



VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Minna Jääskeläinen

ON VAIN USKOTTAVA HUOMISEEN JA PYRITTÄVÄ OLEMAAN HUOLEHTIMATTA.

Yläsavolaisten naisyrittäjien työhyvinvointitutkimus

Sosiaali- ja terveystieteiden
2024

TIIVISTELMÄ

Tekijä	Minna Jääskeläinen
Opinnäytetyön nimi	On vain uskottava huomiseen ja pyrittävä olemaan huolehtimatta. Yläsavolaisten naisryttäjien työhyvinvointitutkimus
Vuosi	2024
Kieli	suomi
Sivumäärä	64 + 5 liitettä
Ohjaaja	Sanna Saikkonen

Yrityksen menestys riippuu yrittäjän työkyvystä ja työhyvinvoinnista. Naisryttäjäisyys on kasvanut merkittävästi 1970-luvulta lähtien, ja sitä pidetään tärkeänä taloudellisena ja yhteiskunnallisena kehitysaskeleena. Tutkimuksen tavoitteena on tuottaa tietoa naisryttäjien työhyvinvoinnin ja naisryttäjäisyyden edistämiseksi tutkimuksen toimeksiantajalle lisälmen Seudun Yrittäjänaiset ry:lle.

Tutkimusten mukaan naisryttäjät joutuivat koronapandemian vuoksi supistamaan yritystoimintaansa miesryttäjiä enemmän, sillä naisryttäjät kohtasivat enemmän asiakasmäärien pienenemistä tai katoamista. Naisryttäjän työhyvinvointiin vaikuttavat työn ja elämän hallinta, oppiminen, työyhteisö sekä työ itsessään. Työhyvinvoinnin perusta liittyy riittävään lepoon, harrastuksiin sekä työn ja vapaa-ajan yhdistämiseen. Työn imu ja mielekkyys on merkittävä tekijä työhyvinvointia tarkasteltaessa.

Tutkimus toteutettiin verkkokyselynä, johon osallistui 91 naisryttäjää. Kyselyssä selvitettiin naisryttäjien työhyvinvoinnin nykytilaa ja koronapandemian vaikutuksia heidän työhyvinvointiinsa. Tutkimusaineisto analysoitiin SPSS-ohjelmalla sekä aineistolähtöisen sisällönanalyysin periaattein.

Tutkimustulosten perusteella naisryttäjien työtyytyväisyys on korkealla tasolla. Työhyvinvointia ylläpitävät tekijät liittyvät työhyvinvoinnin peruspilareihin, kuten lepoon ja terveelliseen ravintoon. Tuloksista on havaittavissa, että koronapandemiavuodet eivät ole laskeneet Pohjois-Savon alueella toimivien naisryttäjien työkykyä. Tämä viittaa siihen, että naisryttäjät ovat sopeutuneet haastavaan tilanteeseen ja löytäneet keinoja ylläpitää työhyvinvointiaan.

ABSTRACT

Author	Minna Jääskeläinen
Title	Work Wellbeing Survey of Women Entrepreneurs in Ylä-Savo Area
Year	2024
Language	Finnish
Pages	64 + 5 Appendices
Name of Supervisor	Sanna Saikkonen

The success of the company depends on the entrepreneur's ability to work and well-being at work. Female entrepreneurship has grown significantly since the 1970s, and it is considered an important step in economic and social development. The goal of the research is to produce information for the promotion of women entrepreneurs' well-being at work and female entrepreneurship for the Iisalmen Seudun Yrittäjänaiset ry, which commissioned the research.

According to researches, due to the corona pandemic, female entrepreneurs had to reduce their business activities more than male entrepreneurs, as female entrepreneurs were more likely to face a reduction or disappearance of customers. A woman entrepreneur's well-being at work is affected by the management of work and life, learning, the work community and the work itself. The basis of well-being at work is related to sufficient rest, hobbies and combining work and free time. The absorption and meaningfulness of work is a significant factor when looking at well-being at work. The research was carried out as an online survey, and 91 female entrepreneurs participated in it. The survey investigated the current state of women entrepreneurs' well-being at work and the effects of the corona pandemic on their well-being.

Based on the research, the job satisfaction of female entrepreneurs is at a high level. The factors that maintain well-being at work are related to the basic pillars of well-being at work, such as rest and healthy nutrition. The results show that the COVID-19 pandemic has not reduced the working capacity of female entrepreneurs operating in North Savo. This suggests that female entrepreneurs have adapted to the challenging situation and found ways to maintain their well-being at work.

Keywords women entrepreneurship, well-being, well-being at work, work engagement

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO.....	9
2	NAISYRITTÄJYYS ILMIÖNÄ	11
3	KORONAPANDEMIAN VAIKUTUS YRITTÄJYYTEEN.....	13
4	NAISYRITTÄJÄN TYÖKYKY KOOSTUU ERI OSA-ALUEISTA.....	16
	4.1 Fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky.....	17
	4.2 Ammatilliset ja yrittäjänä toimimisen taidot.....	19
	4.3 Työn merkityksellisyys ja motivaatio	19
	4.4 Työolosuhteet, työn sisältö ja johtaminen	20
	4.5 Verkostot, toimintaympäristö ja yhteiskunta.....	21
5	TYÖHYVINVOINTIIN VAIKUTTAVAT MONET TEKIJÄT	23
	5.1 Yrittäjän kuormitus- ja voimavaratekijät	23
	5.2 Yrittäjän työterveyshuolto edistää työhyvinvointia	25
	5.3 Kokemus työn imusta ja yrittäjän motivaatio.....	26
6	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	28
	6.1 Tutkimuskysymykset ja tavoitteet	28
	6.2 Aineiston keruu ja tutkimuksen toteuttaminen	29
	6.3 Tutkimusaineiston käsittely ja analysointi.....	31
7	TUTKIMUSTULOKSET: KUINKA NAISYRITTÄJÄT VOIVAT?.....	33
	7.1 Tutkimukseen osallistuneiden taustatiedot	33
	7.2 Kokemus työn imusta ja tyytyväisyys työhön.....	36
	7.3 Yrittäjyyttä tukevat verkostot ja yrittäjyysosaaminen.....	41
	7.4 Naisyrittäjien stressitekijät ja jaksaminen	43
	7.5 Koronapandemian vaikutus yritystoimintaan	47
	7.6 Koettu työhyvinvointi ja työhyvinvoinnin edistäjät.....	49
8	TUTKIMUSTULOSTEN ANALYSOINTI.....	52
	8.1 Naisyrittäjän työhyvinvoinnin peruspilarit	53

8.2 Työn imua koetaan viikoittain	55
8.3 Kuinka naisyrittäjäyhdistys voi edistää työhyvinvointia?	56
9 POHDINTA.....	58
LÄHTEET	61

KUVALUETTELO

Kuva 1. Ylä-Savon seutu.....	12
Kuva 2. Naisyrittäjän työkyvyn talo.	17
Kuva 3. Naisyrittäjät toimialoittain % vastaajista.	35
Kuva 4. Naisyrittäjiä huolestuttaneet stressitekijät 24 kk:n aikana %.....	44
Kuva 5. Naisyrittäjien jaksaminen, % vastaajista.....	45

TAULUKKOLUETTELO

Taulukko 1. Tutkimukseen osallistuneiden taustatiedot (N=91).	34
Taulukko 3. Työn imun kokemus viikkotunneittain, % vastaajista (n).	38
Taulukko 4. Työn haastavuus suhteessa yrittäjästatukseen, % (n).	39
Taulukko 5. Työn haastavuuden kokemus suhteessa yrittäjän ikään, % (n).	40
Taulukko 6. Työn haastavuuden kokemus suhteessa toiminta-aikaan, % (n).	41
Taulukko 7. Yrittäjyyttä tukevat verkostot (n=74).	42
Taulukko 8. Mistä naisyrittäjä saa tukea (n=51).	43
Taulukko 9. Jaksamisen kokemus ja käytettävissä olevat työterveyshuollon palvelut % (n).	47
Taulukko 10. Työhyvinvointia ylläpitävät tekijät, n=91.	50

LIITELUETTELO

LIITE 1. Tutkimusta koskevat julkaisut sosiaalisessa mediassa.

LIITE 2. Iisalmen Sanomien artikkeli tutkimuksesta.

LIITE 3. Tutkimuslomake ja saate.

LIITE 4. Esimerkki aineistonlähtöisestä sisällönanalyysistä.

LIITE 5. Naisyrittäjien stressitekijät 24 kk:n aikana.

1 JOHDANTO

Yritys voi niin hyvin kuin sen yrittäjä. Yrittäjän työkyvyn ja työhyvinvoinnin ylläpitämisessä korostuvat esimerkiksi mahdollisuudet työstä irtautumiseen sekä yrittäjyyden taloudelliset paineet. Työkykyyn ja sitä kautta työhyvinvointiin yleisesti vaikuttavat muun muassa työolosuhteet, työyhteisö, työmotivaatio ja itsensä johtamisen taito. Yrittäjän työhyvinvointiin ja erityisesti työmotivaatioon vaikuttaa oleellisesti myös yllättävät, yritystoimintaan vaikuttavat muutokset, kuten koronapandemia tai Ukrainan sota. (Nevanperä ja muut, 2017, s. 5–6.)

Naisyrittäjyyden kehitys on maailmalaajuinen ja varsin tuore ilmiö. Naisyrittäjyys on ollut harvinaista vuoteen 1970 saakka, minkä jälkeen naisyrittäjyys on ollut kasvussa. Naisyrittäjyyttä ja sen kehitystä pidetään yhtenä merkittävimmistä taloudellisena ja yhteiskunnallisena kehitysaskeleena. Esimerkiksi Saksassa naiset ovat perustaneet vuodesta 1990 lähtien kolmanneksen uusista yrityksistä, luoneet satoja tuhansia työpaikkoja ja maksavat merkittävän osan maan bruttokansantuotteesta. On huomattavaa, että naisyrittäjiä on yhtä usein niin kehitys- kuin kehittyneissä maissa. (Coughlin, 2002, s. 6–8.)

Naisyrittäjyyttä on Suomessa edistetty tutkimalla naisyrittäjien työhyvinvointia ja jaksamista ja kehittämällä näitä edistäviä palveluja. Työhyvinvointia edistämällä voidaan edesauttaa yrityksen tuloksellisuutta. Naisyrittäjien palvelujärjestelmä on tutkimuksissa havaittu puutteelliseksi ja Työ- ja elinkeinoministeriö on viime vuosina tehnyt toimenpiteitä naisyrittäjyyden edistämiseksi esimerkiksi kehittämällä sijaispalvelujärjestelmää. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2012, s. 9.)

Koronapandemia rajoituksineen kohdistui etenkin naisvaltaisille aloille, kuten sosiaali- ja terveysalalle sekä matkailu- ja ravintola-alalle. Työvoimapula korostui niillä aloilla, joilla sitä oli myös ennen pandemiaa. (Saari ja muut, 2023, s. 71–72.) On mahdollista, että korona-aika vaikutti yrittäjiin eriarvoisesti. Osa yksinyrittäjistä on joutunut hakeutumaan omaa ammattitaitoaan ja osaamistaan vastaamattomiin työtehtäviin, mikä on voinut vaikuttaa yrittäjän työniloon ja motivaatioon.

(Ojala & Pyöriä, 2023, s. 50.) Naisyrittäjät kokivat pandemian tuomien talousvaikeuksista selviämisen vievän useita vuosia, vaikka osa olikin kehittänyt digitaalisia palveluja turvaamaan pandemian ja rajoitusten aiheuttamaa tulovirtaa (Manolova ja muut, 2020).

Yrittäjien, erityisesti naisyrittäjien työhyvinvointia on tutkittu eri alueilla ja toimialoilla Suomessa, mutta Ylä-Savon alueen yrittäjien työhyvinvoinnista ei ole aiempaa tutkittua tietoa tai kohderyhmä osa isompaa tutkimusotosta. Viimeisin Pohjois-Savon alueen naisyrittäjiin kohdistuva työhyvinvointitutkimus on toteutettu vuonna 2005. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää kuinka erityisesti Ylä-Savon alueella toimivat naisyrittäjät kokevat hyvinvointinsa koronapandemian jälkeen. Tutkimustiedolla pyrittiin tuottamaan Iisalmen Seudun Yrittäjänaiset ry:lle tietoa jäsentensä hyvinvoinnin edistämiseksi. Kvantitatiivinen tutkimus toteutettiin Webropol-kyselylomakkeella tavoitellen erityisesti Ylä-Savon alueella toimivia naisyrittäjiä maaliskuussa 2024. Tutkimukseen osallistui 91 naisyrittäjää.

Tutkimuksen toimeksiantaja, Iisalmen Seudun Yrittäjänaiset ry, on toiminut Iisalmen alueella vuodesta 1952 lähtien. Iisalmen Seudun Yrittäjänaiset ovat Suomen Yrittäjänaiset ry:n paikallisosasto. Jäseniä, kannattajajäsenet mukaan luettuna on noin 130. Iisalmen seudun yrittäjänaiset ry:n jäseneksi voivat liittyä Ylä-Savon alueella toimivat naisyrittäjät tai naiset, jotka työskentelevät tai ovat osakkaina puolisonsa yrityksessä sekä muutoin yrittäjähenkiset yläsavolaiset naiset. Yhdistyksen tavoitteena on naisyrittäjien asioiden ajaminen, yrittäjyyden edellytysten parantaminen, yrittäjien verkostoitumisen edesauttaminen sekä naisyrittäjien hyvinvoinnista ja jaksamisesta huolehtiminen. (Iisalmen Seudun Yrittäjänaiset ry, 2023.)

2 NAISYRITTÄJYYS ILMIÖNÄ

Maailmanlaajuisesti naisyrittäjyys on ollut kasvava trendi. Vuonna 2002 tehdyn tutkimuksen mukaan naisyrittäjiä on maailmanlaajuisesti ollut jo noin kolmannes yrittäjistä. Maailmalla on tyypillistä, että naisyrittäjyys kasvaa talouskasvua nopeammin ja naisten omistamia yrityksiä on kaikilla teollisuuden aloilla. Naisyrittäjiä pidetään luovina innovaattoreina, joita motivoi yleinen talouskasvu. Maailmalla naisten johtamien yritysten nähdään olevan panostusta yhteisön eduksi ja mahdollisuus tukea heikommassa asemassa olevia, kuten muita naisia tai vähemmistöjä. Edes kehitykselle tyypillinen lukutaidottomuus ei estä naisia perustamasta yritystä. (Coughlin, 2002, s. 4–5, 9.)

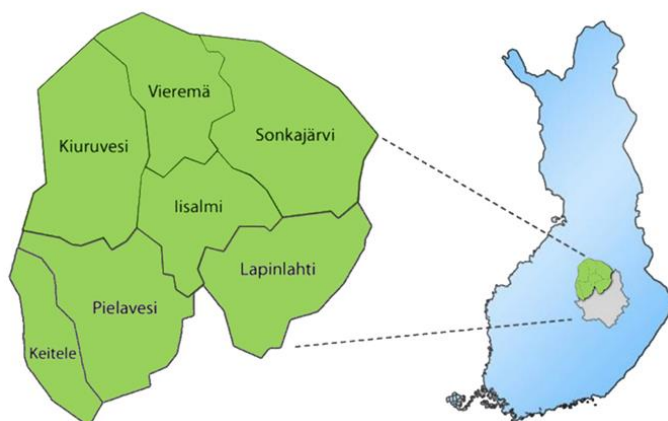
Suomessa tyypillinen naisyrittäjä on yksinyrittäjä tai yritys työllistää vain muutamia ulkopuolisia työntekijöitä. Naisyrittäjien yhtiömuoto on pääasiassa toiminimi. Naisyrittäjyydestä ei ole tarkkaa tilastotietoa, sillä Suomessa tehdyissä tutkimuksissa ei pääasiassa tilastoida yrityksiä omistajan sukupuolen mukaan. (Tiirikainen, Rissanen & Hujala, 2007, s. 8, 10.)

Naisyrittäjien osuus Suomen yrittäjistä on noin 35 % ja työnantajayrityksistä 22 %. Yrittäjien tulotaso vaihtelee sukupuolijakauman perusteella, johon voidaan nähdä syynä yhteiskunnan rakenteet, verkostojen puutteet sekä naisyrittäjien roolimallien vähyys. Kuitenkin viime vuosina naisyrittäjyys on ollut kasvussa ja naisjohtajien määrä on lisääntynyt muun muassa pörssiyritysten johdossa ja sijoittajina. (Suomen Yrittäjät, 2022.) Naisyrittäjät ovat tutkimusten mukaan miehiä enemmän tyytyväisiä ja innostuneempia työhönsä. Naisyrittäjiä toimii useilla eri toimialoilla, kun miehillä yritystoiminta on keskittynyt korostuneesti muutamalle toimialalle, kuten rakentaminen ja maatalous. Naisyrittäjän puoliso on myös todennäköisemmin yrittäjä kuin palkansaaja. (Varma, 2022.)

Pohjois-Savon alueella toimiville naisyrittäjille vuosina 2005–2006 suunnattu kyselytutkimus osoitti savolaisten naisyrittäjien ikäjakauman 23–80-vuoden välille. Lähes puolet tutkimukseen vastaajista oli iältään yli 50-vuotiaita. Suurimmalla

osalla naisyrittäjistä oli joko ammatillinen tai opistotasoinen tutkinto, ja naisyrittäjien toimialat sijoittuivat joko palveluiden tai kaupan alalle. Pohjoissavolaiset naisyrittäjät aloittavat useimmin yritystoiminnan perustamalla uuden yrityksen ja siirtymällä yrittäjäksi toistaiseksi voimassa olevasta työsuhteesta. Tutkimus osoitti, että myös Pohjois-Savossa toimivat naisvetoiset yritykset ovat yleisimmin pieniä ja työllistävät keskimäärin kolme henkilöä yrittäjän lisäksi. Yritysten toiminta-aika oli keskimäärin 16 vuotta. Naisyrittäjät ovat tuolloin arvioineet taloudellisen menestymisen hyväksi tai jopa erinomaiseksi. Tutkimus osoitti, että yrittäjän motivaatio vaikuttaa yrityksen menestymiseen, sillä mitä motivoituneempi yrittäjä, sitä paremmaksi oli arvioitu myös taloudellinen tuloksellisuus. Suurimpana yritystoimintaa vaikeuttavana tekijänä pohjoissavolaiset naisyrittäjät pitivät tuolloin korkeita työvoimakustannuksia. Eniten yritystoiminnan kehittämistä tukevana koettiin olevan läheisiltä ja muilta tahoilta saatu tuki. (Tiirikainen, Rissanen & Hujala, 2007, s. 14–19.)

Pohjois-Savoon kuuluvalla Ylä-Savon alueella (Iisalmi, Kiuruvesi, Keitele, Lapinlahti, Pielavesi, Sonkajärvi, Vieremä, kuva 1) oli vuonna 2022 yhteensä 3565 yritystä (Pohjois-Savon liitto, 2023). Suomen Yrittäjien tilaston valossa Ylä-Savon alueella olisi noin 1240 naisyrittäjää. Tarkkaa naisyrittäjien määrää Ylä-Savossa ei ole tilastoitu.



Kuva 1. Ylä-Savon seutu.

