



Turun yliopisto
University of Turku

MITEN SATAKUNTALAINEN YRITTÄJÄ VOI?

Satakuntalaisten yrittäjien hyvinvoinnin tila

Liiketaloustiede, johtamisen ja organi-
soinnin pro gradu -tutkielma

Laatija:
Sini Elomaa

Ohjaajat:
KTT Harri Virolainen
TkT Kirsi Liikamaa

26.6.2014
Pori



Turun kauppakorkeakoulu • Turku School of Economics

Turun yliopiston laatujärjestelmän mukaisesti tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck-järjestelmällä.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	7
1.1	Tutkimuskysymykset ja tutkielman tavoite	9
1.2	Rajaukset.....	10
1.3	Tutkimuksen rakenne.....	11
2	YRITTÄJYYS	12
2.1	Yrittäjyyden määritelmä	12
2.2	Yrittäjien ominaispiirteet	13
2.2.1	Sisäinen yrittäjyys.....	14
2.2.2	Ulkoinen yrittäjyys	15
2.2.3	Ammatillinen identiteetti	15
3	TYÖHYVINVOINNIN OSA-ALUEET.....	17
3.1	Työhyvinvoinnin ja hyvinvoinnin suhde	17
3.2	Työhyvinvoinnin tekijät.....	18
3.2.1	Työkyky	19
3.2.2	Työssä viihtyminen.....	21
3.2.3	Työssä koettu motivaatio	22
3.2.4	Työn imu ja flown kokeminen	23
3.2.5	Työssä koettu stressi	25
3.2.6	Työuupumus.....	26
3.3	Warrin työhyvinvoinnin malli	28
4	YRITTÄJIEN HYVINVOINTI.....	31
4.1	Hyvinvoinnin käsite.....	31
4.2	Hyvinvoinnin tekijät ja yrittäjien ominaispiirteet.....	32
4.2.1	Yrittäjien työkyky	33
4.2.2	Yrittäjien kokema stressi ja työuupumus	34
4.2.3	Yrittäjien elintavat	35
4.2.4	Yrittäjien työterveyshuolto.....	36
4.2.5	Yrittäjien työaika ja eläke	37
4.2.6	Yrittäjien palautuminen työstä	38
4.2.7	Sosiaalisten suhteiden ja perheen vaikutus jaksamiseen.....	39
4.2.8	Yrittäjien tulojen vaikutus hyvinvointiin	41
4.3	Yhteenveto yrittäjien hyvinvoinnista.....	43
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	45

5.1	Metodologiset valinnat.....	45
5.2	Aineiston keruu ja analysointi.....	46
5.3	Validiteetti ja reliabiliteetti.....	48
6	TUTKIMUSTULOKSET.....	50
6.1	Vastaaajien taustatiedot.....	50
6.2	Yrittäjien ajankäyttö.....	53
6.3	Yrittäjien terveys ja toimintakyky.....	55
6.4	Ammatillinen ja liiketoimintaosaaminen.....	62
6.5	Arvot, asenteet ja motivaatio.....	64
6.6	Yrittäjien tulot ja eläke.....	72
6.7	Faktorianalyysi.....	75
7	YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET.....	77
7.1	Yhteenveto.....	77
7.1.1	Työaika ja lomat.....	77
7.1.2	Työkyky ja terveys.....	78
7.1.3	Ammatillinen ja liiketoimintaosaaminen.....	80
7.1.4	Työhyvinvointi.....	81
7.1.5	Talouden vaikutus hyvinvointiin.....	84
7.2	Johtopäätökset.....	85
7.3	Jatkotutkimusaiheet.....	88
	LÄHTEET.....	89
	LIITTEET.....	98

KUVIOT

Kuvio 1 Työkyvyn talo	19
Kuvio 2 Kaksisuuntainen työhyvinvointi.....	28
Kuvio 3 Affektiivisen työhyvinvoinnin malli	30
Kuvio 4 Vastaajien ikä- ja sukupuolijakauma.....	50
Kuvio 5 Vastaajien korkein koulutus.....	51
Kuvio 6 Yksinyrittäjien sekä työnantajayrittäjien jakauma	52
Kuvio 7 Yhtiömuoto	53
Kuvio 8 Yksinyrittäjien sekä työnantajayrittäjien työtunnit viikossa.....	54
Kuvio 9 Yrittäjien koettu terveydentila iän mukaan.....	55
Kuvio 10 Kestävyysliikunnan määrä viikossa	57
Kuvio 11 Sairauslomien aikana työskentely	58
Kuvio 12 Yrittäjien negatiiviset tuntemukset.....	66
Kuvio 13 Yrittäjien positiiviset tuntemukset.....	67

TAULUKOT

Taulukko 1 Yrittäjien kokema terveydentila.....	55
Taulukko 2 Yrittäjien kokema fyysinen ja henkinen työkyky	56
Taulukko 3 Sijaisen käytön mahdollisuus.....	60
Taulukko 4 Avun saannin mahdollisuus läheisiltä	61
Taulukko 5 Yrittäjien ammatilliset resurssit	64
Taulukko 6 Yrittäjille tärkeimmät asiat yrittäjyydessä	65
Taulukko 7 Yrittäjien tyytyväisyys elämän eri osa-alueisiin	71
Taulukko 8 Bruttotulot kuukaudessa	72
Taulukko 9 Rotatoitu eksploratiivinen faktorimatriisi.....	76

1 JOHDANTO

“Ei kukaan muu kuin hullu tee tätä työtä ”ilmaiseksi”. Onneksi olen saanut toteutettua unelmani, ja saan toteuttaa tätä hulluutta!”

satakuntalainen yksinyrittäjä

Yrittäjien vastuut sekä velvollisuudet eroavat melkoisesti palkansaajista. Etenkin yksinyrittäjillä on vastuu koko yrityksestä ilman, että he voivat jakaa sitä kenenkään kanssa. Yrittäjien työhyvinvointi sekä työkyky on pitkälti heidän omalla vastuullaan. Heillä ei ole lakisääteistä pakkoa järjestää työterveydenhuoltoa ja tästä syystä moni yrittäjä on ilman sitä. Yrittäjät kiinnittävät terveyteensä huomiota usein vasta silloin, kun terveydessä ilmenee jotain poikkeavaa. Hyvinvoinnista huolehtimista ei välttämättä osata nähdä ennaltaehkäisyn kautta. (Suomen yrittäjät 2013a.) Yrittäjien panos itsensä ja muiden työllistäjänä sekä talouden kasvuun on merkittävä, sillä myös yksinyrittäjät työllistävät välillisesti runsaasti ihmisiä. (Johansson 2000, 1.) Yrittäjillä työhön käytetty aika on usein huomattavasti suurempi kuin palkkatyössä olevilla ja kiire sekä väsymys ovat heillä usein viikoittaisia tuntemuksia. Kun vastuulla on koko yrityksen toiminta sekä itsestään huolehtiminen, on jaksamisen kannalta tärkeää, että myös itsestään pidetään huolta. Yrittäjien jaksamiseen ja työhyvinvointiin on alettu kiinnittää entistä enemmän huomiota sekä yrittäjien itsensä että muiden toimijoiden kautta. (Hyytinen & Ruuskanen 2006.) Vaikka yrittäjänä toimiminen on antoisaa, se voi olla samalla myös kuluttavaa niin henkisesti kuin fyysisestikin. Heidän työtuntiansa määrä on usein runsasta ja tästä johtuen vapaa-aika saattaa olla vähäistä. Myös otetut taloudelliset riskit ovat usein suuria. (Alstete 2008.) Tämän takia etenkin yrittäjillä hyvinvoinnin kokonaisvaltainen käsittely on tärkeää. Kokonaisvaltaisuus käsittää elämän ja työn yhtenä, toisia tukevina asioina. Työn ja elämän pitää olla tasapainossa ja työtä ei saa nähdä pelkästään aikaa vievänä, muuta elämää haittaavana toimintona. Yksilön hyvinvointi tukee työhyvinvointia ja antaa lisäarvoa yritykselle. Kokonaisvaltainen hyvinvointi rakentuu paloista ja hyvinvoinnin palat ruokkivat täydentävästi toinen toisiaan. (Leskinen & Hult 2010, 26–27.)

