvasti uusia haasteita ja muutoksia, joku toinen taas kokee samat muutokset äärimmäisen rasittavina. Myös Feldt ym. (2008) totesivat, että sama työn piirre voi toiselle olla vaatimustekijä ja toiselle voimavaratekijä. Jokaisen työntekijän on aiheellista pohtia, mikä itselle aiheuttaa kuormitusta ja miten siihen voisi vaikuttaa. Yhtä tärkeää kuitenkin on huomata myös ne tekijät, joista saa voimaa työhönsä ja elämäänsä. Työyhteisöissä olisi hyvä keskustella näistä positiivista aiheista.

### **3.2 Toinen askel – turvallisuuden tarve**

Tarvehierarkian toiseen portaaseen – turvallisuuden tarpeeseen - sisältyy fyysinen, työhön ja toimeentuloon liittyvä, psykologinen ja moraalinen turvallisuus sekä terveyteen ja omaisuuteen liittyvä turvallisuus. Turvallisuuden tarpeet koskevat ihmisiä yksilöinä yhteiskunnassa, työelämässä ja perheessä sekä muissa sosiaalisissa suhteissa. Ihminen tarvitsee turvakseen myös lakia ja järjestystä. Turvallisuus tai turvattomuus on jokaisen yksilön subjektiivinen käsite. Pelko voi estää huomattavasti yksilön kehitystä tai hyvinvointia. (Rauramo 2008, 30.)

Työelämä on tänä päivänä jatkuvan muutoksen kohteena. Muutokset edellyttävät organisaatioilta, yhteisöiltä ja yksilöiltä sopeutumista ja uudistumista. Jatkuva huoli työllistymi-



sestä, toimeentulosta tai muut taloudelliset ongelmat ovat työelämässä monen arkipäivää. Tämä on usein huomattava hyvinvoinnin häiritsejä. Suurien henkilöstövähennysten jälkeen mielialalääkkeiden käytön on havaittu lisääntyvän sekä työnsä menettäneillä että työnsä säilyttäneillä. Kun muutoksia tapahtuu liikaa ja liian nopeasti, ihminen kokee turvattomuutta. Ihmisen luonnolliseen käyttäytymiseen kuuluu muutosvastarinta. Sitä vähentää tietoisuus siitä, että saa itse olla mukana vaikuttamassa muutoksen toteutukseen. Muutoksen hallinnassa ja työolojen kehittämisessä osallistuva suunnittelu on tuloksellista. Osallistuvan suunnittelun onnistuminen edellyttää, että tavoitteet ja pelisäännöt ovat selvät ja että johdon ja henkilöstön välillä vallitsee luottamus. Yksilölliset erot muutoksen sietokyvyssä ovat suuret. (Rauramo 2008, 86 - 88.)

Rauramo (2008, 109) kirjoittaa, että työyhteisössä ja sen jäsenissä hyvinvointi ilmenee monin tavoin. Hyvässä työyhteisössä ilmapiiri on turvallinen, työntekijät tuntevat mehenkeä, toiminta ja yhteistyö sujuvat kaikin tavoin. Hyvin toimiva esimies-alaisuhde on keskeistä psykososiaalisen hyvinvoinnin ja työkyvyn säilymisen kannalta. Toimiva esimies-alaisuhde on kahden aikuisen vuorovaikutussuhde, josta kumpikin kantaa oman vastuunsa.

Rauramon (2008, 109 – 111) mukaan henkistä hyvinvointia edistää ja ylläpitää oikein mitoitettu työ. Se merkitsee yritykselle tuotannon tehokkuutta, joustavuutta ja häiriöttömyyttä. Työntekijälle se merkitsee terveyttä ja turvallisuutta sekä tunnetta työn sujuvuudesta. Tärkeää on myös se, että ihminen kokee tulevansa hyväksytyksi omana itsenään eikä hänen tarvitse pelätä virheitä. Ilmarinen puolestaan toteaa, että tietojen ja taitojen jatkuva päivittäminen eli ns. elinikäinen oppiminen on tärkeää. Kaikilla toimialoilla syntyy uusia työkykyvaatimuksia ja osaamisen alueita. Omassa mallissaan Ilmarinen sijoittaa ammatillisen osaamisen talon toiseen kerrokseen. Ammatillisen osaamisen perustana ovat peruskoulutus sekä ammatilliset tiedot ja taidot. (Työterveyslaitos 2011.) Rauramo korostaa, että ongelmat on uskallettava ottaa esille ajoissa ja ne pitäisikin nähdä kehittymismahdollisuuksina. Koetut ja ratkaistut ristiriidat, kriisit ja stressivaiheet antavat mahdollisuuden uuteen kehitystasoon. (Rauramo 2008, 109 – 111.)

### **3.3 Kolmas askel – liittymisen tarve**

Tarvehierarkian kolmas taso liittyy sosiaalisuuteen. Kun fysiologiset ja turvallisuuden tarpeet on tarpeeksi hyvin tyydytetty, ihmisen tarve rakkauteen, kiintymykseen ja yhteenkuuluvuuteen aktivoituu. Eniten ihminen kaipaa toista ihmistä: ystävää, rakastettua, puolisoa tai lapsia.

Yksilön tärkein voimavaralähde on yhteisö. Yhteiskunnan keskeisin koossa pitävä voima on puolestaan yhteisyyden tunne. Positiivinen palaute ravitsee ihmisen itsetuntoa, joka muodostuu ja vahvistuu suhteessa toisiin ihmisiin. Yksilön persoonallisuus pääsee oikeuksiinsa juuri hyvässä yhteisössä. Sosiologian klassikko Durkheimin mukaan yhteisöön kuuluminen on välttämätöntä, koska vain ryhmässä, yhteisössä tai yhteiskunnassa yksilö voi olla voimakas ja kykenee toimimaan mielekkäästi.

Työpaikan ihmissuhteet ovat oleellinen osa työhyvinvointia, työn tuloksellisuutta ja työmotivaatiota. Hyvä työyhteisö ravitsee yksilön itsetuntoa. Jokaisella on oikeus hyvään kohteluun. Tuloksekkainta työtä tekee työyhteisö, jossa on avoimet ja luottamukselliset välit. (Rauramo 2008, 122 - 123.)

Rauramon (2008, 132) mukaan työhyvinvoinnille on keskeistä, että yksilöllä on mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä, sen sisältöön ja kehittämiseen. Tähän tarvitaan molempuolista luottamusta. Luottamus myös vapauttaa esimiehen voimavaroja mielekkääseen työhön, kun aikaa ei kulu työn ohjeistukseen tai valvontaan. Työntekijä puolestaan tekee tuloksellisempaa työtä, kun hän voi työssään toteuttaa itseään ilman jatkuvia esimieheltä tulevia ohjeita.

### **3.4 Neljäs askel – arvostuksen tarve**

Maslowin mukaan arvostuksen tarve voidaan jakaa alempaan ja ylempään tarpeeseen. Alempi arvostuksen tarve tarkoittaa toisilta ihmisiltä tulevaa sosiaalista arvostusta ja ylempi tarkoittaa itsearvostusta. Työyhteisön, esimiehen ja läheisten osoittamaan arvostukseen vaikuttaa se, miten kukin itse arvostaa itseään ja työtään. Pelkissä juhlapuheissa

esille tuleva arvostus on turhaa, arvostuksen tulee näkyä nimenomaan arjessa ja käytännön teoissa. (Rauramo 2008, 144.)

Ilmarinen sijoittaa arvot, asenteet ja motivaation työkykytalon kolmanteen kerrokseen, jossa työelämän ja muun elämän yhteensovittaminen kohtaavat. Yksilön omat asenteet työtä kohtaan vaikuttavat työkykyyn merkittävästi. Ilmarisen mukaan tästä alueesta on tällä hetkellä vähiten tutkimustietoa. (Työterveyslaitos 2011.)

### **3.5 Viides askel – itsensä toteuttamisen tarve**

Suomalaisen yhteiskunnan kilpailukyvyyn perusta on osaaminen. Se edellyttää jatkuvaa uuden tiedon luomista ja asettaa siten organisaatioissa toimiville uusia haasteita. Tärkeää on korostaa työssä tapahtuvaa oppimista. Organisaatio voi saavuttaa tavoitteensa ja säilyttää kilpailukykynsä kehittämällä osaamistaan. Jokaisen organisaation jäsenen tulee tuntea yhteinen visio sekä tavoitteet. Oman työn jatkuva kehittäminen ja työssä tarvittavien tietojen hankkiminen tarjoaa organisaation jäsenelle mahdollisuuden sitoutua toimintaan. Osaamisen kehittämisessä on ennakoitava tulevaisuutta. Oman osaamisen ylläpitäminen on tärkeä kilpailutekijä työmarkkinoilla. Se myös edistää työn hallintaa, jaksamista ja työhyvinvointia. Se antaa myös valmiudet elää muuttuvassa maailmassa sekä hallita työelämän muutoksia. Hyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että työ vastaa yksilön ominaisuuksia ja on sopivan haastavaa. (Rauramo 2008, 160–161.)

Työntekijän kannalta riittävän haastava työ tarjoaa oppimiskokemuksia ja aikaansaamisen tunteita. Se edistää motivaatiota, hyvinvointia ja kehittymistä. Motivaatio on käyttövoima, joka mahdollistaa työn ilon ja oppimisen. Työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että yksilö oppii itse kehittämään omaa työtään, työympäristöään ja työtapojaan. Parhaimmillaan työssä oppiminen tukee yksikön kokonaisvaltaista kehitystä ja elämän tasapainoa. (Rauramo 2008, 169–170.)

Ilmarisen talossa työ on neljännessä kerroksessa, johon kuuluvat työ, työolot, työyhteisö ja organisaatio. Esimiestyö ja johtaminen ovat myös keskeinen osa kerroksen toimintaa, koska heillä on valta ja toisaalta myös velvollisuus organisoida ja kehittää työpaikan tyky-

toimintaa. Työ muuttuu nopeasti eikä aina riittävästi huomioi yksilön edellytyksiä vastata muutoksiin. Jos talon neljäs kerros eli työ käy liian raskaaksi, se painaa helposti alempia kerroksia huonoin seurauksin. (Työterveyslaitos 2011.)

## 4 Työterveyshuolto yrittäjän arjessa

Yrittäjän kunto ja terveys ovat yrityksen elinehto. Vastuu yrityksen tuloksesta ja mahdollisesta henkilöstöstä on usein rankkaa. Työterveyshuolto on yrittäjän tuki ja turva. Se auttaa terveyden arvioinnissa ja edistämisessä. Kela korvaa yrittäjälle osan työterveyshuollosta ja sairaudenhoidosta aiheutuneista kustannuksista. Työterveyshuollon kustannukset ovat myös verotuksessa vähennyskelpoisia. (Suomen Yrittäjät 2008.)

Yrittäjälle oman työterveyshuollon järjestäminen on vapaaehtoista. Suomen Yrittäjien vuonna 2009 tekemän selvityksen mukaan vajaa puolet (47 %) yrittäjistä on järjestänyt itselleen työterveyshuollon. Yrityksen koko vaikuttaa työterveyshuollon järjestämisasteeseen. Yksinyrittäjistä ainoastaan viidennes (21 %) oli järjestänyt itselleen työterveyshuollon, keskiuurissa yrityksissä työterveyshuolto oli järjestetty kaikille. Selvityksen mukaan hieman yli puolet (52 %) miesyrittäjistä oli järjestänyt itselleen työterveyshuollon, naisyrittäjistä vain reilu kolmannes (39 %). Yksin selitys tähän on se, että naisyrittäjät ovat miesyrittäjiä useammin yksinyrittäjiä. (Suomen Yrittäjät 2008.)

Myös yrittäjän iällä ja toisaalta yrittäjänäoloajalla on vaikutusta työterveyshuollon järjestämiseen. Alle 40-vuotiaista yrittäjistä vain 27 % oli järjestänyt itselleen työterveyshuollon ja vanhemmista yrittäjistä noin puolet. Mitä kauemmin yrittäjänä on toimittu, sitä enemmän järjestämisaste nousi. Yleisin syy yrittäjän oman työterveyshuollon puuttumiseen on tietämättömyys järjestämismahdollisuudesta. Yritystoiminnan alkuvuosina järjestämättömyys on usein myös kustannuskysymys. (Suomen Yrittäjät 2008.)

Varsinkin yksinyrittäjällä on usein erittäin hyvä motivaatio; eihän hän muuten olisi yrittäjä. Jos motivaatio syystä tai toisesta loppuu, yrittäjä ja sen mukana myös yritys ajautuu vakavaan kriisiin hyvin pian. Yksinyrittäjällä ei ole tukena perinteistä työyhteisöä. Koska yrittäjä ei kuulu lakisääteisen työterveyshuollon piiriin, yrittäjän oma työterveyshuolto jää kovin helposti hoitamatta. Yrittäjä tekee paljon työtä usein hyvin innostuneesti. Siitä huolimatta aikaa tulisi jättää myös perheelle ja harrastuksille, sillä pitkällä tähtäimellä riittävällä vapaa-ajalla on ratkaiseva merkitys yrittäjän omaan työhyvinvoinnille ja jaksamiselle. (Työterveyslaitos 2011.)

## 5 Oman elämäntilanteen hallinta ja ennakointi

Ihminen, joka huolehtii omasta hyvinvoinnistaan, selviää paremmin myös arjen haasteista. Kun voimavarat ovat kohdallaan, ihminen kykenee näkemään omat rajansa selkeästi. Työmäärän kasvaessa liian suureksi hän tunnistaa tilanteen ja pyytää ajoissa apua. Jos ihmisen voimavarat ovat vähissä, hän ei enää tunnista tilannetta, vaan uurastaa yksin. Itses-  
tään huolehtiva ihminen rentoutuu, nukkuu riittävästi, syö terveellisesti. Hän hoitaa fyysistä kuntoaan sekä harrastaa itselleen mieluisia asioita. Läheiset ihmissuhteet sekä säännölliset lomat auttavat säilyttämään työn ja huvin oikeissa mittasuhteissa. Hyvinvoiva ihminen tietää, mitä on hyvä olo. Hän myös tunnistaa stressin merkit ajoissa, jolloin hän osaa löysätä tahtia ja saa palautettua tasapainonsa. (Nummelin 2008, 92.)

Nummelinin (2008) mukaan ihmisen on tärkeätä varata itselleen säännöllisesti ns. loppoaikaa. Kun järjestää itselleen voimien latautumisaikaa esimerkiksi tunnin päivässä ja päivän viikossa, ei liiallinen stressi pääse kasautumaan. Lepoaikana on lupa vain olla, ei tarvitse tehdä yhtään mitään. Virkistysaikana voi tehdä niitä asioita, joista pitää ja jotka piristävät mieltä. Ihmissuhdeaikana voi nauttia toisten, itselle tärkeiden ihmisten seurasta. Kun ihminen suo itselleen vaihtelua ja virkistystä, hän jaksaa työssään huomattavasti paremmin.

Nummelin (2008, 93) kirjoittaa myös, että hyvinvoinnista huolehtiminen on paitsi omien ajatusten, myös asenteiden huoltoa. Tapahtumien lisäksi elämässä vaikuttaa myös se, miten tapahtumia tulkitaan. Kielteinen ajatus masentaa ja lannistaa, kun taas myönteiseksi tulkittu tapahtuma saa aikaan hyvän mielen. Kuten ihmisen toimintamallit yleensä, myös ajatukset urautuvat. On siis syytä kiinnittää huomiota omiin ajatussisältöihin. Elämä helpottuu, kun ihminen opettelee keskittymään niihin asioihin, joihin oikeasti pystyy vaikuttamaan. Asiat, joihin ei itse voi vaikuttaa, kannattaa jättää vähemmälle huomiolle. Jos ihminen miettii jatkuvasti ns. huoliajatuksia, stressikierrokset kasvavat ja todellisten vaihtoehtojen näkeminen vaikeutuu. Toisinaan on hyvä pohtia suhdetta myös omaan itseensä. Hyväksynkö itseni, tunnistananko tunteeni? Mitä oikeasti elämältäni haluan? Toteutanko

itseäni ja elämänarvojeni? Mitä paremmin ihminen hyväksyy itsensä ja pystyy elämään arvojensa mukaisesti, sitä paremmin hän säilyttää voimavaransa.

Stressin hallinta on työn ja muun elämän hallintaa. Kun ihminen huomaa stressin merkkejä itsessään, hänen on syytä pysähtyä ja miettiä, mistä on kysymys. Elimistö ei reagoi turhaan. Olipa stressin alkusyy mikä tahansa, tilanteeseen kannattaa hakea apua ajoissa. Tärkeintä on, ettei jää liian pitkäksi aikaa yksin vaikeiden ajatusten kanssa. Kun ajatuksia jakaa toisten ihmisten kanssa, mittasuhteet muuttuvat ja vähitellen myös ratkaisut löytyvät.

(Nummelin 2008, 95.)

Ilmarinen muistuttaa talo – mallissaan, että talon kaikkia kerroksia tulee kehittää jatkuvasti ihmisen työelämän kuluessa. Tavoitteena on, että kerrokset sopivat jatkuvasti yhteen, vaikka ihminen ja työ muuttuvat. Luonnollisesti yksilö on itse päävastuussa omista voimavaroistaan. On kuitenkin huomattava, että työkykytaloa ympäröi perheen, sukulaisten ja ystävien verkostot. Yksilön työkykyyn vaikuttavat myös yhteiskunnan rakenteet ja säännöt. Näin ollen vastuu yksilön työkyvystä jakautuu yksilön lisäksi myös yritykselle ja yhteiskunnalle. (Työterveyslaitos 2011.)

Jokaisen yrityksen tavoitteena on toteuttaa mahdollisimman hyvin sitä perustehtävää, jota varten se on olemassa. Vaikka työlle olisi kuinka hyvät puitteet, syntyy tilanteita, joissa kaikki ei suju odotetulla tavalla. Tällaisiin tilanteisiin tarvitaan varhaista puuttumista. Varhaisella reagoinnilla tarkoitetaan tilanteita, joissa jokin seikka työpaikalla uhkaa muuttua huonompaan suuntaan, ellei siihen puututa. Huoli voi liittyä yrityksen tilanteeseen, työyhteisöön tai yksittäiseen työntekijään. (Nummelin 2008, 128.)

Varhainen reagointi on työkykyä ylläpitävän toiminnan ydin. Se on ennaltaehkäisevää toimintaa, jossa työkykyä uhkaavat tekijät selvitetään ja tasapaino palautetaan mahdollisimman pian. Asioihin tarttuminen ajoissa on konkreettisin tapa osoittaa välittämistä ja huolenpitoa, jolle luottamukselliset ja hyvin toimivat ihmissuhteet työssä rakentuvat. Varhainen puuttuminen on yhteisen vastuun asia, johon jokaisella työyhteisön jäsenellä on mahdollisuus vaikuttaa. Varhaisia organisaatiotason hälytysmerkkejä voivat olla asiakas-

tyytyväisyyden heikentyminen, projektien aikatauluongelmat, tulostavoitteiden alittuminen, työilmapiiirin heikentyminen, sairauspoissaolojen kasvu ja työterveyspalvelujen lisääntynyt käyttö. Yksilötasolla muutokset käyttäytymisessä, vaikeudet työssä suoriutumisessa, jatkuvat ylityöt, yhteistyöongelmat, myöhästymiset ja luvattomat poissaolot sekä sairauspoissaolojen lisääntyminen ovat merkkejä varhaisen tuen tarpeesta. (Nummelin 2008, 130.)

Kaikissa työssä jaksamista heikentävissä tilanteissa tulisi ensisijaisesti löytää keinot, joilla ihminen voisi jatkaa työssä käymistään. Useimmille ihmisille sairauslomalle jääminen synnyttää häpeän ja syyllisyyden tunteita. Ihminen kokee itsensä huonoksi, kun ei suoriudu työstään, vaikka haluaisi. Tulevaisuudenodotukset heikkenevät. Työstä poissaolo alentaa nopeasti työhön palaamisen todennäköisyyttä ja lisää työkyvyttömyyden riskiä. Toistuvat sairauslomat johtavat helposti itseään vahvistavaan prosessiin. Tämän estämiseksi työn ja ihmisen välistä suhdetta olisi pyrittävä muuttamaan heti, kun epätasapainon merkit ovat havaittavissa. (Nummelin 2008, 133.)