3 KORONAPANDEMIAN VAIKUTUS YRITTÄJYYTEEN

Maailmanlaajuinen koronapandemia vuosina 2020–2022 johti poikkeuksellisiin keinoihin ja rajoitustoimiin Suomessa. Keväällä 2020 hallitus teki useita rajoitustoimenpiteitä koskevia linjauksia ja esitti valmislain käyttöönottoa pandemian etenemisen rajoittamiseksi. (Eduskunta, 2022.) Rajoitustoimilla kiellettiin sisä- ja ulkotiloissa tapahtuvia yleisötilaisuuksia, ravintoloiden aukioloaikoja rajoitettiin, ryhmäharrastustoiminta suositeltiin keskeytettäväksi ja yli 15-vuotiaiden opetus siirrettiin etäopetukseen. Työnantajia suositeltiin suosimaan etätyökäytänteitä.

Koronapandemian epidemia-aallot ja rajoitustoimenpiteet Suomessa ovat tutkimusten mukaan koetellut erityisesti alle 40-vuotiaiden yrittäjien hyvinvointia. Moni yrittäjästä on kokenut pandemian myötä uupumista työssään taloudellisten haasteiden lisäksi. Toisaalta yrittäjänaiset eivät kokeneet työuupumusta miehiä enemmän. Erityisesti pandemian ensimmäisen vuoden todettiin laskeneen nuorten yrittäjien työhaluja. (Aalto-yliopisto, 2022.) Pandemian terveysvaikutukset kohdistuivat yleisesti miehiin naisia enemmän, mutta pandemian talouskriisi vaikutti enemmän naisyrittäjiin. Pandemian talouskriisi rajoituksineen vaikeutti erityisesti tuoreiden, vakiintumattomien ja pienten yritysten toimintaa, jollaisia pääasiassa naisten johtamat yritykset ovat. (Manolova ja muut, 2020.)

Koronapandemia rajoituksineen aiheutti joka viidennen yksinyrittäjän töiden vähenemisen. Osa yrittäjistä joutui koronan myötä ilmoittautumaan työttömäksi työnhakijaksi. Korona-aika mahdollisti yrittäjän oikeuden työttömyysturvaan ilman yrityksen lopettamista ja mahdollisti näin ollen taloudellista vajetta. Kuitenkin tutkimukseen vastanneista harva oli valmis lopettamaan yritystoimintansa kokonaan. Monelle yksinyrittäjälle koronapandemia mahdollisti yrityksen tai itsensä kehittämisen. Noin viidennes yksinyrittäjistä kehitti korona-aikana yrityksen toimintaa tai muutti yrityksen toiminnan tavoitteita. Yrittäjät saattoivat yhtäaikaista vähentää tekemiään työtuntejaan ja kehittää uusia palveluja toimintaedelly-

tysten turvaamiseksi pandemia-aikana. Iso osa yrityksistä koki, ettei koronapandemiolla ollut vaikutusta yrityksen toimintaan lainkaan. Työnantajayritykset tekivät yksinyrittäjien tavoin palvelujen ja tuotteiden kehittämiseen tähtääviä toimia. Työnantajayritysten kohdalla koronapandemia näkyi etätyön mahdollistamisella ja joissain tilanteissa työntekijöiden koko- tai osa-aikaisina lomautuksina. (Pärnäsen, 2022.)

Kansainvälisesti koronapandemian myötä naisyrittäjien tulot laskivat kahdella kolmesta. Neljännes naisyrittäjistä oli tehnyt muutoksia yritystoimintaansa pandemiasta selviytymiseksi. Yleisimmin muutos koski palvelujen siirtämistä tai laajentamista digitaaliseksi, esimerkiksi verkkokaupan perustamisen myötä. Pandemia oli mahdollistanut monelle yrittäjälle enemmän aikaa taloushallinnon ja toiminnan suunnitteluun ja kehittämiseen. Useat naisyrittäjät eivät olleet varautuneita pandemian tuomiin vaikutuksiin liiketoiminnassa ja vaikutukset markkinoihin tulivat heille yllätyksenä. (Manolova ja muut, 2020.)

Pärnäsen (2022) tutkimuksen mukaan naisyrittäjät joutuivat koronapandemian vuoksi supistamaan yritystoimintaansa miesyrittäjiä enemmän. Toiminnan sopeuttamistoimet koskivat useimmin työnantaja kuin yksinyrittäjiä. Korona-aikana naisyrittäjät kohtasivat miesyrittäjiä enemmän asiakasmäärien pienenemistä tai kokonaan katoamista, mikä osoittaa naisyrittäjien työskentelevän palvelualoilla. Naisyrittäjät, jotka työskentelevät työnantajayrityksessä, kokivat eniten vaikeuksia selvitä pandemian tuomista taloudellisista haasteista. Yleisesti ottaen selviytymismahdollisuudet koronavuosista nähtiin positiivisena.

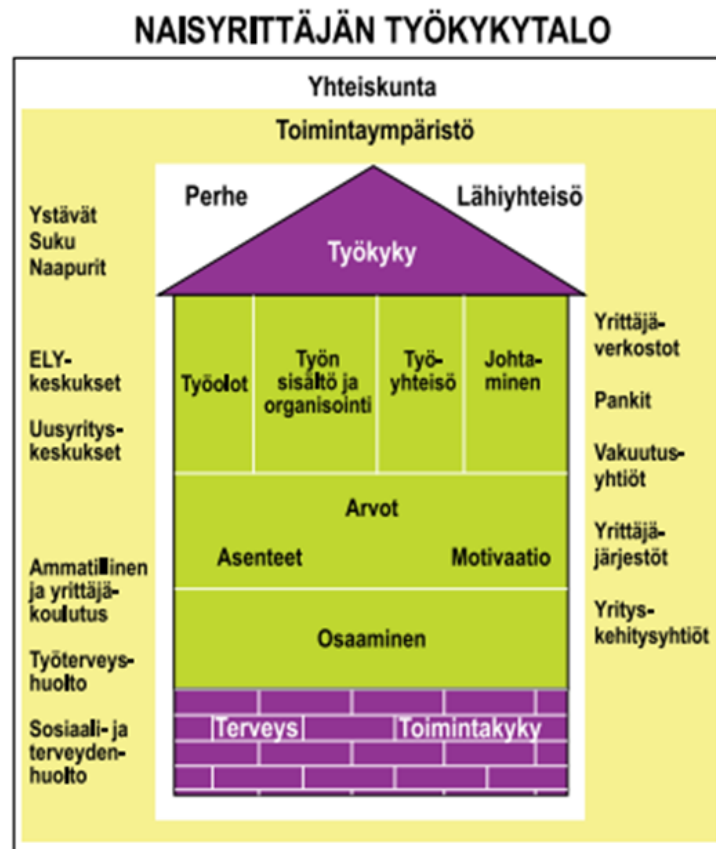
Pandemian vaikutukset naisyrittäjiin aiheutuivat kolmesta syystä: 1) taantuma ja rajoitustoimet kohdistuivat erityisesti naisvaltaisille aloille, 2) naiset johtavat miehiä yleisimmin pieniä yrityksiä ja 3) rajoitus- ja sulkutoimien vuoksi yrittäjänaiset joutuivat yleisimmin huolehtimaan myös läheisistään ja kodistaan yritystoiminnan lisäksi. Myös aiempien maailmanlaajuisten kriisien aikaiset tutkimukset osoittavat, että naisyrittäjän yritystoiminta on miesten johtamaa yritystoimintaa alttiimpaa

erilaisten kriisien vaikutuksille. Useat naisyrittäjät kokivat pandemian vaikutuksista selviytymisen vievän vuosia, vaikka uusilla palveluilla koettiin paremmat mahdollisuudet talouskriisistä selviytymiselle. (Manolova ja muut, 2020.)

4 NAISYRITTÄJÄN TYÖKYKY KOOSTUU ERI OSA-ALUEISTA

Työhyvinvointi ja työkyky kulkevat käsikädessä. Jos työkyvyn osa-alueet ovat tasapainossa, voidaan ajatella työhyvinvoinnin olevan hyvällä tasolla. Naisyrittäjän työkyvyn kokonaisuutta kuvastaa naisyrittäjien työkyvyn talo (kuva 2), joka perustuu tutkittuun tietoon naisyrittäjien työkykyyn vaikuttavista osa-alueista. Työkyvyn perusta rakentuu terveyteen sekä fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen toimintakykyyn. Osaamisen kerros liittyy sekä ammatillisiin että yrittäjänä toimimiseen liittyviin tietoihin ja taitoihin. Työkykytalon kolmas kerros liittyy työn merkityksellisyyteen, työn imuun ja työmotivaatioon. Talon ylin kerros sisältää työhön liittyviä osa-alueita, kuten työn tarjoamat mahdollisuudet, työskentelyolosuhteet, työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen sekä työn johtamiseen liittyvät näkökulmat. Nämä tasot yhdessä ylläpitävät naisyrittäjien työkykyä ja työhyvinvointia. Kaikki kerrokset tukevat toisiaan ja niitä tulisi kehittää työuran edetessä, jotta työkyky säilyy työn ja ihmisen muuttuessa. (Palmgren ja muut, 2013.) Työkyvyn kokonaisuuden tulisi antaa voimavaroja vastata työn tuomiin vaatimuksiin (Nevanperä ja muut, 2017, s. 5).

Keski-Suomessa ja Lapissa toteutettu naisyrittäjien työkykytutkimus osoitti tutkimukseen osallistuneiden työkyvyn keskiarvoksi (asteikolla 0–10) 7,2. Työkyvyn voimavaratekijöinä tutkimukseen vastanneet kokivat työssä onnistumisen, saamansa palautteen sekä läheisten tuen. Näiden lisäksi yrittäjän jaksamista tukivat mahdollisuus työstä irtautumiseen ja lepoon. (TEM, 2012, s. 42.)



Kuva 2. Naisyrittäjän työkyvyn talo.

4.1 Fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky

Työkyvyn perusta koostuu fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen toimintakyvystä. Muutokset näissä vaikuttavat kokonaisvaltaisesti kokemukseen työkyvystä ja työhyvinvoinnista. Yrittäjän vapaus säädellä omaa työaika ja työtahtia edesauttavat psyykkisten ja sosiaalisten hyvinvointitekijöiden kuormituksessa. (Palmgren ja muut, 2013.) Toimintakyvyn kokonaisuuteen vaikuttavat ympäristötekijät, kuten elinympäristö, muilta saatu tuki ja palvelujärjestelmä (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, 2023).

Fyysisellä toimintakyvyllä tarkoitetaan ihmisen edellytyksiä selviytyä arjesta, kykyä liikkua ja liikuttaa itseään sekä aistitoimintoja, esimerkiksi kuuloa ja näköä (THL, 2023). Yrittäjälle fyysinen toimintakyky antaa muun muassa voimavaroja suorittaa ruumiillisesti raskaasta työstä ja liikkumalla voi vähentää stressin oireita. Istu-

minen ja tietokonetyöskentely kuormittavat fyysisesti erityisesti tuki- ja liikuntaelimiä. (Nevanperä ja muut, 2017, s. 17.) Työajalla on merkitystä yrittäjän kokemukseen omasta työkyvystään. Mitä enemmän naisyrittäjä työskentelee, sitä heikomaksi hän kokee työkykynsä erityisesti fyysisen työkyvyn osalta. (Luukko, 2017, s. 38–39.) Fyysiseen toimintakykyyn ja terveyteen oleellisena osana ovat vaikuttamassa käytettävissä olevat työterveyshuollon palvelut. (Palmgren ja muut, 2013.)

Psyykinen toimintakyky koostuu voimavaroista, joiden avulla on mahdollisuus selvitä arjen haasteista. Psyykinen toimintakyky pitää sisällään elämänhallintaan, mielenterveyteen ja ajattelemiseen liittyviä toimintoja. Tähän kokonaisuuteen kuuluu oleellisena osana kyky tehdä päätöksiä ja suhtautua luottavaisesti tulevaisuuteen sekä ympäröivään maailmaan. (THL, 2023.) Psyykinen toimintakyky edistää joustavaa ja luovaa ajattelua, sekä tukee mielen hyvinvointia. Psyykkistä toimintakykyä on mahdollista vahvistaa eri elämänvaiheissa positiivisella asenteella ja kannustuksella. (Huppert, 2009.) Isoin osa naisyrittäjien kuormitusta kohdistuu psyykkiseen toimintakykyyn, sillä tutkimusten mukaan suurimmat yrittäjän kuormitustekijät ovat stressi, työhön liittyvä epävarmuus sekä kiire (TEM, 2012, s. 41).

Sosiaalinen toimintakyky koostuu vuorovaikutussuhteista yksilön, ympäristön, yhteisön ja yhteiskunnan välillä. Sosiaalinen toimintakyky näyttäytyy vuorovaikutustilanteissa, aktiivisuutena niihin hakeutumisessa sekä osallisuuden kokemuksena. (THL, 2023.)

Fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen toimintakyvyn lisäksi kokonaisuuteen katsotaan kuuluvaksi myös kognitiivinen ulottuvuus. Kognitiiviset tiedot pitävät sisällään tiedon vastaanottoon, käsittelyyn ja käyttöön liittyviä toimintoja. Näitä toimintoja ovat esimerkiksi muisti, keskittyminen, tarkkaavaisuus sekä toiminnanohjaus eli oma-aloitteisuus. (THL, 2023.)

4.2 Ammatilliset ja yrittäjänä toimimisen taidot

Osaamisen kerrokseen kuuluvat ammatilliset ja liiketoimintaan kuuluvat taidot. Yrityksen kehittymistä ja kilpailukykyä on mahdollista tukea jatkuvalla oppisella. Yrittäjyyttä tukevat verkostot, kuten toiset naisyrittäjät edesauttavat sosiaalista kanssakäymistä ja antavat samalla vinkkejä ja tukea yrittäjänä toimimiseen. (Palmgren ja muut, 2013.) Jokion ja muiden toteuttaman tutkimuksen (2018, s. 133) mukaan suurin osa naisyrittäjistä kokee, ettei heille ole riittävästi tietoa ja taitoa yrittäjänä toimimisessa, mikä vaikuttaa työhyvinvoinnin kokemukseen.

Jatkuva oppiminen on yrittäjien mielestä tärkeää ja sen on havaittu olevan osa työhyvinvoinnin kokonaisuutta. Oppiminen ja yrittäjänä kehittyminen auttaa vaurautumaan työympäristöissä tapahtuviin muutoksiin. Yrittäjän on pysyttävä mukana ympäröivistä muutoksista pysyäkseen mukana kilpailussa ja kehittääkseen palveluitaan. Oppimisena pidetään myös asiakaspalautteiden tai työntekijän kautta kehittymistä. (Jortikka, 2015, s. 48.)

Yrittäjänä toimimisen taitoon kuuluu oleellisena osana yrityksen taloudenhallintaan liittyvä osaaminen. Maailman tilanteen tuomat vaihtelut esimerkiksi myynnin osalta voivat tuoda epävarmuutta yritystoiminnan tulevaisuudesta ja huolta yrityksen taloudellisesta selviämisestä. (Nevanperä ja muut, 2017, s. 6.) Jokion ja muiden (2018, s. 135) mukaan naisyrittäjissä eniten kuormittuneisuutta aiheuttaa työhön liittyvä epävarmuus, joka ilmenee erityisesti taloudellisena epävarmuutena.

4.3 Työn merkityksellisyys ja motivaatio

Iso osa naisyrittäjän työkyvyn kokonaisuudesta koostuu työn merkityksellisyyden kokemuksesta, työmotivaatiosta ja asenteesta. Naisyrittäjien työhyvinvoinnin kokemuksessa korostuu mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön sekä työn merkityksellisyyden kokemus, jotka muodostavat oman kokonaisuutensa työkyvystä. Työmotivaatio vaikuttaa työhyvinvointiin ja kokemukseen työn merkityksellisyydestä.

(Palmgren ja muut, 2013.) Myös Jokion ja muiden (2018) sekä Jortikan (2015, s. 46) tutkimuksen mukaan naisyrittäjät ja yksinyrittäjät näkevät työnsä merkityksellisenä, mikä lisää työn imua ja motivaatiota yrittäjyyttä kohtaan.

Työn merkityksellisyyteen ja työmotivaatioon liittyy yrittäjän ammattitaito, joka näyttäytyy oman ammattitaidon asiantuntijuutena ja ylpeytenä omista aikaansaannoksista yrittäjänä. Yrittäjyys voidaan nähdä mahdollisuutena näyttää omaa luovuuttaan ja asiantuntijuuttaan. Työn merkityksellisyyden kokemukseen liittyy myös kokemus työn imusta, joka voi liittyä johonkin yksittäiseen työtehtävään tai yrittäjyyteen ylipäätään. (Jortikka, 2015, s. 46–47.)

Maailmanlaajuisesti naisyrittäjiä motivoi aktiivinen, osanottava rooli sekä mahdollisuus tehdä merkittävää työtä. Työ voi merkitä itsenäisyyden ja puolisoista taloudellisen riippumattomuuden mahdollisuutta. Työmotivaatio edistää naisyrittäjän kekseliäisyyttä ja kannustaa menestykseen. Työn merkityksellisyyteen liittyy usein myös yhteiskunnallinen näkökulma, sillä naisyrittäjille on tärkeää mahdollistaa esimerkiksi työntekijöiden palkkaaminen tai vaikuttaminen muutoin itselle tärkeään asiaan. (Coughlin, 2002, s. 13.)

4.4 Työolosuhteet, työn sisältö ja johtaminen

Työkykytalon ylin kerros muodostuu neljästä osa-alueesta. Näitä ovat työn vaatimukset, työyhteisö, työn organisointi ja työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen. Yksinyrittäjien mahdollisuudet vaikuttaa näihin voivat olla työnantajayrityksiä suurempia. Ylin kerros pitää sisällään mahdollisuuden käyttää osaamistaan yrityksen hyväksi. Kokemukseen vaikuttavat erityisesti työnantajayrityksissä yrityksen sisäinen viestintä, kehitys- ja vaikuttamismahdollisuudet omaan työhön sekä tasa-arvoinen kohtelu työpaikalla. Selkeät tavoitteet ja palautteen saaminen tukevat tämän kokonaisuuden toimivuutta. (Palmgren ja muut, 2013.)

Yksinyrittäjän vaikutusmahdollisuudet omaan työhönsä ovat yksi työhyvinvointia edistävä tekijä. Omaan työhön vaikuttamismahdollisuutta pidettiin yhtenä merkittävänä motivaattorina yrityksen perustamiseen. Yksinyrittäjät kokivat mahdollisuuden vaikuttaa erityisesti oman työnsä sisältöön, ajankäyttöön, työaikoihin ja työmäärään. (Jortikka, 2015, s. 47.)

Työolosuhteisiin ja työn sisältöön vaikuttaa yrittäjän arjessa myös ulkoiset tekijät, kuten asiakkaat tai yhteistyökumppanit. Vaikka ulkoiset tekijät olisivat uhka työhyvinvoinnille, yrittäjän hyvä psyykinen toimintakyky voi heikentää näiden ulkoisten tekijöiden vaikutusta työkykyyn kokonaisuudessaan. (Huppert, 2009.) Jokion ja muiden (2018, s. 135) mukaan yksi merkittävä kuormitustekijä naisyrittäjille oli työn keskeytykset ja kiire, joista työnantajayritykset kärsivät yksinyrittäjiä enemmän. Työn tai työympäristön fyysiset kuormitustekijät haittasivat 67 % tutkimukseen vastanneista naisyrittäjistä.

Jortikan (2015, s. 37–38) pro gradu- tutkimuksen mukaan myös yksinyrittäjät pitävät tärkeänä viihtyisää ja turvallista työympäristöä, joka edistää työhyvinvointia. Työhyvinvointia edistävä työtila voi olla myös usean yrityksen yhteiskäyttötila, jossa yrittäjäkollegoiden antama tuki ja mahdollisuus oppia toisilta yrittäjiltä mahdollistuu.