Yksinyrittäjillä sekä työnantajayrittäjillä on suurempi vastuu yrityksen toimista ja päätöksenteosta kuin palkansaajilla. Heille ei riitä että käydään töissä ja hoidetaan omat työt, vaan vastuu yrityksestä ja sen menestymisestä on mukana päivittäin. Usein yrittäjät myös työskentelevät huomattavasti enemmän kuin palkkatyössä olevat. Etenkin yksinyrittäjillä on tärkeää, että fyysinen ja psyykkinen kunto sekä töissä jaksaminen ovat kunnossa. Usein yrittäjät haluavat enemmän vastuuta, autonomisuutta sekä itsenäisyyttä ja ovat tästä syystä hakeutuneet yrittäjiksi. Yrittäjät kokevat, että edellä mainitut seikat ovat avain parempaan elämänlaatuun. Siksi he myös arvostavat kyseisiä asioita. Mielienkiintoinen työ on voimavara ja avain työn imuun, ja vaikuttaa tätä kautta koettuun

työkykyyn ja jaksamiseen. Perheen, harrastusten, ystävien sekä työn yhteensovittaminen on usein haasteellista. Kiireen keskellä ei myöskään saisi unohtaa henkistä hyvinvointia ja itsestään huolehtimista. (Kaarlela, Kuuskorpi & Keskinen 2001, 6; Suomen yrittäjät 2013a.)

Työhyvinvointia on pitkään tutkittu lähestulkoon ainoastaan stressin ja uupumuksen näkökulmasta, ja työhyvinvointiin positiivisesti vaikuttavat asiat on jätetty vähemmälle huomiolle. Yleisesti on ajateltu, että ihminen joka ei ole stressaantunut tai uupunut voi hyvin. Kuitenkin työhyvinvointi on laajempi käsite kuin pelkästään työpahoinvoinnin kautta nähty kokonaisuus. (Hakanen 2005, 12.) Työhyvinvointi ei ole yksiselitteinen ilmiö: usein yksilö voi kokea lyhyellä aikavälillä eriasteista virittyneisyyttä sekä erilaisia motivaation tasoja. Työhyvinvoinnin tila heijastuu myös työn tuottavuuteen, esimerkiksi stressaantunut työntekijä voi lyhyellä aikavälillä saada hyviä tuloksia aikaan, mutta stressin pitkittyessä työn laatu heikkenee, yksilö väsyä, eikä työ tunnu enää palkitsevalta. (Hakanen 2011, 22.)

Työhyvinvointiin liittyy vahvasti käsite työkyky, joka on lähes yhtä monimuotoinen termi kuin hyvinvointi. Työkyvyn määritelmä muuttuu uusien tutkimusten myötä ja se muuntuu monimuotoisemmaksi. Kuitenkin työkykyyn liitetään usein seuraavat osa-alueet: terveyden ja toimintakyvyn malli, voimavarojen ja työn vaatimusten tasapaino sekä kuormittumisen malli. Työkyvyn määrittelemisen pelkästään objektiivisesti on melko ongelmallista ja subjektiivista arviota yksilön kokemasta työkyvystä tarvitaan työkyvyn tarkkuuden parantamiseksi. (Gould, Ilmarinen, Järvisalo & Koskinen 2006, 19–20.)

Tähän tutkielmaan on otettu työhyvinvointia tukemaan hyvinvoinnin eri osa-alueita. Hyvinvointia on käsitelty työhön liittyvien sekä työhyvinvointia lisäävien tekijöiden kautta. Hyvinvointi, elämänlaatu sekä terveys ovat laajasti ymmärrettyinä sidoksissa toisiinsa vähintään käsitetasolla. (Konu 2012, 12.) Henkinen ja fyysinen hyvinvointi vaikuttaa myös työhyvinvointiin ja yksilön työkykyyn. Etenkin fyysiseen työkykyyn voidaan vaikuttaa huolehtimalla hyvinvoinnista erityisesti liikunnan, ravinnon sekä riittävän unen kautta. Myös osaaminen vaikuttaa koettuun hyvinvointiin, joko sitä tukien tai laskien. Vapaa-ajan tulee olla työhön nähden tasapainossa ja silloin yksilön tulisi päästä selkeästi eroon työtehtävistään. (Manka, Kaikkonen & Nuutinen 2007; Työterveyslaitos 2013.)

Tutkijan oma kiinnostus on ohjannut pro gradun aihevalintaa työhyvinvoinnin pariin. Yrittäjänäkökulma toi työhön mielenkiintoa sekä hieman uutta näkökulmaa normaalista organisatorisesta työhyvinvoinnista poiketen. Lisäksi toimeksianto oli mielenkiintoinen ja antoi mahdollisuuden tutustua myös yrittäjyyteen, johon tutkija ei välttämättä olisi muuten edes ymmärtänyt tarttua. Tutkija teki kandidaatintutkielman koskien työhyvinvointia ja tässä tutkimuksessa hän pääsi syventämään aihetta.

1.1 Tutkimuskysymykset ja tutkielman tavoite

Tälle pro gradu -tutkielmalle löytyy tutkimusaukko yrittäjyyden, etenkin yksinyrittäjyyden puolelta. (vrt. Pakkala & Saarni 2000.) Yrittäjien hyvinvointia on tutkittu vähemmän organisaation hyvinvointiin verrattuna. Kuitenkin yrittäjät ovat alkaneet saada huomiota myös erilaisten tutkimusten kautta (vrt. Varsinais-Suomen yrittäjät 2013.) Myös media on nostanut erilaisia yrittäjyyteen liittyviä asioita esille enemmän kuin aikaisemmin. Tällä tutkielmalla pyritään täyttämään yrittäjiin kohdistuvan laajemman työhyvinvointikyselyn aukko, joka kartoittaa myös yksinyrittäjien työhyvinvointia. Näiden lisäksi toimeksiantajalla oli kiinnostus selvittää yrittäjien hyvinvointia ja ottaa selvää yksinyrittäjien ja työnantajayrittäjien mahdollisista eroavaisuuksista koetun hyvinvoinnin ja työhyvinvoinnin saralla.

Yksinyrittäjien hyvinvointi on melko tuore tutkimuskohde, jota on alettu tutkia kunnon vasta 1980-luvulla. Kuitenkin tutkimusala on edelleen pirstaleinen. Tänä päivänä tutkimukset keskittyvät etenkin naisyrittäjien työhyvinvointiin. Kuratko (2005) sekä Busenitz (2003) toteavat tutkimuksissaan, että yksilölähtöinen yrittäjyystutkimus on aloitettu vasta 1960-luvulla. Samanlaisista tuloksista ovat raportoineet myös Mäkelä-Pusa, Terävä sekä Manka (2011). Suomen yrittäjät ovat ottaneet yksinyrittäjät tavoiteohjelmakseen vuosille 2011–2015, lisäksi tilastokeskus teki ensimmäisen pelkästään yksinyrittäjiä koskevan tilastotutkimuksen vuoden 2013 syksyn aikana. Tutkimus julkaistaan loppuvuodesta 2014. (Suomen yrittäjät 2013a.)