Sairauslomalla oleminen merkitsee useimmille yksin olemista, jolloin ajatukset pyörivät oman itsen ja ongelmien ympärillä. Sen vuoksi pitkät sairauslomat ovat vain harvoin perusteltuja tukimuotoja. Parhaiten ihminen toipuu työn kautta, joten säännöllinen elämänrytmi tukee voimien palautumista. Kun ihmistä tuetaan työhön paluuseen mahdollisimman varhaisessa vaiheessa, työkyky alkaa palautua nopeammin. Työterveyshuollon painopistealueena on ennaltaehkäisevä työ ja terveyden edistäminen. Työterveyshuollon rooli on tärkeä myös silloin, kun sairauslomilta ei ole voitu välttyä. Yhteistyössä laadittu työhön paluun suunnitelma auttaa sekä yksilöä että työyhteisöä. Kun ihminen on saanut etäisyyttä työhönsä sairausloman aikana, hänellä on kypsynyt ajatuksia työhön liittyvistä muutostarpeista. Ne voivat koskea sekä työskentelytottumuksia että työjärjestelyjä. Hyvinvoiva työntekijä työskentelee tehokkaasti, palvelee asiakkaitaan hyvin sekä rakentaa hyviä suhteita työtovereihin ja sidosryhmiin. Työstään innostunut ihminen on innovatiivinen, hänellä on vähemmän haitallisia stressioireita ja sairauslomia kuin huonosti voivalla työtoverilla. (Nummelin 2008, 134–135.)



Yrityksen ja työterveyshuollon tulisi suunnitella toimintamallit, joilla ongelmiin tartutaan yhdessä riittävän varhain. Työpaikalla havaitun ongelman laatua selvitetään esimiehen ja alaisen keskustelussa niin pitkälle kuin se on mahdollista. Jos syntyy epäily terveysongelmasta tai syy jää epäselväksi, on hyvä hakea apua työterveyshuollosta. Usein työkykyyn liittyvät ongelmat edellyttävät työntekijän, esimiehen ja työterveyshuollon yhteistyötä. Paras tapa on, että työntekijä itse osallistuu häntä koskeviin neuvotteluihin (ns. kolmikanta-neuvottelut). Edellytyksenä hyvälle toiminnalle on keskinäinen luottamus. Tärkeätä on luoda yhdessä työntekijän kanssa realistinen ja tavoitteellinen suunnitelma, jonka sekä työntekijä että asiantuntija ymmärtävät samalla tavoin ja johon molemmat voivat sitoutua. (Aro 2006, 208–212.)

## 6 Tutkimuksen käytännön toteutus

### 6.1 Tutkimuksen kohderyhmän esittely

Vantaan yrittäjänaiset on Yrittäjänäisten Keskusliiton jäsen. Keskusliitto pyrkii vaikuttamaan yhteiskunnallisesti naisyrittäjien asioihin. Edunvalvonnan tavoitteet ovat vuonna 2011: (Vantaan yrittäjänaiset, lehdistötiedote 4.3.2011)

- Perhevapaakustannukset koko yhteiskunnan maksettaviksi
- Yrittäjillä on oltava samanlaiset oikeudet perhe-elämään kuin palkansaajilla
- Yhdenvertaiset oikeudet muiden kansalaisten kanssa työttömyyden varalle
- Yrittäjillä on oltava oikeus vuorotteluvapaaseen
- Työttömyyseläke yrittäjälle yhtäläiseksi
- Ensimmäisen työntekijän palkkaamista on helpotettava
- Yrittäjien sijaispalvelujärjestelmä tulee laajentaa valtakunnalliseksi
- Pienyritysten kannustimia on kehitettävä
- Harmaa talous saatava kuriin.

Kotitalousvähennysjärjestelmä, kuntien palvelutuotannon avautuminen kilpailulle ja ostopalvelujen lisääntyminen ovat olleet eräitä tärkeitä vaikuttajia naisyrittäjien määrän kasvuun 2000-luvulla. Valtaosa naisten yrityksistä toimii palvelualoilla ja kaupassa. Liiketoiminta keskittyy palvelualojen osalta suurimpiin asutuskeskuksiin. Noin kolmasosa naisyrittäjistä toimii Uudellamaalla.

Vantaan Yrittäjänaiset ry edistää naisyrittäjyyttä ja valvoo naisyrittäjien etuja paikallisella tasolla sekä valtakunnallisesti yhteistyössä Yrittäjänäisten keskusliiton kanssa (Yrittäjänaiset).

Vantaan yrittäjänäisten jäsenmäärä on kolminkertaistunut vuodesta 2010. Tuolloin Vantaan yrittäjänaiset ry:ssä oli varsinaisia jäseniä 61 (Vantaan yrittäjänaiset ry). Vuoden 2011 jäsenhankintakampanjan vaikutuksesta yhdistykseen liittyi yli sata uutta jäsentä, joten jäseniä on tällä hetkellä lähemmäs kaksisataa. Vantaan yrittäjänaiset ry on nyt suurimpia yrittäjänäisten paikallisyhdistyksiä. (Kauppalehti).

Uusien jäsenien hankintakampanja toteutettiin Naisyrittäjien Keskusliiton aloitteesta ja tuella. Alkuvuoden 2011 aikana yli sadan uuden jäsenen liittyminen yhdistykseen osoittaa, että yrittäjänaisilla on selvästi tarve koota voimansa ja vaikuttaa yhdessä asioidensa hoitoon (Orlando 2011). Orlandon mukaan jäsenmäärä vaikuttaa siihen, kuinka vakavasti päättäjät suhtautuvat naisyrittäjiin.

Naisyrittäjät ovat keskimäärin hieman nuorempia ja koulutetumpia kuin miesyrittäjät. Naiset toimivat miehiä useammin yksinyrittäjinä. Vain joka viides naisyrittäjä toimii työnantajana. Koska useimmat naisista ahkeroi yksinyrittäjinä, naisyrittäjien työhyvinvointi ja jaksaminen ovat avainasemassa. Yhdistyksen toiminnassa painottuvat erilaiset virkistykseen sekä mielen ja kehon huoltoon liittyvät teemat. (Kauppalehti).

Yrittäjien sijaispalvelu on ajankohtainen aihe Suomessa. Yrittäjänäisten Keskusliitto hallinnoi hanketta, jonka tavoitteena on luoda valtakunnallinen yrittäjien sijaispalvelu. Sijaisjärjestelmän avulla halutaan tukea alueellista yrittäjyyttä ja sitä kautta työllisyyttä. Yrittäjille pyritään antamaan aikaa vahvistaa omaa liiketoimintaosaamistaan tai kehittää itse liiketoimintaa. Kynnystä ensimmäisen työntekijän palkkaamiseen halutaan madaltaa. Sijaisvalmennusta onkin järjestetty viime vuosina useilla paikkakunnilla. Kohderyhmänä ovat yksinyrittäjät ja pienyrittäjät sekä erilaisissa elämäntilanteissa olevat yrittäjän sijaisiksi haluavat henkilöt. (Yrittäjänaiset 2011.)

## **6.2 Tutkimuksen suunnittelu ja toteutus**

Haaga-Helia ammattikorkeakoulussa toteutettiin keväällä 2010 Koillis-Helsingin yrittäjille suunnattu työhyvinvointi- ja yrittäjyyskysely. Aihetta haluttiin työstää edelleen ja sen ympärille perustettiin oma teemaryhmä, jonka tarkoituksena on käsitellä työhyvinvointia eri näkökulmista. Idea tutkia naisyrittäjien hyvinvointia lähti liikkeelle keväällä 2011, kun

Vantaan Sanomissa julkaistiin Vantaan yrittäjänaiset ry:n puheenjohtajan artikkeli perhevapaakustannuksista, jotka rasittavat etenkin pienyrittäjiä. Tutkimuksen tekijä otti yhteyttä puheenjohtajaan ja kysyi, olisivatko Vantaan yrittäjänaiset halukkaita osallistumaan työhyvinvointitutkimukseen. Tutkimus päätettiin toteuttaa kevään ja kesän 2011 aikana.

Työ- ja elinkeinoministeriö oli jo aiemmin toteuttanut ison valtakunnallisen tutkimuksen naisyrittäjien työhyvinvoinnista ja Vantaan naisyrittäjät ry halusi selvittää, onko heidän jäsentensä työhyvinvointi samalla mallilla kuin valtakunnassa yleensä. Kyselylomake suunniteltiin yhdessä Vantaan yrittäjänaiset ry:n puheenjohtajan ja opinnäytetyötä ohjavan lehtorin kanssa. Menetelmäohjaajana toimiva yliopettaja tarkisti kysymysten teknisen toimivuuden. Lomakkeeseen lisättiin vielä kysymys, millaista toimintaa jäsenet toivoisivat Vantaan yrittäjänaiset ry:ltä. Näin tuloksia voitaisiin hyödyntää myös tulevan toiminnan suunnittelussa.

Vantaan yrittäjänaiset ry:n puheenjohtaja testasi kyselylomakkeen ennen sen lopullista julkaisua. Testauksen jälkeen lomakkeeseen tehtiin muutama pieni lisäys. Testivastausten perusteella testattiin myös vastausten raportointi. Kun sekä lomake että raportointi todettiin toimiviksi, kysely julkaistiin huhtikuun lopussa.

Vastaajien haluttiin pysyvän varmasti anonyymeinä, jotta kenenkään vastauksia ei tunnistettaisi. Tämän vuoksi kyselylinkki lähetettiin yhdistyksen puheenjohtajalle, joka huolehti sen lähettämisestä jäsenille. Tutkimuksen tekijä ei ollut missään vaiheessa suorassa yhteydessä vastaajiin. Lisäksi kyselylinkki julkaistiin Vantaan yrittäjänaiesten jäsenkirjeessä sekä Vantaan yrittäjänaiset ry:n Internet-sivuilla. Jäsenistölle kerrottiin tulossa olevasta työhyvinvointikyselystä jo etukäteen. Alkukesällä puheenjohtava vielä muistutti käynnissä olevasta kyselystä, jotta vastauksia tulisi mahdollisimman paljon. Kyselylinkki oli auki 22.4.2011 – 31.7.2011.

### **6.3 Tutkimusmenetelmä**

Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena eli määrällisenä kokonaistutkimuksena. Kvantitatiivinen tutkimus edellyttää riittävän suurta otosta, koska sen avulla selvitetään lukumääriin ja prosenttiosuuksiin liittyviä kysymyksiä. (Heikkilä 2008, 16.)

Aineisto kerättiin sähköisellä Webropol-lomakkeella. Lomakkeen kysymykset olivat pääosin valintakysymyksiä, loppuun laitettiin kolme avointa kysymystä. Kysymykset noudattivat pitkälti samaa linjaa kuin Työ- ja elinkeinoministeriön toteuttaman koko valtakuntaa kattavan naisyrittäjiä koskevan työhyvinvointikyselyn kysymykset. Opinnäytetyön molemmat ohjaajat tarkastivat kysymykset ennen julkaisua. Toimeksiantajan pyynnöstä jäseniltä kysyttiin vuotuista liikevaihtoa sekä millaista toimintaa jäsenet haluaisivat yhdistyksen järjestävän. Kyselylinkki julkaistiin Vantaan yrittäjänaiset ry:n Internet-sivuilla sekä jäsenille lähetettävässä sähköisessä jäsenkirjeessä. Periaatteessa kyselyyn olisi päässyt vastaamaan kuka tahansa ulkopuolinen. Vastauksista voi kuitenkin päätellä, että kyselyyn ovat vastanneet vain kohderyhmään kuuluvat.

## 6.4 Aineiston analysointi

Tutkimuksen vastaukset ajettiin ensin Webropolista Excel-tiedostoksi ja aineistosta erotettiin avoimet vastaukset. Aineisto siirrettiin PASWStatistic18 for Windows – tilasto-ohjelmaan, jossa vastaukset analysoitiin PASWin havaintomatriisin avulla.

Tulokset on esitelty kuvioita ja taulukoita apuna käyttäen, jotta lukijan on helpompi hahmottaa tulokset. Tutkimusmuuttujat olivat pääosin järjestysasteikollisia, joten muuttujien välisiä eroja on tarkasteltu sekä ristiintaulukoimalla että Spearmanin järjestyskorrelaatiokertoimen avulla. Molempien avulla voidaan tarkastella kahden muuttujan välistä yhteyttä, miten ne vaikuttavat toisiinsa (Heikkilä 2004, 210). Yleisimmin käytetty järjestyslukuihin perustuva riippuvuusluku on Spearmanin järjestyskorrelaatiokerroin (Saaranen 2010, 65). Kertoimella mitataan riippuvuuden voimakkuutta. Kertoimet vaihtelevat -1:n ja +1:n välillä. Korrelaatiokertoimen etumerkki osoittaa muuttujien välisen riippuvuuden suunnan (pieneneekö vai suureneeko toisen muuttujan arvo toisen kasvaessa). Kertoimen arvo 0 ilmoittaa, että lineaarista riippuvuutta ei ole. (Heikkilä 2004, 204.)

Riippuvuustasojen tulkinta:

- ei lineaarista riippuvuutta  $-0,3 < r < 0,3$
- kohtalainen lineaarinen riippuvuus  $-0,7 < r \leq -0,3$  tai  $0,3 \leq r \leq 0,7$
- voimakas lineaarinen riippuvuus  $-1 < r \leq -0,7$  tai  $0,7 \leq r \leq 1$

Selitysaste eli selityskerroin ilmoittaa, kuinka suuren osan selittävä muuttuja selittää selitetävän muuttujan vaihteluista. Usein se ilmoitetaan prosentteina. (Heikkilä 2004, 204).

Korrelaatiokertoimien Sig.luku (p-luku) kertoo virheen todennäköisyyden yleistettäessä saatu korrelaatiotulos isompaan perusjoukkoon. Alle 1 %:n virhe on tilastollisesti merkitsevä (\*\*) ja 1 % - 5 % virhe on tilastollisesti melkein merkitsevä (\*).

## 7 Tutkimuksen tulokset

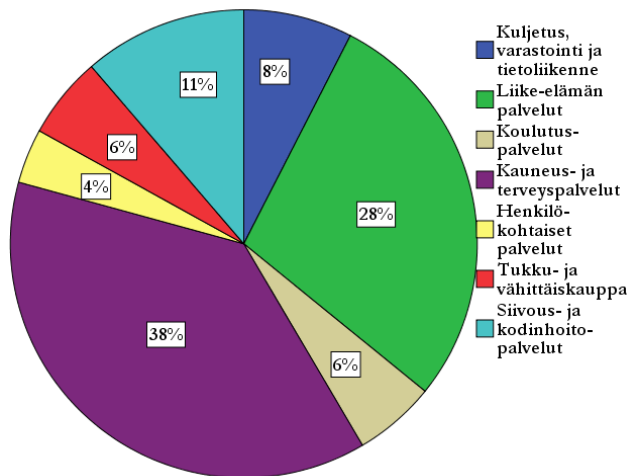
Tässä luvussa esitellään hyvinvointikyselyn tulokset kysymyksittäin. Tulokset on esitetty samassa järjestyksessä kuin kysymykset kyselylomakkeessa. Kysymyksiin ei tietoisesti asetettu pakotteita, joten kaikkiin kysymyksiin ei välttämättä tullut vastausta kaikilta vastaajilta. Tulokset on esitetty sekä numeerisesti että sanallisesti kuvioita ja taulukoita apuna käyttäen. Taulukoiden avulla on esitetty tuloksia sekä määrällisesti että suhteellisesti. Lopuksi on tehty yhteenveto avointen kysymysten vastauksista. Kyselylomake on liitteenä 2 ja kaikki avoimet vastaukset on luettavissa liitteestä 20.

### 7.1 Vastaajien taustamuuttujien esittely

Taulukko 2. Tapa toimia yrittäjänä

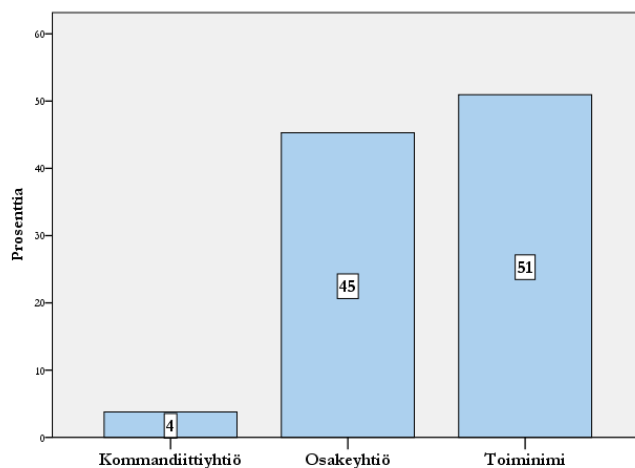
	Lukumäärä	Prosenttia
Yksinyrittäjänä	36	66
Työnantajayrittäjänä	12	22
Perheyrittäjänä	3	6
Sivutoimisena yrittäjänä	3	6
Yhteensä	54	100,0

Vastaajista suurin osa (66 %) toimii yksinyrittäjänä ja reilu viidennes (22 %) ilmoittaa toimivansa työnantajayrittäjänä. Perheyrittäjiä ja sivutoimisia yrittäjiä on kuusi prosenttia kumpiakin. (Taulukko 2.)



Kuvio 2. Yrityksen toimiala

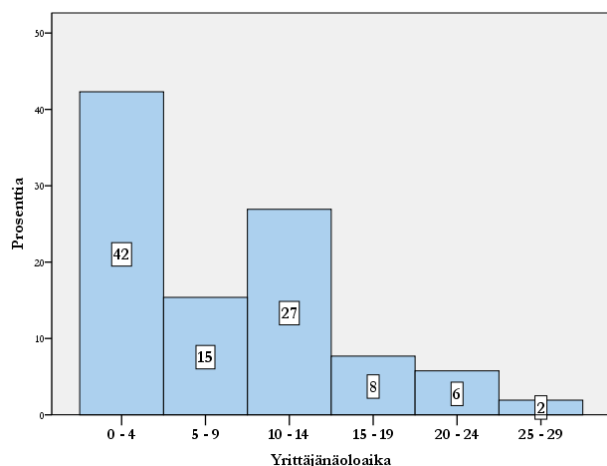
Kyselyyn vastanneista yrittäjistä 38 prosenttia toimii kauneus- ja terveyspalvelualalla. Toiseksi eniten yrittäjiä vastasi liike-elämän palveluista (28 %) ja kolmanneksi siivous- ja kodinhoitopalveluista (11 %). Henkilökohtaiset palvelut, koulutuspalvelut, tukku- ja vähittäiskauppa sekä kuljetus, varastointi ja tietoliikenne jakautuvat tasaisesti. (Kuvio 2.)



Kuvio 3. Yrityksen yhtiömuoto

Vastaajista 51 prosenttia tekee työtänsä toiminimellä. Osakeyhtiömuotoista toimintaa harjoittaa 45 prosenttia ja kommandiittiyhtiönä toimii neljä prosenttia. (Kuvio 3.)





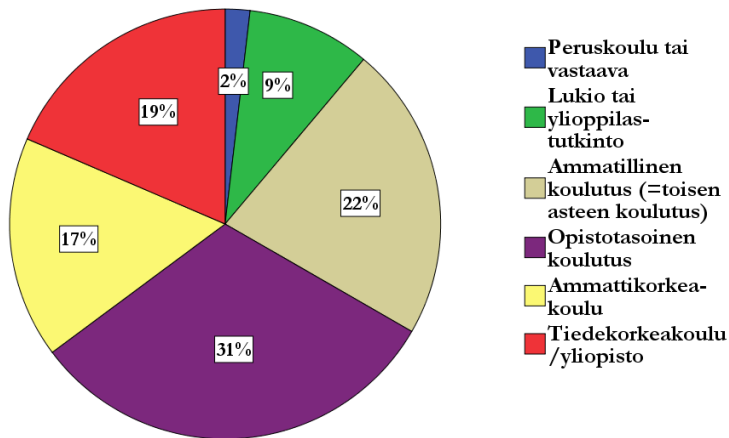
Kuvio 4. Yrittäjänäoloaika

Kysymykseen kuinka kauan olet ollut yrittäjänä, sai vastata puolen vuoden tarkkuudella. Vastaajista 42 prosenttia on suhteellisen uusia yrittäjiä. He ovat toimineet yrittäjänä korkeintaan neljä vuotta. Reilu neljännes (27 %) vastanneista on ollut yrittäjänä 10–14 vuotta. Yli 15 vuotta yrittäneiden osuus on selvästi pienempi. Vain yksi yrittäjä (2 %) on työskennellyt yrittäjänä 25–29 vuotta. (Kuvio 4.)