4.5 Verkostot, toimintaympäristö ja yhteiskunta

Työkykytaloa ympäröivät naisyrittäjän läheiset, verkostot, toimintaympäristö ja yhteiskunnan asettamat raamit. Tähän kuuluvat perheen ja ystävien lisäksi esimerkiksi yrittäjäkollegat, työterveyshuolto, virastot ja rahoittajien edustajat. (Palmgren ja muut, 2013.) Verkostot ja läheiset voidaan nähdä myös osana yrittäjän organisaatiota ja työyhteisöä erityisesti yksinyrittäjien kohdalla ja niillä on merkitystä myös yrittäjän jatkuvan kehittymisen näkökulmasta (Jortikka, 2015, s. 37, 40, 42).

Useat tutkimukset osoittavat yrittäjyyttä tukevien verkostojen olevan merkittävä tekijä yrityksen perustusvaiheessa, varsinaista liiketoimintaa pyörittäessä sekä liiketoiminnan kasvattamisessa. Harvalla yrittäjällä on kaikkea osaamista menestyksekkään liiketoiminnan pyörittämiseen. Verkostot antavat tukea ja voimavaroja työssäjaksamiseen. Yrittäjäkollegoiden avulla asiakkaalle voidaan tarjota palvelua toisen yrittäjän palvelujen piiristä tai hankkia itse tutun yrittäjän palvelua omaa yritystoimintaa täydentämään. (Karppi ja muut, 2023, s. 7–9.) Yrittäjien keskinäinen yhteistyö voi näkyä esimerkiksi tiedon jakamisena ajankohtaisista asioista, koulutuksista tai markkinointiyhteistyöstä (TEM, 2012, s. 36).

Perheen merkitys yrittäjän hyvinvoinnille on suuressa roolissa. Perhe ja sukulaiset nähdään voimavaratekijänä, joille on mahdollista kertoa kuormitustekijöistä. Läheiset auttavat usein työn tekemisessä ja auttavat hallinnollisissa tai taloudellisissa tehtävissä. (Jortikka, 2015, s. 44.)

5 TYÖHYVINVOINTIIN VAIKUTTAVAT MONET TEKIJÄT

Työhyvinvointi on kytköksissä työn tuloksellisuuteen, idearikkauteen ja vaikuttavuuteen. Hyvinvoiva työntekijä on yrityksen näkökulmasta tuottava ja samaa päätee yrittäjään. Omassa työssä koettu työhyvinvointi vaikuttaa sairauspoissaoloihin ja henkilön sitoutumiseen yritykseen. Työhyvinvointiin vaikuttavat merkittävästi koettu työnilo ja voimavarakeskeisyys. Tällä tarkoitetaan sitä, että huomio kiinnitetty työn hyviin puoliin, mikä auttaa jaksamaan työssä huonoimpina päivinä. (Manka, 2023, s. 202–204.) Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä tarkasteltaessa tulee huomioida, että jokainen työntekijä on vastuussa omista voimavaroistaan suhteessa työn asettamiin vaatimuksiin (Palmgren ja muut, 2013).

Yrittäjillä on työntekijöitä suuremmat mahdollisuudet vaikuttaa työaikaansa ja -määrään, mutta toisaalta heidän on kannettava vastuu yrityksen kokonaisvaltaisesta pyörittämisestä. Joidenkin tutkimusten mukaan yrittäjät kokevat vähemmän työperäistä stressiä kuin työntekijät (Obschonka ja muut, 2023). Työhyvinvointiin vaikuttavat työorganisaatio, yksilön omat keinot huolehtia hyvinvoinnistaan, työyhteisö, työ itsessään sekä johtamiskulttuuri. Työhyvinvointi on yksilökohtaista ja sen mittaamiseen vaikuttavat kunkin työntekijän omat kokemukset omasta hyvinvoinnistaan. (Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä, 2023.)

5.1 Yrittäjän kuormitus- ja voimavaratekijät

Yksilön työhyvinvointiin vaikuttavat työn- ja elämänhallinta, oppiminen sekä työyhteisö. Työnhallinnan kokonaisuuteen liittyy mahdollisuus saada tukea työyhteisöltä tai esihenkilöltä sekä kykyä verkostoitua. Työnhallinta edellyttää mahdollisuutta vaikuttaa työn sisältöön. Oppimisella tarkoitetaan halua kehittyä ammattilaisena ja ammatillisessa roolissa. Hyvä työyhteisö pitää sisällään toimivan tiimin, esihenkilötyön ja organisaation, joka mahdollistaa toimivat puitteet työstä suoriutumiseen. Elämänhallinnalla tarkoitetaan esimerkiksi itseluottamusta ja positiivista luottavaista ajattelutapaa. (Manka & Manka, 2023, s. 108–109.)

Ilmarisen (2023) teettämän yrittäjien hyvinvointitutkimuksen mukaan mahdollisuus vaikuttaa työn tekemiseen ja taloudellinen menestyksekkyyks ovat suurin yrittäjän hyvinvointia edistävä tekijä. Kolmannes kyselyyn vastanneista koki työkykynsä olevan alentunut ja kokevansa usein uupumusta. Kaksi kolmasosaa oli in-
toutuneita ja sitoutuneita työhönsä. Riittävä lepo ja terveelliset elämäntavat koettiin parhaaksi työkykyä ylläpitäväksi tekijäksi. Tutkimuksen mukaan suurin osa vastanneista hyödyntää verkostoja (esimerkiksi läheiset, harrastukset, yrittäjäkollegat) jaksamiseen ja työkykyyn liittyvissä asioissa.

Palmgrenin ja muiden (2013) mukaan yleisimmät naisyrittäjiä kuormittavat tekijät ovat työhön ja työympäristöön liittyvä epävarmuus, sekä kiireen ja tekemättömien töiden paine. Naisyrittäjät toimivat usein yksinyrittäjinä, joten taloudellinen vastuu ja paine yritystoiminnan tulevaisuudesta voi aiheuttaa henkistä kuormitusta. Monet naisyrittäjistä työskentelevät sosiaali- ja terveysalan tehtävissä, joissa työ on fyysisesti kuormittavaa. Naisyrittäjät voivat kohdata väkivallan uhkaa tai ahdistelua, joka kuormittaa työssä jaksamista. Yrittäjän työhyvinvoinnin kokemukseen vaikuttavat institutionaaliset käytänteet, kuten byrokratia, jotka voivat osaltaan joko heikentää tai tukea yrittäjyyttä ja työmotivaatiota. Poliittiset ratkaisut voivat olla merkittävä tekijä yrittäjän työhyvinvoinnin edistäjänä tai heikentäjänä. (Stephan ja muut, 2022.)

Tutkimusten mukaan yleinen yrittäjien kuormitustekijä on stressin tunne, joka voi aiheutua kiireestä ja taloudellisista paineista. Stressi näkyy yrittäjän arjessa esimerkiksi kyvyttömyytenä tehdä päätöksiä, unohteluna ja huonotuulisuuksena. Yleisin stressinhallintakeinona yrittäjät näkivät liikunnan, läheisten kanssa keskustelun ja toiminnan reflektoinnin. Erityisesti verkostoilla nähtiin olevan iso merkitys stressinhallintakeinona. (Jortikka, 2015, s. 49–50.)

Suomen Yrittäjien vuonna 2021 teettämän tutkimuksen mukaan lähes joka neljäs yrittäjä kokee olevansa jatkuvasti yllirasittunut tai lähellä loppuun palamista. Jaksamisongelmat ovat yleisimpiä pienissä työnantajayrityksissä. Yrittäjän jaksaminen heijastuu yrityksen toimintaan erityisesti pienissä yrityksissä. Yrittäjistä vain

joka kymmenes hakee apua työssäjaksamiseen ja useimmin apua hakeva on 20–39-vuotias ja sitä haetaan yleisimmin läheisiltä tai yrittäjäkollegalta. Yleisimmät stressitekijät Yrittäjien teettämän tutkimuksen mukaan olivat koronapandemia, kiire, tulospaineet ja byrokratia. Näiden lisäksi stressiä aiheuttivat työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen, asiakkaat ja henkilöstöasiat. 37 % vastanneista yrittäjistä teki vähintään 50 tunnin työviikkoja. (Hry, 2021.)

5.2 Yrittäjän työterveyshuolto edistää työhyvinvointia

Yksinyrittäjän ei ole välttämätöntä järjestää itselleen työterveyshuoltoa, mutta työnantajayrityksille sen järjestäminen työntekijöilleen on lakisääteistä. Yrittäjä voi työssään altistua erilaisille terveyttä vaarantaviin tekijöihin, minkä lisäksi yrittäjän kokonaisvastuu altistaa henkisellet kuormitukselle. Suurella osaa yrittäjistä on jo olemassa terveydentilaa ja työkykyä heikentäviä tekijöitä, kuten kohonnut verenpaine tai stressi. Yrittäjän työterveyshuollon tehtävä on ennaltaehkäistä työhyvinvoinnin heikkenemistä ja parantaa yrittäjän hyvinvointia. (Yrittäjät, 2024.) Hyryn (2021) tutkimukseen vastanneista yksinyrittäjistä peräti 72 % ilmoitti, ettei heillä ole käytössään työterveyshuollon palveluita.

Yrittäjän työkyvyllä on vaikutusta yrityksen menestymiseen ja työterveyshuolto on havaitsemassa työkykyyn vaikuttavia tekijöitä ja tukemassa työkyvystä huolehtimista. Osa työnantajayrityksistä ei tiedä velvollisuudestaan työterveyshuollon järjestämiseen ja pienten yritysten kohdalla työterveyshuollon järjestäminen on kustannuskysymys. Moni yrittäjä on tietämätön Kela-korvauksen mahdollisuudesta työterveyshuollon järjestämiseksi. (TEM, 2012, s. 23.) Yrittäjien keskuudessa on tietämättömyyttä työterveyshuoltosopimuksen hyödyistä ja sen kustannuksista, mikä vaikuttaa sen hankintaan (Jortikka, 2015, s. 56).

Jokion ja muiden (2018, s. 135–138) tutkimukseen osallistuneista naisyrittäjistä joka neljäs oli työterveyshuollon piirissä. Työterveyshuollon piirissä olleista useimmat olivat työnantajayrityksiä. Tutkimus osoitti, että yleisin kuormittuneisuuste-

kijä, työnkeskeytys ja kiire, oli yhteydessä työterveyshuoltopalvelujen järjestämiseen ja tuolloin työterveyshuollon palvelut olivat yleisimmin käytössä. Työnantajajärjestyksistä eniten työterveyshuollon palvelujen järjestämiseen motivoi työntekijöiden poissaoloihin liittyvä stressitekijä. Tuloksista on havaittavissa, että kuormitustekijöitä kokeneet yksinyrittäjät olivat nähneet työterveyshuollon palvelujen tukevan heidän työhyvinvointiaan.

5.3 Kokemus työn imusta ja yrittäjän motivaatio

Työn imua pystytään työolobarometreissa mittaamaan tutkimalla työssä koettua innostuneisuutta, energisyyttä ja työhön uppoutumista. Työn imuun liittyvät oleellisesti työn fyysiset, psykologiset, sosiaaliset ja organisatoriset piirteet. Työn imua on todettu lisäävän työn merkityksellisyys sekä työhön vaikuttamisen mahdollisuudet. Yleisin työn imua estävä seikka on työssä koettu kohtuuton työmäärä tai työn tiukat aikataulut. Lisäksi työn imua heikentää työvälineiden, esimerkiksi työssä käytettävien järjestelmien toimimattomuus. Työn imua selittää eniten työn merkityksellisyyden ja tuloksellisuuden näkeminen. Työn imu vaikuttaa työntekijän työhyvinvoinnin kautta työn tuottavuuteen. Korona-ajan merkittäviä työn imuun vaikuttavia tekijöitä olivat työyhteisön sisäinen luottamus sekä esihenkilön tai työyhteisöltä saatu tuki. (Manka & Manka, 2023, s. 52–54.) Luukon (2017, s. 40) tutkimuksen mukaan työn imun kokemus oli vahvimmillaan 41–55 tuntia viikossa työskentelevillä naisyrittäjillä.

Törhösen (2016, s. 45–47) pro gradu -tutkimuksen mukaan suurin nuoria naisyrittäjiä motivoiva tekijä on omaan työhön liittyvä päätäntävalta sekä työn mielekkäisyys. Tutkimukseen osallistuneet pitivät yrittäjyyttä omana vapautena, jolloin on itse mahdollisuus vaikuttaa esimerkiksi työn ja perheen yhteensovittamiseen. Yrittäjyys on vastuunkantoa, joka näkyy esimerkiksi työajoista kiinni pitämisenä sekä yrityksen tuloksellisena vastuuna. Tutkimukseen vastanneet yrittäjät kokivat, että yrittäjänä on paremmat mahdollisuudet vaikuttaa työn ja siitä saatavan palkkion suhteeseen. Kuitenkin palkkiona nähtiin enemmän työn mielekkäisyys ja työn imu kuin siitä saatava taloudellinen korvaus. Yrittäjyyden motivoivimpana puolena

nähtiin mahdollisuus luoda omaan elämäntilanteeseen ja osaamiseen sopivin kokonaisuus. Yrittäjiä motivoiva tekijä tutkimuksessa todettiin olevan myös mahdollisuus vaikuttaa yrityksen tulevaisuuteen kehittämällä yritystoimintaa tai sen palveluja. Vertaistuki ja ulkopuolinen kannustus olivat myös yksi yrittäjiä motivoiva ja työhyvinvointia lisäävä tekijä.

Pohjois-Savon alueella vuonna 2005 toteutettu tutkimus osoittaa, että alueen naisyrittäjät ovat hyvin motivoituneita yrittäjyyteen ja työhönsä. Työmotivaatio on tutkimuksen mukaan korkeampi nuorilla kuin iäkkäämmillä naisyrittäjillä myös Pohjois-Savossa. Pohjoissavolaisten naisyrittäjien kohdalla työn merkityksellisyys ja sen yhteiskunnalliset vaikutukset olivat merkittävämpiä yrittäjän motivaatiota lisääviä tekijöitä kuin taloudellinen menestyksekkyyys. Naisyrittäjien työtyytyväisyys näkyy erityisesti yrittäjyyden tuomaan työn itsenäisyyteen ja haasteellisuuteen. Eniten tyytymättömyyttä työolosuhteisiin aiheuttivat tulevaisuuden epävarmuus ja työsuhte-edut tai palkkaus. Naisyrittäjyys koettiin palkitsevana ja naiset olivat hyvin sitoutuneita työhönsä. Pohjoissavolaiset naisyrittäjät antoivat työkyvylleen yleisimmin arvosanaksi 8. Vaikka tutkimukseen vastanneet naisyrittäjät kokivat väsymystä, ei työtä kuitenkaan koettu rasittavaksi. (Tiirikainen, Rissanen & Hujala, 2007, s. 19–23.)

6 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Tässä tutkimuksessa Ylä-Savon alueeseen kuuluvat Iisalmen ja Kiuruveden kaupungit, sekä Keitele, Lapinlahden, Pielaveden, Sonkajärven ja Vieremän kunnat. Tutkimuksessa naisyrittäjäksi määritellään henkilö, jolla on omaa yritystoimintaa tai hän on yritysosakkaana.

Tutkimusmenetelmänä oli kvantitatiivinen tutkimus, joka toteutettiin strukturoituna verkkokyselyinä. Kvantitatiivinen tutkimus on perusteltu tutkimusmenetelmä, kun tutkimus suoritetaan laajalle ja hajallaan olevalle ihmisjoukolla. Tutkimukseen ei valittu erillistä osallistujajoukkoa, vaan se toteutettiin kokonaistutkimuksena tavoitellen mahdollisimman laajaa kohdejoukkoa. (Vilka, 2021, s. 94, 98, 100.) Tutkimus toteutettiin avoimella verkkokyselyllä 18.3.-7.4.2024 välisenä aikana.

6.1 Tutkimuskysymykset ja tavoitteet

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, millaiseksi Ylä-Savon alueen naisyrittäjät kokevat työhyvinvointinsa koronapandemiavuosien jälkeen. Tutkimuksessa selvitetiin, mitkä tekijät vaikuttavat naisyrittäjien hyvinvointiin ja työkykyyn sekä naisyrittäjien voimavara- ja kuormitustekijöitä. Tutkimuksen tavoitteena oli tuottaa Iisalmen Seudun Yrittäjänaiset ry:lle tutkittua tietoa Ylä-Savon seudun naisyrittäjien työhyvinvoinnista ja työkyvystä. Tutkimuksen pohjalta yhdistys voi tavoitteellisemmin edesauttaa naisyrittäjien työhyvinvointia toimintansa tavoitteiden mukaisesti.

Tutkimuskysymykset ovat:

- 1) Mitkä ovat Ylä-Savon naisyrittäjien omat näkemykset ja kokemukset työhyvinvoinnistaan koronapandemian jälkeen?
- 2) Mitkä ovat Ylä-Savon naisyrittäjien yleisimmät työhyvinvointiin ja työkykyyn vaikuttavat tekijät?

6.2 Aineiston keruu ja tutkimuksen toteuttaminen

Verkkokysely toteutettiin Webropol- järjestelmällä. Verkkokysely jaettiin Iisalmen Seudun Yrittäjänaiset ry:n jäsenille yhdistyksen toimesta, sekä tutkijan toimesta sosiaalisen median alustoissa Facebookin, Linked In:in ja Instagramin kautta (liite 1) sekä sähköpostilla alueen yrittäjäyhdistyksille ja elinkeinotoimijoille. Sosiaalisen median alustoilla tietoa tutkimuksesta jaettiin Facebookissa 21 kertaa ja Linked In -julkaisu sai 809 näyttökertaa. Kyselytutkimus sai näkyvyyttä paikallislehdessä (liite 2). Aineiston laatua ja riittävyttä turvattiin avoimella kyselylomakkeella, johon kaikki naisyrittäjät Suomessa saivat vastata tutkimusaikana. Saatetekstissä tavoiteltiin erityisesti Ylä-Savon kuntien alueella toimivia naisyrittäjiä. Saatetekstillä motivoidaan vastaajia osallistumaan tutkimukseen ja parannetaan tutkimustulosten luotettavuutta (Vehkalahti, 2019, s. 48).

Tutkimuksen luotettavuutta varmistettiin kyselylomakkeen suunnittelulla ja osioihin jakamisella. Kyselylomakkeen ja siinä käytettyjen mittareiden valinnalla hyödynnettiin Työterveyslaitoksen työhyvinvointikyselyä sekä Palmgrenin ja muiden vuonna 2013 toteuttamaa tutkimusta. Kyselylomake testattiin Iisalmen Seudun Yrittäjänaiset ry:n hallituksella, millä voitiin varmistaa tutkimuksen validiteettia eli saadun tiedon pätevyyttä suhteessa tutkimuskysymyksiin (Vilka, 2021, s. 193; Vehkalahti, 2019, s. 48). Tutkimuksen reliabiliteetti tarkoittaa tiedon pysyvyyttä, eli tutkimusta toistaessa saataisiin samat tulokset. Reliabiliteettia voidaan vahvistaa tutkimuksen sisäisellä konsistenssilla, jolloin tutkimuslomake on jaettu useampaan osaan, ja ne mittaavat samaa asiaa eri tavalla. (Kananen, 2014, s. 261–263.)