Tämän pro gradu -tutkielman tarkoituksena on selvittää satakuntalaisten yksinyrittäjien sekä työnantajayrittäjien työhyvinvointia ja ottaa selvää työhyvinvoinnin lisäksi sosiaalisen sekä taloudellisen hyvinvoinnin vaikutuksista työssä jaksamiseen ja työkykyyn. Yrittäjien jaksamisen sekä työkyvyn takaamisen tukemiseksi on tärkeää tiedostaa, mitkä seikat tukevat yrittäjien työkykyä sekä jaksamista ja mitkä tekijät puolestaan heikentävät sitä.

Päätutkimuskysymys voidaan muotoilla seuraavasti

- Minkälainen on satakuntalaisten yrittäjien hyvinvoinnin tila?

Tämän lisäksi pyritään selvittämään seuraavat alatutkimusongelmat

- Miten eri tekijät selittävät koettua työhyvinvointia?
- Miten eri tekijät selittävät koettua hyvinvointia?

Tämä pro gradu -tutkielma on tehty toimeksiantona Develooppi Oy:lle. Yrityksen on perustanut Tytti Laine vuonna 1999 ja yhtiön tarkoituksena on tukea yrittäjiä sekä yrittäjyyttä suunnittelevia yritystoimintansa ja itsensä kehittämisessä. Yritys toteuttaa vuosina 2011–2014 YTYä yksinyrittämiseen! -projektin, jonka tavoitteena on tukea satakuntalaisia yrittäjiä erityisesti osaamisintensiivisillä toimialoilla. Projektin tavoitteena

on tukea liike-elämän palveluja tarjoavia yksinyrittäjiä heidän yritystoimintansa, työhyvinvointinsa ja verkostoitumisensa kehittymisessä. Develooppi Oy:n toimitusjohtaja Tytti Laine toimii hankkeen projektipäällikkönä ja kiinnostui projektin kautta selvittämään erityisesti sitä, miten yksinyrittäjien ja muita työllistävien yrittäjien hyvinvointi mahdollisesti eroaa toisistaan. (Laine, keskustelu 1.10.2013)

Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena tutkimuksena. Kvantitatiivisen aineiston lisäksi tutkimuksessa hyödynnettiin kvalitatiivista analyysia lisäämällä kyselylomakkeeseen avoimia kysymyksiä, joilla on haettu lisätietoa kysytystä asiasta. Tutkimukseen osallistui Satakunnan yrittäjiin kuuluvat yrittäjät, jotka olivat antaneet sähköpostiosoitteensa yhdistyksen käyttöön. Tutkimuksen yksi tärkeimmistä valinnoista on metodologiset ja tieteenfilosofiset valinnat. Tieteenfilosofisia kysymyksiä tulee pohtia etenkin teorian kohdalla, mutta ne liittyvät oleellisesti myös empiriaan. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2000, 117.) Tutkimuksen teoriaosuus on tehty kirjallisuuskatsauksena. Tutkielman toinen osa sisältää empiirisen tutkimusosuuden, joka on tehty kvantitatiivisena tutkimuksena ja sitä täydentävät avoimet kysymykset kyselylomakkeessa. Tutkimuksessa käytetyistä tutkimusmenetelmistä kerrotaan tarkemmin luvussa viisi.

1.2 Rajaukset

Tässä tutkimuksessa käsitellään työhyvinvointia psyykkisen sekä sosiaalisen työhyvinvoinnin kannalta. Työhyvinvoinnin psyykkiseen puoleen kuuluvat muun muassa stressi sekä työilmapiiri. Sosiaalisen työhyvinvointiin taas kuuluvat sosiaaliset suhteet, verkostot sekä työkavereiden kanssakäyminen. Yrittäjillä henkinen hyvinvointi on vahvasti läsnä työpaikalla, sillä yritys on heidän oma tuotoksensa. Fyysinen hyvinvointi, joka koskee etenkin työoloja ja ergonomiaa, on otettu mukaan tähän työhön elämäntapojen ja terveydestä huolehtimisen näkökulmasta. Tulee kuitenkin muistaa, että työolot voivat vaikuttaa vahvasti myös psyykkiseen hyvinvointiin. Lisäksi esimerkiksi ergonomia on laaja alue ja jokaisessa työtehtävässä on omanlaisensa ergonomiset haasteet. Myös yksilöiden väliset eroavaisuudet vaikuttavat henkilökohtaiseen ergonomiaan. (Härkönen 2013.) Elämäntavat, ravinto sekä psyykkinen terveys on otettu tässä tutkimuksessa huomioon, koska on haluttu keskittyä henkiseen hyvinvointiin yhdistäen tutkimukseen myös hyvinvoinnin osa-alueita: psyykkinen, fyysinen ja taloudellinen puoli. Hyvinvoinnin fyysiseen osa-alueeseen kuuluu muun muassa ruokailutottumukset, terveydentila, liikunta sekä päihteiden käyttö. Nämä kattavat myös työhyvinvoinnin fyysisen osa-alueen. (Hakanen 2011, 21–22, 49; työterveyslaitos 2013.)

Työpahoinvointia sekä työhyvinvointia käsitellään kaksisuuntaisen työhyvinvointiteorian kautta, johon kuuluu työn imu sekä työpahoinvointi. Kaksisuuntaiseen työhyvinvointiteoriaan kuuluu myös stressi, työuupumus sekä unettomuus, jotka ovat etenkin

yrittäjälle ominaisia työpahoinvoinnin piirteitä. Myös taloudellinen epävarmuus sekä työn ja muun elämän väliset yhteydet ja konfliktit on otettu tässä tutkimuksessa huomioon. Työhyvinvointiin liittyy vahvasti motivaatio, työn imu sekä flown kokeminen, jotka tässä työssä ovat esillä. (Warr 1990; Hakanen 2005.)

Koska hyvinvointi sekä työhyvinvointi ovat molemmat niin laajoja käsitteitä, on tässä tutkimuksessa haluttu keskittyä työkykyyn, motivaatioon, työn imuun sekä flowhun ja näiden käänteisiin piirteisiin, stressiin, työuupumukseen sekä työpahoinvointiin. Lisäksi on haluttu tutkia hyvinvoinnin osa-alueista ruokailutottumuksia, liikuntaaktiivisuutta sekä taloudellisen tilanteen vaikutusta hyvinvointiin. Tutkimukseen ei olla otettu mukaan työturvallisuutta, ergonomiaa, työoloja tai työn kuormittavia tekijöitä.