Taulukko 3. Tilikauden liikevaihto

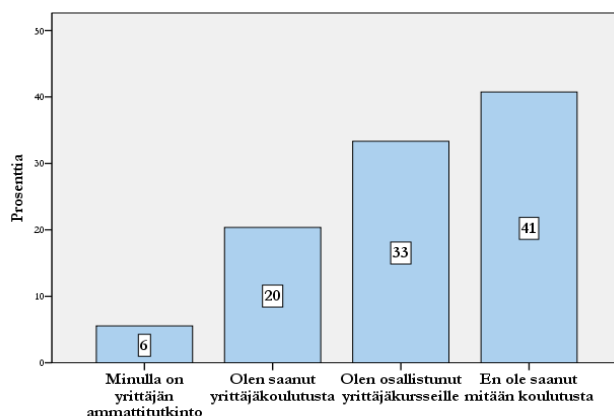
	Lukumäärä	Prosenttia
0 – 99 999	29	54
100 000 – 199 999	6	11
400 000 – 499 999	2	4
500 000 – 599 999	1	2
600 000 – 699 999	1	2
700 000 – 799 999	1	2
800 000 – 899 999	1	2
1 000 000 – tai yli	7	13
Vastaus puuttuu	6	11
<b>Yhteensä</b>	<b>54</b>	<b>100</b>

Yli puolet (54 %) yrittäjistä ilmoittaa tilikauden liikevaihdokseen alle 100.000 euroa. Yli miljoonan liikevaihto on 13 prosentilla yrittäjistä. Kysymykseen jätti vastaamatta 11 prosenttia. (Taulukko 3.)



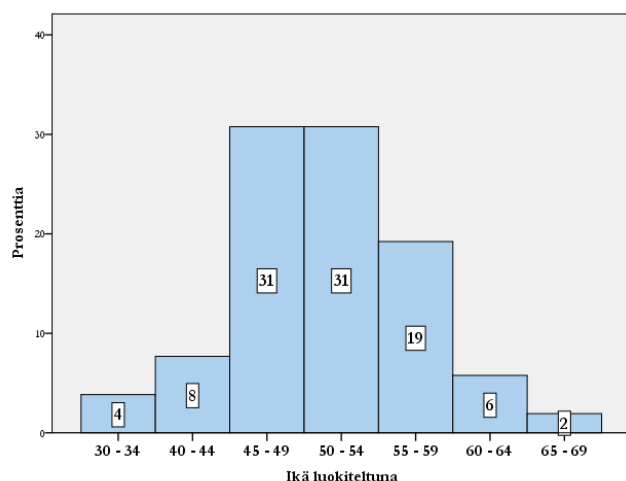
Kuvio 5. Ylin koulutus

Vantaan yrittäjänaiset ovat hyvin koulutettuja. Vastaajista 31 prosentilla on opistotasoinen koulutus ja 22 prosentilla ammatillinen toisen asteen tutkinto. Yliopisto- tai tiedekorkeakoulututkinnon on suorittanut 19 prosenttia ja melkein yhtä suuri osa ammattikorkeakoulututkinnon (17 %). (Kuvio 5.)



Kuvio 6. Yrittäjyyskoulutus

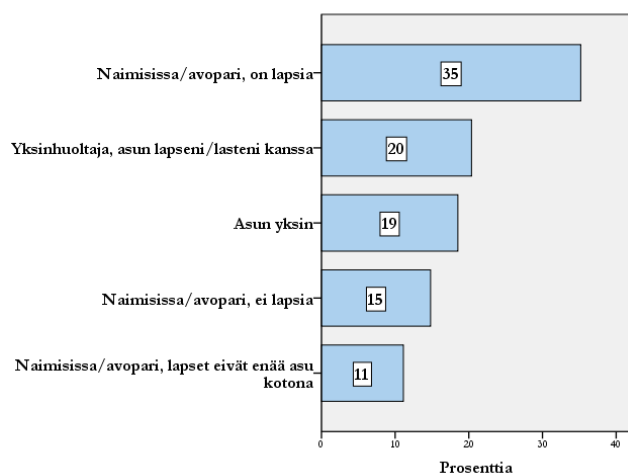
Yrittäjiltä kysyttiin myös, ovatko he saaneet koulutusta yrittäjänä toimimiseen. Alle puolet (41 %) vastaa, ettei ole saanut mitään koulutusta yrittäjyyteen. Yrittäjäkurseille on osallistunut kolmannes (33 %) ja 20 prosenttia ilmoittaa saaneensa muuta yrittäjäkoulutusta. Vastaajista kuusi prosenttia on suorittanut yrittäjän ammattitutkinnon. (Kuvio 6.)



Kuvio 7. Yrittäjien ikäjakauma

Yrittäjien ikä selvitettiin kysymällä syntymävuosi, joka vähennettiin vuodesta 2011. Saadut vastaukset luokiteltiin seitsemään ikäryhmään. Eniten yrittäjiä on ikäluokissa 45 – 49 – vuotiaat (31 %) ja 50 – 54 – vuotiaat (31 %). Kyselyyn ei tullut vastauksia alle 30-vuotiailta eikä 35 – 39 – vuotiailta yrittäjiltä. (Kuvio 7.)

Vastaajien keski-ikä on 50,8 vuotta.



Kuvio 8. Perhesuhteet

Kyselyssä haluttiin selvittää, kuinka perheen olemassaolo vaikuttaa yrittäjän työhyvinvointiin. Kyselyyn vastanneista yrittäjistä 35 prosenttia on naimisissa/avoliitossa ja heillä on kotona asuvia lapsia. Vastaajista viidesosa (20 %) ilmoittaa olevansa yksinhuoltajia. (Kuvio 8.)

Taulukko 4. Palkatun henkilökunnan määrä

	Lukumäärä	Prosenttia
Vastaus puuttuu	6	11
0	34	63
1 - 4	6	11
5 - 9	3	6
10 - 14	3	6
20 - 24	1	2
50 - 54	1	2
Yhteensä	54	100

Suurin osa (63 %) ilmoittaa toimivansa yksinyrittäjänä eli ei työllistä itsensä lisäksi palkattua työvoimaa. Kuusi yrittäjää (11 %) työllistää 1-4 henkilöä ja 5-9 työntekijää kolme yrittäjää (6 %). Yksi työnantajayrittäjä (2 %) ilmoittaa työllistävänsä 50–54 työntekijää ja yksi työnantaja (2 %) työllistää 20–24 työntekijää. (Taulukko 4.)

## 7.2 Työn mielekkyys

Taulukko 5. Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen

	Erittäin paljon	Melko paljon	Ei paljon eikä vähän	Melko vähän	Ei lainkaan
Työ yrittäjänä haittaa tehtäviäni kotona	8 % 4	17 % 9	27 % 14	33 % 17	15 % 8
Työ yrittäjänä vie aikaa, jota haluaisin viettää läheisteni kanssa	8 % 4	29 % 15	29 % 15	24 % 12	9 % 5
Työ yrittäjänä vie aikaa, jota haluaisin käyttää harrastuksiini	8 % 4	38 % 20	19 % 10	28 % 15	8 % 4
Tunnen itseni ylikuormittuneeksi tai ylityöllistyneeksi yritykseni vuoksi	6 % 3	15 % 8	30 % 16	30 % 16	19 % 10
Kotiasiat häiritsevät työtäni	2 % 1	4 % 2	22 % 11	43 % 22	29 % 15
Tunnen itseni ylikuormittuneeksi tai ylityöllistyneeksi kotiasioiden vuoksi	2 % 1	8 % 4	23 % 12	40 % 21	29 % 15

Työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista kysyttiin kuudella eri väittämällä. Neljässä väittämässä kysyttiin, kuinka paljon työ haittaa muuta elämää ja kahdessa väittämässä, kuinka paljon muu elämä haittaa yritystoimintaa. (Taulukko 5.)

Vastaajista 48 prosenttia ilmoittaa, että työ yrittäjänä haittaa tehtäviä kotona melko vähän tai ei lainkaan. Toisaalta neljännes (25 %) vastaajista on sitä mieltä, että yrittäjän työ haittaa tehtäviä kotona melko paljon tai erittäin paljon. (Taulukko 5.)

Yrittäjän työ vie aikaa läheisiltä erittäin paljon tai melko paljon 37 prosentin mielestä. Samaa aikaan kolmasosa (33 %) on sitä mieltä, että yrittäjän työ vie läheisiltä aikaa melko vähän tai ei lainkaan. (Taulukko 5.)

Yrittäjistä lähes puolet (46 %) on sitä mieltä, että työ vie aikaa harrastuksilta erittäin paljon tai melko paljon. Eriäviäkin mielipiteitä löytyy: 36 prosenttia vastaa, että se vie aikaa melko vähän tai ei lainkaan. (Taulukko 5.)

Yrityksen vuoksi itsensä tuntee ylikuormittuneeksi erittäin paljon tai melko paljon 21 prosenttia vastaajista. Lähes puolet (49 %) yrittäjistä kuitenkin vastaa, että he tuntevat itsensä melko vähän tai ei lainkaan ylikuormittuneeksi yrityksen vuoksi. (49 %). (Taulukko 5.)

Kotiasiat häiritsevät työtä melko vähän tai ei lainkaan 72 prosentin mielestä. Vain kuusi prosenttia vastaajista ilmoittaa, että kotiasiat häiritsevät työtä erittäin paljon tai melko paljon. (Taulukko 5.)

Kotiasioiden vuoksi itsensä ylikuormittuneeksi tuntee erittäin paljon tai melko paljon 10 prosenttia vastaajista. Ei lainkaan tai melko vähän ilmoittaa ylikuormitusta kotiasioiden vuoksi kokevansa 69 prosenttia vastaajista. (Taulukko 5.)

Taulukko 6. Työn kokeminen mielekkääksi

	Päivittäin	2-3 krt/ vko	1 krt/ vko	2-3 krt/ kk	1 krt/ kk	Muutama krt/vv	En lähes koskaan
Olen ylpeä työstäni	55 % 29	25 % 13	11 % 6	4 % 2	4 % 2	2 % 1	0 % 0
Lähden aamulla työhön mielelläni	69 % 37	26 % 14	2 % 1	0 % 0	0 % 0	4 % 2	0 % 0
Jaksan työskennellä pitkiä aikoja yhtäjaksoisesti	56 % 30	30 % 16	6 % 3	6 % 3	2 % 1	0 % 0	2 % 1
Työni on haastavaa	60 % 32	24 % 13	6 % 3	2 % 1	6 % 3	2 % 1	2 % 1
Työni inspiroi minua	58 % 31	20 % 11	11 % 6	7 % 4	0 % 0	2 % 1	2 % 1
Tunnen itseni energiseksi työskennellessäni	47 % 25	30 % 16	17 % 9	4 % 2	0 % 0	0 % 0	2 % 1
Tunnen työni merkitykselliseksi	72 % 39	15 % 8	6 % 3	4 % 2	2 % 1	0 % 0	2 % 1

Yli puolet (55 %) tutkimukseen osallistuneista yrittäjistä kokee ylpeyttä tekemästään työstä päivittäin. Useammin kuin kerran viikossa ylpeyttä kokee neljäsosa (25 %) ja kerran viikossa 11 %. (Taulukko 6.)

Suurin osa yrittäjistä (69 %) lähtee aamuisin työhön mielellään päivittäin. Reilu neljäsosa (26 %) lähtee mielellään 2-3 kertaa viikossa ja vain neljä prosenttia vastaajista ilmoittaa työhön lähtemisen olevan mieluista ainoastaan muutaman kerran vuodessa (Taulukko 6.)

Tässä tutkimuksessa ei erikseen kysytty yrittäjän työpäivän pituutta, mutta yli puolet (56 %) yrittäjistä ilmoittaa jaksavansa työskennellä pitkiä aikoja yhtäjaksoisesti päivittäin. Vajaa kolmasosa (30 %) työskentelee 2-3 kertaa viikossa pitkiä aikoja yhtäjaksoisesti ja kuusi prosenttia kerran viikossa. Yksi yrittäjä (2 %) ilmoittaa, ettei jaksa työskennellä pitkiä aikoja yhtäjaksoisesti lähes koskaan. (Taulukko 6.)

Päivittäin työnsä kokee haastavaksi 60 prosenttia vastaajista. Hieman vajaa neljäsosa (24 %) kokee työnsä haastavaksi 2-3 kertaa viikossa. Ei lähes koskaan tai vain muutaman kerran vuodessa työnsä kokee haastavaksi neljä prosenttia. (Taulukko 6.)

Työ inspiroi yli puolta (58 %) vastaajista päivittäin. Viidesosaa (20 %) työ inspiroi 2-3 kertaa viikossa. Neljä prosenttia (2 yrittäjää) ilmoittaa, että työ inspiroi vain muutaman kerran vuodessa tai ei lähes koskaan. (Taulukko 6.)

Vajaa puolet (47 %) tuntee työskennellessään itsensä energiseksi päivittäin. Kahdesta kolmeen kertaan viikossa energiaa tuntee vajaa kolmasosa (30 %) ja kerran viikossa melkein viidennes vastaajista (17 %). (Taulukko 6.)

Yli kaksi kolmasosaa (72 %) vastanneista tuntee työnsä merkitykselliseksi päivittäin. Kaksi tai kolme kertaa viikossa kokee työn merkityksellisyyden 15 prosenttia. Yksi yrittäjä (2 %) ei koe työtään merkitykselliseksi lähes koskaan. (Taulukko 6.)

### 7.3 Työn stressitekijät

Taulukko 7. Työssä stressiä aiheuttavat tekijät

	Erittäin paljon	Melko paljon	Ei paljon eikä vähän	Melko vähän	Ei lainkaan
Epävarmuus työn riittävydestä	9 % 5	22 % 12	17 % 9	37 % 20	15 % 8
Töitä on vaikea ennakoida	15 % 8	30 % 16	20 % 11	24 % 13	11 % 6
Yrityksen taloudellisen tilanteen epävarmuus	11 % 6	20 % 11	28 % 15	33 % 18	7 % 4
Tekemättömät työt	6 % 3	44 % 24	17 % 9	30 % 16	4 % 2
Omaan sairastumiseen liittyvät asiat	8 % 4	21 % 11	45 % 24	19 % 10	8 % 4
Sairaalan lapsen hoitoon liittyvät asiat	2 % 1	4 % 2	8 % 4	19 % 10	68 % 36
Työntekijöiden sairauspoissaolot	8 % 4	4 % 2	10 % 5	13 % 7	65 % 34
Työntekijöiden äitiys- ja vanhempainvapaat	6 % 3	2 % 1	8 % 4	6 % 3	79 % 41

Epävarmuus työn riittävydestä aiheuttaa stressiä erittäin paljon tai melko paljon 31 prosentille vastaajista. Yrittäjistä 52 prosenttia vastaa, että epävarmuus työn riittävydestä stressaa melko vähän tai ei lainkaan. (Taulukko 7.)

Yrittäjän pitäisi pystyä myös ennakoimaan töitensä. Töiden ennakoiminen on kuitenkin usein vaikeaa, ja se aiheuttaakin stressiä erittäin paljon tai melko paljon 45 prosentille vastaajista. Toisaalta 35 prosenttia ilmoittaa, että töiden ennakoimisen vaikeus aiheuttaa paineita melko vähän tai ei lainkaan. (Taulukko 7.)

Yrityksen taloudellisen tilanteen epävarmuus vaikuttaa yrittäjään erittäin paljon tai melko paljon 31 prosentin mielestä. Kuitenkin 40 prosenttia yrittäjistä vastaa, että se aiheuttaa stressiä melko vähän tai ei lainkaan. (Taulukko 7.)



Tekemättömät työt aiheuttavat stressiä erittäin paljon tai melko paljon puolelle (50 %) vastanneista. Melko vähän tekemättömistä töistä tuntee stressiä vajaa kolmannes (30 %). (Taulukko 7.)

Oma sairastuminen huolettaa erittäin paljon tai melko paljon 30 prosenttia yrittäjistä. Vajaa viidesosa (19 %) ilmoittaa tuntevansa stressiä omasta sairastumisestaan melko vähän. (Taulukko 7.)

Sairastuneen lapsen hoitaminen ei näyttäisi olevan suuri stressitekijä. Vastaajista 68 prosenttia ilmoittaa, ettei sairaan lapsen hoito aiheuta paineita lainkaan ja vajaa viidesosa (19 %) on sitä mieltä, että se stressaa melko vähän. (Taulukko 7.)

Työntekijöiden sairauspoissaolot eivät aiheuta paineita lainkaan 65 prosentille vastaajista. Tässä kohdin on hyvä muistaa, että suurin osa (67 %) tähän tutkimukseen vastanneista yrittäjistä ilmoittaa olevansa yksinyrittäjiä. Työntekijöiden sairauspoissaolot aiheuttavat stressiä erittäin paljon tai melko paljon 12 prosenttia vastaajista. (Taulukko 7.)

Työntekijöiden äitiys- ja vanhempainvapaat eivät aiheuta stressiä lainkaan 79 prosentille vastaajista. Vain 3 yrittäjää (6 %) ilmoittaa niiden aiheuttavan stressiä erittäin paljon ja yksi yrittäjä (2 %) melko paljon. (Taulukko 7.)

## 7.4 Yrittäjän terveydentila

Taulukko 8. Yrittäjän tämän hetkinen terveydentila (oma arvio)

	Lukumäärä	Prosenttia
Erinomainen	12	22
Hyvä	30	56
Tyydyttävä	11	20
Välttävä	1	2
Yhteensä	54	100

Runsa viidennes vastanneista (22 %) arvioi tämän hetkisen terveydentilansa erinomaiseksi ja yli puolet (56 %) hyväksi. (Taulukko 8.)

Taulukko 9. Yrittäjän omien sairaanaolopäivien määrä viimeisen vuoden aikana

	Lukumäärä	Prosenttia
0	26	48
1 - 4	10	19
5 - 9	7	13
10 - 14	3	6
15 - 19	1	2
20 - 24	2	4
30 - 34	3	6
40 - 44	1	2
70 - 74	1	2
Yhteensä	54	100

Yrittäjiltä kysyttiin, kuinka monta päivää he ovat olleet sairaana viimeisen vuoden aikana. Melkein puolet (48 %) ilmoittaa, etteivät he ole sairastaneet lainkaan. Korkeintaan neljä päivää ilmoittaa sairastaneensa noin viidesosa (19 %) ja reilu kymmenesosa (13 %) on sairastanut yli viisi mutta alle kymmenen päivää. Noin kuukauden (30–34 päivää) on sairastanut 3 yrittäjää (6 %). Yksi vastaaja (2 %) ilmoittaa sairastaneensa yli 70 päivää viimeisen vuoden aikana. (Taulukko 9.)

Taulukko 10. Yrittäjän omat sairauslomapäivät viimeisen vuoden aikana

	Lukumäärä	Prosenttia
0	38	70
1 - 4	6	11
5 - 9	3	6
10 - 14	3	6
15 - 19	2	4
20 - 24	1	2
50 - 54	1	2
Yhteensä	54	100

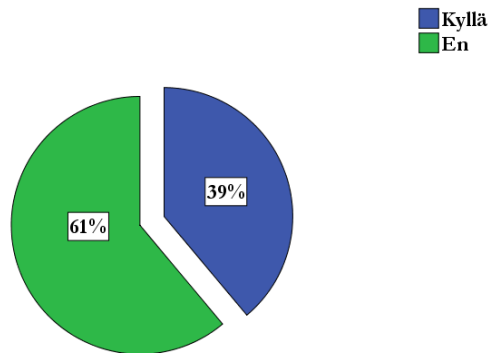
Tutkimuksessa haluttiin myös selvittää, kuinka paljon yrittäjät ovat olleet sairauslomalla viimeisen vuoden aikana. Yli kaksi kolmasosaa (70 %) vastaajista ilmoittaa, etteivät he ole olleet sairauslomalla yhtään päivää. Korkeintaan neljän päivän sairausloman on pitänyt 11 prosenttia vastaajista. Yksi yrittäjä vastaa olleensa sairauslomalla 20 – 24 päivää ja yksi yrittäjä 50 – 54 päivää. (Taulukko 10.)

Taulukko 11. Miten tyypillisesti järjestät työsi oman sairauslomasi aikana?