Kyselytutkimus voidaan jakaa osioihin, jotka mittaavat samaa tutkittavaa ulottuutta ja sisältävät erilaisia mittareita, joilla muodostetaan näkemys tutkittavasta ilmiöstä (Vehkalahti, 2019, s. 23). Tässä tutkimuksessa lomake oli jaettu neljään osaan. Ensimmäisessä osassa tiedusteltiin taustatietoja kuten yrittäjäyysstatusta, sijaintikuntaa, toimialaa, käytettävissä olevia työterveyshuollon palveluita, vastaajan ikää sekä yrityksen toiminta-aikaa. Kerätyillä taustatiedoilla pystyttiin luomaan

kuva tutkimukseen osallistuneesta kohdejoukosta (Vehkalahti, 2019, s. 30). Toisessa lomakkeen osassa tiedusteltiin työn imun kokemusta sekä työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Tutkimuksen kolmas osa käsitteli työssä ja työympäristössä häirinneitä ja rasittaneita tekijöitä. Neljäs osa mittasi yleisesti työhyvinvoinnin kokemusta ja työssä jaksamista.

Mittareiden ja asteikoiden valinnassa hyödynnettiin aiemmin toteutettujen työhyvinvointiin liittyvien tutkimusten tiedonkeruulomakkeita, jolla varmistettiin tutkimuksen validiteettia (Vehkalahti, 2019, s. 41). Työn imun kokemusta mitattiin 13 väittämällä, joita vastaajat arvioivat 5-portaisella Likertin asteikolla (en koskaan-muutaman kerran vuodessa-kuukausittain-viikoittain-päivittäin). Yleistä tyytyväisyyttä työhön ja kokemusta riittävästä osaamisesta yrittäjänä toimimiseen kysyttiin yhdellä kysymyksellä. Yrittäjyyttä tukevia verkostoja tiedusteltiin kahdella kysymyksellä. Työn kuormittuneisuutta ja työhyvinvointia heikentäviä tekijöitä mitattiin 22 väittämän avulla, joita tutkimukseen osallistuneet arvioivat 5-portaisella Likertin asteikolla (en koskaan-harvoin-joskus-usein-jatkuvasti). Lisäksi tutkimuksessa kysyttiin työhön liittyviä stressitekijöitä. Työhyvinvoinnin kokonaisuutta ja työssäjaksamista tutkimuksessa mitattiin arvioimalla yrittäjän jaksamista. Tutkimukseen osallistujilta kysyttiin avoimella kysymyksellä tämänhetkisen jaksamisen vaikutusta yritystoimintaan, koronapandemian vaikutuksesta yritystoimintaan sekä työhyvinvoinnin ylläpitämisen keinoja. Tutkimukseen vastanneet arvioivat työkykynsä kouluarvosanalla (4–10).

Tutkimukseen osallistuminen oli naisyrittäjille vapaaehtoista ja tutkimukseen aineistonkeruu toteutettiin anonyymisti eikä tutkimuksessa kerätty henkilötietoja. Toteutettu verkkokysely on opinnäytetyön liitteenä 2. Tutkimus toteutettiin hyviä eettisiä periaatteita noudattaen. Näihin kuuluvat rehellisyys, huolellisuus ja tarkkuus tutkimuksen kaikissa vaiheissa sekä tutkimustuloksista raportoitaessa (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2023).

6.3 Tutkimusaineiston käsittely ja analysointi

Tutkimusaineistosta tulee aineiston keruun jälkeen muodostaa havaintomatriisi. Havaintomatriisin avulla voidaan tehdä tutkimusaineistolle toimenpiteitä, kuten tarkastaa saatujen tutkimusvastausten oikeellisuus suhteessa annettuihin vastausvaihtoehtoihin. Tällä varmistetaan tutkimuksen laatua ja tiedon käytettävyyttä. (Tietoarkisto, 2024; Vehkalahti, 2019, s. 51.) Tutkimusaineisto tallennettiin tutkimuksen tekijän henkilökohtaiseen pilvipalveluun, joka suojattiin salasanoin. Tutkimustiedot ja raporttiversiot tallennettiin salasanalla suojattuun OneDrive-palvelimeen. Tiedot varmuuskopioitiin niin, että ne olivat opinnäytetyön työstämisen ajan tutkimuksen tekijän sekä henkilökohtaisessa että oppilaitoksen palvelimessa. Oikeus tutkimusaineistoon on vain tutkimuksen tekijällä. Tutkimusaineisto kokonaisuudessaan vietiin taulukkomuotoon Webropol-järjestelmän työkaluilla ja analysoitiin SPSS-ohjelmalla (IBM versio 29.0.0.0). Osin analysoinnissa hyödynnettiin Webropol-järjestelmästä suoraan saatuja kaavioita.

Havaintomatriisi osoitti, että alkuperäisiin muuttujiin tulee tehdä muutoksia esimerkiksi tutkimukseen vastanneiden naisryittäjien tunnistettavuuden välttämiseksi. Muuttujia on perusteltua uudelleen nimetä tai yhdistää myös silloin, mikäli se helpottaa tulosten analysointia (Vehkalahti, 2019, s. 64). Analyysivaiheessa tuloksia päädyttiin tarkastelemaan Ylä-Savon alueen mittakaavassa, jolloin saadut vastaukset lisälmen, Keiteleen, Kiuruveden, Lapinlahden, Pielaveden, Sonkajärven ja Vieremän naisryittäjien osalta yhdistettiin luokaksi Ylä-Savo. Yrittäjyysstatuksen osalta kevytyrittäjät yhdistettiin yksinyrittäjien kanssa luokaksi kevyt- tai yksinyrittäjät. Lisäksi toimialaa koskevista vastauksista yksittäiset vastaukset teollisuuden, vesihuollon, kuljetuksen, koulutuksen, majoitus- ja ravitsemistoiminnan, informaation sekä taiteiden toimialan osalta yhdistettiin luokkaan muu/ tuntematon toimiala. Yrityksen toiminta-ajan osalta alle vuosi ja 1–5 vuotta yhdistettiin luokaksi alle 6 vuotta. Yrittäjän viikkotyötunnit luokiteltiin kolmeen luokkaan: 5–40 tuntia viikossa, 41–55 tuntia viikossa ja yli 55 tuntia viikossa. Työn imua mittavissa väittämässä luokat en koskaan ja vuosittain yhdistettiin luokaksi harvoin.

Työn imun väittämistä ”*Työni on haastavaa*” -väittämään saadut vastaukset poikkesivat muista työn imua mittaavista tekijöistä, joten sitä tarkasteltiin tarkemmin suhteessa taustatietoihin.

Avoimet vastaukset analysoitiin aineistonlähtöisen sisällönanalyysin keinoin. Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä analyysi eteni kolmivaiheisesti. Ensin aineisto redusoitiin, eli pelkistettiin, jolloin sisällöstä karsittiin pois tutkimuksen kannalta epäoleellinen. Toisessa analyysin vaiheessa pelkistetyt ilmaisut klusteroitiin, jolloin ilmaukset ryhmiteltiin ja samaa tarkoittavat ilmaukset yhdistettiin eri luokiksi. Aineiston käsittelyn viimeinen vaihe abstrahointi, käsitteellistäminen, johti aineiston pohjalta teoreettisiin käsitteisiin. Aineiston analysoinnissa hyödynnettiin lisäksi aineiston kvantifiointia, jolloin aineistosta laskettiin, kuinka monta kertaa sama asia esiintyi annetuissa vastauksissa. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 122–126, 135–137.) Liitteessä 4 on esitetty esimerkki aineiston sisällön analyysistä kysymyksen: Kuinka koronapandemian rajoitukset vaikuttivat yrityksesi toimintaan ja työhyvinvointiisi yrittäjänä?

7 TUTKIMUSTULOKSET: KUINKA NAISYRITTÄJÄT VOIVAT?

7.1 Tutkimukseen osallistuneiden taustatiedot

Tutkimukseen vastasi 91 naisyrittäjää, joista 70 (77 %) oli yläsavolaisia. Vastaajat olivat iältään 25–75-vuotiaita, vastaajien keski-ikä ollessa 46 vuotta. Vastaajista 48 % (n=44) ilmoitti yrittäjästatukseen kevyt- tai yksinyrittäjä, neljällä naisyrittäjällä oli kaksi eri yrittäjäysstatusta. Työnantajayrityksillä oli keskimäärin kolme työntekijää yrittäjän itsensä lisäksi. Naisyrittäjien viikkotyötunnit vaihtelivat viidestä tunnista 84 viikkotyötuntiin keskimääräisen viikkotyötuntimäärän ollessa 44 tuntia per viikko. 12 % (n=11) vastaajista työskenteli yritystoimintansa lisäksi ulkopuolisessa palkkatyösuhteessa. Naisyrittäjien yritykset olivat pääasiassa toimineet yli 10 vuoden ajan.

Taulukossa 1 on esitetty tutkimukseen osallistuneiden naisyrittäjien taustatietoja.

Taulukko 1. Tutkimukseen osallistuneiden taustatiedot (N=91).

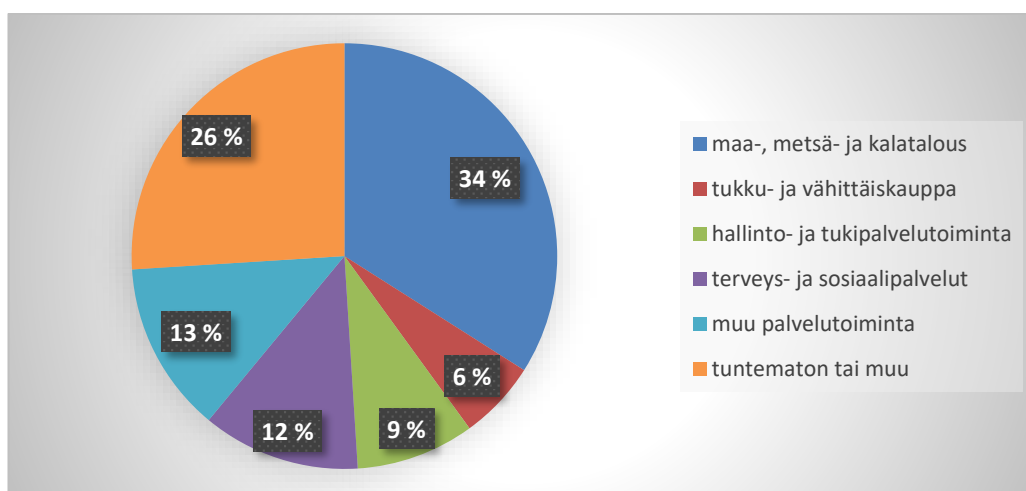
Taustamuuttuja	%	n
Yrittäjyysstatus		
kevyt- tai yksinyrittäjä	48	44
työnantajayritys	21	19
yritysosakas	24	22
muu	11	10
Sijaintikunta		
Ylä-Savon seutu	77	70
muu	23	21
Yrityksen toiminta-aika		
alle 6 vuotta	18	16
6–10 vuotta	25	23
yli 10 vuotta	57	52
Työterveyshuollon palvelut		
sairaanhoito ja ennaltaehkäisevä	43	39
ennaltaehkäisevä	11	10
ei käytössä	43	39

Ylä-Savon seudun lisäksi vastauksia saatiin Pohjois-Savon, Pohjois-Karjalan, Etelä- ja Pohjois-Pohjanmaan, Kainuun sekä Keski-Suomen alueilta. Tutkimukseen vastanneista naisyrittäjistä 58 % (n=53) kuului johonkin yrittäjäjärjestöön. Osa vastaajista kuului kahteen yrittäjäjärjestöön. Vastaajista 34 % ilmoitti kuuluvansa alueensa yrittäjähdistykseen, 21 % vastaajista kuului toimeksiantaja Iisalmen Seudun Yrittäjänaiset ry:n jäseneksi ja 12 % ilmoitti kuuluvansa Maa- ja metsätaloustuottajain Keskusliitto MTK:hon. Tutkimukseen vastanneista naisyrittäjistä 41,8 %

(n=38) vastasi, ettei kuulu yrittäjäjyhdistykseen. Yleisin syy kuulumattomuuteen on yhdistystoiminnasta nähty hyöty. Tätä meiltä oli 47,4 % (n=18) vastaajista. Kahdeksan vastaajaa ei osannut sanoa syytä yhdistykseen kuulumattomuuteen. Lisäksi vastauksissa mainittiin, ettei vastaajalla ole kiinnostusta järjestötoimintaan, ajanpuute toimintaan tai toiminnan tuntemattomuus. Toisaalta yrittäjäjärjestöjen palvelujen ei koettu hyödyttävän juuri oman alan yritystä:

”Yleiset yrittäjä järjestöt eivät ymmärrä maatalouden erilaisia tarpeita”.

Työterveyshuollon palveluista sairaanhoito ja ennaltaehkäisevä on käytössä 43 % (n=39) tutkimukseen vastanneista ja 11 % (n=10) käytettävissä on vain ennaltaehkäisevä työterveyshuolto. 43 % ilmoitti, ettei heillä ole käytössään työterveyshuollon palveluita. Kolme vastaajaa ilmoitti, etteivät tiedä millaiset työterveyshuollon palvelut heillä on käytössään. Kuva 3 kuvaa tutkimukseen vastanneita naisyrittäjiä toimialoittain.



Kuva 3. Naisyrittäjät toimialoittain % vastaajista.

Vastanneista naisyrittäjistä 34 % (n=31) työskentelee maa-, metsä- tai kalataloudessa. Maa-, metsä- ja kalatalouden lisäksi tutkimukseen osallistuneet naisyrittäjät työskentelevät muussa palvelutoiminnassa (12 % vastaajista, n=13), sosiaali- ja terveyspalveluissa (12 %, n=12), hallinto- ja tukipalvelutoiminnassa (9 %, n=8) tai

tukku- ja vähittäiskaupan alalla (5 %, n=5). Yksittäiset vastaukset toimialasta yhdistettiin analyysivaiheessa kuuluvaksi toimialaluokitukseen muu tai tuntematon toimiala, johon kuuluu 26 % (n=24) vastaajista.

7.2 Kokemus työn imusta ja tyytyväisyys työhön

Tutkimukseen vastanneet naisyrittäjät ovat joko melko tai erittäin tyytyväisiä työhönsä. 59,3 % (n= 54) vastasi olevansa melko tyytyväinen työhönsä ja 29,7 % (n= 27) ilmoitti olevansa siihen erittäin tyytyväinen.

Naisyrittäjät kokevat työnimua keskimäärin viikoittain. Naisyrittäjistä 14,3 % kokee työnsä olevan haastavaa päivittäin. Työnsä päivittäin merkitykselliseksi kokee 57,1 % tutkimukseen vastanneista ja 62,6 % tutkimukseen vastanneista naisyrittäjistä on päivittäin sinnikäs työtä tehdessään. Suurin osa tutkimukseen vastanneista naisyrittäjistä kokee itsensä tarmokkaiksi ja energiseksi työssään viikoittain. Vastaajista 51,6 % kokee energisyyttä työssään päivittäin. 69,2 % vastaajista kokee voivansa vaikuttaa työnsä sisältöön päivittäin. Taulukossa 2 on esitetty työn imua mittaavia väittämiä.

Taulukko 2. Kokemus työn imusta % vastaajista (n).

	harvoin	kuukausittain	viikoittain	päivittäin
Työ on haastavaa	25,1 (23)	30,8 (28)	29,7 (27)	14,3 (13)
Innostus työhön	6,6 (6)	13,2 (12)	46,2 (42)	34,1 (31)
Työ inspiroi	8,8 (8)	16,5 (15)	44 (40)	30,8 (28)
Olen ylpeä työstäni	7,7 (7)	6,6 (6)	44 (40)	41,8 (38)
Uppoudun työhöni	4,4 (4)	7,7 (7)	45,1 (41)	42,9 (39)
Tunnen itseni tarmokkaaksi ja vahvaksi	8,8(8)	15,4 (14)	47,3 (43)	28,6 (26)
On mukava lähteä töihin	4,4 (4)	7,7 (7)	48,4 (44)	39,6 (36)
Jaksan työskennellä pitkiä aikoja kerrallaan	4,4 (4)	13,2 (12)	31,9 (29)	50,5 (46)
Työni motivoi	8,8 (8)	9,9 (9)	34,1 (31)	47,3 (43)

Työ motivoi 34,1 % vastaajista viikoittain ja 47,3 % päivittäin. Työstään päivittäin on innostuneita 46,2 % naisryrittäjistä. Naisryrittäjistä 48,4 % kokee, että töihin on mukava lähteä viikoittain ja 50,5 % naisryrittäjistä jaksaa työskennellä pitkiä aikoja kerrallaan.

Työn imua mittaavista väittämistä laadittiin summamuuttuja ja summamuuttujan johdonmukaisuutta tarkasteltiin Cronbachin alfalla, joka oli 0,906, jolloin se on sisäisesti johdonmukainen. Summamuuttuja kuvaa tuloksen luotettavuutta.

Työn imun kokemusta tarkasteltiin suhteessa naisyrittäjän viikkotyötunteihin. Taulukossa 4 on kuvattu viikkotyötuntien merkitystä työn imun kokemukseen.

Taulukko 2. Työn imun kokemus viikotunneittain, % vastaajista (n).

	5–40 h/vko	41–55 h/vko	yli 55 h/vko
Kokemus työn imusta			
harvoin	9,6 (4)	13,8 (4)	10,5 (2)
viikoittain	57,1 (24)	55,2 (16)	47,4 (9)
päivittäin	33,3 (14)	31 (9)	42,1 (8)
yhteensä	100 (42)	100 (29)	100 (19)
$\chi^2=1,42$ $df=4$ $p=0,840$			

Keskimäärin työn imun kokemus on joko päivittäistä tai vähintään viikoittaista työtunneista riippumatta. 5–40 tuntia työskentelevistä naisyrittäjistä 57,1 % kokee työn imua viikoittain. 41–55 viikkotyötuntia tekevillä vastaava prosenttiosuus on 55,2 %. Yli 55 tuntia viikossa työskentelevistä viikoittainen työn imun kokemus on 47,4 % vastaajista. Päivittäistä työn imua yli 55 viikkotyötuntia työskentelevistä kokee 42,1 % naisyrittäjistä. Tulos ei ole tilastollisesti merkitsevä, sillä 33,3 % soluista on alle 5 vastausta.

Työn haastavuuden väittämän vastaukset poikkesivat muista työn imuun liittyvistä vastauksista, minkä vuoksi sitä tarkasteltiin tarkemmin suhteessa taustatekijöihin. Työn haastavuuden väittämää tarkasteltiin suhteessa yrittäjyysstatukseen, yrittäjän ikään sekä yrityksen toiminta-aikaan. Taulukossa 4 on tarkasteltu työn haastavuuden väittämää suhteessa yrittäjätatukseen kuuluvista, taulukossa 5 naisyrittäjän ikäluokkaan kuuluvista ja taulukossa 6 yrityksen toiminta-aikaan.