1.3 Tutkimuksen rakenne

Tämä tutkimus jakaantuu seitsemään eri päälukuun. Teoreettinen kirjallisuuskatsaus tehdään luvuissa kaksi, kolme ja neljä. Johdantoa seuraavassa luvussa tarkastellaan yrittäjyyden teoriaa, sekä määritellään sisäistä ja ulkoista yrittäjyyttä ja yrittäjän ammatillista identiteettiä. Luvun tarkoituksena on antaa lukijalle käsitys yrittäjyydestä sekä yrittäjien ominaispiirteistä. Luvussa kolme käsitellään työhyvinvointia eri muuttujien, kuten kaksisuuntaisen työhyvinvoinnin teorian sekä affektiivisen työhyvinvoinnin mallin kautta. Lisäksi käsitellään työkykyä ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Työpahoinvointia käsitellään stressin sekä työuupumuksen kautta. Neljännessä luvussa lisätään työhyvinvointiin muut hyvinvoinnin osa-alueet, sekä syvennytään työhyvinvointiin ja hyvinvointiin yrittäjien ominaispiirteiden kautta. Lisäksi selvitetään yrittäjien työterveyshuoltoon liittyviä asioita, työaikaa sekä tuloja ja pohditaan millainen vaikutus sosiaalisilla suhteilla ja perheellä on jaksamiseen.

Teoriakatsauksen jälkeen siirrytään tutkimuksen empiiriseen toteutukseen. Luvussa viisi pohditaan tutkimuksen validiteettia, reliabiliteettia sekä selvitetään kyselylomakkeen katoa sekä tutkimuksen metodologisia valintoja. Näiden lisäksi tarkastellaan aineiston keruuta. Empiirisiä tuloksia käsitellään luvussa kuusi. Tällöin selvitetään tutkimuksesta saadut tulokset ja analysoidaan kyselylomakkeesta saatuja vastauksia. Tämän lisäksi selvitetään muuttujia yrittäjien hyvinvoinnin takana, muun muassa ristiintaulukoinnin sekä korrelaation avulla.

Viimeisessä luvussa tehdään empirian sekä teorian välillä johtopäätökset sekä yhdistetään tulokset käytettyyn teoriaan. Tämän lisäksi mietitään aineiston esille nostamia tekijöitä yrittäjien kokemaan työhyvinvointiin. Muun ohella pyritään vastaamaan alussa esitettyihin tutkimuskysymyksiin. Tutkimuksen lopuksi esitellään mahdollisia jatkotutkimusaiheita.

2 YRITTÄJYYS

Tässä luvussa käsitellään sisäistä ja ulkoista yrittäjyyttä sekä luodaan yleiskatsaus yrittäjyyden teoriaan. Näiden lisäksi tutustaan yrittäjien ammatilliseen identiteettiin. Tutkimuksen kohderyhmänä ovat nykyiset yrittäjät, sekä yksinyrittäjät että työnantajayrittäjät.

2.1 Yrittäjyyden määritelmä

Yrittäjyyden määritelmä on hieman sekalainen eikä yhtä määritelmää yrittäjälle tai yrittäjyydelle ole löydetty. Yrittäjyyden tutkiminen on monimuotoista ja jakaantuu monen eri tieteenalan kesken. Lisäksi rajoja yrittäjyyden tutkimiselle ei juuri ole ja teoreettiset viitekehykset vaihtelevat suuresti. Yrittäjyys mielletään usein pelkästään yritystoimintaa ja yrittäjämäisyyttä tarkoittavaksi sanaksi. Kuitenkin se sisältää myös paljon muuta, yksilön suhtautumisesta yrittäjyyteen, työhön ja oppimiseen sekä elämään. Lisäksi se kertoo tavasta toimia, organisoida sekä ratkaista ongelmia. (Heinonen & Vento-Vierikko 2002, 38; Busenitz 2003.) Turunen on tutkinut väitöskirjassaan yrittäjyyttä ja siihen liittyviä määritelmiä ja yrittäjä sana on liitetty jo pidemmän aikaan yritteliäisyyteen. Yrittäjä sanaa on alettu käyttää laajemmin 1980-luvulla, samoin kuin yksinyrittäjä termiä. (Turunen 2012, 22.)

Yrittäjyyden sanasto on sekava ja sanoja käytetään usein monissa eri yhteyksissä riskiin. Tässä tutkielmassa yksinyrittäjällä tarkoitetaan yrittäjää, joka työllistää itsensä ja toimii yrityksessä yksin ilman yhtiökumppania ja muita työntekijöitä. Usein yksinyrittäjät toimivat toiminimellä. Yksinyrittäjät ovat enemmistö kaikista toimivista yrityksistä. Suomen 260 000 yrittäjästä noin 170 000 toimii yksinyrittäjänä. Yrityksien määrän kasvu selittyy lähes pelkästään yksinyrittäjien määrän kasvulla. Yksinyrittäjien määrä kääntyi 1980-luvulla nousuun ja on ollut siitä lähtien tasaisessa nousussa. (Honkanen 2011, 27; Suomen yrittäjät 2013c.) Yksinyrittäjiä kaikista Suomen yrityksistä on 68 %, ja määrä kasvaa jatkuvasti. Samaan aikaan työnantajayritysten määrä on pysynyt lähes samana. Etenkin naiset toimivat yksinyrittäjinä, jopa $\frac{3}{4}$ naisyrittäjistä on yksinyrittäjiä. (Tilastokeskus 2012.) Yrittäjyydellä on suuria yhteiskunnallisia ja taloudellisia hyötyjä, sekä positiivisia vaikutuksia paikallisella ja valtakunnallisella tasolla. (Kuratko 2005, 575, 589; Gohmann 2012.) Satakunnassa toimipaikkoja vuonna 2011 oli 16 240. (Tilastokeskus 2012.) Yritysten määrä nousi runsaasti 2000-luvun alussa, mutta laskusuhdanteen alkaessa 2009 uusien yritysten määrä väheni. Kuitenkin toiminimen perustaminen on lisääntynyt 2007 vuoden jälkeen. Samaan aikaan yrittäjyys koetaan riskialttiiksi ja monelta puuttuu yritysmotivaatio sekä liiketoimintaosaaminen. Lisäksi epäonnistumisen pelko nähdään yhtenä suurena esteenä yrittäjäksi ryhtymiselle. (Yrittäjyyskatsaus 2012.)

Yksinyrittäjän asema on usein erilainen kuin mitä työnantaja yrittäjällä. Yksinyrittäjä työskentelee ilman kollegoita ja jos hän esimerkiksi sairastuu, niin yrityksen toiminta pysähtyy, ellei sopivaa sijaista ole tiedossa. Yksinyrittäjyys voi olla joko välivaihe odottaessa yrityksen kasvua tai se voi olla seurausta yrittäjän halusta työskennellä yksin. Työnantajayrittäjäksi kutsutaan yrittäjää, jolla on työntekijä tai työntekijöitä. Työnantajayrittäjä voi omistaa yrityksen joko yksin tai yhdessä yhden tai useamman liikekumppanin kanssa. (yrittäjyyskatsaus 2012; yrittäjähuoltamo 2013.) Yrityksen koko ei kuitenkaan kerro suoraan yrityksen työllistävää vaikutusta. Organisatorisen kasvun lisäksi yritys voi kasvaa ulkoisesti. Tällöin yritys työllistää välillisesti muita yrittäjiä erilaisiin tarpeisiin, kuten kirjanpitoon. (Palm 2006, 66.)

Yksinyrittäjä ottaa henkilökohtaisia taloudellisia riskejä, joita moni palkkatyössä oleva ei joudu ottamaan. Yrittäjillä on taloudellinen vastuu yrityksestä, sillä yrityksen talous vaikuttaa suoraan myös henkilökohtaiseen talouteen. Kun yrityksellä menee taloudellisesti huonosti, myös yrittäjän henkilökohtainen talous kärsii, mutta samalla yrityksen menestyessä myös yrittäjä pääsee nauttimaan siitä. Lisäksi yrittäjällä on vapaus päättää yrityksen asioista ja tavoista työskennellä, toisin sanoen olemalla itsensä johtaja. (Segal ym. 2002, 47; Alstete 2008, 585.)