	Lukumäärä	Prosenttia
En ole ollut sairauslomalla	27	50
Minulla on ollut sijainen/ Olen palkannut itselleni sijaisen	3	6
Työntekijät ovat huolehtineet työstäni	6	11
Työtehtävät ovat odottaneet työhön paluutani	12	22
Yritys on ollut suljettuna sairausloman ajan	3	6
Yhteensä	54	100

Puolet (50 %) kyselyyn vastanneista on välttynyt sairauslomalta. Yrittäjistä kuusi prosenttia kertoo palkanneensa itselleen sijaisen sairausloman ajaksi. Kuudella yrittäjällä (11 %) muut työntekijät ovat huolehtineet työnantajansa tehtävistä sairausloman aikana. Reilu viidennes (22 %) ilmoittaa, että työtehtävät odottavat työhön paluuta. (Taulukko 11.)

Kuvio 9. Oletko järjestänyt itsellesi työterveyshuollon?



Reilusti yli puolet (61 %) kysymykseen vastanneista ei ole järjestänyt itselleen työterveyshuoltoa. (Kuvio 9.)

Niiltä, jotka vastasivat kysymykseen kyllä, kysyttiin, miten he ovat työterveyshuollon järjestäneet. Neljä vastanneista ilmoittaa hoitaneensa työterveyshuollon järjestämisen ottamalla vakuutuksen, neljä yrittäjää on tehnyt sopimuksen yksityisen lääkäriaseman kanssa. Muutama kertoo käyvänsä lääkärissä tarvittaessa ja muutama käy säännöllisessä vuositarkastuksessa. Yksi vastaajista ilmoittaa, että työterveyshuollon järjestäminen on osoittautunut pienelle yritykselle liian byrokraattiseksi.

Taulukko 12. Viimeisen 2 vuoden aikana esiintyneet stressioireet

	Päivittäin	2-3 krt/ vko	1 krt/ vko	2-3 krt/ kk	1 krt/ kk	Muutama krt/ vv	En lähes koskaan
Hermostuneisuus, ärtyisyys	0 % 0	15 % 8	19 % 10	23 % 12	19 % 10	11 % 6	13 % 7
Nukahtamisvaikeudet	2 % 1	6 % 3	7 % 4	15 % 8	15 % 8	24 % 13	31 % 17
Herääminen kesken unien	2 % 1	23 % 12	9 % 5	20 % 11	13 % 7	15 % 8	17 % 9
Kykenemättömyys rentoutua	0 % 0	6 % 3	11 % 6	11 % 6	13 % 7	31 % 17	28 % 15
Tunne siitä, että kaikki käy yli voimien	2 % 1	7 % 4	4 % 2	11 % 6	4 % 2	36 % 19	37 % 20
Väsymys, voimattomuus	2 % 1	11 % 6	0 % 0	15 % 8	11 % 6	43 % 23	19 % 10
Ylirasittuneisuus	2 % 1	9 % 5	6 % 3	13 % 7	9 % 5	33 % 18	28 % 15

Kahdesta kolmeen kertaan viikossa hermostuneisuutta ja ärtyisyyttä tuntee kokevansa 15 prosenttia vastanneista. Reilu viidesosa (23 %) hermostuu tai ärsyyntyy kahdesta kolmeen kertaan kuukaudessa. (Taulukko 12.)

Vajaa kolmannes (31 %) kyselyyn vastanneista yrittäjistä ilmoittaa, ettei kärsi nukahtamisvaikeuksista lähes koskaan. Muutaman kerran vuodessa nukahtamisvaikeuksista kärsii vajaa neljännes (24 %). (Taulukko 12.)

Herääminen kesken unien vaivaa reilua viidesosaa (23 %) vastaajista kahdesta kolmeen kertaan viikossa. Päivittäin herää kesken uniensa vain yksi vastaaja (2 %). Lähes viidesosa (17 %) vastanneista ilmoittaa, ettei herää kesken uniensa lähes koskaan. (Taulukko 12.)

Kyselyyn vastanneet yrittäjät kykenevät rentoutumaan suhteellisen hyvin. Kun yrittäjiltä kysyttiin, kuinka usein he tuntevat olevansa kykenemättömiä rentoutumaan, 28 prosenttia vastaajista ilmoittaa, ettei koe tällaista stressioiretta lähes koskaan. Kuudelle yrittäjälle (11 %) rentoutuminen on vaikeaa 2-3 kertaa kuukaudessa. (Taulukko 12.)

Tunnetta siitä, että kaikki käy yli voimien, potee vain yksi vastaaja päivittäin (2 %). Muutaman kerran vuodessa tunne vaivaa 36 prosenttia vastaajista. Peräti 37 prosenttia yrittäjästä vastaa, etteivät he koe lähes koskaan kaiken käyvän yli voimien. (Taulukko 12.)

Vajaa puolet vastaajista (43 %) kokee väsymystä ja voimattomuutta muutaman kerran vuodessa. Noin viidesosa (19 %) ilmoittaa, ettei tunne väsymystä ja voimattomuutta lähes koskaan. (Taulukko 12.)

Ylirasittuneeksi kyselyyn vastanneet eivät itseään juuri tunne. Yrittäjistä 28 prosenttia vastaa, ettei tunne ylirasittuneisuutta lähes koskaan ja kolmasosa (33 %) vain muutaman kerran vuodessa. (Taulukko 12.)

Taulukko 13. Työjärjestelyt yrittäjän oman äitiys-/vanhempainloman aikana

	Lukumäärä	Prosenttia
En ole ollut äitiys-/vanhempainvapaalla	48	89
Minulla on ollut sijainen/ Olen palkannut itselleni sijaisen	1	2
Työntekijät ovat huolehtineet työstäni	1	2
Työtehtävät ovat odottaneet työhön paluutani	1	2
Yritys on ollut suljettuna äitiys-/vanhempainloman ajan	1	2
Vastaus puuttuu	2	4
<b>Yhteensä</b>	<b>54</b>	<b>100</b>

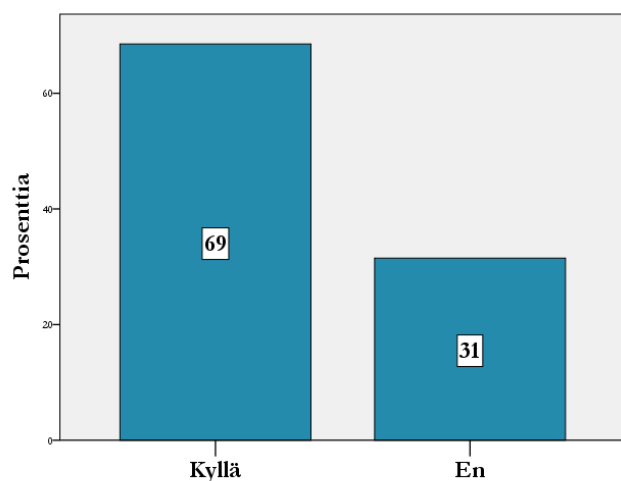
Suurin osa (89 %) vastaajista ilmoittaa, ettei ole ollut yritystoimintansa aikana äitiys- tai vanhempainlomalla. Yksi vastaaja (2 %) oli palkannut itsellensä sijaisen äitiys-/vanhempainloman ajaksi, yhdellä yrittäjällä (2 %) työntekijät olivat huolehtineet työtehtävistä. Yksi yrittäjä (2 %) oli sulkenut yrityksensä äitiys-/vanhempainloman ajaksi. (Taulukko 13.)

Taulukko 14. Työjärjestelyt yrittäjän oman alle 10-vuotiaan lapsen sairastuessa

	Lukumäärä	Prosenttia
Ei ole koskenut minua	42	78
Olen järjestänyt lapselle hoitajan kotiin	2	4
Olen jäänyt itse hoitamaan lastani	2	4
Olen hoitanut lasta työni ohessa	6	11
Vastaus puuttuu	2	4
<b>Yhteensä</b>	<b>54</b>	<b>100</b>

Vastaajista 78 prosenttia ilmoittaa, että työjärjestelyt oman alle 10-vuotiaan sairaan lapsen hoitamiseksi ei ole koskenut heitä itseään. Kaksi vastaajaa (4 %) on järjestänyt lapselle hoitajan kotiin ja kaksi (4 %) on jäänyt itse hoitamaan lastansa. (Taulukko 14.)

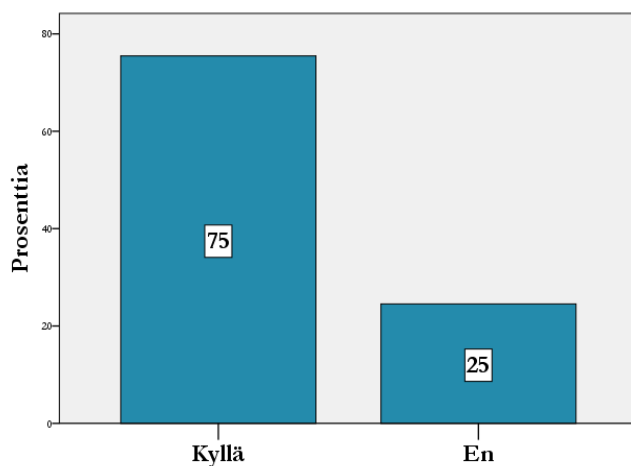
## 7.5 Yrittäjän keinot hyvinvoinnin ylläpitämiseksi



Kuvio 10. Ehditkö harrastaa säännöllisesti liikuntaa?

(vähintään puoli tuntia 2-3 kertaa viikossa)

Yli kaksi kolmasosaa (69 %) vastaajista ilmoittaa ehtivänsä liikkua säännöllisesti vähintään puoli tuntia kerrallaan 2-3 kertaa viikossa. Kuitenkin melkein kolmasosa (31 %) vastaa, että liikuntaan ei jää tarpeeksi aikaa. (Kuvio10.)



Kuvio 11. Syötkö päivittäin monipuolisesti ja säännöllisesti?

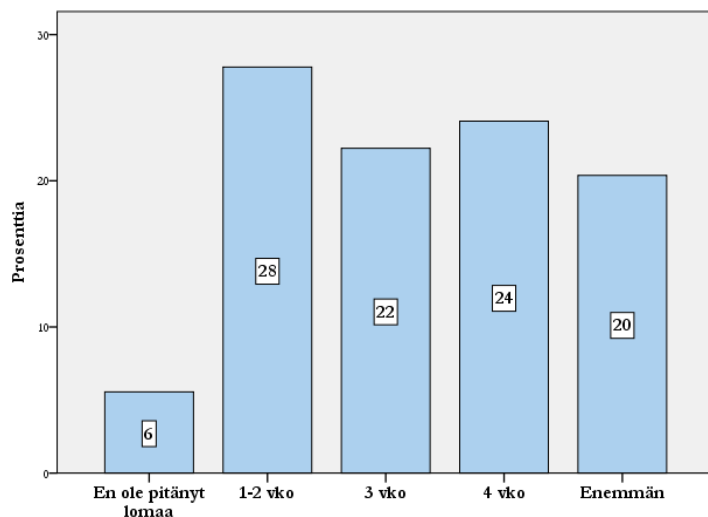
Vastaajista 75 prosenttia syö monipuolisen aterian päivittäin. Neljäsosa (25 %) ei syystä tai toisesta ruokaile säännöllisesti ja monipuolisesti. (Kuvio 11.)

Taulukko 15. Kuinka monta tuntia yössä nuket keskimäärin?

Tuntia	Lukumäärä	Prosenttia
6,0	9	17
6,5	4	7
7,0	22	41
7,5	5	9
8,0	14	26
Yhteensä	54	100

Vastaajista 41 prosenttia nukkuu yössä keskimäärin seitsemän tuntia. Reilu neljännes (26 %) ilmoittaa nukkuvansa kahdeksan tuntia yössä. (Taulukko 15.)





Kuvio 12. Oletko pitänyt lomaa viimeisen 12 kuukauden aikana?

Tutkimukseen vastanneet naisyrittäjät huolehtivat loman pitämisestä pääsääntöisesti hyvin. Vähintään kaksi viikkoa lomaa on pitänyt 28 prosenttia vastaajista ja lähes neljäsosa (24 %) on järjestänyt itselleen neljän viikon loman. (Kuvio 12.)

## 7.6 Tulevaisuus yrittäjänä

Taulukko 16. Millaisena koet tulevaisuutesi yrittäjänä?

	Lukumäärä	Prosenttia
Erittäin hyvä	15	28
Hyvä	23	43
Ei hyvä eikä huono	16	30
Huono	0	0
<b>Yhteensä</b>	<b>54</b>	<b>100</b>

Tulevaisuutensa yrittäjänä kokee erittäin hyväksi 28 prosenttia vastanneista. Hyvänä tulevaisuuden näkee lähes puolet (43 %). (Taulukko 16.)

Taulukko 17. Oletko miettinyt, mikä yrityksesi tila on viiden vuoden kuluttua?

	Lukumäärä	Prosenttia
Olen laajentanut yritystoimintaani	18	33
Olen palkannut uusia työntekijöitä	7	13
Yritystoimintani on ennallaan	18	33
Olen supistanut yritystoimintaani	3	6
Olen myynyt yritys-toimintani toiselle	2	4
Olen todennäköisesti lopettanut nykyisen yritys-toimintani	3	6
En ole ajatellut tulevaisuutta	3	6
<b>Yhteensä</b>	<b>54</b>	<b>100</b>

Vastaajia pyydettiin arvioimaan yrityksensä tilaa viiden vuoden kuluttua. Kolmannes (33 %) uskoo laajentaneensa yritystoimintaa ja toisaalta kolmannes (33 %) arvioi yritystoiminnan pysyneen ennallaan. Uusia työntekijöitä uskoo palkanneensa 13 prosenttia vastaajista. Nykyisen yritystoiminnan arvelee lopettaneensa kolme yrittäjää (6 %). (Taulukko 17.)

Taulukko 18.

Oletko harkinnut työkyvyttömyyseläkkeen tai jonkin muun eläkkeen hakemista?

	Lukumäärä	Prosenttia
En ole harkinnut eläkkeen hakemista	46	85
Eläkkeen hakeminen on käväissyt mielessäni	4	7
Olen harkinnut vakavasti eläkkeen hakemista	2	4
Olen hakenut eläkettä	2	4
Yhteensä	54	100

Vastaajista 85 prosenttia ilmoittaa, ettei ole harkinnut työkyvyttömyyseläkkeen tai min-  
kään muun eläkkeen hakemista. Vain neljällä yrittäjällä (7 %) eläkkeen hakeminen on käy-  
nyt mielessä ja kaksi yrittäjää (4 %) on harkinnut vakavasti eläkkeen hakemista.

(Taulukko 18.)

## 7.7 Yrittäjän työssä jaksaminen

Taulukko 19. Mitkä asiat auttaisivat Sinua jaksamaan työssäsi paremmin?

	Erittäin paljon	Melko paljon	Ei vähän eikä paljon	Melko vähän	Ei lainkaan
Parempi työilmapiiri	21 % 11	11 % 6	30 % 16	11 % 6	26 % 14
Rahoituksen järjestyminen helpommin	20 % 11	20 % 11	22 % 12	6 % 3	31 % 17
Mahdollisuus päästä kuntoutukseen	9 % 5	21 % 11	30 % 16	11 % 6	28 % 15
Parempi ammattitaito	15 % 8	15 % 8	32 % 17	23 % 12	15 % 8
Parempi yritystoiminnan osaaminen	11 % 6	20 % 11	31 % 17	13 % 7	24 % 13
Työterveyshuoltopalvelut	9 % 5	13 % 7	38 % 20	17 % 9	23 % 12
Mahdollisuus saada tarvittaessa apua työhön, esimerkiksi sijainen	17 % 9	23 % 12	25 % 13	15 % 8	19 % 10
Mahdollisuus työstä irtautumiseen ja lepoon	19 % 10	43 % 23	28 % 15	6 % 3	6 % 3
Yrittäjäjärjestöjen tms. verkostoitumisen kautta mahdollisuus vertaistukeen ja vuorovaikutukseen	13 % 7	29 % 15	38 % 20	12 % 6	8 % 4
Mahdollisuus itseni/yrityksen toiminnan kehittämiseen	30 % 16	40 % 21	15 % 8	13 % 7	2 % 1

Vastaajista 70 prosenttia ilmoittaa, että mahdollisuus itsensä tai yrityksen kehittämiseen auttaisi työssä jaksamisessa erittäin paljon tai melko paljon. Vertaistuki ja vuorovaikutus esim. verkostoitumisen kautta nähdään tärkeäksi: 42 prosenttia vastaajista arvioi, että se auttaisi erittäin paljon tai melko paljon. Samaan aikaan kuitenkin 30 prosenttia vastaajista ilmoittaa, että vertaistuki vaikuttaisi työssä jaksamiseen melko vähän tai ei lainkaan. Mahdollisuus saada tarvittaessa apua auttaisi erittäin paljon tai melko paljon 40 prosentin mielestä. Kuitenkin 33 prosenttia arvioi, että sijaisen saaminen auttaisi melko vähän tai ei lainkaan. (Taulukko 19.)

Kysymyslomakkeessa vastaajille esiteltiin lyhyesti, mitä yrittäjien sijaispalvelulla tarkoitetaan. Yrittäjiltä kysyttiin, ovatko he itse käyttäneet yrittäjille tarkoitettuja sijaispalveluja. Kukaan vastanneista ei ilmoita käyttäneensä sijaispalveluja. (Taulukko 20.)

Taulukko 20. Oletko käyttänyt yrittäjille tarkoitettuja sijaispalveluja?

	Lukumäärä	Prosenttia
Kyllä	0	0
En	52	96
Vastaus puuttuu	2	4
Yhteensä	54	100

Taulukko 21. Mistä olet saanut tukea yrittäjyyteen liittyvissä kysymyksissä?

	Vastaukset		
	Lukumäärä	Prosenttia kaikista vastauksista	Prosenttia kaikista vastaajista
Toiselta yrittäjältä	38	42	73
Naisyrittäjyys- keskukselta	4	4	8
TE-keskukselta	3	3	6
Perheeltäni	28	31	54
Muualta, mistä	18	20	35
Yhteensä	91	100	176

Kaikista vastaajista 73 prosenttia ilmoittaa, että toinen yrittäjä on yrittäjän tärkein tuki. Myös oma perhe koetaan tärkeäksi tueksi; 54 prosenttia ilmoittaa saaneensa tukea yrittäjyyteen omalta perheeltään. (Taulukko 21.)

## 7.8 Avoimet kysymykset

Kysymykseen Mikä on parasta yrittäjyydessä vastasi 51 yrittäjää. Jokaisessa vastauksessa korostuu oma vapaus. Yrittäjä on oman itsensä herra, joka saa työskennellä itsenäisesti ja tavalla, jonka itselleen parhaaksi kokee. Vapaus tuo myös vastuuta, mutta yrittäjä on työstään vastuussa omalle itselleen. Muutama vastaaja kertoo, että aikaisemmin tekemässään palkkatyössä joutui helposti kantamaan vastuuta myös toisten (tekemättömästä) työstä. Yksi syy ryhtyä yrittäjäksi oli halu hypätä pois oravanpyörästä. Vastauksista on luettavissa, että nämä yrittäjänaiset kokevat saaneensa ajankäytön ja elämän omaan haltuunsa, kukaan toinen ei tule sanomaan, miten ja mihin aikasi käytät.

Yrittäjiltä kysyttiin myös keinoja, millä he huolehtivat omasta hyvinvoinnistaan ja jaksamisestaan. Liikunta muodossa tai toisessa on useimmille yrittäjille tärkeä keino pitää huolta itsestään. Riittävä lepo, säännölliset yöunet ja hyvä ravinto tulevat esille monessa vastauksessa. Yleinen käsitys on, että yrittäjä ei ehdi lomailla. Nämä yrittäjät kertovat pitävänsä lomaa säännöllisesti. Pidennetyt viikonloput ovat monelle keino irtautua arjesta. Ylipääntänsä keskittyminen johonkin ihan muuhun kuin varsinaiseen työhön tuntuu toimivan yhtä hyvin yrittäjillä kuin palkkatyöntekijöillä. Yksi yrittäjä tunnustaa, että huolehtii omasta hyvinvoinnistaan erittäin huonosti, mutta ei erittele tarkemmin syytä, miksi näin. Eräs toinen yrittäjä kertoo, että keino huolehtia omasta hyvinvoinnistaan, on nauttia omasta työstään. Useammastakin vastauksesta ilmenee, että yrittäjänaiset haluavat ja uskaltavat hemmotella itseään, kukin omalla tavallaan. Rivien välistä voi tulkita, että nämä naiset nauttivat elämästä ja yrittäjyydestä.