Taulukko 3. Työn haastavuus suhteessa yrittäjästatukseen, % (n).

	kevyt- ja yksinyrittäjä	työnantaja	osakas	muu
Kokemus työn haastavuudesta				
harvoin	26,7 (12)	31,6 (6)	25 (6)	-
kuukausittain	35,5 (16)	21,1 (4)	20,8 (5)	57,1 (4)
viikoittain	26,7 (12)	36,8 (7)	41,7 (10)	-
päivittäin	11,1 (5)	10,5 (2)	12,5 (3)	42,9 (3)
yhteensä	100 (45)	100 (19)	100 (24)	100 (7)

Kevyt- ja yksinyrittäjistä suurin osa (35,5 %) kokee työn olevan haastavaa kuukausittain. Työ koetaan haastavaksi harvoin 26,7 %, viikoittain 26,7 % ja päivittäin 11,1 % kevyt- ja yksinyrittäjistä. Työnantajayrityksistä 31,6 % kokee työn olevan harvoin haastavaa ja 36,8 % kokee työn haastavuutta viikoittain. Yrittäjäosakkaista 41,7 % vastasi työn olevan haastavaa viikoittain. Yrittäjäosakkaista 25 % kokee harvoin työhaastavuutta, kuukausittain 20,8 % ja päivittäin 12,5 %. Yritysstatukseen luokan muu ilmoittaneet kokevat työn haastavuutta joko kuukausittain (57,1 %) tai päivittäin (42,9 %).

Taulukko 4. Työn haastavuuden kokemus suhteessa yrittäjän ikään, % (n).

Ikäluokka	alle 40-vuotiaat	40–55-vuotiaat	yli 55-vuotiaat
Kokemus työn haastavuudesta			
harvoin	12 (3)	26,2 (11)	37,5 (9)
kuukausittain	40 (10)	26,2 (11)	29,2 (7)
viikoittain	40 (10)	31 (13)	16,7 (4)
päivittäin	8 (2)	16,7 (7)	16,2 (4)
yhteensä	100 (25)	100 (42)	100 (24)

$\chi^2=7,41$ $df=6$ $p=0,284$

Alle 40-vuotiaat naisyrittäjät kokevat työnsä olevaan haastavaa pääasiassa kuukausittain (40 %, n=10) tai viikoittain (40 %, n=10). Tässä ikäluokassa työn haastavuutta kokee harvoin 12 % tai päivittäin 8 %. 40–55-vuotiaista 31 % (n=13) kokee työn haastavan viikoittain. Suurin osa (37,5 % ikäluokkaan kuuluvista) yli 55-vuotiaista naisyrittäjistä kokee työnsä olevan harvoin haastavaa.

Taulukko 5. Työn haastavuuden kokemus suhteessa toiminta-aikaan, % (n).

Yrityksen toiminta-aika	alle 6-vuotta	6–10 v.	yli 10 vuotta
Kokemus työn haastavuudesta			
harvoin	25 (4)	26,1 (6)	25 (13)
kuukausittain	37,5 (16)	30,4 (7)	28,8 (15)
viikoittain	31,3 (5)	34,8 (8)	26,9 (14)
päivittäin	6,2 (1)	8,7 (2)	19,2 (10)
yhteensä	100 (26)	100 (23)	100 (52)

Yrittäjänä alle 6 vuotta toimineista suurin osa (37,5 %) koki työn haastavuutta kuukausittain. 34,8 % 6–10 vuotta yrittäjänä toimineista vastasi työn haastavuuden olevan viikoittaista. Eniten työn haastavuuden kokemus jakautui yli 10 vuotta toimineiden yritysten keskuudessa. Heistä 19,2 % ilmoitti työn haastavuutta olevan päivittäin, mutta suurin osa (28,8 %) koki työn haastavuutta kuukausittain.

7.3 Yrittäjyyttä tukevat verkostot ja yrittäjyysosaaminen

Tutkimukseen vastanneista naisyrittäjistä 92,3 % (n= 84) kokee, että heillä on riittävästi osaamista, tietoja ja taitoja yrittäjänä toimimiseen. Vastaajista 83,1 % (n= 74) kokee, että heillä on yrittäjyyttä tukevia verkostoja. Vain 4 (4,5 %) vastaajaa ilmoitti, ettei kaipaa verkostoja, kun taas 11 (12,4 %) olisi halukas verkostoitumaan. 58,6 % vastaajista (n= 51) kokee saavansa riittävästi tukea yrittäjänä toimimiseen. Peräti 33,3 % (n= 29) kokee, ettei saa tukea mutta pärjää itsenäisesti ja 8,1 % (n= 7) kokee tuen tarvetta.

Taulukossa 7 on kuvattu vastauksissa esiintyneet verkostot ja taulukossa 8 mistä naisyrittäjät kokevat saavansa tukea yrittäjyydelleen.

Taulukko 6. Yrittäjyyttä tukevat verkostot (n=74).

Verkosto	% vastauksista	ilmaisujen määrä
toiset yrittäjät	75,7 %	56
ystävät ja perhe	21,6 %	16
viranomaispalvelut ja kirjanpitäjä	13,5 %	10
yrittäjäjärjestöt	10,8 %	8
sosiaalinen media	5,4 %	4
yhteistyökumppanit	4 %	3
työyhteisö	2,7 %	2

Yrittäjyyttä tukevana verkostona nähdään erityisesti toiset yrittäjät, josta mainitsi 75,7 % (n=56) vastaajista. Lähipiiri, kuten ystävät ja perhe mainittiin 21,6 % vastauksessa. Viranomaispalvelut ja kirjanpitäjä tuovat tukea 13,5 %:lle ja yrittäjäjärjestöt 10,8 %:lle vastanneista. Yrittäjyyttä tukevina verkostoina nähdään myös sosiaalisesta media (5,4 %), yhteistyökumppanit (4 %) sekä työyhteisö (2,7 %).

Taulukko 7. Mistä naisyrittäjä saa tukea (n=51).

	% vastauksista	ilmaisujen määrä
toiset yrittäjät	35,3 %	18
lähipiiri	29,4 %	15
viranomaiset ja yrityspalvelut	19,6 %	10
tilitoimisto, kirjanpitäjä	13,7 %	7
yrittäjyhdistys	11,8 %	6
yhteistyötahot ja sidosryhmät	11,8 %	6
koulutukset ja kurssit	9,8 %	5

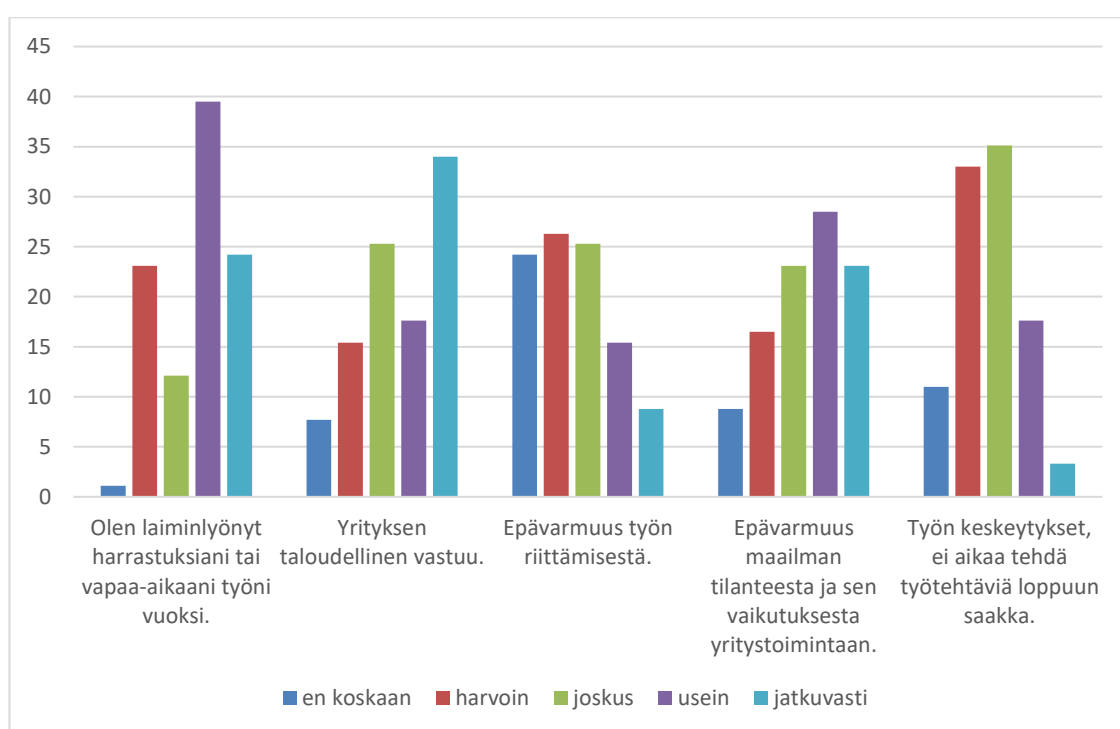
Yleisimpiä naisyrittäjiä tukevia tahoja olivat toiset yrittäjät (35,8 %, n=18) ja lähipiiri (29,4 %, n=15) sekä viranomaispalvelut (19,6 %, n=10). Taulukossa 8 esiintyvien yleisimpien yrittäjyyttä tukevien tahojen lisäksi vastaajat kokivat saavansa tukea asiakkailta, työyhteisöltä, yrityksen hallitukselta ja sosiaalisesta mediasta. Viidessä vastauksessa tukea koettiin saatavan yleisesti verkostoilta, kuitenkin erittelemättä millaisia verkostoja yrittäjällä on.

7.4 Naisyrittäjien stressitekijät ja jaksaminen

Liitteessä 5 on esitetty vastaukset naisyrittäjien kokemuksiin ja heitä huolestuttaneisiin stressitekijöihin. Naisyrittäjien suurimmat stressi- ja huolitekijät ovat tutkimukseen vastanneiden mukaan työssä koettu kiire (48,4 % vastaajista), työn- ja perhe-elämän yhteen sovittaminen (47,3 % vastaajista), yrittäjän oma terveydentila (44 % vastaajista) sekä yleinen epävarmuus (39,6 % vastaajista) ja maailmantilanne (38,5 % vastaajista). Yrityksen tulospaineet aiheuttavat stressiä 38,5 % vas-

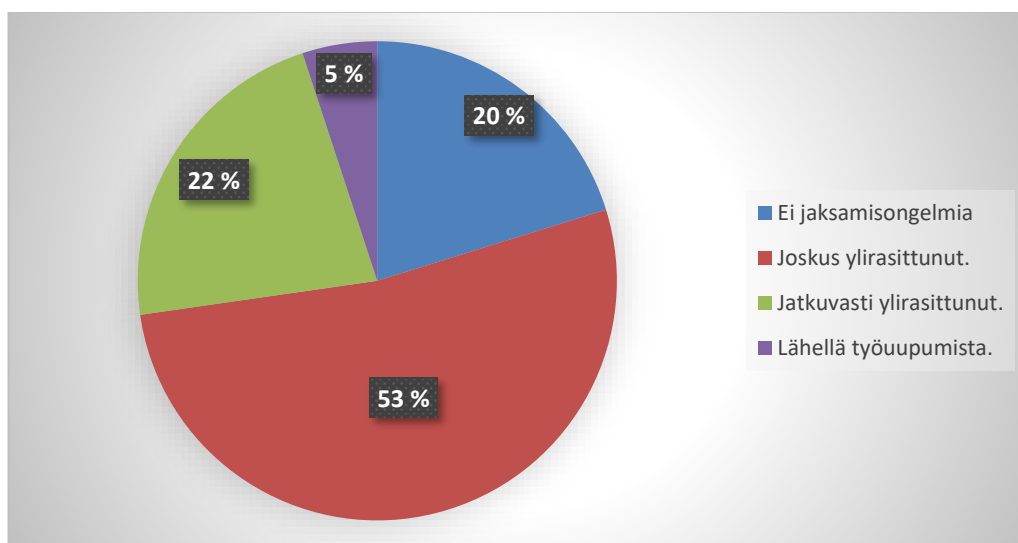
taajista. Asiakkaat aiheuttavat stressiä 15,4 % tutkimukseen vastanneista naisyrityttäjästä. Avoimissa vastauksissa stressitekijöinä mainittiin byrokratiaan liittyviä tekijöitä, esimerkiksi verotus ja EU:n tukikäytänteet sekä taloudelliset haasteet ja työn arvostuksen puute.

Naisyrittäjiä huolestuttavat vähiten henkilöstöasioihin (4,4 % vastaajista) ja työntekijäpulaan (5,5 % vastaajista) sekä yrityksen kansainvälistymiseen liittyvät tekijät (2,2 % vastaajista).



Kuva 4. Naisyrittäjiä huolestuttaneet stressitekijät 24 kk:n aikana %.

Kaksi kolmesta naisyrittäjästä laiminlyö vapaa-aikaansa työn vuoksi usein (39,5 %, n=36) tai jatkuvasti (24,2 %, n=22). Yrityksen taloudellinen vastuu huolestuttaa 34 % (n=31) tutkimukseen vastannutta naisyrittäjää jatkuvasti. Epävarmuus työn riittämisestä ei huolestuta koskaan naisyrittäjästä 24,2 % (n=22). Siitä on huolestuneista harvoin 26,3 %, joskus 25,3 %, usein 15,4 % ja jatkuvasti 8,8 % naisyrittäjästä. Maailman tilanteen epävarmuus huolestuttaa usein 28,5 % ja jatkuvasti 23,1 % vastaajista. Työn keskeytykset stressaavina kokee joskus 35,1 % tai harvoin 33 % vastaajista.



Kuva 5. Naisyrittäjien jaksaminen, % vastaajista.

Valtaosa naisyrittäjistä (53 %, n=47 tutkimukseen vastanneista) on joskus yllirasittunut. Jatkuvaa yllirasitusta kokee 22 % (n=20) tutkimukseen vastanneista ja 20 %:lla (n=18) naisyrittäjistä ei ole jaksamisongelmia. 5 % koki olevansa lähellä työuupumista.

Tutkimukseen osallistuneita naisyrittäjiä pyydettiin kuvailemaan, kuinka tämänhetkinen jaksaminen vaikuttaa yrityksen toimintaan. Väsymys ja uupumus näkyy naisyrittäjienyrittäjien työssä tehottomuutena ja töihin tarttumisen vaikeutena. Työt viivästyvät ja saattavat kasaantua. Työssä voi esiintyä unohtelua ja yritystoiminnan kehittäminen jää toissijaiseksi jaksamisen turvaamiseksi.

”Työhön tarttuminen on ajoittain vaikeaa. Sen seurauksena tulee helposti siirrettyä työtehtävien tekemistä, mikä aiheuttaa ongelmia ja kuormittaa myöhemmin.”

”Osa-aikatyön sovittaminen yrittäjyyteen on toistaiseksi aiheuttanut paljon jaksamishaasteita. Tuntuu, ettei aika riitä, enkä ole ehtinyt kehittämään yritystoimintaani ajan- ja energianpuutteen takia.”

”En tee täyttä työpäivää ja koen, että sillä on valtava merkitys jaksamiseen. Myös se, että voin pääsääntöisesti itse aikatauluttaa työni, on todella tärkeää.”

”Välillä pakko rajoittaa työtunteja, että jaksaa olla energinen töissä.”

Toisaalta mahdollisuus vaikuttaa oman työn sisältöön ja työaikaan nähdään edistävän työssä jaksamista. Osa vastanneista naisryrittäjistä on tietoisesti vähentänyt työaikaansa mahdollistaakseen vapaa-aikaa ja edistääkseen näin työssä jaksamista ja työhyvinvointiaan.

”Jaksaminen hyvällä tasolla, vapaa-ajan ja töiden keskinäinen suhde hyvä.”

”Ei ole ongelmia, ehdin harrastaa ja tehdä töitä sen verran kuin jaksan.”

Vaikeista ajoista huolimatta moni naisryrittäjä luottaa tilanteen paranemiseen. Sinikkyydestä kertoo erään tutkimukseen osallistuneen naisryrittäjän vastaus:

”Olen ottanut asenteeksi, että jaksan niin muutkin jaksavat. Työhöni vaikuttaa eniten kuinka yleinen maamme talous voi ja onko ihmisillä rahaa tulla palveltavaksi. On vain uskottava huomiseen ja pyrkiä olemaan huolehtimatta huomisesta. Aina tulee uusi päivä.”

Osa tutkimukseen vastanneista naisryrittäjistä kertoi kokeneensa työuupumuksen ja olevansa nyt entistä tarkempi oman jaksamisen seuraamisesta. Yrittäjän työhyvinvointi ja työssä jaksaminen on suoraan suhteessa yrityksen tulokseen ja toimintaedellytyksiin, kuten eräs tutkimukseen vastannut naisryrittäjä sen kuvasi:

”Jos ei jaksaa, ei ole motivaatiota ja motivaation puute heijastuu työhön ja tulokseen.”

Jaksamisen kokemusta verrattiin naisryittäjien käytössä oleviin työterveyshuollon palveluihin. Taulukossa 9 on esitetty jaksamisen kokemus suhteessa käytettävissä oleviin työterveyshuollon palveluihin.

Taulukko 8. Jaksamisen kokemus ja käytettävissä olevat työterveyshuollon palvelut % (n).

Käytettävissä olevat työterveyshuollon palvelut	ennaltaehkäisevä sairaanhoito	ja ennaltaehkäisevä	ei käytössä
Miten jaksat yrittäjänä?			
ei jaksamisongelmia	15,4 (6)	30 (3)	20,5 (8)
joskus yllirasittunut	56,4 (22)	40 (4)	48,7 (19)
jatkuvasti yllirasittunut	20,5 (8)	20 (2)	25,6 (10)
lähellä työuupumista	5,1 (2)	10 (1)	5,1 (2)
en osaa sanoa	2,6 (1)		
	100 (39)	100 (10)	100 (39)

Ennaltaehkäisevän ja sairaanhoidollisen työterveyshuollon palveluista käyttävistä naisyrittäjistä 56,4 % kokee olevansa joskus yllirasittunut, jatkuvasti yllirasitusta kokee 20,5 % naisyrittäjistä ja jaksamisongelmia ei ole 15,4 %:lla. Pelkkää ennaltaehkäisevää työterveyshuoltoa käyttävistä naisyrittäjistä 30 %:lla ei ole jaksamisongelmia, 40 % kokee joskus yllirasittuneisuutta ja 20 %:lla yllirasitus on jatkuvaa. Naisyrittäjistä, joilla ei ole käytössään olleenkaan työterveyspalveluja, 20,5 % ei koe jaksamisongelmia. Joskus yllirasittuneita ovat 48,7 % ja jatkuvasti yllirasittuneita 25,6 % työterveyshuoltoa käyttämättömistä vastaajista.

7.5 Koronapandemian vaikutus yritystoimintaan

47,3 % (n=43) tutkimukseen vastanneista naisyrittäjistä kokee, ettei koronapandemialla ole ollut merkitystä yritystoimintaan ja työhyvinvointiin. Naisyrittäjät ovat

uskaltaneet perustaa uusia yrityksiä korona-aikana. Koronapandemia rajoituksiin on yritystoiminnassa näkynyt taloudellisina haasteina asiakkaiden vähennyttä tai hintojen noustua. Sosiaalisten kontaktien vähentyminen verkostoissa tai läheisten kesken koettiin vaikuttaneen työhyvinvointiin. Osa naisyrittäjistä vastasi koronapandemian ja rajoitusten vaikutuksen olleen merkittävä, mutta ei vastauksessaan avannut sen tarkemmin, onko muutos ollut negatiivinen vai positiivinen. Toisiin yrittäjiin pandemia on vaikuttanut vähäisesti, mutta vaikutuksen ja asiakasvirran koettiin tasaantuneen nopeasti.

”Työt loppuivat lähes kokonaan. Valtava stressi tuloista.”

Toisaalta koronapandemian todettiin olleen mahdollisuus lisätä vapaa-aikaa ja pitää lomaa.