2.2 Yrittäjien ominaispiirteet

Suomen yrittäjien (2013a) mukaan yrittäjän tulee olla rohkea, yhteistyökykyinen, ulospäin suuntautunut, täsmällinen ja hänen tulee kyetä ottamaan riskejä. Lisäksi hänen tulee uskoa omaan yritykseensä myös vaikeina aikoina. Euroopan komission (2003) vihreä kirja määrittelee yrittäjyyden seuraavasti: ”yrittäjyys on monitahoista, ja sitä esiintyy erilaisissa yhteyksissä, sekä taloudellisissa että muissa, ja kaikissa erityyppisissä organisaatioissa.” Euroopan komission (2003) mukaan yrittäjyys on ennen kaikkea ajattelutapa, ja vaikka yrittäjät ovat heterogeeninen ryhmä, heiltä kaikilta löytyy kyky ottaa riskejä, halua toteuttaa itseään sekä olla itsenäinen (Euroopan komissio 2003, 5-6.) Cassar (2008) on tullut tutkimuksessaan samankaltaisiin tuloksiin ja kuvaa yrittäjiä hyvinkin erilaisiksi persooniksi. Kaikilla heillä on kuitenkin ollut halu perustaa yritys, vaikka syyt yrityksen perustamiseen ovat voineet olla hyvinkin erilaisia. Tällaisia syitä voivat olla esimerkiksi työttömyyden välttäminen, yrityksen periminen tai markkinaraon löytämien. Lisäksi Cassar löysi tutkimuksessaan yrittäjyyden ja optimismin välisen yhteyden. Aloittelevat yrittäjät, jotka ovat olleet optimistisia menestyksensä suhteen, ovat myös menestyneet paremmin kuin suuren kriittisyyden omaavat yksilöt. (Cassar 2008.)

Yrittäjät nähdään myös työpaikkojen luojina, innovaattoreina sekä itsensä toteuttajina. Yrittäjät itse näkevät työn muunakin kuin pelkästään keinona ansaita rahaa. He pääsevät toteuttamaan itseään sekä olemaan vapaita kiireestä huolimatta. Yrittäjiä pidetään

markkinatalouden moottoreina, mutta samaan aikaan yrittäjänä epäonnistumista pelätään. Suurimpia epävarmuuden tuojia yrittäjyydessä ovat epäonnistuminen, konkurssi ja henkilökohtaisen talouden kaatuminen. (Euroopan komissio 2003, 6, 12.) Yrittäjyyden kompetenssiin liittyy vahvasti yksilön kyky muuttaa ideat toiminnaksi. Muita yrittäjälle hyviä taitoja ovat itsensä toteuttaminen ja kehittäminen, sekä luovuus ja kyky ottaa riskejä. Yrittäjyyteen tulisi kannustaa, ja auttaa ihmisiä löytämään uusia toiminnan mahdollisuuksia jokapäiväisessä elämässä sekä työssä. (Honkanen 2011, 33.)

Yrittäjiltä on löydetty seuraavia tärkeitä kompetensseja: talouden hallinta, omistajuus sekä yritystoiminnan kasvattaminen/kiihdyttäminen ja ihmisten energisoia. Kompetenssit määrittävät yrittäjyyden kontekstin kannalta tärkeät asiat, jotta yksilö pärjäisi yrittäjyyden saralla. Suurissa yrityksissä nämä komponentit jakaantuvat eri henkilöiden kesken, mutta pienillä yrityksillä omistajan tulisi hallita kaikki. Jokainen kompetenssi tuo yritykseen oman panoksensa. Nämä kompetensseja on löydetty tutkimalla erilaisia yrittäjyysteorioita ja kokoamalla niitä yhdistäviä tekijöitä. Taloudellinen ulottuvuus kattaa taloudellisen riskin, sekä vastuu pääoman käytöstä sekä päätöksistä. Omistajuuteen liittyy vahvasti johtajuus. Yrittäjän tehtävänä on toimia organisoijana sekä eri toimintojen yhdistäjänä sekä kehittäjänä yrityksessä. Lisäksi yrittäjän tulee saattaa ajatukset, ideat sekä visiot käytäntöön. Viimeinen kompetenssi pitää sisällään luovuuden, yrityksen kasvattamisen sekä eteenpäin viemisen ja energian jakamisen. Yrittäjän tulee luoda uutta ja sietää epävarmuutta. (Koiranen 1993, 43; Cuevas 1994, 86–87; Honkanen 2011, 32.)

2.2.1 Sisäinen yrittäjyys

Sisäisellä yrittäjyydellä tarkoitetaan yrityksen sisällä olevaa yrittäjyyshenkeä, joka esiintyy palkkatyössä olevilla henkilöillä. Tällä tarkoitetaan yksilön luovuutta, riskinottoa sekä innovatiivisuutta, organisaation sisällä olevaa yrittäjähenkisyyttä. Henkilöstön sisäinen yrittäjyys on paljolti kiinni yritysjohdon kannustamisesta sekä asenteista. (Bouchard & Basso 2011, 221, 224.) Jotta sisäistä yrittäjyyttä tapahtuisi yrityksessä, tulee henkilöstön saada toteuttaa omia hankkeitaan työaikana. Usein näistä hankkeista työnantaja maksaa palkkion, jos ne otetaan yrityksen käyttöön. Tämä lisää henkilöstön työmotivaatiota, sitoutuneisuutta sekä yrityksen tulosta. Sisäinen yrittäjä tekee mieluummin töitä työntekijänä, kuin omassa yrityksessä. He tuottavat yritykselle uutta ja toimivat omassa työssään tuloksenhakuisina visionääreinä. (Koiranen 1993, 123–124, 127.)

Sisäisesti yrittävä organisaatio on usein oppiva organisaatio. Tämä tuo suurta markkinaetua yritykselle, sillä sen uusiutumisen- ja muutoskyky on korkea. Sisäiseen yrittäjyyteen ei liity perinteisesti yrittäjyyteen liitettyä taloudellista riskiä, vaan siihen liittyy

vahvasti vastuun kantaminen sekä innovatiivinen työtapa. Sisäistä yrittäjyyttä kannustava organisaatio on usein matala ja sen tiimit ovat joustavia. (Heinonen & Vento-Vierikko 2002 15, 34.) Sisäistä yrittäjyyttä tukeva yritys on innovatiivinen sekä dynaaminen. Sisäisillä yrittäjillä on mahdollisuus viedä yritystä eteenpäin ilman auktoriteetin asemaa tai suurta vastuuta. (Huuskonen 1992, 41.)