Vantaan yrittäjänaiset ry järjestää jäsenistölleen koulutus- ja virkistystoimintaa. Työhyvinvointitutkimukseen liitettiin loppuun kysymys, millaista toimintaa jäsenet toivovat yhdistykseltä tulevaisuudessa. Yritysvierailut erilaisiin yrityksiin ovat monen jäsenen toive. Osaamisen jakaminen ja verkostoituminen koetaan tärkeiksi, sillä moni yrittäjä toimii arjessa yksin. Eriaiheisia koulutustilaisuuksia ja ns. tietoisuuksia toivotaan yleisesti. Monessa vastauksessa toistuvat yhteiset retket ja hemmotteluillat.

## 7.9 Tutkimustulosten yhteenveto

Työhyvinvointikyselyyn vastanneista yksinyrittäjinä toimii 67 prosenttia ja työnantajayrittäjinä 22 prosenttia. (Taulukko 2.) Yksinyrittäjistä 40 prosenttia toimii kauneus- ja terveyspalvelujen alalla ja liike-elämän palveluissa 34 prosenttia. Työnantajayrittäjät jakautuvat kolmelle toimialalle tasaisesti: kuljetus, varastointi ja tietoliikenne (25 %), liike-elämän palvelut (25 %), kauneus- ja terveyspalvelut (25 %). Loput työnantajayrittäjistä toimivat siivous- ja kodinhoitopalvelujen alalla sekä vähittäis- ja tukkukaupassa. (Liite 3.)

Kyselyyn vastanneiden yrittäjänäisten keski-ikä on 50,8 vuotta. Yrittäjänäoloaika vaihtelee, mutta keskimäärin se on 3,4 vuotta (hajonta 1,798), eli kyselyyn vastasivat melkoisen tuoreet yrittäjät, jotka ovat iältään reilusti aikuisia. (Liite 4.) Vuosina 2008 – 2009 tehdyssä valtakunnallisessa yrittäjänäisten työhyvinvointitutkimuksessa vastaajien keski-ikä oli 47,5 vuotta ja yrittäjäkokemusta heillä oli keskimäärin 12,4 vuotta. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2010.)

Tutkimuksessa ei erikseen kysytty yrittäjän työpäivän pituutta, mutta kysyttiin, kuinka usein yrittäjä jaksaa työskennellä pitkiä aikoja yhtäjaksoisesti. Nuorimmasta ikäluokasta eli 30–34 –vuotiaista kaikki (100 %) ilmoittavat jaksavansa työskennellä pitkiä aikoja yhtäjaksoisesti päivittäin. Toisaalta ikäluokassa 55–59 –vuotiaat 60 prosenttia ja ikäluokassa 60–64 –vuotiaat 67 prosenttia yrittäjistä jaksaa edelleen työskennellä pitkiä aikoja päivittäin. (Liite 5.)

Nuorimmat yrittäjät (30–34 –vuotiaat) näkevät tulevaisuutensa yrittäjänä hyvänä (100 %). Erittäin hyvänä yrittäjätulevaisuuden näkevät hieman vanhemmat ikäluokat: 50–54 –vuotiaista 33 prosenttia ja 55–59 –vuotiaista 50 prosenttia arvioi tulevaisuutensa yrittäjänä erittäin valoisaksi. (Liite 6.)

Tukku- ja vähittäiskaupan yrittäjistä 67 prosenttia arvioi laajentavansa toimintaa ja kuljetus-, varastointi- ja tietoliikenneyrittäjistä 50 prosenttia. Yritystoiminnan ennallaan säilymiseen luottavat mm. koulutuspalvelujen yrittäjät (67 %) ja kauneus- ja terveyspalvelujen yrittäjät (45 %). (Liite 7.)

Tukku- ja vähittäiskaupan yrittäjistä 33 prosenttia sekä siivous- ja kodinhoitopalvelujen yrittäjistä 33 prosenttia uskoo palkkaavansa lisää työvoimaa lähimmän viiden vuoden aikana. (Liite 7).

Yksinyrittäjistä 33 prosenttia arvioi laajentavansa liiketoimintaa ja yritystoiminnan ennustaa säilyvän ennallaan 39 prosenttia. Työnantajayrittäjistä 50 prosenttia arvioi palkkaavansa lisähenkilökuntaa ja 33 prosenttia uskoo liiketoiminnan laajenemiseen. (Liite 8.)

Rauramon (2008) mukaan työhyvinvointiin vaikuttaa hyvin paljon se, tunteeo ihminen työnsä merkitykselliseksi. Tämän kyselyn tulokset osoittavat, että mitä useammin yrittäjä kokee työnsä merkitykselliseksi sitä paremmin hän voi työssään. Työnsä merkitykselliseksi tunteva yrittäjä on ylpeä työstään ( $r=0,579$ ,  $p=0,000$ ), lähtee aamuisin työhön mielellään ( $r=0,349$ ,  $p=0,010$ ), jaksaa työskennellä pitkiä aikoja yhtäjaksoisesti ( $r=0,403$ ,  $p=0,003$ ) ja voi tuntea itsensä energiseksi työskennellessään ( $r=0,574$ ,  $p=0,000$ ). Työn merkityksellisuuden tuntemisella on myös negatiivinen lineaarinen vaikutus: mitä merkityksellisemmältä työ tuntuu, sitä vähemmän tai lievempiä stressioireita esiintyy: (Liite 9.)

- hermostuneisuutta, ärtyisyyttä ( $r=-0,481$ ,  $p=0,000$ )
- kykenemättömyyttä rentoutua ( $r=-0,337$ ,  $p=0,13$ )
- tunnetta siitä, että kaikki käy yli voimien ( $r=-0,272$ ,  $p=0,046$ )
- väsymystä, voimattomuutta ( $r=-0,269$ ,  $p=0,049$ ).

Yrittäjänä 5-9 vuotta toimineista naisista 75 prosenttia tuntee työstään ylpeyttä päivittäin. Ylpeys omasta työstä säilyy, sillä 10–14 –vuotta yritystoimintaa harjoittaneista 71 prosenttia ilmoittaa olevansa päivittäin ylpeä omasta ammatistaan ja 15–19 vuotta yrittäneistä peräti 100 prosenttia. Yrittäjä, joka onnistuu kokemaan ylpeyttä työstään, jaksaa työskennellä pitkiä aikoja yhtäjaksoisesti ( $r=0,438$ ,  $p=0,001$ ). Hän myös tuntee itsensä energiseksi työskennellessään ( $r=0,637$ ,  $p=0,000$ ) ja työ tuntuu merkitykselliseltä ( $r=0,579$ ,  $p=0,000$ ). Mitä enemmän yrittäjä tuntee ylpeyttä työstään, sitä pidempään hän jaksaa työskennellä yhtäjaksoisesti, sitä energisemmäksi hän tuntee itsensä työskennellessään ja sitä merkityksellisemmältä työ tuntuu. Ylpeyden kokeminen omasta työstä vaikuttaa myös toisin päin.



Mitä enemmän yrittäjä voi kokea ylpeyttä työstään, sitä vähemmän hän tuntee ylikuormittuvansa kotiasioiden vuoksi ( $r=-0,309$ ,  $p=0,26$ ). (Liite 10.)

Ilmarisen mukaan eläkeajatuksot ovat vähäiset silloin, kun työ koetaan sopivan haasteelliseksi ja mielekkääksi. Vantaalaisista yrittäjänaisista vain pieni osa (8 %) ilmoittaa hakenneensa eläkettä tai harkinneensa vakavasti eläkkeen hakemista. Eläkettä harkinneet tai sitä hakenneet eivät ole vanhimpien ikäluokkien edustajia. Ikäluokasta 50 - 54 – vuotiaat eläkettä on hakenut 13 prosenttia kysymykseen vastanneista ja ikäluokassa 45 - 49 – vuotiaat yksi yrittäjä (6 %) harkitsee vakavasti eläkkeen hakemista. (Liite 11.)

Työn ja vapaa-ajan yhdistäminen näyttäisi onnistuvan Vantaan yrittäjänaisilta kohtalaisen hyvin. Eniten työ vie aikaa harrastuksilta (ka 3,09) ja toisaalta myös läheisiltä (ka 3,02). Kotiasiat häiritsevät työtä kohtuullisen vähän (ka 2,06, hajonta 0,925). Yrittäjät eivät myöskään tunne itseään ylikuormittuneeksi tai ylityöllistyneeksi kotiasioiden vuoksi erityisen paljoa (ka 2,15, hajonta 0,988). (Liite 12.)

Työhön lähteminen on aamulla mieluisaa (ka 6,52) ja yrittäjät tuntevat työnsä merkitykselliseksi (ka 6,43). Lisäksi työ koetaan haastavaksi (ka 6,20) ja voimia riittää pitkään yhtäjaksoiseen työskentelyyn (ka 6,20). (Liite 13.)

Eniten stressiä aiheuttavat tekemättömät työt (ka 3,19) sekä töiden ennakoimisen vaikeus (ka 3,13). Myös omaan sairastumiseen liittyvät asiat koetaan paineita aiheuttaviksi (ka 3,02). Sitä vastoin työntekijöiden äitiys- ja vanhempainlomat tai sairauslomat eivät ole päällimmäinen stressin aiheuttaja, mikä selittyy pitkälti sillä, että suurin osa vastaajista on yksinyrittäjiä. Koetuista stressioireista yleisin on hermostuneisuus ja ärtyneisyys (ka 3,68). Melkein yhtä yleistä on herääminen kesken unien (ka 3,66). (Liite 14.)

Tekemättömät työt aiheuttavat väsymystä ja voimattomuutta ( $r=0,341$ ,  $p=0,12$ ) sekä yllärasittuneisuutta ( $r=0,390$ ,  $p=0,04$ ). (Liite 15.)

Yrittäjät arvioivat terveydentilansa melkoisen hyväksi (ka 3,98, hajonta 0,714). Viimeisen vuoden aikana yrittäjät ovat sairastaneet varsin vähän, vaikka keskiarvon perusteella voisi olettaa sairauspäiviä olleen reilut 6,7 päivää. Keskiarvoa nostaa kuitenkin yhden yrittäjän pitkä sairaus, joten tässä tapauksessa moodi (0) kuvaa luotettavammin yrittäjien sairaste-

lua. Vastaavasti sairauslomien määrä on ollut vähäinen (moodi 0), vaikka keskiarvo on 3,24 päivää. Jälleen yksi pitkä sairausloma kasvattaa keskiarvoa. (Liite 16.)

Nuorimmat yrittäjät (30–34 –vuotiaat) arvioivat terveytensä hyväksi tai erinomaiseksi (100 %). Tyydyttäväksi terveydentilansa arvioivia löytyi nuorinta ikäluokkaa lukuun ottamatta kaikista muista ikäluokista. Pääsääntöisesti kuitenkin kaikissa ikäluokissa arvioidaan terveys hyväksi tai erinomaiseksi. (Liite 17.)

Yrittäjänaiset pitävät itsestään huolta liikkumalla säännöllisesti (ka 1,69, hajonta 0,469). He myös syövät monipuolisesti päivittäin (ka 1,75, hajonta 0,434). Yrittäjät nukkuvat keskimäärin reilut 7 tuntia yössä ja pyrkivät pitämään myös lomaa vuoden aikana (ka 3,26). (Liite 18.)

Yrittäjän itsensä tai yrityksen toiminnan kehittäminen nähdään parhaaksi keinoksi yrittäjän arjessa jaksamiseen (ka 3,83). Mahdollisuus työstä irtautumiseen ja lepoon (ka 6,63) sekä verkostoitumisen kautta saatava vertaistuki (ka 3,29) nousevat myös tärkeiksi jaksamisen keinoiksi. Yrittäjät kaipaavat mahdollisuutta saada tarvittaessa apua, esim. sijainen (ka 3,04). (Liite 19.) Yrittäjien sijaispalvelu lupaa ratkaisuja juuri näihin kysymyksiin, mutta kukaan tutkimukseen vastanneista yrittäjistä ei ilmoita käyttäneensä yrittäjille tarkoitettua sijaispalvelua. Onko yrittäjien sijaispalvelu vielä riittävän tunnettua, jotta sitä kautta osataisiin hakea apua vai onko avun saaminen käytännössä kuitenkin vielä liian vaikeaa?

Tutkimukseen vastanneet yrittäjänaiset voivat pääsääntöisesti hyvin. He näkevät tulevaisuutensa valoisana ja toiveikkaana. Avoimista vastauksista on luettavissa työn ilo ja tekemisen meininki, mutta myös oman itsensä herruus. Yrittäjät kokevat voimavaraksi juuri sen, että ovat yrittäjiä. He voivat itse päättää omasta ajankäytöstään eivätkä ole siitä tilivelvollisia muille. Vaikka yrittäjä kantaa vastuuta ja riskiä toisella tavalla kuin palkkatyön tekijä, yrittäjä on kuitenkin vastuussa itsellensä, ei työnantajalle.

Vantaan yrittäjänaisille tehdyn tutkimuksen tulokset ovat osittain samansuuntaisia valtakunnallisen tutkimustuloksen kanssa. Tulokset eivät ole suoraan vertailukelpoisia, sillä tutkimusten kohdejoukot olivat hyvin erikokoisia. Valtakunnallisen tutkimuksen vastausprosentti oli 44,7 ja Vantaan yrittäjänaisien 27. Tämä tutkimustulos on kuitenkin suuntaa

antava. Joiltakin osin vantaalaisten yrittäjänäisten työhyvinvointi näyttäisi olevan paremmalla mallilla kuin valtakunnassa yleensä.

Valtakunnallisen naisyrittäjille tehdyn työhyvinvointikyselyn tuloksia tarkastellaan toimialoittain. Vantaan yrittäjänäisten tutkimustuloksia ei ole mielekästä tarkastella toimialoittain, koska joiltakin toimialoilta vastauksia on huomattavasti vähemmän kuin toisilta, joten tulos ei ole luotettava. Niinpä vantaalaisten yrittäjänäisten tuloksia on käsitelty enemmän ikäluokittain ja vain joiltakin osin toimialoittain.

Valtakunnallisessa tutkimuksessa naisyrittäjät kokivat terveydentilansa ja työkykynsä melko hyviksi. Vantaan yrittäjänäisten omat arviot terveydestä olivat hyvin samansuuntaisia, joskin valtakunnallisessa tutkimuksessa tuli selkeämmin esille ikäluokkien väliset erot: nuoremmat kokivat terveytensä selkeästi paremmaksi kuin vanhemmat. Toisaalta on muistettava, että Vantaan yrittäjänaisille tehtyyn tutkimukseen tuli suhteellisesti huomattavasti vähemmän vastauksia ja selkeästi vähemmän iältään nuorilta yrittäjiltä, joten tämänkään kysymyksen tuloksia ei voi suoraan verrata keskenään.

Molempien tutkimusten mukaan naisyrittäjät ovat pääosin tyytyväisiä työhönsä. Molemmissa tutkimuksissa tuli voimakkaasti esille työstä innostuminen ja ylpeys omasta työstä. Työn merkityksellisuuden tärkeys tuli voimakkaasti esille teoreettisissa viitekehyksissä ja molempien tutkimusten tulokset vahvistavat näkemystä. Työn merkitykselliseksi kokeminen antaa yrittäjälle tarmoa jaksaa eteenpäin. Eniten stressiä naisyrittäjälle aiheuttavat tekemättömien töiden paine ja epävarmuus työn riittävydestä. Tämä tulos oli sama molemmissa tutkimuksissa.

Vaikka Ilmarinen kuvaa työkyky-mallissaan, että neljännessä kerroksessa sijaitsevat työ ja työolot vaikuttavat keskeisesti yksilön työkykyyn, molemmissa tutkimuksissa ilmeni, että työskentelyolosuhteiden tai työilmapiirin parantaminen eivät ole ensisijainen keino parantaa työssä jaksamista. Sen sijaan sekä valtakunnallinen tutkimustulos että Vantaan yrittäjänäisten tutkimustulos kertovat, että paras keino tukea työssä jaksamista on mahdollisuus työstä irtautumiseen ja lepoon. Vantaalaiset yrittäjänaiset ovat pitäneet viimeisen vuoden

aikana huomattavasti enemmän lomaa kuin valtakunnalliseen tutkimukseen osallistuneet yrittäjät. Parasta tukea yrittäjyydelleen sekä vantaalaiset että suomalaiset yrittäjänaiset yleensä ilmoittavat saavansa omalta perheeltään ja toiselta yrittäjältä. Molemmissa tutkimuksissa verkostoituminen koettiin tärkeäksi ehkä juuri siksi, että suuri osa yrittäjistä on yksinyrittäjiä.

Vantaan yrittäjänaisista reilu kolmannes (39 %) on järjestänyt itselleen työterveyshuollon. Samansuuntainen tilanne on koko valtakunnan yrittäjänaisilla. Työterveyshuollon sisällöstä ja tarkoituksesta ei joko tiedetä tai sitten työterveyshuollon järjestäminen koetaan liian vaikeaksi ja byrokraattiseksi.

Eläkeajatuksot eivät ole naisyrittäjillä kovin yleisiä. Valtakunnallisella tasolla 79 % ei ollut harkinnut eläkkeen hakemista ja Vantaan yrittäjänaisista 85 % vastaa, ettei ole harkinnut hakevansa eläkettä. Kuten Ilmarinen on työkyky – mallissaan todennut, mielekkäänä ja sopivan haasteellisenä koettu työ vahvistaa työkykyä. Silloin ei tule tarvetta eikä halua luopua työelämästä ennenaikaisesti.

## 8 Pohdinta

### 8.1 Tutkimuksen luotettavuus ja pätevyys

Tutkimuksen luotettavuudella eli reliabiliteetilla tarkoitetaan mittaustulosten tarkkuutta. Tulokset eivät saa olla sattumanvaraisia. Luotettavuus voidaan todeta useilla eri tavoilla. Kvantitatiivisissa tutkimuksissa on kehitelty erilaisia tilastollisia menettelytapoja, joiden avulla voidaan arvioida mittareiden luotettavuutta. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2010, 231.) Jotta tutkimus olisi mahdollisimman luotettava, on erittäin tärkeää, että otos on edustava ja tarpeeksi suuri ja vastausprosentti korkea. Kysymysten tulee mitata oikeita asioita ja kattaa koko tutkimusongelma. (Heikkilä 2004, 188.)

Tutkimuksessa haluttiin turvata vastaajien anonymiteetti eli nimettömyys. Sen vuoksi yhdistyksen puheenjohtaja lähetti vastauslinkin jäsenille sähköpostitse. Lisäksi hän kertoi työhyvinvointikyselystä sekä jäsenkirjeessä että yhdistyksen kotisivuilla, joihin molempiin oli liitetty kyselyn vastauslinkki. Heti kyselyn julkistamisen jälkeen vastauksia saatiin 28, sen jälkeen vastauksia hiljensi. Puheenjohtaja kannusti jäsenkirjeellä ja sähköpostilla jäsenistöään vastaamaan kyselyyn, minkä jälkeen vastauksia tuli reilusti lisää. Kysely päätettiin pitää avoimena heinäkuun loppuun saakka. Kesän aikana vastauksia tuli vielä muutama ja yhteensä vastauksia saatiin 54. Kyselyn vastausprosentiksi muodostui 27. Vastausprosentti on melko alhainen, mutta toisaalta tällaisiin kyselyihin harvoin saadaan kovin paljon korkeampaa vastausprosenttia. On myös huomioitava, että kyselyyn vastasivat pääosin hyvinvoivat yrittäjät, joten tulokset ovat varsin positiivisia. Sen vuoksi tulokset voidaan yleistää hieman varauksella koskemaan koko perusjoukkoa eli Vantaan yrittäjänaisia.

Tutkimus onnistui sikäli hyvin, että kyselyllä saatiin vastaukset sekä pääongelmaan että alaongelmiin. Vastauksissa ilmenee eräkatoa hieman, joskaan ei merkittävästi (liite 4). Jotkut vastaajat olivat vastanneet vain osaan kysymyksistä ja jättäneet joihinkin vastaamatta. Kysymyksiin olisi voitu asettaa pakotteet, mutta tietoisesti tätä ei haluttu tehdä. Pakotteista luopumista voi perustella sillä, että pakottaminen voi ärsyttää joitakin vastaajia, jolloin vastaaminen jätetään helposti kesken. Kysymysten vapaaehtoisuudella pyrittiin varmistaa

maan, että vastaajat jaksavat käydä lomakkeen läpi loppuun saakka. Puuttuvien vastausten määrä ei vaikuttane suuresti tulosten luotettavuuteen.