”Yritys oli välillä kiinni. Vaikutti jopa positiivisesti, kun oli pakko olla lomalla.”

Etätyö- ja koulutuskäytänteet ovat jääneet osaksi monen naisyrittäjän arkea, mikä tehostaa ajankäyttöä, kun koulutuksiin tai asiakastapaamisiin ei ole tarvetta matkustaa.

”Lisäten etätöitä, tämä on hyvä asia. Vähemmän matkapäiviä.”

Korona-aika nähtiin mahdollisuutena kehittää yrityksen toimintaa. Osa naisyrittäjistä on lisännyt yrityksen palveluja tai keskittynyt pandemia-aikaan paremmin myyvään palveluun. Joillekin naisyrittäjille on tullut korona-aikaan enemmän asiakkaita.

”Paljon: koska teen kahta eri alaa, xx ja xx, muutti pandemia tuon painotuksen täysin (toisen hyväksi).”

Osa naisyrittäjistä kertoo selvinneensä koronapandemiasta ja sen rajoituksista, mutta koronan jälkeinen aika on ollut haastavampaa, osalle yrityksistä jopa tuhoisaa.

7.6 Koettu työhyvinvointi ja työhyvinvoinnin edistäjät

Naisyrittäjien omalle työkyvyllään antama kouluarvosana vaihteli koko arviointiasteikolla 4–10, keskiarvon ollessa 8. Alle 10 arvosanaksi antaneita naisyrittäjiä pyydettiin tämän lisäksi kuvaamaan mitä pitäisi tapahtua, jotta työkyky ja työhyvinvointi paranisi. Useat naisyrittäjät kokevat, että tarvitsevat työn rinnalle enemmän vapaa-aikaa. Vastauksissa korostuvat hyvinvoinnin perusteista liikunnan lisääntyminen, terveellisestä ruokavaliosta huolehtiminen ja riittävä uni. Naisyrittäjät näkevät tärkeäksi omaan hyvinvointiin panostamisen.

”Oma jaksaminen, liikunnan lisääminen päiviin ja järkevämpi perhe-elämän ja työn yhdistäminen.”

”Taloudellisten paineiden helpottaminen, vapaa-ajan lisääntyminen, mahdollisuus viettää mielekästä vapaa-aikaa.”

Tutkimukseen vastanneet naisyrittäjät toivovat terveydentilan parantumista. Ikä koetaan olevan työkykyä heikentävä tekijä, sillä osa naisyrittäjistä kokee työkyvyn olleen parempi nuorempana. Yrittäjän energiaa vievien, erityisen paljon työllistävien asiakkaiden vähenemisen koetaan lisäävän työhyvinvointia. Toisaalta yrittäjänä toimimisen vastuu ja sijaisen puuttuminen esimerkiksi sairaustapauksessa heikentää työhyvinvointia, mikäli mahdollisuutta sairauslomaa ei ole.

”Kivut varjostaa arkea, sairausloma ei voi pitää.”

Naisyrittäjät kokevat, että maailmantilanteen parantuminen ja ostovoiman lisääntyminen edistävät yrityksen taloudellista vakautta ja sitä kautta yrittäjän työhyvinvointi. Yrityksen taloudellisen vakauden nähtiin edistävän mahdollisuutta vapaa-ajan lisääntymiseen.

”Taloudellinen vakaus tulisi löytyä eli saisi maksettua itselleen palkkaa eikä tarvitsisi huolehtia yrityksen kassan riittävydestä jatkuvasti.”

Byrokratian koetaan olevan yksi yrittäjän työhyvinvointia heikentävä tekijä ja osittain esteenä työhyvinvoinnin kohentumiselle.

”Työpäivät ovat pitkiä ja fyysisesti kuormittavia. Ratkaisut työn keventämiseen olisi olemassa, mutta pankki ei mahdollista niiden toteuttamista.”

Naisyrittäjiä pyydettiin kertomaan omin sanoin heidän työhyvinvointiaan ja työssä jaksamistaan ylläpitäviä seikkoja. Yleisimmät vastaukset on esitetty taulukossa 10.

Taulukko 9. Työhyvinvointia ylläpitävät tekijät, n=91.

	% vastauksista	ilmaisujen määrä
liikunta	60,4 %	55
sosiaaliset suhteet: perhe, ystävät	27,5 %	25
nukkuminen, lepo	23,1 %	21
harrastukset, mielekäs tekeminen	12,1 %	11
terveellinen/ hyvä ruoka	10 %	9
kouluttautuminen	9 %	8
vapaa-aika, lomat	9 %	8
ulkoilu	9 %	8

Suurin osa (60,4 %) naisyrittäjistä ylläpitää työhyvinvointiaan liikunnan eri muodoilla, kuten kuntosaliharjoittelulla, lenkkeilyllä ja uinnilla. Osa kertoo palkanneen itselleen personal trainerin. Sosiaaliset suhteet ovat merkityksellisiä työhyvinvoinnin osalta. Perheen ja ystävien kanssa vietetty aika koetaan olevan hyvää tasapainoa työlle, samoin yrittäjäkollegoiden kanssa jaetut hetket. Nukkuminen ja lepo nähdään keinona ylläpitää työhyvinvointia ja näistä mainitsi vastauksessaan 23,1

% naisyrittäjistä. 12,1 % naisyrittäjistä vastasi harrastuksien tai muun mielekkään tekemisen edistävän työhyvinvointia ja terveellinen ja/tai hyvä ruoka mainittiin 10 %:ssa vastauksista. Kouluttautuminen, vapaa-ajan ja loman viettäminen sekä ulkoilu toimivat työhyvinvointia ylläpitävinä tekijöinä.

Taulukossa 10 esitettyjen keinojen lisäksi naisyrittäjät mainitsivat muut, yrityksen ulkopuoliset työt tai esimerkiksi vapaaehtois- tai yhdistystoiminnan toimivan työhyvinvointia ylläpitävinä, koska nämä tuovat vastapainoa yritystoiminnalle. Lukeminen, lemmikkien hoitaminen ja kulttuuritoimintaan osallistuminen edistää työhyvinvointia. Näiden lisäksi mainittiin työnohjaus, terapia, työn räätälöinnin mahdollisuus, hyvinvoiva henkilöstö, rutiineista kiinni pitäminen ja työn tauottaminen. Naisyrittäjät kokevat myös unelmoinnin, tulevaisuuden suunnittelun ja mielekkään työn toimivan työhyvinvoinnin ylläpitäjinä.

8 TUTKIMUSTULOSTEN ANALYSOINTI

Tutkimukseen vastanneet naisyrittäjät ovat työssään hyvinvoivia ja heidän työkykynsä on pääasiassa työn vaatimalla tasolla. Koronapandemia ja sulkutoimet ovat osalle yrittäjistä mahdollistaneet yrityksen toiminnan kehittämisen tai tuoneet mahdollisuuden hengähtää yrittäjän arjesta. Toiset naisyrittäjät kokevat sen olleen erittäin raskasta aikaa erityisesti taloudellisten haasteiden vuoksi. Useat naisyrittäjät kokevat selvinneensä maailmanlaajuisesta pandemiasta hyvin, mutta sen jälkeinen maailmantilanne ja lama-aika ovat olleet yrityksen toiminnan kannalta raskaampia. Naisyrittäjät, jotka vastasivat korona-ajan vaikuttaneet paljon tai olleen raskasta, eivät juurikaan avanneet vastaustaan. Yleisesti vastausten perusteella voidaan nähdä, että tutkimukseen vastanneet naisyrittäjät ovat selvinneet pandemia-ajasta hyvin, sillä suurelle osalle yrittäjistä sillä ei ollut ollut vaikutusta. Osa naisyrittäjistä mainitsi sosiaalisten kontaktien vähenemisen ja läheisistä huolehtimisen vaikuttaneen työhyvinvointiin. Pärnäsen vuonna 2022 toteutetussa tutkimuksessa tarkasteltiin koronan vaikutuksia mies- ja naisyrittäjien välillä, mitä tässä tutkimuksessa ei tehty, sillä vastaukset olivat vain naisyrittäjiltä. Manolovan ja muiden tutkimuksessa (2020) todetut toimenpiteet esimerkiksi henkilöstön lomautuksista ja muutoksista yritysten palveluissa on nähtävillä myös tässä tutkimuksessa saaduissa vastauksissa.

Tutkimuksen tulokset ovat linjassa muun muassa Tiirikaisen, Rissanen ja Hujalan (2007) näkemykseen siitä, että naisyrittäjät ovat pääasiassa yksinyrittäjiä tai työllistävät vain muutamia henkilöitä itsensä lisäksi. Suurin osa tutkimukseen osallistuneista toimi kevyt- tai yksinyrittäjänä. Kuten aiemmin Pohjois-Savon alueelle toteutetun tutkimuksen (Tiirikainen, Rissanen & Hujala, 2007, s. 14) tulokset osoittavat, myös tässä tutkimuksessa naisyrittäjien ikäjakauma oli laaja 25 ja 75 ikävuoden välillä.

Naisyrittäjien työtyytyväisyys on korkealla tasolla. 59,3 % tutkimukseen vastanneista naisyrittäjistä on melko tyytyväinen työhönsä ja 29,7 % on työhönsä erittäin

tyytyväisiä. Tämä tulos on linjassa useiden muiden tutkimusten kanssa (mm. Jorikka 2015 ja Tiirikainen, Rissanen & Hujala 2007) siitä, että naisyrittäjät ovat yleisesti varsin tyytyväisiä työhönsä.

Suomen Yrittäjien (2021) toteuttaman tutkimuksen mukaan joka neljäs yrittäjä on jatkuvasti ylirasittunut tai lähellä työuupumusta. Tässä tutkimuksessa tulokset noudattelevat samaa linjaa, sillä 22 % vastaajista kertoi olevansa jatkuvasti ylirasittunut ja 5 % lähellä työuupumista.

8.1 Naisyrittäjän työhyvinvoinnin peruspilarit

Naisyrittäjän työhyvinvointi pohjautuu työkyvyn peruspilareihin, mikä tukee Palmgrenin ym. 2013 toteuttamaa tutkimusta naisyrittäjän työkyvystä. Naisyrittäjien työhyvinvointia ylläpitävät tekijät ovat liikunta (60,4 % vastaajista), sosiaaliset suhteet kuten perhe ja ystävät (27,5 %), sekä nukkuminen ja lepo (23,1 %). Lisäksi harrastukset, terveellinen ruoka, kouluttautuminen, vapaa-aika ja ulkoilu vaikuttavat myönteisesti työhyvinvointiin.

Tässä tutkimuksessa naisyrittäjät antoivat työkyvylleen arvosanan 8, mikä on parempi kuin työ- ja elinkeinoministeriön (2012) teettämän tutkimuksen mukaan Keski-Suomen ja Lapin naisyrittäjien työkyky (ka. 7,2) ja sama kuin Pohjois-Savon vuonna 2007 naisyrittäjille suunnatun tutkimuksen keskiarvo. Keskiarvolta tarkasteltuna koronapandemiavuodet eivät ole laskeneet Pohjois-Savon alueella toimivien naisyrittäjien työkykyä.

Työterveyshuolto oli yleisemmin käytössä kuin Hyryn (2021) sekä Jokion ja muiden (2018) tutkimuksissa. Tämän tutkimuksen tulokset osoittavat, että työterveyshuollon palveluilla voi olla merkitystä työssä jaksamiseen. Naisyrittäjillä, joilla ei ollut jaksamisongelmia oli eniten käytettyjä työterveyshuollon palveluita ennaltaehkäisevä ja sairaanhoito (15,4 %) sekä pelkästään ennaltaehkäisevä palvelu (30 %). Joskus ylirasitusta kokeneilla naisyrittäjillä oli käytössään ennaltaehkäisevä ja sairaanhoito (56,4 %) sekä pelkästään ennaltaehkäisevä palvelu (40 %). Jatkuvasti

ylirasittuneisuutta kokevilla käytössään on työterveyshuollon palveluista ennaltaehkäisevä ja sairaanhoito (20,5 %) sekä pelkästään ennaltaehkäisevä palvelu (20 %). Sen sijaan lähellä työuupumusta kokevilla naisyrittäjillä eniten käytettyjä palveluita ovat ennaltaehkäisevä ja sairaanhoito (5,1 %) sekä pelkästään ennaltaehkäisevä palvelu (10 %). Työterveyshuollon palveluilla voi olla vaikutusta työssä jaksamiseen, erityisesti niillä, jotka kokevat ylirasitusta tai ovat lähellä työuupumusta. Tulos vastaa Jokion ja muiden (2018) tutkimuksen huomioita. On kuitenkin tärkeää huomata, että palveluiden käyttö vaihtelee eri jaksamisen kokemusryhmissä, eikä tutkimustulos ole tilastollisesti merkitsevä.

Jokion (2018, s. 33) tutkimuksen mukaan suurimmalla osalla naisyrittäjistä ei ole riittävästi osaamista yrittäjänä toimimiseen. Tässä tutkimuksessa peräti 92,3 % vastaajista ilmoitti, että heillä on riittävä osaamista, tietoja ja taitoja yrittäjänä toimimiseen. Toisaalta tutkimukseen vastanneista naisyrittäjistä 25,3 % oli toiminut yrittäjänä 6–10 vuotta ja 57,1 % yli kymmenen vuoden ajan, joten heillä on takanaan useampien vuosien yrittäjäkokemus, mikä lisää yrittäjänä toimimisen tietoja ja taitoja. Alle 40-vuotiaat naisyrittäjät kokevat työn olevan haastavaa pääasiassa kuukausittain tai viikoittain. 40–55-vuotiaista 31 % kokee työn haastavan viikoittain. Yli 55-vuotiaista naisyrittäjistä suurin osa (37,5 %) kokee työnsä olevan harvoin haastavaa. Yrittäjinä alle 6 vuotta toimineista suurin osa (37,5 %) koki työn haastavuutta kuukausittain. Yli 10 vuotta toimineiden yritysten keskuudessa 19,2 % ilmoitti työn haastavuutta olevan päivittäin, mutta suurin osa (28,8 %) koki sen kuukausittain. Yli 55-vuotiailla ja/ tai yli 10 vuotta toimineilla naisyrittäjillä työn haastavuuden kokemukseen vaikuttanee pitkä työkokemus ja työtehtävien rutiinointuminen sekä olemassa olevien verkostojen tuntemus.

Yleisimpänä yrittäjyyttä tukevana verkostona vastaajat näkevät toiset yrittäjät, joka mainittiin 75,7 % vastauksista. Myös perheen ja ystävien (21,6 %) sekä viranomaistahojen (13,5 %) nähtiin tukevan yrittäjyyttä. Verkostoina vastauksissa mainittiin myös yrittäjäjärjestöt, sosiaalinen media, yhteistyökumppanit ja työyhteisö. Tutkimukseen vastanneista naisyrittäjistä 83 % kokee, että heillä on ympärillään

yrittäjyyttä tukevia verkostoja, joista ensisijaisena mainittiin toiset yrittäjät, perhe, lähipiiri ja viranomaistahot. Kuitenkin 59 % tutkimukseen vastanneista kokee saavansa riittävästi tukea yrittäjyyteensä. Yrittäjyyttä tukevat verkostot noudattelevat Jortikan (2015), Palmgrenin ja muiden (2013) sekä Karpin ja muiden (2023) toteuttamia tutkimuksia verkostojen merkityksellisyydestä. Naisyrittäjät tunnistavat ympäröivät, yrittäjyyttä edistävät verkostot, mutta näitä ei osata hyödyntää arjen työssä.

Naisyrittäjien stressitekijät noudattelevat muun muassa Palmgrenin ja muiden (2013), Stephanin ja muiden (2022) sekä Jortikan (2015) tutkimuksissa esitettyjä naisyrittäjien yleisimpiä stressitekijöitä. Tutkimustulosten perusteella naisyrittäjien stressitekijöitä ovat kiire, työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen, yrittäjän oma terveydentila, yleinen epävarmuus ja maailmantilanne. Lisäksi yrityksen tulospaineet ja asiakkaat aiheuttavat työssä stressiä.

8.2 Työn imua koetaan viikoittain

Naisyrittäjät ovat innostuneita työstään. Työ inspiroi ja motivoi. Suurin osa tutkimukseen vastanneista kokee työn motivoivan vähintään viikoittain. Tutkimukseen vastanneet ovat pääsääntöisesti vähintäänkin viikoittain ylpeitä työstään. Luukon (2017, s. 40) tutkimuksessa työn imu on vahvimmillaan 41–55 viikkotyötuntia tekeville. Tässä tutkimuksessa 5–40 työskentelevistä naisyrittäjistä kokee työn imua 33,3 % päivittäin, vastaavan luvun ollessa 41–55 tuntia työskentelevillä 31 % ja yli 55 tuntia viikossa työskentelevillä 42,1 %. Tulos ei ole tilastollisesti merkitsevä, mutta tässä tutkimuksessa ei pystytty tekemään päätelmiä työtuntien vaikutuksesta työn imun kokemukseen.

Työn imua mittaavista väittämistä työn haastavuuden kokemukset jakautuvat muita väittämiä poikkeavammin, joten sitä tarkasteltiin suhteessa yrittäjätatukseen, yrittäjän ikään ja yrityksen toiminta-aikaan. Kevyt- ja yksinyrittäjistä suurin osa (35,5 %) kokee työn olevan haastavaa kuukausittain. Työnantajayrityksissä

36,8 % ja yrittäjäosakkaista 41,7 % kokee työn olevan haastavaa viikoittain. Tulosten valossa yrittäjyysstatuksella ei juurikaan ole merkitystä työn haastavuuden kokemukseen. Tulokset yrittäjyysstatuksen vaikutuksesta työn haastavuuden kokemukseen eivät ole tilastollisesti merkitseviä.

Naisyrittäjien kokema voimakas työn imu sekä työtyytyväisyys ylläpitää työhyvinvointia. Myös avoimissa vastauksissa naisyrittäjät kuvailivat olevansa sinnikkäitä ja luottavia tulevaisuuteen vaikeinakin aikoina. Koettu työnimu on merkittävä selittävä tekijä työhyvinvoinnin edistäjänä ja tulos on linjassa siihen, että naisyrittäjien työhyvinvointi on yleisesti hyvällä tasolla.

8.3 Kuinka naisyrittäjäyhdistys voi edistää työhyvinvointia?

Iisalmen Seudun Yrittäjänaiset ry:n päämääränä on yhdistyksen sisäisen materiaalin mukaan naisyrittäjien tukeminen erilaisissa yrittäjyyden haasteissa. Tutkimustulosten pohjalta tehtyjen kehitysehdotusten esittämisestä on hyödynnetty yhdistyksen sisäistä materiaalia, kuten toimintakertomusta.

Tutkimustulosten valossa Iisalmen Seudun Yrittäjänaiset ry:n tulisi kirkastaa toiminnan tavoitteita sekä yhdistyksen toiminnasta ja jäsenyyden hyödyistä tiedottamista. Tutkimukseen vastanneista naisyrittäjistä suurin osa ei osannut sanoa syytä yrittäjäyhdistykseen kuulumattomalleen tai syyksi mainittiin toiminnan tuntemattomuus. Kuitenkin vastaajat olisivat halukkaita verkostoitumaan tai kokevat etteivät saa riittävästi tukea yrittäjyyteen olemassa olevista verkostoistaan. Yhdistyksen jäsenetujen näkyväksi tekeminen edesauttaa uutta, jäsenyyttä pohtivaa naisyrittäjää näkemään liittymisen konkreettisia hyötyjä.