2.2.2 Ulkoinen yrittäjyys

Yrittäjyyttä voidaan tarkastella joko yrityksen muodon kautta tai ihmistyyppin kautta. Ulkoisessa yrittäjyydessä henkilöllä on oma yritys. Yritysmuodoltaan se voi olla minkäläinen tahansa, esimerkiksi yksinyrittäjillä on useimmiten yritysmuotonaan toiminimi. Ulkoisessa yrittäjyydessä kyse on ajattelu-, toiminta-, sekä suhtautumistavasta työntekoon. (Koiranen 1993, 23, 65.) Ulkoinen yrittäjyys on pitkään rinnastettu uuden yrityksen perustamiseen ja käsitteet yrittäjyys, yrittäminen, yrityksen perustaja sekä uuden yrityksen perustaminen ovat menettäneet erojaan ja joissain yhteyksissä niillä kaikilla tarkoitetaan samaa asiaa. Yrittäjyyteen liittyy kuitenkin paljon enemmän kuin pelkkä yrityksen perustaminen. Tällöin ulospäin näkyvän liiketoiminnan lisäksi yrittäjyyteen liittyy esimerkiksi ajatuksellinen sekä laaja-alaisemman toiminnan osaaminen. (Kuratko 2005, 581.)

Ulkoisilla yrittäjillä on suurempi vastuu hallita yritystä ja sen sisäisiä asioita kuin sisäisellä yrittäjällä, lisäksi hän kantaa yrityksen riskin. Yrittäjä on kokonaisvastuussa yrityksestään ja sen riskipääomasta. Kokonaisvastuu mahdollistaa yrittäjän päätäntävalan ja antaa yrittäjälle auktoriteettia. Tällöin myös epäonnistuminen vaikuttaa yritykseen enemmän kuin mitä sisäisellä yrittäjällä. Samalla kuitenkin onnistumisen hetkenä voitto on suurempi. Lisäksi ulkoisen yrittäjän tulee johtaa ja viedä yritystä esimerkillään eteenpäin. (Heinonen & Vento-Vierikko 2002, 34–35.)

2.2.3 Ammatillinen identiteetti

Eräs keino ymmärtää yrittäjyyttä on yrittäjän ammatillisen identiteetin ymmärtäminen. Työelämän muutokset ovat ajaneet myös ammatti-identiteetin muutoksen pyörteisiin. Yksilöiden tulee kehittyä ja omaksua uusia tietoja ja taitoja, jotta he pärjäävät työelämässä. Palkkatyö on muuttunut yhä yrittäjämäisemmäksi ja yksilön vastuu omasta toiminnasta kasvanut. Yrittäjien ammatillinen identiteetti on tutkimuksissa jäänyt hieman vähemmälle huomiolle, mutta nämä muutokset vaikuttavat myös yrittäjien identiteettiin ja sen kehittymiseen. Kuitenkin samalla tavalla kuin palkkatyössä olevalla, myös yrittäjien identiteetti kehittyy ja muuttuu ajan kuluessa. Siihen vaikuttavat sekä sisäiset aja-

tukset, että ulkoiset vaikutteet, sekä näiden kahden maailman vuorovaikutus. Yrittäjillä on erilaisia tapoja yhdistää omaa identiteettiään ammatilliseen identiteettiin, riippuen heidän taustoistaan ja kiinnostuksen kohteistaan, ja tästä johtuen yhtä tiettyä yrittäjäprofiilia on vaikea löytää. Yrittäjyys nähdään usein kokonaisvaltaisena osana ihmisen persoonallisuutta ja tämän vuoksi on vaikea erottaa pelkkää ammatti-identiteettiä. Sekä ammatti-identiteetti että yksilön henkilökohtainen identiteetti muuttuu kokemusten, ympäröivän kulttuurin, sekä esimerkiksi poliittisten ja taloudellisten muutosten vuoksi. (Hytti 2005, 605–606; Hägg 2011, 79–81.)

Österberg-Högstedtin (2009) tutkimuksen mukaan yrittäjän ammatillinen identiteetti muodostuu kolmesta eri osa-alueesta: työidentiteetti, ammatti-identiteetti sekä yrittäjäidentiteetti. Nämä kolme muotoutuvat ajan saatossa yhteen ja synnyttävät varsinaisen yrittäjäidentiteetin. Tämän muodostamiseen vaikuttavat vahvasti muun muassa yrittäjän ammattiosaaminen, koulutus, yrittäjyystieto sekä yrittäjäkokemus. Yritys on usein osa yrittäjän omaa persoonallisuutta ja täten myös osa yksilön identiteettiä. Yrittäjyys onkin jatkuva kasvuprosessi. Identiteetti muokkautuu vahvimmin erilaisissa siirtymätilanteissa, oppimisen ja kokemusten kautta. Yrittäjäidentiteetin syntyyn, etenkin yrittäjyyden alkuvaiheessa, vaikuttaa vahvasti yrittäjän tausta sekä syy miksi yrittäjäksi ryhdyttiin. Lisäksi riittävä ammattiosaaminen muovaa yrittäjäidentiteettiä vahvemerkiksi. Myös luonteenpiirteet sekä perheen tuki yrittämiseen vaikuttavat ammatti-identiteettiin ja sen rakentumiseen. (Österberg-Högstedt 2009, 20–21, 50; Hägg 2011, 6-7, 70.)

3 TYÖHYVINVOINNIN OSA-ALUEET

Tässä luvussa käsitellään työhyvinvointia työkyvyn, motivaation, työn imun sekä flown kautta. Lisäksi työhyvinvoinnista käsitellään sen negatiiviset tekijät: stressi sekä työuupumus. Työhyvinvoinnissa käytetään työkyvyn taloa sekä Warrin (1990) affektiivisen työhyvinvoinnin mallia auttamaan työhyvinvoinnin tekijöiden kokonaiskuvan hahmotamista. Molemmat mallit on otettu mukaan tutkimukseen niiden yleisen käytön vuoksi. (ks. Daniels 2000; Hakanen 2005; Gould ym. 2006.)

Affektiivisen työhyvinvoinnin mallin sekä työkyvyn talon lisäksi tutkielmaan on valittu usein esillä olevia työhyvinvoinnin alueita. Työkyky, työssä viihtyminen ja työmotivaatio esiintyvät useissa työhyvinvoinnin kirjallisuudessa sekä tutkimuksissa (vrt. Hakanen 2005; Juuti & Vuorela 2006; Aura 2010) ja ne liitetään usein työhyvinvointiin. Lisäksi työpahoinvoinnista on alettu puhua entistä useammin ja tämän vuoksi työuupumus ja stressi otettiin mukaan tähän tutkielmaan. Seuraavissa alaluvuissa perehdytään edellä mainittuihin tarkemmin.

Tähän tutkielmaan on haluttu ottaa työhyvinvoinnin rinnalle hyvinvoinnin tekijöitä, sillä etenkin yrittäjillä kokonaisvaltaisuus on läsnä, työn ja vapaa-ajan eron ollessa usein melko häilyvä. Hyvinvointiin perehdytään tarkemmin luvussa 4.