Kysymyksissä numero 10 (Vapaa-ajan ja työn yhteensovittaminen), numero 13 (Kuinka paljon seuraavat asiat stressaavat sinua?) ja numero 29 (Mitkä asiat auttaisivat sinua jaksamaan työssäsi paremmin?) väittämiin oli annettu viisi vastausvaihtoehtoa: erittäin paljon, melko paljon, ei paljon eikä vähän, melko vähän, ei lainkaan. Vastausvaihtoehtoja asetellessa harkittiin, laitetaanko neutraalia vaihtoehtoa ”ei paljon eikä vähän” mukaan ollenkaan, sillä se ei kerro vastaajan mielipidettä. Monet vastaajat olivat valinneet tuon ”turvallisen” vaihtoehdon, joten ihan todellista kuvaa vastaajien mielipiteistä ei näin ollen saatu. Toisaalta vaihtoehdon pois jättäminen olisi varmasti ärsyttänyt joitakin vastaajia, sillä silloin vastaaja olisi pakotettu olemaan jotakin mieltä.

Tutkimuksen pätevyys eli valideetti tarkoittaa mittarin tai tutkimusmenetelmän kykyä mitata juuri sitä, mitä on tarkoituskin mitata (Hirsjärvi ym. 2010, 231). Kyselylomaketta laadittaessa pyrittiin asettamaan kysymykset ja asteikot siten, että ne kertoisivat mahdollisimman monipuolisesti tutkimuksen kohteen työhyvinvoinnin nykytilan ja keinot sen ylläpitämiseen. Koska tuloksia halutaan verrata valtakunnalliseen naisyrittäjien työhyvinvointia koskevaan tutkimukseen, kysymyksiä asetettiin paljon samankaltaisiksi kuin kyseisessä tutkimuksessa.

## **8.2 Johtopäätökset ja kehittämisohdotukset**

Opinnäytetyöhön valitut teoreettiset viitekehykset antavat hyvän pohjan hyvinvointitutkimuksen tulosten käsittelyyn. Kysymyksistä ja vastauksista löytyy liittymäkohtia kaikkiin esitettyihin teorioihin. Teoreettiset viitekehykset on esitelty yksittäisinä, mutta niiden tarkoitus on täydentää toinen toistansa. Mielenkiintoista oli havaita, että jokaisessa viitekehyksessä tulee tavalla tai toisella esille työn merkityksellisuuden tärkeys. Pelkät fyysiset työolot eivät yksin auta, jos yksilö ei tunne työtään mielekkääksi tai merkitykselliseksi. Työn on oltava sopivan haastavaa ja sen tulee vastata yksilön omia odotuksia. Kukaan ei voi sanoa, onko jokin tietty työn piirre voimavara- vai vaatimustekijä. Tulkinta riippuu täysin yksilöstä.

Tutkimuksen tulokset olivat pääosin hyvin positiivisia. Tuloksista on tulkittavissa, että jo yrittäjäksi ryhtyminen antaa yksilölle paremman mahdollisuuden vaikuttaa työn sisältöön kuin palkkatyössä ollessa. Teoreettisessa viitekehyksessä käsiteltiin myös oman elämäntilanteen hallinnan tärkeyttä. Varsinkin avoimista vastauksista käy hyvin ilmi, kuinka tärkeää hyvinvoinnin kannalta on se, että yksilö tuntee itse hallitsevansa omaa elämää. Kukaan toinen ei sanele, mitä teet ja missä järjestyksessä.

Ilmarisen talo-mallissa terveys ja toimintakyky ovat talon eli hyvinvoinnin perusta. Terveys on tutkimuksen mukaan Vantaan yrittäjänaisilla kohdallaan ja siitä pidetään pääsääntöisesti hyvää huolta. Talon toisessa kerroksessa on ammatillinen osaaminen. Tietojen ja taitojen jatkuva päivittäminen eli ns. elinikäinen oppiminen on tärkeää, sillä työkykyvaatimukset kasvavat jatkuvasti kaikilla toimialoilla. Myös yrittäjänaiset kaipaavat enemmän mahdollisuuksia oman itsensä ja toisaalta yrityksen toiminnan kehittämiseen.

Tutkimustuloksista ilmeni, että ainakaan Vantaan yrittäjänaisista ei kukaan ollut vielä käyttänyt yrittäjille tarkoitettua sijaispalvelua. Ilmeisesti palvelu on niin uusi, että sitä ei juurikaan tunneta. Olisi mielenkiintoista tietää, kuinka helppoa on käytännössä saada sijainen. Miten pian tai kuinka pitkäksi aikaa yrityksen uskaltaa jättää sijaisen hoiviin? Tästä voisi saada uuden tutkimusaiheen, jolle varmasti olisi tilausta. Tutkimuksen voisi toteuttaa haastattelututkimuksena, jolloin olisi helpompi varmistaa, että kaikki vastaajat ymmärtävät sijaispalvelutoiminnan samalla tavalla. Hyvä tutkimusaihe olisi myös, kuinka paljon yrittäjät kokevat saaneensa apua sijaispalvelutoiminnasta. Auttaako se yrittäjää kehittämään omaa osaamistaan tai yrityksen toimintaa? Tutkimusta voisi tehdä sekä yrittäjän että sijaisen näkökulmasta. Innostaako yrittäjän sijaisena toimiminen perustamaan oman yrityksen?

### **8.3 Oman oppimisen arviointi**

Opinnäytetyön tekeminen on ollut haastavaa mutta samalla opettavaa ja mielenkiintoista. Sopivan aiheen löytäminen ei ollut itsestään selvää. Kun mielenkiintoinen aihe ja toimeksiantaja lopulta löytyivät, itse työn suunnitteleminen oli jo sangen mielekästä. Halusin an-

taa aikaa työn tekemiselle ja sen vuoksi päätin, että toteutan kyselyn kevään aikana ja annan vastausaikaa koko kesän. Ahkeroin kaikki kurssit valmiiksi kesään mennessä, jotta kesän jälkeen voin omistautua raportin kirjoittamiselle. Vaikka mielessäni risteili paljon ajatuksia, kirjoittamisen aloittaminen tuntui vaikealta. Oli vaikea päättää, mistä aloittaa. King (2000) on sanonut ”Työ tehdään aina sana kerrallaan” (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 58). Tuon ohjeen luettuani oivalsin, että kirjoittaminen on hyvä aloittaa jostain itselle helpon tuntuaisesta osasta. Kun kirjoittamisessa pääsi alkuun, työ alkoi sujua.

Tulosten kokoaminen oli sinänsä helppoa, mutta yhtä helppoa ei ollut päättää, miten ja mistä näkökulmasta analysoin tuloksia tarkemmin. Mielenkiinnon kohteita olisi riittänyt loputtomiin, mutta opinnäytetyön pituudellakin on omat rajoitteensa. Sen vuoksi päädyin analysoimaan tuloksia tarkemmin juuri positiivisesta näkökulmasta eli miten työn mielekkääksi kokeminen ja toisaalta ylpeys omasta työstä vaikuttavat hyvinvointiin ja jaksamiseen.

Sain ajatuksia ja näkökulmia opinnäytetyöhöni myös Vallilan toimipisteessä keväällä 2011 järjestetystä kahdesta yrittäjyyteen liittyvästä seminaarista: Perheyrittäjyys on hieno asia sekä Narratiiveja suomalaisesta pienyrittäjyydestä. Molemmissa seminaareissa eri alojen yrittäjät kertoivat kokemuksistaan. Seminaareissa tuli hyvin esille se, että yrittäjä jaksaa arjen paineissa ja voi hyvin silloin, kun työ tuntuu mielekkäältä. Juuri yrittäjyys ja omalle itselle tekeminen oli se, mikä toi mielekkyyttä työhön. Olet vastuussa vain omalle itsellesi. Kannat riskin, mutta saat myös tulokset itsellesi.

Olen lukenut monia aiheeseen liittyviä kirjoja sekä tutustunut Haaga-Helian kirjastosta löytyviin opinnäytetöihin. Toisaalta tämä on aiheuttanut myös ahdistusta, sillä tiedän, että aiheesta on kirjoitettu paljon. Kuinka löytäisin aiheeseen näkökulman, joka ei ole jo loppuun kulunut?



## Lähteet

Ahola K., Kivistö S. & Varia M. 2006. Työterveyspsykologia. Työterveyslaitos. Vammalan kirjapaino.

Antti-Poika M., Husman K. & Martimo K-P. 2006. Työterveyshuolto. 2. painos. Karisto Oy. Hämeenlinna.

Hakanen J. 2005. Työuupumuksesta työnimuun. 1.-3. painos. Työterveyslaitos. Tampereen yliopistopaino.

Kauppalehti 4.3.2011, luettavissa

<http://www.kauppalehti.fi/5/i/yritykset/yritysuutiset/?oid=20110363517>. Luettu 28.3.2011.

Feldt T., Kinnunen, U. & Mauno, S. 2008. Työ leipälajina. 2. painos. PS-kustannus. Juva.

Heikkilä T. 2004. Tilastollinen tutkimus. 5. painos. Edita Prima Oy. Helsinki.

Hirsjärvi S., Remes P., Sajavaara P. 2010. Tutki ja kirjoita. 15.–16. painos. Tammi. Helsinki.

Jalonen P., Kaleva S., Palmgren H. & Tuomi K. 2010. Naisyrittäjien työhyvinvointi. Työ- ja elinkeinoministeriö.

Niermeyer R. & Seyffert M. 2004. Motivaatio. Oy Rastor Ab. Helsinki.

Nummelin T. 2008. Stressi haastaa työkyvyn. WSOYpro. Juva.

Ojanen M. 2007. Positiivinen psykologia. Edita Prima Oy. Helsinki.

Perheyritysten liitto. Luettavissa:

[http://www.perheyritystenliitto.fi/mika\\_on\\_perheyritys.67.html](http://www.perheyritystenliitto.fi/mika_on_perheyritys.67.html). Luettu 26.8.2011.

Rauramo P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat. Edita Prima Oy. Helsinki.

Saaranen P. 2010. PASW (SPSS) Statistics.

Saaranen P. 2010. Tilastolliset menetelmät, osat 1 & 2.

Suomen Yrittäjät. Luettavissa: <http://www.yrittajat.fi/>. Luettu 26.8.2011.

Suonsivu K. 2011. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. UNIPress. EU.

Suutarinen M., Vesterinen P-L. 2010. Työhyvinvoinnin johtaminen. Otava. Keuruu.

Tilastokeskus. Luettavissa: <http://www.stat.fi/meta/kas/tantyrin.html>. Luettu 26.8.2011.

Työterveyslaitos. Luettavissa: <http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/Sivut/default.aspx>  
Luettu 23.8.2011.

Työterveyslaitos. Luettavissa:

[http://www.ttl.fi/fi/terveys\\_ja\\_tyokyky/tykytoiminta/mita\\_on\\_tyokyky/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/terveys_ja_tyokyky/tykytoiminta/mita_on_tyokyky/sivut/default.aspx). Luettu 26.8.2011

Uusi Suomi. Puheenvuoro. 2008. Luettavissa:

<http://katriinaperkkajortikka.puheenvuoro.uusisuomi.fi/42310-tyomotivaatio-eli-tyotahto>. Luettu 26.8.2011.

Vantaan yrittäjänaiset, lehdistötiedote 4.3.2011, luettavissa

<http://www.yrittajanaiset.fi/vantaa/uutiset.php?aid=8059>. Luettu 28.3.2011.

Yrittäjyyskatsaus 2010. Luettavissa:

[http://www.tem.fi/files/27967/TEM\\_60\\_2010\\_netti.pdf](http://www.tem.fi/files/27967/TEM_60_2010_netti.pdf). Luettu 26.8.2011.

Yrittäjänaiset. Luettavissa <http://www.yrittajanaiset.fi/index.php?k=4779>. Luettu 1.4.2011.

# Liitteet

## Liite 1. Saate

Ennakkotiedote jäsenkirjeessä huhtikuussa 2011:

Tulossa !


### HYVINVOINTIKYSELY

Haaga-Helian opiskelija tutkii kevään aikana, kuinka jäsenemme voivat työssään ja arjessaan. Lähetämme piakkoin kyselyn kaikille jäsenillemme. Kyselyssä pyritään selvittämään seuraavia asioita:

1. Mitkä ovat naisyrittäjän keinot hallita ja kehittää omaa työhyvinvointiaan yrittäjyyden arjessa?
2. Millaisilla toimialoilla naisyrittäjät työskentelevät ja mikä on heidän koulutustaustansa?
3. Miten yrittäjänaiset arvioivat yrityksen kannattavuuden kehityksen?
4. Miten toivorikkaaksi yrittäjänaiset kokevat tulevaisuuden?
5. Miten he huolehtivat omasta hyvinvoinnista?
6. Puoltaako tämä tutkimus aikaisempia havaintoja naisyrittäjyydestä?

Toivomme, että sinulta liikenee muutama minuutti ja ehdit vastata kyselyyn. Tutkimuksen myötä saamme hyödyllistä tietoa jäsenistön hyvinvoinnista sekä tarpeista ja odotuksista. Niiden avulla voimme edelleen kehittää yhdistyksemme toimintaa.

## Liite 2. Kyselylomake



**HAAGA-HELIA**  
University of Applied Sciences

### Naisyrittäjän arki - mistä voimaa jaksamiseen?

Ammattikorkeakoulu Haaga-Helian opiskelija ja Vantaan Yrittäjänaiset ry toteuttavat yhteistyössä kyselytutkimuksen Vantaan Yrittäjänaisien työhyvinvoinnista. Kysely on osa opinnäytetyötä. Vantaan yrittäjänaiset ry saa tutkimustulokset ja -raportin käyttöönsä syksyllä 2011 opinnäytetyön valmistuttua.

Tutkimus tehdään anonyyminä; yksittäisten vastaajien tiedot eivät ole tunnistettavissa.

Lämmin kiitos Sinulle, että annat aikaasi ja vastaat kyselyyn.

**1. Toimikko**

☐ Yksinyrittäjänä?

☐ Työnantajayrittäjänä?

☐ Perheyrittäjänä?

☐ Sivutoimisena yrittäjänä?

**2. Yrityksesi toimiala?**

☐ Henkilökohtaiset palvelut

☐ Kauneus- ja terveyspalvelut

☐ Koulutuspalvelut

☐ Kuljetus, varastointi ja tietoliikenne

☐ Ulko-olamien palvelut

☐ Majutus- ja ravitsemus

☐ Rakentaminen ja remontointi

☐ Silvous- ja kodinhoitopalvelut

☐ Tukku- ja vähittäiskauppa

☐ Jokin muu, mikä?

**3. Yrityksesi yhtiömuoto?**

☐ Toiminimi

☐ Avoin yhtiö

☐ Kommandiittiyhtiö

☐ Osakeyhtiö

☐ Osuuskunta

**4. Kuinka kauan olet toiminut yrittäjänä? (vastaus vuosina)**  
(voit antaa vastauksen myös desimaalilukuna, esim. 0,5 vuotta)

**5. Yrityksesi liikevaihto tilikautena?**  
(arvio)

**6. Ylin koulutuksesi?**

☐ Peruskoulu tai vastaava

☐ Lukio tai yliopilastutkinto

☐ Ammatillinen koulutus (= toisen asteen koulutus)

☐ Opistotasoinen koulutus

☐ Ammattikorkeakoulu

☐ Tiedekorkeakoulu/yliopisto

☐ Muu, mikä?

**7. Oletko saanut koulutusta yrittäjänä toimimiseen?**

☐ En ole saanut mitään koulutusta yrittäjänä toimimiseen

☐ Minulla on yrittäjän ammattitutkinto

☐ Olen saanut yrittäjäkoulutusta osana ammattiopintojani

☐ Olen osallistunut yrittäjäkursseille

**8. Syntymävuotasi?**

(anna vastaus muodossa 19xx)

**9. Perhesuhteesi?**

- ☐ Naimaton, asun vanhempieni luona
- ☐ Asun yksin
- ☐ Naimisissa/avopari, ei lapsia
- ☐ Naimisissa/avopari, on lapsia
- ☐ Naimisissa/avopari, lapset eivät enää asu kotona
- ☐ Yksinhuoltaja, asun lapsen/lasten kanssa
- ☐ Jokin muu, mikä

**10. Vapaa-ajan ja työn yhteensovittaminen (arvioi seuraavia välttämällä)**

	erittäin paljon	melko paljon	ei paljon eikä vähän	melko vähän	ei lainkaan
Työ yrittäjänä haittaa tehtävieni kotona	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työ yrittäjänä vie aikaa, jota haluaisin viettää läheisteni kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työ yrittäjänä vie aikaa, jota haluaisin käyttää harrastuksilleni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen itseni ylikuormittuneeksi tai ylityöllistyneeksi yritykseni vuodel	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kotiasiat häiritsevät työtäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen itseni ylikuormittuneeksi tai ylityöllistyneeksi kotiasioiden vuodel	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**11. Kuinka monta palkattua työntekijää yrityksesi työllistää?****12. Kuinka usein tunnet seuraavia tunteita?**

	Päivittäin	2-3 kertaa viikossa	1 kerran viikossa	2-3 kertaa kuukaudessa	1 kerran kuukaudessa	Muutaman kerran vuodessa	En ikinä koskaan
Olen ylpeä työstäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lähden aamulla työhön mielelläni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jaksan työskennellä pitkää aikaa yhtäjaksoisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työni on haastavaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työni inspiroi minua	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen itseni energiseksi työskennellessäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen työni merkitykselliseksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**13. Kuinka paljon seuraavat asiat stressaavat sinua?**

	erittäin paljon	melko paljon	ei vähän eikä paljon	melko vähän	ei lainkaan
Epävarmuus työn riittävyydestä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Töitä on vaikea ennakoida	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yrityksen taloudellisen tilanteen epävarmuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tekemättömät työt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Omaan sairastumiseen liittyvät asiat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sairaalaan lapsen hoitoon liittyvät asiat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työntekijöiden sairauspoissaolot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työntekijöiden äitiys- ja vanhempainvapaat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**14. Millaiseksi arvioit terveytesi täällä hetkellä?**

- ☐ Erinomainen
- ☐ Hyvä
- ☐ Tyydyttävä
- ☐ Välttävä
- ☐ Huono

**15. Kuinka monta päivää olet ollut sairaana viimeisen vuoden aikana?**

16. Kuinka monta päivää olet ollut sairauslomalla viimeisen vuoden aikana?

17. Miten tyyppillisesti järjestät työsi sairausloman aikana?

- ☐ En ole ollut sairauslomalla
- ☐ Minulla on ollut sijainen/olen palkannut itselleni sijaisen
- ☐ Työntekijät ovat huolehtineet työstäni
- ☐ Työtehtävät ovat odottaneet työhön paluutani
- ☐ Yritys on ollut suljettuna sairausloman ajan
- ☐ Muuten, miten?

18. Oletko järjestänyt itsellesi työterveyshuollon?

- ☐ Kyllä. Miten olet työterveyshuollon järjestänyt?
- ☐ En

19. Kuinka usein sinua on viimeisen 2 vuoden aikana vaivannut

	Päivittäin	2-3 kertaa viikossa	1 kerran viikossa	2-3 kertaa kuukaudessa	1 kerran kuukaudessa	Muutaman kerran vuodessa	Ei iähes ollenkaan
Hermotunneisuus, ärttyisyys	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nukahtamisvaikeudet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Herääminen kesken unien	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kykenemättömyys rentoutua	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunne siitä, että kaikki käy yli voimien	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Väsymys, voimattomuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ylläsitunneisuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

20. Jos olet ollut äitiys-/vanhempainvapaalla, miten olet järjestänyt työsiäsi?

- ☐ En ole ollut äitiys-/vanhempainvapaalla
- ☐ Minulla on ollut sijainen/olen palkannut itselleni sijaisen
- ☐ Työntekijät ovat huolehtineet työstäni
- ☐ Työtehtävät ovat odottaneet työhön paluutani
- ☐ Yritys on ollut suljettuna äitiys-/vanhempainloman ajan
- ☐ Muuten, miten?