Iisalmen Seudun Yrittäjänaiset ry:n tulisi erityisesti viestinnässään ja arjen toiminnassaan järjestää avoimia tapahtumia, joissa naisyrittäjien on mahdollisuus tulla tutustumaan toimintaan ja verkostoitumaan yrittäjäkollegoiden kanssa. Yhdistyksen avoimia sosiaalisen median kanavia (Facebook ja Instagram) päivitetään vä-

häisesti. Liikunnan merkitys työhyvinvoinnin edistäjänä nähtiin suurena, joten erilaisiin liikuntamuotoihin tutustuminen tai yhteiset päiväkävelyt jäsenten kanssa toisivat vertaistukea ja työstä irtautumista työpäiviin.

lisalmen Seudun Yrittäjänaiset ry järjestää jäsenilleen erilaisia avoimia tilaisuuksia ja yritysvierailuja. Esimerkiksi yhdistyksen perinteisiin kuuluva kaikille tarkoitettu lounastreffit- tapaamisesta tieto on huonosti löydettävissä. Yhdistyksen on hyvä pohtia kaikille avoimia luentoja tai koulutuksia, esimerkiksi ajankohtaisista yrityspalveluihin liittyvistä teemoista tai uudistuksista, jotka liittyvät pienten yritysten toimintaan. Yrittäjäyhdistyksen toimintakertomuksesta on havaittavissa, että tällaiset avoimet luento- ja koulutustilaisuudet ajankohtaisista asioista saavat eniten osallistujia.

Tutkimukseen vastanneet naisyrittäjät kokevat vertaistuella olevan iso merkitys yrittäjänä toimimisessa ja edistävän työhyvinvointia, joten yhdistystoiminnan mainonta ja helposti lähestyttävä viestintä edesauttaisi uusia naisyrittäjiä löytämään yhdistystoiminnan. Yhdistyksen uusjäsenhankintaa selkeyttäisi suunnitelma toteutettavista jäsenhankinnan toimenpiteistä.

9 POHDINTA

Naisyrittäjät ovat selvinneet korona-ajan yrityksiin kohdistuvista rajoitustoimista pääasiassa hyvin. Osa naisyrittäjistä oli hyödyntänyt yritystoiminnan hiljentymistä viettämällä enemmän vapaa-aikaa, mikä on edistänyt työhyvinvointia korona-ajan jälkeisten maailmankriisien aikana. Naisyrittäjät ovat innostuneita ja motivoituneita työhönsä, ja työn imun kokemus on erinomaisella tasolla. Nämä edistävät työhyvinvointia, joka näkyy työhyvinvoinnille ja työkyvyille annetuissa vastauksissa.

Tutkimuksen tekeminen ja aineistoon perehtyminen oli varsin mielenkiintoinen ja mukaansa tempaava kokemus. Tutkimusaineisto oli suhteellisen iso. Vastaukset painottuivat toivotusti Ylä-Savon alueelle, joten kohdennus oli varsin onnistunut. Maatalousalan yrittäjät olivat toimialoista eniten edustettu. Laaja tutkimusaineisto mahdollisti useiden eri taustatietojen vertailun suhteessa työhyvinvointiin liittyviin kysymyksiin. Kuitenkin suurimmassa osassa vastauksista vastausjakaumat eivät riittäneet tilastollisten merkittävyyksien tarkasteluun. SPSS-ohjelman käyttö oli tutkijalle vierasta, joten vastausten analysoinnissa ei mitään suurimmalla todennäköisyydellä saatu hyödynnettyä koko järjestelmän potentiaalia. SPSS-ohjelman rinnalla hyödynnettiin Webropol-ohjelman analysointityökaluja, jotta varmistuttiin oikeanlaisesta tulosten raportoinnista. Tämä osaltaan edistää tutkimuksen luotettavuutta, sillä tuloksia oli mahdollisuus verrata kahden järjestelmän antamien tietojen kesken. Tutkimuksen tulokset ovat suurilta osin linjassa aiemmin toteutettujen tutkimusten kanssa, joten tuloksia voidaan siltä osin pitää luotettavana.

Tutkimuslomakkeen laatimisessa hyödynnettiin aiemmin tehtyjen työhyvinvointitutkimusten tutkimuslomakkeita, jolla pyrittiin takaamaan tutkimustulosten laatua ja vertailukelpoisuutta aiempiin tutkimuksiin. Tutkimuslomakkeen testijoukko jäi harmillisesti pieneksi (10 henkilöä), ja tämä näkyi varsinaisen aineiston käsittelyssä esimerkiksi luokkien yhdistämisellä. Joihinkin kysymyksiin olisi varsinaisessa

tutkimuksessa pitänyt antaa erilaiset vastausvaihtoehdot, jotta tulokset olisivat olleet helpommin tarkasteltavissa suhteessa taustatietoihin. Taustatietoja tässä tutkimuksessa kerättiin runsaanlaisesti ja tulosten ristiintaulukointia olisi voinut tehdä loputtomiin. Kaiken kaikkiaan tutkimusprosessi on tutkijan näkökulmasta ollut onnistunut ja tutkimuksen kautta saatiin arvokasta tietoa toimeksiantaja lisälmen seudun yrittäjänaiset ry:lle naisyrittäjyyden edistämiseksi.

Opinnäytetyön idea esitti alun perin yrittäjyyttä ja esimiehiä kouluttava opettaja. Hän piti tärkeänä, että alueemme (nais)yrittäjien työhyvinvointia selvitetään, jotta ammatillisen oppilaitoksen koulutustarjonnalla voitaisiin entistä paremmin edistää yrittäjyyttä ja heidän jaksamistaan. Hän ehdotti aiheen markkinointia paikalliselle yrittäjähdistykselle. Yhteydenpito lisälmen Seudun naisyrittäjät ry:n kanssa prosessin aikana on ollut aktiivista ja yhdessä suunnittelimme esimerkiksi kyselyn ajankohtaa sekä sen jakelua. Yhteistyön osoitus oli myös paikallislehdessä julkaistu artikkeli tutkimuksesta. Yrittäjähdistyksen kautta tutkimusta esiteltiin myös lisälmen kaupungin elinvoimapalveluille.

Tutkimusprosessi toteutettiin eettisiä periaatteita ja hyvää tieteellistä käytäntöä noudattaen. Näihin kuuluvat rehellisyys, huolellisuus ja tarkkuus. Tutkimuksen eteneminen ja aineiston käsittely on avattu opinnäytetyöraportissa. Aineiston käsittelyssä ja tulosten raportoinnissa on varmistettu tutkimukseen vastanneiden anonymiteetti.

Maatalousalan naisyrittäjät olivat innokkaimpia tutkimukseen vastanneita. Tämä sai pohtimaan, onko maatalousalan yrittäjillä tarvetta tuoda esille työhyvinvointinsa nykytilaa. Hallituksen linjaukset arvonlisäkorotuksista tulevat näkymään monen naisyrittäjän palvelujen hinnoittelussa. Vastauksista oli nähtävissä jo nyt asiakkaiden ostovoiman heikentymistä, joten pidän todennäköisenä, että ALV-korotukset tulevat vaikuttamaan monen yrityksen taloudelliseen tilanteeseen heikentävästi. Tuloksista on nähtävissä byrokratian hankaluus ja sen stressaavuus yrittäjän arjessa. Jatkotutkimuksena esimerkiksi elinkeino- ja yrityspalveluiden palvelutarjontaa käyttävien yrittäjien kokemukset tuen ja ohjauksen saatavuudesta voisi

antaa vinkkejä toiminnan kehittämiseen ja yrittäjien tavoittamiseen ohjauksen ja neuvonnan piiriin.

LÄHTEET

Aalto-yliopisto. (2022). *Tuore tutkimus: Koronapandemia koetteli erityisesti alle 40-vuotiaiden yrittäjien hyvinvointia*. Aalto.fi. <https://www.aalto.fi/fi/uutiset/tuore-tutkimus-koronapandemia-koetteli-erityisesti-alle-40-vuotiaiden-yrittajien>

Coughlin, J. H. (2002). *The rise of women entrepreneurs: People, Processes and Global Trends*. Quorum Books.

Eduskunta. (2022). *Valmiuslain käyttöönottoaminen korona-aikana*. Haettu 1.6.2024 osoitteesta: https://www.eduskunta.fi/FI/naineduskuntatoimii/kirjasto/aineistot/kotimainen_oikeus/LATI/Sivut/valmiuslain-kayttoonottaminen-koronavirustilanteessa.aspx

Huppert, F. A. (2009). Psychological Well-being: Evidence Regarding its Causes and Consequences. *Applied Psychology: Health and well-being*, 2009. s. 137–164. <https://doi.org/10.1111/j.1758-0854.2009.01008.x>

Hyry, J. (2021). *Yrittäjägallup kesäkuu 2021. Yrittäjän työmäärä ja jaksaminen*. [tutkimusdata] Haettu 30.3.2024 osoitteesta: https://www.yrittajat.fi/wp-content/uploads/2021/06/yrittajagallup_kesakuu_21_tyomaara_jaksaminen.pdf

Iisalmen Seudun Yrittäjänaiset ry. (2023). *Tietoa meistä*. Haettu 3.10.2023 osoitteesta <https://iisalmenseutu.yrittajanaiset.fi/yhdistys/>

Ilmarinen. (2023). *Tulokset yrittäjien hyvinvointikyselystä 8/2023*. [tutkimusdata] Haettu 4.10.2023 osoitteesta https://www.ilmarinen.fi/media_global/liitepankki/lomakkeet-ja-julkaisut/2023/yrittajien-hyvinvointikysely-2023-08-01.pdf

Jokio, J., Palmgren, H., Kaleva, S., Kanste, O., Kaakinen, P., & Pölkki, T. (2018). Naisyrittäjien työhyvinvointi. *Sosiaalilääketieteellinen Aikakauslehti*, 55(2). s. 130–142. <https://doi.org/10.23990/sa.70264>

Jortikka, A. (2015). *Yksinyrittäjien työhyvinvointi*. [Pro gradu -tutkielma, Tampereen yliopisto]. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/97557/GRADU-1435332048.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Kananen, J. (2014). *Verkkotutkimus opinnäytetyönä. Laadullisen ja määrällisen verkkotutkimuksen opas*. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja.

Kansaneläkelaitos (KELA). (2023). *Terveimmät suomalaiset asuvat Pohjanmaalla ja Uudellamaalla – sairastavuus ja työkyvyttömyys yleisintä Pohjois-Savossa. Kela tietotarjotin*. <https://www.tietotarjotin.fi/uutinen/719670/terveimmat-suomalaiset-asuvat-pohjanmaalla-ja-uudellamaalla-sairastavuus-ja-tyokyvyttömyys-yleisinta-pohjois-savossa>

Karppi, M., Katajisto-Korhonen, I., Granberg, A., Kapella, A., Konsell, O., Pohjolainen-Helminen, T. & Hiltunen, H.-M. (2023). *Työhyvinvointia verkostoista*. Turun ammattikorkeakoulun raportteja 290. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/804767/isbn9789522168474.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Luukko, A. K. (2017). *Naisyrittäjien työhyvinvointi ja terveyskäyttäytyminen*. [Pro gradu -tutkielma, Itä-Suomen yliopisto]. https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/18979/urn_nbn_fi_uef-20180011.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Manka, M.-L. & Manka, M. (2023). *Työhyvinvointi*. 3. painos. Otavan Kirjapaino Oy.

Manka, M.-L. (2023). Työn ilo voimavarana, julistuksesta tekoihin. Teoksessa Hiilakari, P. (toim.) *Work goes happy. Paremmen työelämän voimavarat*. s. 197–214. Minea Kustannus ja Media Oy.

Manolova, T. S., Brush, C. G., Edelman, L. F & Elam, A. (2020). Pivoting to stay the course: How women entrepreneurs take advantage of opportunities created by the COVID-19 pandemic. *International Small Business Journal, Volume 28, Issue 6*. s. 481–491. <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0266242620949136>

Nevanperä, N. Hannonen, H., Salmi, A., Mäenpää-Moilanen, E., Turpeinen, M., Weiste, E. & Laitinen, J. (2017). *Yrittäjän työkyky: Menestyvän yrityksen kivijalka*. Työterveyslaitos.

Obschonka, M., Pavez, I., Kautonen, T., Kibler, E., Salmela-Aro, K. & Wincent, J. (2023). Job burnout and work engagement in entrepreneurs: How the psychological utility of entrepreneurship drives healthy engagement. *Journal of Business Venturing, Volume 38, Issue 2*. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0883902622000842>

Ojala, S. & Pyöriä, P. (2023). Palkkatyön laatu ennen koronapandemiaa ja sen aikana. Teoksessa Mäkikangas, A. & Pyöriä, P. (toim.). *Koronapandemia, työ ja yhteiskunta. Muuttuiko Suomi?* s. 23—51. Gaudeamus.

Palmgren, H., Jalonen P., Kaleva, S. & Tuomi, K. (2013). *Naisyrittäjän työkyvyn talo*. Työterveyslaitos. Tietokortti 26. Haettu 3.10.2023 osoitteesta <https://www.ttl.fi/file-download/download/public/2561>

Pohjois-Savon liitto. (2023). *Aloittaneet ja lopettaneet yritykset sekä yrityskanta v. 2013–2022* (28.4.2023 xlsx). [tutkimusdata] Foresavo.fi. <https://foresavo.fi/tilastot/aluetalous/elinkeinoitoiminta/>

Pärnänen, A. (2022). *Töiden vähenemistä ja irtisanomisia, mutta myös toiminnan kehittämistä – yrittäjät käyttäneet eri keinoja sopeutuakseen koronakriisiin*. Tilastokeskus. Haettu 18.2.2024 osoitteesta <https://www.stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2022/toiden-vahenemista-ja-irtisanomisia-mutta-myos-toiminnan-kehittamista-yrittajat-kayttaneet-eri-keinoja-sopeutuakseen-koronakriisiin/>

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, THL. (2023). *Mitä toimintakyky on?* Haettu 30.3.2024 osoitteesta: <https://thl.fi/aiheet/toimintakyky/mita-toimintakyky-on>

Tietoarkisto. (n.d.). *Aineistonhallinnan käsikirja*. Haettu 5.9.2024 osoitteesta: <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/aineistonhallinta/>

Tiirikainen, S., Rissanen, S. & Hujala, A. (2007). Naisyrittäjyys Suomessa ja Pohjois-Savossa. Teoksessa Rissanen, S., Tiirikainen, S. & Hujala, A. (toim.) *Naisyrittäjyys – hyvinvointia ja johtamista*. Reaktioketju -hankkeen tutkimusraportti. Terveystieteiden ja -talouden laitos. Kuopion yliopisto. s.8–25 Painotalo Seiska.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. 2. uudistettu painos. Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta, TENK. (2023). *Hyvä tieteellinen käytäntö* (HTK). tenk.fi. Haettu 5.10.2023 osoitteesta: <https://tenk.fi/fi/tiedevilppi/hyva-tieteellinen-kaytanto-htk>

Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä. (n.d.). *Työhyvinvoinnin kokonaisvaltainen malli*. Haettu 5.10.2023 osoitteesta: <https://www.tyohyvinvointi.fi/>

Työ- ja elinkeinoministeriö, TEM. (2012). *VeryNais-Naisyrittäjien työhyvinvoinnin ja liiketoimintaosaamisen sekä yrittäjien sijaispalvelujärjestelmän kehittämishanke*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 42/2012. <https://tem.fi/documents/1410877/3342347/VeryNais+naisyritt%C3%A4jien+ty%C3%B6hyvinvoinnin+ja+liiketoimintaosaamisen+23102012.pdf>

Törhönen, T. (2016). *Naisyrittäjien hyvinvointi. Nuorten naisyrittäjien käsityksiä terveyteen ja työkykyyn vaikuttavista tekijöistä*. [Pro gradu -tutkielma, Jyväskylän yliopisto]. <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/51930/1/URN%3ANBN%3Afi%3Aju-201611214686.pdf>

Saari, T., Pyöriä, P., Koivunen, T., Leinonen, M., Tapanila, K. & Melin, H. (2023). Suorittavan työn tekijät korona-aikana. Teoksessa Mäkikangas, A. & Pyöriä, P. (toim.). *Koronapandemia, työ ja yhteiskunta. Muuttuiko Suomi?* s. 67–85. Gaudeamus.

Stephan, U., Rauch, A. & Hatak, I. (2022). Happy Entrepreneurs? Everywhere? A Meta-Analysis of Entrepreneurship and Wellbeing. *Entrepreneurship Theory and Practice, Volume 47, Issue 2*. s. 553–593. <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/10422587211072799>

Suomen Yrittäjät. (2022). *Tällä viikolla juhlietaan naisyrittäjiä – Osuus kasvanut Suomessa*. [tutkimusdata] Yrittajat.fi. Haettu 3.10.2023 osoitteesta <https://www.yrittajat.fi/uutiset/talla-viikolla-juhlitaan-naisyrittajia-osuus-kasvanut-suomessa/>

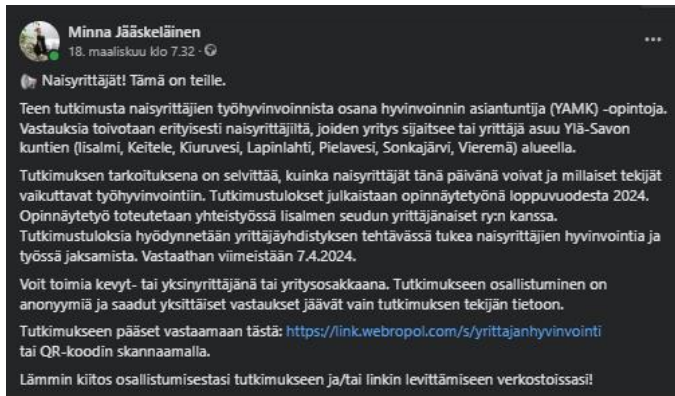
Varma. (2022.) *Tiesitkö nämä viisi faktaa naisyrittäjistä Suomessa?* varma.fi. Haettu 23.11.2023 osoitteesta <https://www.varma.fi/ajankohtaista/uutiset-ja-artikkelit/artikkelit/2021-q4/tiesitko-nama-viisi-faktaa-naisyrittajista-suomessa/>

Vehkalahti, K. (2019). *Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät*. Helsingin yliopisto.

Vilka, H. (2021). *Tutki ja kehitä*. 5. painos. PS-Kustannus.

Yrittäjät. (n.d.). *Yrittäjän työterveyshuolto*. Haettu 30.3.2024 osoitteesta: <https://www.yrittajat.fi/tietopankki/turvaa-yrittamiseen/yrittajan-tyoterveyshuolto/>

LIITE 1. Tutkimusta koskevat julkaisut sosiaalisessa mediassa.



LIITE 2. Iisalmen Sanomien artikkeli tutkimuksesta.

Iisalmen Sanomat 28.4.2024.

Tuelle on tarve, lisää tietoa haetaan laajalla kyselyllä

Minna Jääskeläisen tutkimus selvittää yläsavalaisen naisrytittäjien hyvinvointia.



Tarja Tikkanen

so osa naispuolisista rytittäjistä tekee työtään yksin. Suurella osalla myös työpäivät venähtävät lävi kotona odottaa töiden jälkeen vielä toinen työpäivä.