3.1 Työhyvinvoinnin ja hyvinvoinnin suhde

Työhyvinvoinnin tutkimuksen perinteellä on pitkä, lähes satavuotinen historia. Tänä aikana sen painopiste on muuttunut työturvallisuuden ja yksilön sairauden korostamisesta työyhteisön toimivuuden ja terveyden edistämiseen. (Mäkelä-Pusa ym. 2011, 10.) Työhyvinvoinnin tutkimus on lähtenyt liikkeelle lääketieteellisestä stressitutkimuksesta 1900-luvun alussa. Nykyään työhyvinvointi kattaa laaja-alaisesti stressin lisäksi työmotivaation sekä työn imun ja jatkuvan oppimisen. (Manka ym. 2007.) Juutin ja Vuorelan (2006, 9) mukaan ihmisen hyvinvointi koostuu sosiaalisesta, fyysisestä ja psyykkisestä hyvinvoinnista. Näiden kolmen tekijän tulee olla tasapainossa, jotta hyvinvointi koetaan täysivaltaisena. Hyvinvointiin liitetään myös taloudellinen puoli, sillä eräs hyvinvoinnin mittareista on bruttokansantuote ja sen kehityksen seuranta. Työhyvinvoinnilla on samoja osa-alueita kuin hyvinvoinnilla, painottaen niitä hieman eri tavalla. (Simpura & Uusitalo 2011, 135–136.) Hyvinvoinnin sekä työhyvinvoinnin eräs osa-alue on fyysinen hyvinvointi. Se ei tarkoita pelkästään sitä, onko ihminen terve vai sairas, vaan myös liikunnan, elintapojen, terveellisen ravinnon sekä päihteiden ja tupakan käytön vaikutuksia omaan jaksamiseen sekä terveyteen. Nämä asiat ovat useimmille itsestäänselvyyksiä, mutta silti terveyttä parantavien vaihtoehtojen noudattaminen on usein haasteellista. (Leskinen & Hult 2010, 40.)

Työpaikoilla puhutaan työhyvinvoinnin edistämisestä ja työterveyshuoltolaissa työkykyä ylläpitävästä toiminnasta. Yrittäjän työhyvinvoinnin perustana olevaan työkykyyn yrittäjä voi vaikuttaa säätelemällä henkistä ja fyysistä kuormitustaan. Yrittäjän hyvinvoinnilla on merkitystä yrityksen tulevaisuudelle ja henkilöstön työn pysyvyydelle. Osaamisen päivittäminen on tärkeää, jotta yrittäjä jaksaa työssään ja yritystoiminta voi uudistua. Yrittäjyyteen liittyvä vapauden tunne sekä työn kokeminen merkitykselliseksi ja mielekkääksi ovat keskeisiä motivaation lähteitä monelle yrittäjälle. (Mäkelä-Pusa ym. 2011.) Yrittäjien työkyky on yleensä yhtä hyvä tai parempi kuin palkansaajilla, vaikka heidän mahdollisuudet osallistua työkyvyn edistämistoimiin ovat palkansaajia heikommalla. Itsenäisyys sekä itsensä toteuttaminen lisäävät yrittäjien työtyytyväisyyttä. (Euroopan komissio 2003, 7.)

Maslowin tarvehierarkian perustana ovat hyvinvointiin liittyvät fysiologiset tarpeet. Ensimmäisen portaan fysiologiset tarpeet tulevat nyky-yhteiskunnassa helposti täytettyä, ja taloudellinen varmuus nousee Maslowin tarvehierarkiassa melko tärkeäksi osaksi ihmisen elämää. Taloudellinen varmuus on tarvehierarkian toinen porras. Tutkimuksissa on tullut ilmi tulotason sekä hyvinvoinnin korreloiminen. Tulotaso vaikuttaa myös muihin yksilön kokemuksiin positiivisiin tunteisiin niitä lisäten. Kuitenkin on huomattu, että Yhdysvalloissa hyvinvointi ei ole merkittävästi noussut 35 vuoteen, vaikka tulotaso on noussut. (Sacks, Stevenson & Wolfers 2010, 6, 15.)

3.2 Työhyvinvoinnin tekijät

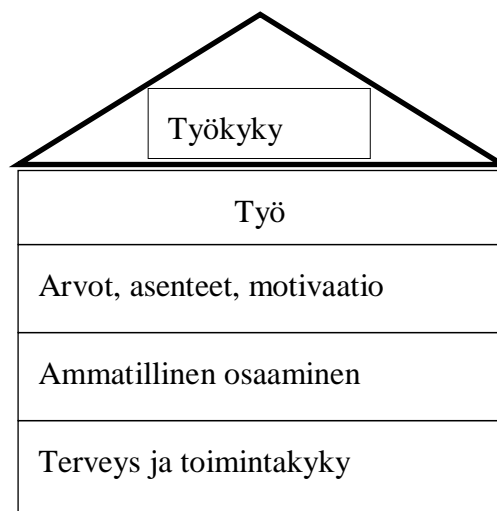
Seuraavissa alaluvuissa käsitellään tarkemmin työhyvinvoinnin yleisimmät teemat. Näitä teemoja on käytetty työhyvinvoinnin kirjallisuudessa runsaasti (vr. esim. Hakanen 2005; Gould ym. 2006; Ilmarinen 2006.) Työkyvyllä on paljon yhteyksiä erilaisiin tekijöihin ja siihen vaikuttaa muun muassa työpaikan ilmapiiri, yksilön käsitykset ja odotukset, sosiaalinen ympäristö sekä yhteiskunta. Tästä johtuen työhyvinvoinnin edistäminen on haastavaa. Hyvä työkyky merkitsee tasapainoa työntekijän voimavarojen, työn vaatimusten ja mahdollisuuksien sekä työn ulkopuolisen ympäristön piirteiden kesken. (Gould ym. 2006.) Työkyky on yksilön voimavarojen ja työn välistä yhteensopivuutta sekä tasapainoa (Työterveyslaitos 2013).

Tässä tutkielmassa työhyvinvointia käsitellään kaksisuuntaisena ilmiönä, joka on ollut vallalla koko 2000-luvun. Tällöin työhyvinvoinnissa ajatellaan olevan kaksi ääripäätä, työpahoinvointi ja työhyvinvointi. Aiemmin työhyvinvointi kuvattiin lähinnä työhyvinvointiin viitaten, jolloin stressi ja työuupumisen puuttuminen tulkittiin suoraan työhyvinvoinniksi. Tähän katsotaan liittyvän myös Warrin työhyvinvoinnin malli, jota käsitellään tarkemmin alaluvussa 3.3 (Hakanen 2005, 13; Vesterinen 2006, 8.)

3.2.1 Työkyky

Työkyky ja työelämän laatu ovat jatkuvasti muuttuvia tuntemuksia, joissa tasapainottelevat yksilö, työ ja työyhteisö. Työkyky muodostuu näistä kolmesta osa-alueesta, ja niiden tulisi olla tasapainossa, jotta ihmisellä olisi hyvä ja optimaalinen työkyky sekä työhyvinvointi. Ihmisen työkykyyn vaikuttavat hänen ammatilliset valmiutensa, kuten työn suorittamiseen tarvittavat tiedot ja taidot, jotka lisääntyvät kokemusten myötä. Lisäksi ihmisen stressinsietokyky sekä persoonallisuus heijastuvat työkykyyn erilaisten tilanteiden kautta, joissa tarvitaan hallinnan tunnetta myös kiireisinä ja haastavina hetkinä. Työkyky on yksilön tärkein pääoma työelämässä. Ihmisen toimintakyky vaihtelee läpi elämän erilaisten tilanteiden mukaan ja tasapainon löytämiseksi tarvitaan jatkuvaa työ- ja yksityiselämän yhtensovittamista. Lisäksi työkyvyn ylläpitämien vaatii yksilön ja esimiehen yhteistyötä. Yrittäjillä esimiehen tukea ei ole, jolloin itsemääräämiskyky sekä itsensä johtaminen korostuvat entisestään. Myös työyhteisöllä on merkittävä rooli yksilön tukemisessa. Yksinyrittäjiltä tämä tuki kuitenkin puuttuu. (Ilmarinen 2006, 79–80; Nummelin 2008, 29.)

Työkyky voidaan kuvata koostuvan seuraavista kohdista, jotka rakentavat kuvitteellisen työkyvyn talon, yksilön voimavaroista, työstä sekä työntekoon liittyvistä tekijöistä sekä työn ulkopuolisesta ympäristöstä (kuvio 2).