21. Jos alle 10-vuotias lapsesi on ollut sairaana, miten yleensä olet järjestänyt työsiäsi?

- ☐ Ei ole koskenut minua
- ☐ Olen järjestänyt lapselle hoitajan kotiin
- ☐ Olen jättänyt itse hoitamaan lastani
- ☐ Olen hoitanut lasta työni ohessa
- ☐ Muuten, miten?

22. Ehditkö harrastaa säännöllisesti liikuntaa? (vähintään puoli tuntia 2-3 kertaa viikossa)

- ☐ Kyllä
- ☐ En

23. Syötkö päivittäin monipuolisesti ja säännöllisesti?

- ☐ Kyllä
- ☐ En

24. Montako tuntia yössä nuket keskimäärin?

25. Oletko pitänyt lomaa viimeisin 12 kuukauden aikana?

- ☐ En ole pitänyt lomaa
- ☐ 1-2 viikkoa
- ☐ 3 viikkoa
- ☐ 4 viikkoa
- ☐ Enemmän

**26. Millaisena koet tulevaisuutesi yrittäjänä?**

- ☐ Erittäin hyvä
- ☐ Hyvä
- ☐ Ei hyvä eikä huono
- ☐ Huono
- ☐ Erittäin huono

**27. Oletko miettinyt, mikä yrityksesi tila on viiden vuoden kuluttua?**

- ☐ Olen laajentanut yritystoimintaani
- ☐ Olen palkannut uusia työntekijöitä
- ☐ Yritystoimintani on ennallaan
- ☐ Olen supistanut yritystoimintaani
- ☐ Olen myynyt yritystoimintani toiselle
- ☐ Olen todennäköisesti lopettanut nykyisen yritystoimintani
- ☐ En ole ajatellut tulevaisuutta

**28. Oletko harkinnut työkyvyttömyyseläkkeen tai jonkin muun eläkkeen hakemista?**

- ☐ En ole harkinnut eläkkeen hakemista
- ☐ Eläkkeen hakeminen on käydessyt mielessäni
- ☐ Olen harkinnut vakavasti eläkkeen hakemista
- ☐ Olen hakenut eläkettä

**29. Mitkä asiat auttaisivat sinua jaksamaan työsesi paremmin?**

	Erittäin paljon	Melko paljon	Ei vähän eikä paljon	Melko vähän	Ei lainkaan
Parempi työilmapiiri	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rahituksen järjestyminen helpommin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mahdollisuus päästä kuntoutukseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Parempi ammattitaito	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Parempi yritystoiminnan osaaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työterveyshuoltopalvelut	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mahdollisuus saada tarvittaessa apua työhön, esimerkiksi sijainen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mahdollisuus työstä irtautumiseen ja lepoon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yrittäjäsijojen tms. verkostoitumisen kautta mahdollisuus vertaistukeen ja vuorovaikutukseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mahdollisuus itseni / yrityksen toiminnan kehittämiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Yrittäjien sijaispalvelujärjestelmä on Yrittäjien Keskusliitto ry:n hallinnoima tasa-arvohanke. Yrittäjien sijaispalvelun perustehtävänä on helpottaa ja tukea yrittäjää arjen jaksamisessa mahdollistamalla yrittäjälle lomat ja vapaapäivät. Palvelun tavoitteena on myös helpottaa yrittäjyyden ja perhe-elämän yhteensovittamista. Sijaisen avulla yrittäjällä on mahdollisuus vahvistaa omaa liiketoimintaosaamistaan ja panostaa liiketoimintansa kehittämiseen. Sijainen madaltaa myös kynnystä ensimmäisen työntekijän palkkaamiseksi edesauttaen yritystä kasvuun.

**30. Oletko käyttänyt yrittäjille tarkoitettuja sijaispalveluja?**

- ☐ Kyllä
- ☐ En

**31. Mistä olet saanut tukea yrittäjyyteen liittyvissä kysymyksissä? (voit valita useamman vaihtoehdon)**

- ☐ Toiselta yrittäjältä
- ☐ Naisyrittäjyyskeskukselta
- ☐ TE-keskukselta
- ☐ Perheeltäni
- ☐ Muualta, mistä?

**32. Parasta yrittäjyydestä?**

**33. Miten huolehdit omasta hyvinvoinnista ja jaksamisestasi?**



34. Millaista toimintaa toivoisitte Vantaan yrittäjien kesken järjestettävän?

Lähetä

0% valmiina



### Liite 3. Toimiala yritysmuodoittain

Yrityksesi toimiala? * Toimitko?						
		Toimitko?				Yhteensä
		Yksin- yrittäjänä	Työnantaja- yrittäjänä	Perhe- yrittäjänä	Sivutoimisena yrittäjänä	
Yrityksesi toimiala?	Kuljetus, varastointi ja tietoliikenne	0	3	1	0	4
		0 %	25 %	33 %	0 %	8 %
	Liike-elämän palvelut	12	3	0	0	15
		34 %	25 %	0 %	0 %	28 %
	Koulutuspalvelut	3	0	0	0	3
		9 %	0 %	0 %	0 %	6 %
	Kauneus- ja terveyspalvelut	14	3	1	2	20
		40 %	25 %	33 %	67 %	38 %
	Henkilökohtaiset palvelut	1	0	0	1	2
		3 %	0 %	0 %	33 %	4 %
	Tukku- ja vähittäiskauppa	1	1	1	0	3
		3 %	8 %	33 %	0 %	6 %
	Siivous- ja kodinhoito- palvelut	4	2	0	0	6
		11 %	17 %	0 %	0 %	11 %
Yhteensä	35	12	3	3	53	
	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	

#### Liite 4. Yrittäjien keski-ikä ja yrittäjänä oloaika, keskiarvot ja mediaanit

	Ikä	Yrittäjänä
Lkm	52	52
Keskiarvo	50,92	3,44
Mediaani	51,00	3,00
Hajonta	6,36	1,79
Minimi	31,00	2
Maksimi	65,00	7

#### Liite 5. Pitkäjaksoinen työskentely yhtäjaksoisesti ikäluokittain

##### Jaksan työskennellä pitkiä aikoja yhtäjaksoisesti \* Ikäjakausma2

		Ikäjakausma2							Yhteensä
		30 - 34	40 - 44	45 - 49	50 - 54	55 - 59	60 - 64	65 - 69	
Jaksan työskennellä pitkiä aikoja yhtäjaksoisesti	En lähes koskaan	0	1	0	0	0	0	0	1
		0 %	25 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	2 %
	1 kerran kuukaudessa	0	0	1	2	0	0	0	3
		0 %	0 %	6 %	13 %	0 %	0 %	0 %	6 %
	2-3 kertaa kuukaudessa	0	1	0	0	0	0	0	1
		0 %	25 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	2 %
	1 kerran viikossa	0	0	2	0	1	0	0	3
		0 %	0 %	13 %	0 %	10 %	0 %	0 %	6 %
	2-3 kertaa viikossa	0	0	5	6	3	1	0	15
		0 %	0 %	31 %	38 %	30 %	33 %	0 %	30 %
	Päivittäin	2	2	8	8	6	2	1	29
		100 %	50 %	50 %	50 %	60 %	67 %	100 %	56 %
Yhteensä		2	4	16	16	10	3	1	52
		100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

## Liite 6. Tulevaisuus yrittäjänä ikäluokittain

Millaisena koet tulevaisuutesi yrittäjänä? \*

Ikäjakauma

	30 - 34	40 - 44	45 - 49	50 - 54	55 - 59	60 - 64	65 - 69	Yhteensä
Ei hyvä eikä huono	0	1	3	8	2	0	1	15
	0 %	25 %	19 %	50 %	20 %	0 %	100 %	29 %
Hyvä	2	3	9	3	3	2	0	22
	100 %	75 %	56 %	19 %	30 %	67 %	0 %	42 %
Erittäin hyvä	0	0	4	5	5	1	0	15
	0 %	0 %	25 %	31 %	50 %	33 %	0 %	29 %
Yhteensä	2	4	16	16	10	3	1	52
	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

## Liite 7. Yrityksen tulevaisuus toimialoittain

### Oletko miettinyt, mikä yrityksesi tila on viiden vuoden kuluttua? \* Yrityksesi toimiala?

		Yrityksesi toimiala?							
		Kuljetus, varastointi ja tietoliikenne	Liike- elämän palvelut	Koulutus- palvelut	Kauneus- ja terve- ys- palvelut	Henkilö- kohtaiset palvelut	Tukku- ja vähit- täis- kauppa	Siivous- ja kodinhoito- palvelut	Yhteensä
	Olen laajentanut	2	6	1	5	1	2	1	18
		50 %	40 %	33 %	25 %	50 %	67 %	17 %	34 %
	Yritys- toimintani on ennallaan	1	4	2	9	0	0	2	18
		25 %	27 %	67 %	45 %	0 %	0 %	33 %	34 %
	Olen supistanut yritystoimintaani	0	0	0	3	0	0	0	3
		0 %	0 %	0 %	15 %	0 %	0 %	0 %	6 %
Oletko miettinyt, mikä yrityksesi tila on viiden vuoden kuluttua?	Olen toden- näköisesti lopet- tanut nykyisen yritys-toimintani	0	2	0	1	0	0	0	3
		0 %	13 %	0 %	5 %	0 %	0 %	0 %	6 %
	En ole ajatellut tulevaisuutta	0	0	0	0	1	0	1	2
		0 %	0 %	0 %	0 %	50 %	0 %	17 %	4 %
	Olen palkannut uusia työn- tekijöitä	1	2	0	1	0	1	2	7
		25 %	13 %	0 %	5 %	0 %	33 %	33 %	13 %
	Olen myynyt yritys-toimintani toiselle	0	1	0	1	0	0	0	2
		0 %	7 %	0 %	5 %	0 %	0 %	0 %	4 %

## Liite 8. Yrityksen tulevaisuus yritysmuodoittain

Oletko miettinyt, mikä yrityksesi tila on viiden vuoden kuluttua? * Toimitko?						
		Toimitko?				Yhteensä
		Yksinyrittäjänä	Työnantaja-yrittäjänä	Perheyrittäjänä	Sivutoimisena yrittäjänä	
Oletko miettinyt, mikä yrityksesi tila on viiden vuoden kuluttua?	Olen laajentanut	Lkm 12	4	1	1	18
		% 33 %	33 %	33 %	33 %	33 %
	Yritystoimintani on ennallaan	14	2	2	0	18
		39 %	17 %	67 %	0 %	33 %
	Olen supistanut yritystoimintaani	2	0	0	1	3
		6 %	0 %	0 %	33 %	6 %
	Olen todennäköisesti lopettanut nykyisen yritystoimintani	2	0	0	1	3
		6 %	0 %	0 %	33 %	6 %
	En ole ajatellut tulevaisuutta	3	0	0	0	3
		8 %	0 %	0 %	0 %	6 %
	Olen palkannut uusia työntekijöitä	1	6	0	0	7
		3 %	50 %	0 %	0 %	13 %
	Olen myynyt yritystoimintani toiselle	2	0	0	0	2
		6 %	0 %	0 %	0 %	4 %
Yhteensä		36	12	3	3	54
		100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

## Liite 9. Työn merkityksellisyyden vaikutukset

	Spearman's rho		
	Tunnen työni merkitykselliseksi		
	Korrelaatio-	Sig. (2-tailed)	Lkm
	kerroin		
Jaksan työskennellä pitkiä aikoja yhtäjaksoisesti	,403**	,003	54
Tunnen itseni energiseksi työskennellessäni	,574**	,000	53
Lähden aamulla työhön mielelläni	,349**	,010	54
Olen ylpeä työstäni	,579**	,000	53
Hermostuneisuus, ärtyneisyys	-,481**	,000	53
Kykenemättömyys rentoutua	-,337*	,013	54
Tunne siitä, että kaikki käy yli voimien	-,272*	,046	54
Väsymys, voimattomuus	-,269*	,049	54

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

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

## Liite 10. Ylpeyden tunne työstä – vaikutukset

	Spearman's rho		
	Olen ylpeä työstäni		
	Korrelaatio- kerroin	Sig. (2-tailed)	Lkm
Jaksan työskennellä pitkiä aikoja yhtäjaksoisesti	,438**	,001	53
Tunnen itseni energiseksi työskennellessäni	,637**	,000	52
Tunnen työni merkityksel- liseksi	,579**	,000	53
Työ yrittäjänä haittaa teh- täviäni kotona	-,056	,698	51
Työ yrittäjänä vie aikaa, jota haluaisin viettää lä- heisteni kanssa	-,061	,674	50
Työ yrittäjänä vie aikaa, jota haluaisin käyttää har- rastuksiini	,018	,900	52
Tunnen itseni ylikuormit- tuneeksi tai ylityöllisty- neeksi yritykseni vuoksi	-,207	,142	52
Kotiasiat häiritsevät työtä- ni	-,181	,209	50
Tunnen itseni ylikuormit- tuneeksi tai ylityöllisty- neeksi kotiasioiden vuoksi	-,309*	,026	52

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

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



## Liite 11. Työkyvyttömyyseläkkeen hakeminen ikäluokittain

Oletko harkinnut työkyvyttömyyseläkkeen tai jonkin muun eläkkeen hakemista? * Ikäjakautuma2		Ikäjakautuma2							Yhteensä
		30 - 34	40 - 44	45 - 49	50 - 54	55 - 59	60 - 64	65 - 69	
Oletko harkinnut työkyvyttömyyseläkkeen tai jonkin muun eläkkeen hakemista?	En ole harkinnut eläkkeen hakemista	2	3	13	14	8	3	1	44
		100 %	75 %	81 %	88 %	80 %	100 %	100 %	85 %
	Eläkkeen hakeminen on käväissyt mielessäni	0	1	2	0	1	0	0	4
		0 %	25 %	13 %	0 %	10 %	0 %	0 %	8 %
	Olen harkinnut vakavasti eläkkeen hakemista	0	0	1	0	1	0	0	2
		0 %	0 %	6 %	0 %	10 %	0 %	0 %	4 %
	Olen hakenut eläkettä	0	0	0	2	0	0	0	2
		0 %	0 %	0 %	13 %	0 %	0 %	0 %	4 %
Yhteensä		2	4	16	16	10	3	1	52
		100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

## Liite 12. Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen, keskiarvot ja mediaanit

### Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen

	Lkm	Keskiarvo	Mediaani	Hajonta	Minimi	Maksimi
Työ yrittäjänä haittaa tehtäviäni kotona	52	2,69	3,00	1,164	1	5
Työ yrittäjänä vie aikaa, jota haluaisin viettää läheisteni kanssa	51	3,02	3,00	1,122	1	5
Työ yrittäjänä vie aikaa, jota haluaisin käyttää harrastuksiini	53	3,09	3,00	1,131	1	5
Tunnen itseni ylikuormittuneeksi tai ylityöllistyneeksi yritykseni vuoksi	53	2,58	3,00	1,134	1	5
Kotiasiat häiritsevät työtäni	51	2,06	2,00	,925	1	5
Tunnen itseni ylikuormittuneeksi tai ylityöllistyneeksi kotiasioiden vuoksi	53	2,15	2,00	,988	1	5

## Liite 13. Työn kokeminen mielekkääksi, keskiarvot ja mediaanit

### Työn kokeminen mielekkääksi

	Lkm	Keskiarvo	Mediaani	Hajonta	Minimi	Maksimi
Olen ylpeä työstäni	53	6,17	7,00	1,205	2	7
Lähden aamulla työhön mielelläni	54	6,52	7,00	1,023	2	7
Jaksan työskennellä pitkiä aikoja yhtäjaksoisesti	54	6,20	7,00	1,279	1	7
Työni on haastavaa	54	6,20	7,00	1,337	1	7
Työni inspiroi minua	54	6,07	7,00	1,465	1	7
Tunnen itseni energiseksi työskennellessäni	53	6,09	6,00	1,213	1	7
Tunnen työni merkitykselliseksi	54	6,43	7,00	1,222	1	7

## Liite 14. Stressiä aiheuttavat tekijät, keskiarvot ja mediaanit

### Stressiä aiheuttavat tekijät

	Lkm	Keskiarvo	Mediaani	Hajonta	Minimi	Maksimi
Epävarmuus työn riittävydestä	54	2,74	2,00	1,231	1	5
Töitä on vaikea ennakoida	54	3,13	3,00	1,260	1	5
Yrityksen taloudellisen tilanteen epävarmuus	54	2,94	3,00	1,140	1	5
Tekemättömät työt	54	3,19	3,50	1,047	1	5
Omaan sairastumiseen liittyvät asiat	53	3,02	3,00	1,009	1	5
Sairaalan lapsen hoitoon liittyvät asiat	53	1,53	1,00	,932	1	5
Työntekijöiden sairauspoissaolot	52	1,75	1,00	1,250	1	5
Työntekijöiden äitiys- ja vanhempainvapaat	52	1,50	1,00	1,111	1	5

### Stressioireet

	lkm	Keskiarvo	Mediaani	Hajonta	Minimi	Maksimi
Hermotuneisuus, ärtyneisyys	53	3,68	4,00	1,603	1	6
Nukahtamisvaikeudet	54	2,67	2,00	1,637	1	7
Herääminen kesken unien	53	3,66	4,00	1,839	1	7
Kykenemättömyys rentoutua	54	2,63	2,00	1,545	1	6
Tunne siitä, että kaikki käy yli voimien	54	2,39	2,00	1,653	1	7
Väsymys, voimattomuus	54	2,76	2,00	1,613	1	7
Ylirasittuneisuus	54	2,70	2,00	1,700	1	7

## Liite 15. Tekemättömien töiden aiheuttamat oireet

	Spearman's rho		
	Tekemättömät työt		
	Korrelaatio-		
	kerroin	Sig. (2-tailed)	Lkm
Hermostuneisuus,	,262	,058	53
ärtyneisyys			
Nukahtamisvaikeudet	,075	,588	54
Herääminen kesken unien	,241	,082	53
Kykenemättömyys rentou-	,251	,068	54
tua			
Tunne siitä, että kaikki käy	,235	,087	54
yli voimien			
Väsymys, voimattomuus	,341*	,012	54
Ylirasittuneisuus	,390**	,004	54

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

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

## Liite 16. Yrittäjän terveydentila, keskiarvot ja moodit

	Lkm	Keskiarvo	Moodi	Hajonta	Minimi	Maksimi
Millaiseksi arvioit terveytesi tällä hetkellä?	54	3,98	4	,714	2	5
Kuinka monta päivää olet ollut sairaana viimeisen vuoden aikana?	54	6,65	0	12,722	0	70
Kuinka monta päivää olet ollut sairauslomalla viimeisen vuoden aikana?	54	3,24	0	8,016	0	50

## Liite 17. Yrittäjän terveydentila ikäluokittain

Millaiseksi arvioit terveytesi tällä hetkellä? \* Ikäjakautuma

		Ikäjakautuma							
		30 - 34	40 - 44	45 - 49	50 - 54	55 - 59	60 - 64	65 - 69	Yhteensä
Millaiseksi arvioit terveytesi tällä hetkellä?	Välträvä	0	0	1	0	0	0	0	1
		0 %	0 %	6 %	0 %	0 %	0 %	0 %	2 %
	Tyydyttävä	0	2	1	3	4	1	0	11
		0 %	50 %	6 %	19 %	40 %	33 %	0 %	21 %
	Hyvä	1	1	14	8	2	2	1	29
		50 %	25 %	88 %	50 %	20 %	67 %	100 %	56 %
	Erinomainen	1	1	0	5	4	0	0	11
		50 %	25 %	0 %	31 %	40 %	0 %	0 %	21 %
Yhteensä		2	4	16	16	10	3	1	52
		100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

## Liite 18. Rentoutumiskeinot, keskiarvot ja mediaanit

	Lkm	Keskiarvo	Mediaani	Hajonta	Minimi	Maksimi
Ehditkö harrastaa säännöllisesti liikuntaa? (vähintään puoli tuntia 2-3 kertaa viikossa)	54	1,69	2,00	,469	1	2
Syötkö päivittäin monipuolisesti ja säännöllisesti?	53	1,75	2,00	,434	1	2
Montako tuntia yössä nukut keskimäärin?	54	7,09	7,000	,6804	6,0	8,0
Oletko pitänyt lomaa viimeisin 12 kuukauden aikana?	54	3,26	3,00	1,231	1	5