Miten naisrytittäjät Ylä-Savossa voivat, miten he jaksavat rytittäjänä toimia ja mitä he toivoisivat jaksamisensa tueksi? Muun muassa näihin kysymyksiin haetaan nyt vastauksia lapinlahtelaisen **Minna Jääskeläisen** toteuttamassa tutkimuksessa. Ylä-Savon koulutus- ja tutkimuskeskuksen tutkimus- ja kehittämissuunnitelmien osana toteutetaan tutkimus, jossa selvitetään, miten yläsavalaiset naisrytittäjät, Jääskeläinen kertoo.

Tutkimusaihe motivoi häntä erityisesti myös siksi, että niin työnantajan palveluksessa kuin omkin, hän kokee tehävänsä työtään paljon itsenäisen rytittäjän tavoin. Aiempien tutkimusten perusteella tiedetään muun muassa Vaasan ammattikorkeakoulussa hyvinvoinnin asiantuntija (YAMK) -tutkin-

50 tunnin työviikkoa, se aiheuttaa henkisen kuormituksen ohella selvästi myös fyysisiä ongelmia. Jääskeläinen kertoo.

Erot voivat olla isoja eri toimialoilla. Yrittäjyydessä arvostetaan yleisesti itsenäisyyttä ja vapautta.

– Sekin voi toisaalta olla myös kuormittavaa, jos on kyettävä yhdistämään työtä ja perhe-elämää.

Iso osa naisrytittäjistä tekee työtään yksin, jolloin työn tukiverkosto voi olla vähäinen tai sitä ei ole ollenkaan. Jääskeläisen tutkimuksessa kiinnitetään huomiota myös koronavuosien vaikutuksiin.

– Todella moni naisrytittäjä menetti silloin asiakkaitaan ja yritystoiminta joutui vaikeuksiin. Pandemian vaikutuksia joutuivat kaikki kokemaan. Toisaalta pandemia saattoi mahdollistaa enemmän vapaa-aikaa. Seuraukset olivat monenlaisia. Ihmiset oppivat hakemaan palveluita ja toi-

mitä asiat aiheuttavat eniten stressiä ja kokeeko saavansa tukea ja millaista tukea kaipaisi. Tiltoimistoyrittäjä Satu Rönkkö on omakohtaista kokemusta tilanteesta, kun tullaan muualta uutena kasvona yrittäjäksi.

– Silloin jää helposti aika yksin. Monelle voi olla vaikeaa lähteä etsimään kontakteja ja yhteyksiä työn ulkopuolelta, Rönkkö sanoo. Naisrytittäjien paikallinen järjestö oli hänen kohdallaan tärkeä löytö.

– Toivoisimmekin, että Ylä-Savon seudun naisrytittäjiä tulisi joukkoomme lisää. Toimimme matalan kynnyksen yhdistyksenä ja toimintaa on paljon. Rönkkö ja vakuutusalan yrittäjä **Anne Ruotsalainen** kertovat.

Tutkimuksen tuloksista yhdistyksessä toivotaan lisää tietoa siitäkin, miten toimintaa kannattaisi kehittää edelleen. – Ihan sitä, mihin meidän kannattaisi laittaa paikkoja, jotta toiminta innostaisi jäsenistöä, Rönkkö sanoo.

Ohjelmaa on tällä hetkellä paljonkin aina kurssista tapahtumiin ja harrastuspiireihin. – Lounastreffit lähtevät kerran kerralla, naisrytittäjät vierailivat toistensa yrityksissä ja käyttävät toinen toistensa palveluita – eikä tuotteita ja palveluita oteta vain verkosta, Ruotsalainen sanoo.

Itse kukin haluan edistää omaa hyvinvointiaan eri tavoin. Jokaisen toivetta järkevässä halutaan kuunnella. – Toiselle on musiikki tärkeää, toiselle teatteri, joku katpaa vain ystäviä ja juttuseuraa. – Selvästi isoin toive on, että naisrytittäjille olisi tilaisuuksia tavata toisensa ja olla yhdessä. Vertaistuki on tärkeää, naiset sanovat.

Jääskeläisen tutkimus on alkuvaiheessa ja tuloksia on odotettavissa loppuvuonna. – Materiaalia kerätään avoimella verkkokyselyllä, johon voivat vastata kaikki lähialueen naisrytittäjät. Osallistumiseen ei vaadita yrittäjätarjontaan jäsenyyttä.

Tutkimuksen tuloksista yhdistyksessä toivotaan lisää tietoa siitäkin, miten toimintaa kannattaisi kehittää edelleen. – Ihan sitä, mihin meidän kannattaisi laittaa paikkoja, jotta toiminta innostaisi jäsenistöä, Rönkkö sanoo.

Tutkimuksen tuloksista yhdistyksessä toivotaan lisää tietoa siitäkin, miten toimintaa kannattaisi kehittää edelleen. – Ihan sitä, mihin meidän kannattaisi laittaa paikkoja, jotta toiminta innostaisi jäsenistöä, Rönkkö sanoo.

Tutkimuksen tuloksista yhdistyksessä toivotaan lisää tietoa siitäkin, miten toimintaa kannattaisi kehittää edelleen. – Ihan sitä, mihin meidän kannattaisi laittaa paikkoja, jotta toiminta innostaisi jäsenistöä, Rönkkö sanoo.

Tutkimuksen tuloksista yhdistyksessä toivotaan lisää tietoa siitäkin, miten toimintaa kannattaisi kehittää edelleen. – Ihan sitä, mihin meidän kannattaisi laittaa paikkoja, jotta toiminta innostaisi jäsenistöä, Rönkkö sanoo.

Tutkimuksen tuloksista yhdistyksessä toivotaan lisää tietoa siitäkin, miten toimintaa kannattaisi kehittää edelleen. – Ihan sitä, mihin meidän kannattaisi laittaa paikkoja, jotta toiminta innostaisi jäsenistöä, Rönkkö sanoo.

Tutkimuksen tuloksista yhdistyksessä toivotaan lisää tietoa siitäkin, miten toimintaa kannattaisi kehittää edelleen. – Ihan sitä, mihin meidän kannattaisi laittaa paikkoja, jotta toiminta innostaisi jäsenistöä, Rönkkö sanoo.

Tutkimuksen tuloksista yhdistyksessä toivotaan lisää tietoa siitäkin, miten toimintaa kannattaisi kehittää edelleen. – Ihan sitä, mihin meidän kannattaisi laittaa paikkoja, jotta toiminta innostaisi jäsenistöä, Rönkkö sanoo.



QR-koodi avautuu suoraan kyselyyn.

LIITE 3. Tutkimuslomake ja saate.

Hei naisyrittäjä!

Kuinka voit?

Opiskelen Vaasan ammattikorkeakoulussa hyvinvoinnin asiantuntijaksi (YAMK) ja teen opinnäyte-työnä tutkimusta naisyrittäjien työhyvinvoinnista. Vastauksia toivotaan erityisesti henkilöiltä, joiden yritys toimii tai asut itse Ylä-Savon (Iisalmi, Keitele, Kiuruvesi, Lapinlahti, Pielavesi, Sonkajärvi, Vieremä) alueella.

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää kuinka naisyrittäjät voivat, millaiset tekijät vaikuttavat yrittäjän työhyvinvointiin ja millaisia vaikutuksia koronapandemialla on ollut yrittäjyyteen. Opinnäyte-työ toteutetaan yhteistyössä Iisalmen Seudun Yrittäjänaiset ry:n kanssa. Tutkimukseen vastaaminen anonyymiä ja vastaukset jäävät vain tutkijan tietoon. Tutkimustuloksia hyödynnetään yrittäjähdistyksen tehtävässä tukea naisyrittäjien hyvinvointia ja työssä jaksamista.

Lämmin kiitos osallistumisestasi tutkimukseen!

Minna Jääskeläinen

hyvinvoinnin asiantuntija YAMK-opiskelija

e2300033@vamk.fi

OSA 1. Taustatiedot.

1. Yrittäjyysstatus *

Kevytyrittäjä/ Yksinyrittäjä/ Työnantajayritys, työntekijöiden määrä itsesi lisäksi:/ Osakas yrityksessä/ Muu, mikä

2. Työskentelen yritystoiminnan lisäksi yrityksen ulkopuolisessa palkkatyösuhteessa* Kyllä/ En

3. Ikäsi*

4. Yrityksen/ yrittäjän kotipaikkakunta*

Iisalmi/ Keitele/ Kiuruvesi/ Lapinlahti/ Pielavesi/ Sonkajärvi/ Vieremä/ muu, mikä

5. Yrityksen toimiala*

Maatalous, metsätalous ja kalatalous/ Kaivostoiminta ja louhinta/ Teollisuus/ Sähkö-, kaasu- ja lämpöhuolto, jäähdytysliiketoiminta/ Vesihuolto, viemäri- ja jätevesihuolto, jätehuolto ja muu ympäristön puhtaanapito/ Rakentaminen/ Tukku- ja vähittäiskauppa; moottoriajoneuvojen ja moottoripyörien korjaus/ Kuljetus ja varastointi/ Majoitus- ja ravitsemistoiminta/ Informaatio ja viestintä/ Rahoitus- ja vakuutustoiminta/ Kiinteistöalan toiminta/ Ammatillinen, tieteellinen ja tekninen toiminta / Hallinto- ja tukipalvelutoiminta/ Julkinen hallinto ja maanpuolustus; pakollinen sosiaalivakuutus/ Koulutus/ Terveys- ja sosiaalipalvelut/ Taiteet, viihde ja virkistys/ Muu palvelutoiminta/ Kotitalouksien toiminta työnantajina; kotitalouksien eriyttämätön toiminta tavaroiden ja palvelujen tuottamiseksi omaan käyttöön/ Kansainvälisten organisaatioiden ja toimielinten toiminta/ Toimiala tuntematon, muu mikä:

6. Yrityksen toiminta-aika * alle vuosi/ 1–5 vuotta/ 6–10 vuotta/ yli 10 vuotta

7. Kuulutko yrittäjäjärjestöön * Kyllä, mihin? / En, miksi et?

8. Kauanko keskimäärin työskentelet viikossa? * tuntia/ viikko

9. Onko käytössäsi työterveyshuollon palvelut? *

Kyllä, sekä ennaltaehkäisevä että sairaanhoito/ Kyllä, vain ennaltaehkäisevä / Ei/ En osaa sanoa

OSA 2. Seuraavat väittämät kartoittavat kokemaasi työn imua ja työhyvinvointia edistäviä tekijöitä.

10. Kuinka usein koet työssäsi seuraavia asioita: * (en koskaan- muutaman kerran vuodessa-kuukausittain- viikoittain- päivittäin)

Työni on haastavaa

Työni on mielestäni merkityksellistä ja sillä on selkeä tarkoitus

Olen innostunut työstäni

Työni inspiroi minua

Olen ylpeä työstäni

Uppoudun täysin työhöni

Olen sinnikäs tehdessäni työtäni

Tunnen itseni energiseksi työtehtävissäni

Tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni

Minusta on mukava lähteä töihin

Jaksan työskennellä pitkiä aikoja kerrallaan

Voin vaikuttaa työni sisältöön

Työni motivoi minua

11. Kuinka tyytyväinen olet työhösi? *

Erittäin tyytymätön/ Melko tyytymätön/ En tyytyväinen tai tyytymätön/ Melko tyytyväinen/ Erittäin tyytyväinen

12. Minulla on riittävästi osaamista, tietoja ja taitoja yrittäjänä toimimiseen. *

kyllä/ ei /en osaa sanoa

13. Minulla on yrittäjyyttäni tukevia verkostoja (esim. toiset yrittäjät) *

Kyllä, millaisia? / Ei, en kaipaa verkostoja/ Ei, mutta olisin halukas verkostoitumaan

14. Koen saavani riittävästi tukea yrittäjänä toimimiseen. *

Kyllä, mistä? / En, mutta pärjään omin voimin/ En ja tarvitsisin tukea yrittäjänä toimimisessa

OSA 3. Seuraavilla väittämillä tutkitaan työssä ja työympäristössä mahdollisesti häirineitä, huolestuttaneita ja rasittaneita seikkoja, jotka voivat vaikuttaa työhyvinvoinnin kokemukseen.

15. Oletko viimeisen 24 kk:n aikana kokenut tai ollut huolestunut: * (en koskaan -harvoin- joskus - usein -jatkuvasti)

Tunnen itseni henkisesti uupuneeksi työssäni

Tunnen itseni fyysisesti uupuneeksi työssäni

En juurikaan palaudu työpäivän jälkeen

En ole kiinnostunut tai innostunut työstäni

Työni on fyysisesti kuormittavaa

Minun on vaikea pysyä tarkkaavaisena työtehtävissäni

Olen laiminlyönyt harrastuksiani tai vapaa-aikaani työni vuoksi

Elämäntilanteeni (esim. lähipiiri, harrastukset, terveydentila) tukee yrittäjyyttäni.

Koen jatkuvaa kiirettä ja tekemättömien töiden painetta

En voi tehdä työtäni kunnolla ajanpuutteen vuoksi

Toistuvat työn keskeytykset, ei aikaa tehdä työtehtävää yhtäjaksoisesti loppuun saakka

Yrityksen taloudellinen vastuu

Epävarmuus työn riittämisessä

Työn kausiluontoisuus (jakaantuu epätasaisesti esim. vuodenaikojen mukaan)

Yrityksen taloudellinen epävarmuus

Epävarmuus maailman tilanteesta ja sen vaikutuksesta yrityksen toimintaan

Työntekijöiden poissaolot ja rekrytointihaasteet

Henkilöstön vaihtuvuus

Työntekijöiden sairauspoissaolot

Rekrytointivaikeudet

Yrityksen sisäiset ihmissuhdeongelmat vaikuttavat työhyvinvointiini.

Koen työssäni luottamuksen ja avoimuuden puutetta

16. Mikä aiheuttaa työssäsi stressiä? (mahdollisuus valita useampi) *

maailman tilanne, esimerkiksi pandemia, Ukrainan sota ym. / kiire/ tulospaineet/ byrokratia/ työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen/ asiakkaat/ henkilöstöasiat/ työntekijäpula/ oma terveydentila/ yrityksen kasvupaineet/ kansainvälistyminen/ yleinen epävarmuus/ muu, mikä

OSA 4. Seuraavilla kysymyksillä kartoitetaan työhyvinvointiasi ja työssä jaksamista yleisellä tasolla.

17. Miten jaksat yrittäjänä? *

Minulla ei ole jaksamisongelmia/ Olen joskus yllirasittunut/ Olen jatkuvasti yllirasittunut /Olen lähellä työuupumista/ En osaa sanoa

18. Kuvaile, kuinka tämänhetkinen jaksamisesi vaikuttaa yrityksesi toimintaan? *

19. Kuinka koronapandemian rajoitukset vaikuttivat yrityksesi toimintaan ja työhyvinvointiisi yrittäjänä? *

20. Minkä kouluarvosanan antaisit työkyvyillesi? (4–10) *

21. Jos annoit arvosanaksi vähemmän kuin 10, mitä pitäisi tapahtua, jotta se saisi paremman arvosanan? *

22. Kuinka ylläpidät työhyvinvointiasi ja työssä jaksamista? *

LIITE 4. Esimerkki aineistonlähtöisestä sisällönanalyysistä.

Alkuperäinen ilmaus	pelkistetty ilmaus	alaluokka	yläluokka	yhdistävä luokka
Yritys oli välillä kiinni. Vaikutti jopa positiivisesti, kun oli pakko olla lomalla.	loma mahdollistui	työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen	työssä jaksaminen	edistävä Työhyvinvointia
Eivät vaikuttaneet, mutta yksityispuolella sosiaaliseen elämään heikentävästi.	sosiaaliset kontaktit vähenivät	työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen	sosiaalinen hyvinvointi	Työhyvinvointia heikentävä
Kahteen kuukauteen ei käynyt kuin 75 asiakasta 2020 3 ja 4 kuukausina.	Vähän asiakkaita.	Asiakkaat vähenivät	taloudelliset vaikeudet	
Silloin loppuivat työt, muutaman kuukauden oli vähemmän asiakkaita. Se näkyi tietysti tuloksessa.	Työt vähenivät, talous heikentyi.			
Ei mitenkään, työ pysyi samana suoluista huolimatta.	Työ säilyi ennallaan.	Ei vaikutusta.	yritystointimintallaan	Ei vaikutusta työhyvinvointiin

LIITE 5. Naisryttäjien stressitekijät 24 kk:n aikana.

Oletko viimeisen 24 kk:n aikana kokenut tai ollut huolestunut? % vastaajista (n)

	en kaan	kos- harvoin	joskus	usein	jatkuvasti
Tunnen itseni henkisesti uupuneeksi	4,4 (4)	22 (20)	43,9 (40)	24,2(22)	5,5 (5)
Tunnen itseni fyysisesti uupuneeksi	8,8 (8)	24,2 (22)	35,1 (32)	27,5 (25)	4,4 (4)
En juurikaan palaudu työpäivän jälkeen	6,6 (6)	27,5 (25)	29,7 (27)	30,7 (28)	5,5 (5)
En ole kiinnostunut tai innostunut työstäni	18,7 (17)	46,1 (42)	25,3 (23)	6,6 (6)	3,3 (3)
Työni on fyysisesti kuormittavaa	17,6 (16)	18,7 (17)	23 (21)	22 (20)	18,7 (17)
Minun on vaikea pysyä tarkkaavaisena työssäni	13,2 (12)	38,5 (35)	39,5 (36)	7,7 (7)	1,1 (1)
Olen laiminlyönyt harrastuksiani tai vapaa-aikaani	1,1 (1)	23,1 (21)	12,1 (11)	39,5 (36)	24,2 (22)
Elämäntilanteeni tukee yrittäjyyttäni	1,1 (1)	6,6 (6)	24,2 (22)	37,3 (34)	30,8 (28)
Koen jatkuvaa kiirettä ja tekemättömien töiden painetta	-	19,8 (18)	28,6 (26)	34 (31)	17,6 (16)
En voi tehdä työtäni kunnolla ajanpuutteen vuoksi	13,2 (12)	35,1 (32)	31,9 (29)	16,5 (15)	3,3 (3)
Toistuvat työn keskeytykset	11 (10)	33 (30)	35,1 (32)	17,6 (16)	3,3 (3)
Yrityksen taloudellinen vastuu	7,7 (7)	15,4 (14)	25,3 (23)	17,6 (16)	34 (31)
Epävarmuus työn riittämisestä	24,2 (22)	26,3 (24)	25,3 (23)	15,4 (14)	8,8 (8)
Työn kausiluontoisuus	9,9 (9)	20,9 (19)	34 (31)	13,2 (12)	22 (20)
Yrityksen taloudellinen vastuu	9,9 (9)	20,9 (19)	23,1 (21)	22 (20)	24,1 (22)
Epävarmuus maailman tilanteesta	8,8 (8)	16,5 (15)	23,1 (21)	28,5 (26)	23,1 (21)
Työntekijöiden poissaolot ja rekrytointihaasteet	67 (61)	16,5 (15)	13,2 (12)	1,1 (1)	2,2 (2)
Henkilöstön vaihtuvuus	74,7 (68)	19,8 (18)	5,5 (5)	-	-
Työntekijöiden sairauspoissaolot	74,7 (68)	15,4 (14)	7,7 (7)	2,2 (2)	-
Rekrytointivaikeudet	70,3 (64)	15,4 (14)	9,9 (9)	3,3 (3)	1,1 (1)
Yrityksen sisäiset ihmissuhdeongelmat	59,3 (54)	24,2 (22)	11 (10)	5,5 (5)	-
Koen luottamuksen ja avoimuuden puutetta	56 (51)	25,3 (23)	11 (10)	7,7 (7)	-