## Liite 19. Yrittäjän keinot jaksaa arjessa

	Lkm	Keskiarvo	Mediaani	Hajonta	Minimi	Maksimi
Parempi työilmapiiri	53	2,89	3,00	1,463	1	5
Rahoituksen järjestyminen helpommin	54	2,93	3,00	1,540	1	5
Mahdollisuus päästä kuntoutukseen	53	2,72	3,00	1,336	1	5
Parempi ammattitaito	53	2,92	3,00	1,269	1	5
Parempi yritystoiminnan osaaminen	54	2,81	3,00	1,319	1	5
Työterveyshuoltopalvelut	53	2,70	3,00	1,234	1	5
Mahdollisuus saada tarvittaessa apua työhön, esimerkiksi sijainen	52	3,04	3,00	1,371	1	5
Mahdollisuus työstä irtautumiseen ja lepoon	54	3,63	4,00	1,033	1	5
Yrittäjäjärjestöjen tms. verkostoitumisen kautta mahdollisuus vertaistukeen ja vuorovaikutukseen	52	3,29	3,00	1,091	1	5
Mahdollisuus itseni/yrityksen toiminnan kehittämiseen	53	3,83	4,00	1,069	1	5

## Liite 20. Avoimet vastaukset

### 32. Parasta yrittäjyydessä?

1. Vapaus ja mahdollisuus tehdä asiat niin kuin haluaa.
2. Ei tilivelvollisuutta muille. Kun ollut pienissä yrityksissä joissa johtaja ei kanna vastuutaan vaan siirtää sen työntekijöilleen... niin on parempi olla omassa yrityksessä sen saman vastuun kanssa kuin toisella palkollisena.
3. Itsenäisyys ja joustavuus
4. vapaus
5. itsenäisyys ja vapaus
6. Voi työskennellä silloin kun itselle parhaiten sopii. Työmatkoihin ei mene aikaa kun toimisto on kotona. Työ on innostavaa.
7. Vapaus eikä ole kateellisia toisia naisia ihmettelemässä ja kylläämässä.
8. Itsenäinen työskentely, suora vaikutusmahdollisuus
9. Itsenäisyys ja vapaus. Että on itselle vastuussa tekemisistään. Haasteiden (ja riskin) kiehtovuus.
10. itsenäisyys, vapaus
11. itsenäisyys
12. Tietää kenelle ja miksi työtä tekee. Suuri vaikuttamisen ja päättämisen mahdollisuus.
13. Oman itsensä herra
14. vapaus. vastuu
15. Ei tarvitse vastata kenellekään tekemisistä
16. Työ on palkitsevaa ja antaa hyvän toimeentulon. Ainakin osittainen vapaus aikatauluttaa omat työnsä. Ei tarvitse olla kenellekään tilivelvollinen, jos kesken päivän piipahtaa jossain. Töitä voi tehdä milloin tahansa, kunhan ne tulevat tehdyksi.
17. voi järjestää aikataulut itse ei tilivelvollinen kenellekään
18. Ei ole turhia hallinnollisia palavereja, voi keskittyä pelkkään työhön.
19. Itsenäisyys ja vapaus voi tehdä ja sopia työt omien aikataulujen mukaan.
20. itsellisyys
21. TIETYNLAINEN VAPAU S JÄRJESTÄÄ TYÖTEHTÄVÄT, LUODA UUSIA TYÖSUHTEITA, TUTUSTUMINEN ERILAIISIIN YRITYKSIIN JA IHMISIIN, ONNISTUMISET, KIITOKSET TYÖKENTÄLTÄ JNE
22. itsenäinen työ, joustava työaika
23. itsenäisyys
24. saa tehdä itsenäisesti töitä
25. Itsenäinen työnkuva. Voi määrätä oman työpäivänsä pituuden.



26. oma vapaus, oma päätöksenteko
27. Vapaus tehdä asiat kuten haluat
28. Itsenäisyys ja päätöksenteko.
29. Vapaus
30. vapaus toimia haluamallaan tavalla, palkitsevuus
31. Oma vapaus tehdä ihanaa työtä mukavien ihmisten kanssa)
32. Itsenäisyys, vapaat työajat, voi olla oman itsensä herra.
33. Itsenäinen työskentely
34. Mielenkiintoinen työ, vapaus, luovuus
35. Vapaus ja itsenäisyys
36. Itsenäinen työ, mahdollisuus toteuttaa asiat siten kuin itse katsoo parhaaksi. Mahdollisuus tehdä juuri niin paljon tai niin vähän töitä kuin katsoo tarpeelliseksi.
37. Olla oman itsensä "herra". Päättää itse oman kalenterin täyttymisestä, saa tehdä omia valintoja. Kehittää ja viedä omaa yritystä eteenpäin. Huomata, että on saanut jotain aikaiseksi. Ylpeä siitä, että työllistää 50 työntekijää ja työntekijät viihtyvät työssä ja ovat sitoutuneita yritykseen.
38. vapaus ja tulosten nopea näkyminen
39. Itsenäinen työskentely, päätösten tekemisen vapaus, lomailu, hyvä tulotaso
40. Oman itsensä herratar.
41. Itsenäisyys
42. Vapaus, itsenäisyys, näkyvä tulos, haasteellisuus, mahdollisuus vaikuttaa asioihin.
43. mahdollisuus tehdä sitä, missä tietää olevansa hyvä
44. Tietty vapaus valita tehtävät, voi myös tarjota palveluja asiakkaille mitä ei kunnallinen kotihoito voi antaa.
45. itsenäisyys
46. Omat aikataulut ja päätösvalta työajoissa ja tehtävien suorittamisessa yleensä. Ei epäpäteviä esimiehiä, jotka haittaavat työntekoa.
47. Vapaus valita omat työt ja yhteistyökumppanit.
48. Vapaus
49. Ei ole turhia hallinnollisia kokouksia ja organisaatiomuutoksia
50. oma vapaus
51. Lähdin yrittäjäksi, jotta voin hypätä pois oravanpyörästä. Halusin ottaa haltuuni oman ajankäyttöni ja antaa enemmän aikaa läheisilleni ja varsin lastenlapsille. Mietin yrittäjäksi ryhtymistä vuoden verran, olen nyt toiminut itsenäisenä yrittäjänä puolisen vuotta ja alan oppia ajankäytön hallintaa, priorisointia sekä oman jaksamiseni hallintaa. Ihan kaikkeen ei tarvitse lähteä mukaan, vaan voin valita.

### 33. Miten huolehdit omasta hyvinvoinnista ja jaksamisestasi?

1. Harrastamalla liikuntaa ja viettämällä aikaa perheen kanssa.
2. Harrastan liikuntaa 2-4 krt viikossa. Yritän nukkua kunnon yö unet.
3. Terveellisillä elämäntavoilla.
4. ulkoilen, joogaan.
5. kuntoilu, syömällä terveellisesti ja nukkumalla riittävästi.
6. Tapaan ystäviä, en tee töitä jos ei huvita.
7. En mitenkään, koiran kanssa lenkillä.
8. Riittäväällä nukkumisella, säännöllisellä ruokailulla, mukavalla vastapainoa antavalla vapaa-ajan tekemisellä kuten puutarhanhoito ja käsityöt.
9. Sillä että on muutakin elämää: perhe, ystävät, harrastukset ja matkustelu.
10. keskustelemalla muiden yrittäjien kanssa.
11. Luottamalla siihen, että seuraavana päivänä ei enää olisi niin kiire ja omaa aikaa jäisi enemmän.
12. Lomailemalla, urheilemalla, lukemalla.
13. Huolehdin hyvästä ravitsemuksesta, liikunnasta ja sosiaalisista suhteista.
14. pitennetyt viikonloput mökillä .
15. Yritän iltaisin keskittyä täysin muuhun, tavata ystäviä ja hoitaa kuntoa ennen töihin menoa.
16. Nukkumalla riittävästi, ulkoilemalla useita kertoja viikossa ja ruokailemalla kevyesti ja säännöllisesti. Hemmottelemalla itseäni vaikkapa uusilla vaatteilla. Harrastamalla kulttuuria ja järjestötoimintaa. Tapaamalla ystäviä.
17. erittäin huonosti.
18. Kuntoilen, syön monipuolisesti pidän lomat ja en tee sairaana töitä.
19. Kuntosali on mieluisin harrastus, mutta en pääse sinne niin usein kun pitäisi. Siivoojan työt ovat niin rankkoja välillä ettei yksinkertaisesti voisi kuvitellakaan siivoustyön päätteeksi kuin lepoa. Ulkoilua tulee kyllä päivittäin kahden koiran kanssa. Hierojalla käyn kerran viikossa. Ruokavalio on tärkeä osa päivän jaksamisessa.
20. nauttimalla työstäni.
21. JOS EHDIN KÄYN JUMPASSA JA LENKILLÄ, TEEN PUUTARHATÖITÄ, RISTISANATEHTÄVIÄ YM
22. kulttuuriharrastuksista, henkilökohtaisesta rukouselämästä, uinti- ja kävelyretkistä, matkailusta, ystäivistä.
23. syön hyvin , liikun , lepään.
24. käyn koirien kanssa lenkillä päivittäin.
25. Harrastan kulttuuria.

26. kuntoilen, pidän lomaa ja vapaata ja en ahnehdi liikaa töitä.
27. liikkumalla ja mökkeilemällä.
28. Jos vain kerkeisin useammin liikkua.
29. Riittävä liikunta, hyvä ruoka, positiivinen asenne.
30. lomailemalla ja työtä rajaamalla, itseni kehittämällä lähinnä koulutuksilla.
31. Pitää säännöllisesti vapaata ja lomaa.
32. Säännöllisellä liikkunnalla, irtautumalla töistä viikonloppuisin ja tekemällä jotain ihan muuta (puutarhan hoitoa yms.)
33. Kuntoilu ja harrastukset.
34. Olen alkanut käydä kuntosalilla, rentoutuminen, perheen kanssa oleminen.
35. liikun säännöllisesti ja pyrin syömään terveellisesti.
36. Syön terveellisesti, luonnollista ruokaa ja luonnollisia lisäravinteita. Ystäväpiiri on vahva. Työ itsessään liittyy terveyteen ja hyvinvointiin, joka kouluttaa ravinto- ja terveysasioissa yhtä eteenpäin.
37. Kuntoilemalla, pitämällä pidennettyjä viikonloppuja, viettäen aikaa mökillä, tekemällä pieniä matkoja, laittamalla hyvää ruokaa ja istua iltaa ystävien kanssa, jakamalla töitä ja vastuuta.
38. liikunta, ravinto, musiikki.
39. Lomailemalla paljon.
40. Yritän käydä kerran vk jumpassa ja mahdollisuuksien mukaan kävelemässä.
41. Ottamalla omaa aikaa, tapaamalla muita kuin oman alan ihmisiä.
42. Liikuntaa säännöllisesti, riittävät yöunet (8h), terveellinen ruokavalio, ystävyysuhteet ja perheen läsnäolo.
43. liikun, tapaan ystäviä ja perhettä, syön terveellisesti - siis elän mallikasta elämää ;-). Haluan tässä myös kommentoida kysymystä, mikä auttaisi jaksamaan. Esim. parempi ilmapiiiri. Jos ilmapiiirissä (kun kerran yritän yksin) ei ole mitään vikaa, parempikaan ei voi auttaa jaksamaan paremmin. Sama ongelma oli joissakin muissa kohdissa. Jos asiat ovat jo hyvin, niin ei tarvitse auttaa jaksamaan paremmin.
44. Vietän aikaa lasteni ja lapsenlapseni kanssa, ystäviä unohtamatta. Pidän vapaapäivän kun siihen on mahdollisuus noin kerran viikossa.
45. Työajat ovat joustavat.
46. Lomailemalla, kuntoilemalla, nukkumalla ja tapaamalla ystäviä.
47. Huolehdin kunnostani, syön terveellisesti ja muistan hemmotella itseäni välillä.
48. Pidän tarvittaessa vapaata ja nautin vapaa-ajastani.
49. Lenkkeilen.
50. yritän viettää aikaa perheen kanssa.
51. Lepo, liikunta, mökkeily ja lastenlapset auttavat jaksamaan. Myös itsensä kehittäminen ja työssä onnistuminen auttaa jaksamaan. Niinpä omasta osaamisesta on pidettävä huolta.

### **34. Millaista toimintaa toivoisit Vantaan yrittäjänaiset ry:n järjestävän?**

1. Erilaisia teemoitettuja tapahtumia. Yritysvierailuja.
2. avustettuja lomia, retkiä
3. Mukavia tapaamishetkiä
4. Tutustumiskäyntejä erityyppisiin kohteisiin.
5. Neuvoa ja opastusta kaikissa yritykseen liittyvässä ja esim. laajentamisessa.
6. Erilaisia kursseja ja koulutusta, josta valita.
7. verkostoitumista
8. Virkistävää koulutusta ja yritysvierailuja. Myös rennot keskustelutilaisuudet olisivat mukavia
9. eso
10. Olen vasta liittynyt yrittäjänaisiin, en ole vielä ehtinyt tutustua tarjontaan
11. Yritysvierailuja ja ainakin kerran vuodessa päivän matka johonkin mielenkiintoiseen kohteeseen ja niin että siihen liittyisi yrittäjyys jollakin tavalla. Sosiaalinen media tutuksi mm Facebookin käytön opetus, vahingot ja vaarat, mutta myös positiivinen puoli. Pienimuotoista koulutusta jonkin yhteistyökumppanin kanssa.
12. esim. luentoja työssä jaksamisesta
13. Se voisi liittyä kuntoiluun.
14. rentouttavaa ja vaihtelevaa. luentoja eri aiheista
15. OLEN OLLUT JÄSENEÄ NIIN VÄHÄN AIKAA ETTEN OLE ASIAA OIKEIN MIETTINYT
16. teatteria, konsertteja, elokuvia, edullisia kylpyläkäyntejä, edullisia matkoja, koulutusta yrittäjyyteen
17. Yhteisiä tapahtumia, virkistystä, koulutusta jne.
18. ehkä jotain yhteisiä liikuntaviikonloppuja tms.
19. Niin että kaikki jäsenet voisivat ja kokisivat saavansa vertaistukea yrittämiseen ja jaksamiseen. Vertaistuki tarkoittaa virkistystä ja verkostoitumista.
20. Ei liikaa järjestettyä ohjelmaa
21. en vielä ole ehtinyt tutustua toimintaan kovinkaan paljon koska jäsenenä olen ollut vasta vähän aikaa.
22. Virkistys reissuja ja muuta kivaa toimintaa
23. Tutustumiskäyntejä kiinnostaviin yrityksiin ja mielenkiintoisten yrittäjien luo, matkailu/kulttuurikohteisiin, muuta virkistystoimintaa (teatteri, näyttelyt).
24. hyvinvointiin liittyviä asioita, miten verkostoitua, miten markkinoida kun on aloittava yrittäjä, mistä itsevarmuutta lisää yms.
25. Verkostoitumistilaisuuksia ja tilaisuuksia tutustua poliittisiin päättäjiin.

26. 1. Yrittäjänaiset ry sopisi edullisen ja naisille tarkoitetun työterveyshuoltosopimuksen, eri ikäluokille vaikka eri hintaisen. 2. Yrittäjänaiset järjestäisi naisille päivän tai pari lepo-kaunistumis-tyylioppi -lomia, pienin kustannuksin tietysti :D
27. Tähän asti olen ollut ihan tyytyväinen. Muutama esim. jatkaa erilaisia yritysvierailuja, teatteriesitykset, liikuntaan liittyvät tapahtumat, kauneuteen ja rentoutumiseen liittyvät jutut, muotiin liittyvää, hyvään oloon liittyvää.
28. laadukkaita innovatiivisia business seminaareja
29. Naisten "hömpötys"iltoja
30. Teatteri-iltoja aveceineen, jotain ylipäänsä mikä rentouttaisi ja saisi ajatuksen pois työasioista.
31. En osaa sanoa (uusi jäsen)
32. Tutustumiskäyntejä muissa yrityksissä, verkostoitumismahdollisuuksia
33. nykyinen toiminta ihan ok, yhdistelmä ammatillista osaamista, harrastustoimintaa. Tosin kirjo on niin suuri, että ammatillisen osaamisen lähteenä käytän enemmän muita järjestöjä, joissa olen jäsenenä
34. En ole ajatellut sen tarkemmin asiaa. Varmaan olisi hyvä ainakin osallistua tapaamisiin, ei vaan vielä ole ollut aikaa. Minulla on uusia työntekijöitä ja olen perehdyttänyt heidät työtehtäviin. Sitten ehdin pohtia asiaa kun tämä asia on kunnossa.
35. Sopivasti tietoiskuja yhdistettynä virkistykseen liittyviin tilaisuuksiin (kauneudenhoitoon, muotiin, liikuntaan jne.).
36. Mukavaa yhdessäoloa, verkostoitumista sekä koulutusta.
37. En osaa sanoa
38. rentouttavaa
39. Jäsenten osaamisen jakamista esim. erilaisin teemaseminaarein, joissa eri alojen asiantuntijat / jäsenten voisivat pitää alustuksia valituista aiheista. Itse toimin kouluttajana, konsulttina ja valmentajana ja olen kiinnostunut erilaisista organisaatioihin liittyvistä haasteista ja kehittämissuunnista. Jäsenistössä on varmasti paljon osaamista, joka voisi olla hyödynnettävissä.

## Liite 21. Peittomatriisi

Kysymys	Pääongelma	A1	A2	A3	A4
k1		x			
k2 – k3	x	x			
k4		x			
k5	x		x		
k6 – k7		x			
k8 – k10	x				x
k11 – k12	x			x	x
k13	x		x	x	x
k14 – k18	x				x
k19	x			x	
k20 – k21	x			x	x
k22 - k23	x				x
k24	x				x
k25	x		x	x	x
k26	x		x	x	
k27 – k28	x		x	x	x
k29			x	x	x
k30	x			x	x
k31	x			x	x
k32	x		x	x	x
k33 – k34	x			x	x

## Liite 22. Vastauskato

Kysymys	Vastausten määrä	Vastaus puuttuu
1. Toimitko	54	-
2. Yrityksesi toimiala	54	-
3. Yrityksesi yhtiömuoto	53	1
4. Kuinka kauan olet toiminut yrittäjänä	54	-
5. Yrityksesi liikevaihto tilikautena	50	4
6. Ylin koulutuksesi	54	-
7. Oletko saanut koulutusta yrittäjänä toimimiseen?	54	-
8. Syntymävuotesi?	53	1
9. Perhesuhteesi	54	-
10. Vapaa-ajan ja työn yhteen sovittaminen	54	-
11. Kuinka monta palkattua työntekijää yrityksesi työllistää?	48	6
12. Kuinka usein tunnet seuraavia tuntemuksia?	54	-
13. Kuinka paljon seuraavat asiat stressaavat sinua?	54	-
14. Millaiseksi arvioit terveytesi tällä hetkellä?	54	-
15. Kuinka monta päivää olet ollut sairaana viimeisen vuoden aikana?	54	-
16. Kuinka monta päivää olet ollut sairauslomalla viimeisen vuoden aikana?	54	-
17. Miten tyypillisesti järjestät työsi sairausloman aikana?	54	-
18. Oletko järjestänyt itsellesi työterveyshuollon?	54	-
19. Kuinka usein sinua on viimeisen 2 vuoden aikana vaivannut	54	-
20. Jos olet ollut äitiys-/vanhempainvapaalla, miten olet järjestänyt työasiat?	52	2

21. Jos alle 10-vuotias lapsesi on ollut sairaana, miten yleensä olet järjestänyt työasiat?	52	2
22. Ehditkö harrastaa säännöllisesti liikuntaa	54	-
23. Syötkö päivittäin monipuolisesti ja säännöllisesti?	53	1
24. Montako tuntia yössä nukut keskimäärin?		
25. Oletko pitänyt lomaa viimeisen 12 kuukauden aikana?	54	-
26. Millaisena koet tulevaisuutesi yrittäjänä?	54	-
27. Oletko miettinyt, mikä yrityksesi tila on viiden vuoden kulluttua?	54	-
28. Oletko harkinnut työkyvyttömyyseläkkeen tai jonkin muun eläkkeen hakemista?	54	-
29. Mitkä asiat auttaisivat Sinua jaksamaan työssäsi paremmin?	54	-
30. Oletko käyttänyt yrittäjille tarkoitettuja sijaispalveluja?	52	2
31. Mistä olet saanut tukea yrittäjyyteen liittyvissä kysymyksissä?	52	2
32. Parasta yrittäjyydessä?	51	3
33. Miten huolehdit omasta hyvinvoinnista ja jaksamisestasi?	51	3
34. Millaista toimintaa toivoisit Vantaan yrittäjänaiset ry:n järjestävän?	39	15