Kuvio 1 Työkyvyn talo (mukaillen Ilmarinen 2006)

Rakennelman paino kohdistuu niin kutsuttuun kivijalkaan, eli yksilön terveyteen ja toimintakykyyn. Työkyvyn talon ulkopuolella vaikuttavat perhe sekä lähiyhteisö ja yhteiskunta (Ilmarinen 2006, 79–80)

- Terveys ja toimintakyky. Tämä on työkyvyn peruslähtökohta ja kivijalka. Kivijalkaan liittyvät myös fyysinen ja psyykkinen toimintakyky. Muutokset hyvinvoinnissa vaikuttavat välittömästi myös työkykyyn.
- Ammatillinen osaaminen. Ammatillinen osaaminen on työhyvinvoinnin lähtökohta. Tähän liittyy vahvasti ammatillinen koulutus sekä työssä oppiminen. Tietojen jatkuva päivittäminen, eli niin sanottu elinikäinen oppiminen, on tärkeää. Yrittäjillä tähän liittyvät myös yrittäjyyteen kuuluvat tiedot ja taidot.
- Arvot, asenteet ja motivaatio. Omat asenteet vaikuttavat vahvasti työntekoon. Henkilökohtaisten arvojen tulee olla linjassa työpaikan arvojen kanssa. Jos työ koetaan mielekkäänä ja sopivan haasteellisena, se vahvistaa työkykyä. Tässä kerroksessa tulee pyrkiä tasapainoon työn ja muun elämän välillä. Nämä kolme kohtaa muodostavat yhdessä ihmisten voimavarojen kokonaisuuden. Tässä kerroksessa on kysymys työn merkityksestä ja omasta suhteesta työhön.
- Työ. Tämä kuvaa työtä ja työpaikkaa konkreettisesti. Työn sisällön sekä vaatimusten tulee olla tasapainossa ja työolojen työtä tukevia. Myös esimiestyö ja johtaminen vaikuttavat vahvasti työhön ja siellä viihtymiseen. Koska yrittäjiltä puuttuu esimies, heillä on oltava itsensä johtamisen taitoa, jotta pystyvät suoriutumaan työstä.
- Työkyky. Ylimpänä ovat ihmisen voimavarat ja työkyvyn tasapaino. Työkyvyn ympärillä on myös yhteiskunta, perhe sekä sosiaaliset suhteet ja yrittäjäverkostot. Yrittäjät kokevat usein perheen ja työn yhteensovittamisen haasteelliseksi suuren työmäärän takia.

Työkyky on monen tekijän summa, johon työnkuva sekä sosiaaliset että fyysiset tekijät vaikuttavat. Työkyvyn käsite on laajentunut pelkästä yksilön voimavarojen kuvaamisesta myös yhteiskunnallisiin sekä eri toimijoiden rooleja yhdistäviin tekijöihin. Etenkin yrittäjien terveydellä sekä töissä jaksamisella on suuri merkitys yrityksen menestymiseen. Monet asiat ja vastuut ovat yrittäjän omissa käsissä ja hän on vastuussa ennaltaehkäisyssä ja työkyvyn ylläpitämisestä. (Lindberg, Josephson, Alfredsson & Vingård 2006, 120; Gould ym. 2006, 19.)

Vaikka yrittäjien arki on usein kiireistä mikä osittain huonontaa työkykyä ja työssä jaksamista, on koettu työtyytyväisyys kuitenkin korkeampaa kuin palkansaajien keskuudessa. (Mäkelä-Pusa ym. 2011, 19.) Benzin ja Freyn (2008) tutkimuksen mukaan koettu työhyvinvointi ja työkyky kasvavat mitä enemmän autonomisuutta sekä itsemääräämisoikeutta ja mielenkiintoa työtä kohtaan yrittäjällä on. Työtä tehdään mielellään ja työtunteja tai palkkaa ei seurata niin tarkkaan, kuin mitä vastaavassa palkkatyössä tehtäisiin. Yrittäjien arvoihin vaikuttavat vahvasti erilaiset viiteryhmät. Yrittäjät saattavat tulla yrittäjäperheistä tai ovat aiemmin työskennelleet pienyrityksissä, ja muun muassa

tällaisissa tilanteissa aikaisemmin omaksutut arvot sekä uskomukset vaikuttavat jatkosakin työskentelyyn. Myös perheen sisäiset arvot ja tottumukset vaikuttavat vahvasti yrittäjän omaksumiin arvoihin, esimerkiksi omatoimisuus ja itsenäisyys esiintyvät usein opituissa tavoissa. Yksilöille kehittyy subjektiivinen kuva siitä, kuinka arvokkaita erilaiset arvot ovat päämääriä ja tavoitteita saavuttaessa sekä kuva siitä, voiko yrittäjyyden avulla päästä näihin tavoitteisiin. (Huuskonen 1992, 66–69.)

3.2.2 Työssä viihtyminen

Työviihtyvyyttä ja työtyytyväisyyttä tutkittaessa otetaan usein selvää, kuinka tyytyväinen ihminen on työhönsä. Työssä viihtymiseen vaikuttavat ihmisen sitoutuneisuus työhön, sekä työssä olevat mahdollisuudet ja haasteet. (Mäkikangas, Feldt & Kinnunen 2005, 64–66.) Tasapainoinen ihminen kokee työssä hyvinvointia. Yleisesti ottaen koko Euroopassa työtyytyväisyys ja työssä viihtyminen on korkea. Kuitenkin melko moni olisi halukas vaihtamaan työpaikkaa. Naisten ja miesten välillä ei ole suuria eroja työtyytyväisyyden kokemisessa, joskin naiset arvioivat usein työtyytyväisyyden hieman paremmaksi kuin miehet. Työssä viihtymiseen vaikuttaa myös se, millaiset ovat työlle asetetut tavoitteet. Naiset korostavat usein miehiä enemmän työn merkitystä, kun taas miehet painottavat työstä saadun korvauksen tärkeyttä. (Lehto & Sutela 2008, 16–17.)

Työssä olevien vaikutusmahdollisuuksien kasvaessa myös työtyytyväisyys kasvaa. Tilastokeskuksen työtutkimuksessa (Lehto & Sutela 2008, 191) jopa 70 % vastaajista kertoo työhön vaikuttamisen lisäävän työtyytyväisyyttä. Tärkeimpinä työviihtyvyyden tekijöinä vastaajat ilmoittavat työn itsenäisyyden, suhteet työtovereihin sekä työn mielenkiintoisuuden. Työviihtyvyys lisää omaa onnistumisen tunnetta ja tätä kautta parantaa työkykyä, sillä se lisää mukavuuden tunnetta.

Yrittäjät ovat hieman tyytyväisempiä työhönsä kuin palkansaajat, jota selittävät enimmäkseen yrittäjien sekä työtyytyväisyyteen liittyvät luonteenpiirteet sekä persoonalliset tekijät. Uusilla ja jo yrittäjinä toimineilla henkilöillä ei työtyytyväisyydessä ja työssä viihtymisessä ole juurikaan eroja. Työssä viihtyvällä yrittäjällä on usein korkea itsetehokkuus (minäpystyvyys), jolloin yrittäjä tuntee pystyvänsä työskentelemään haastavissakin työtehtävissä. Itsetehokkuuten liittyä vahvana myös itseluottamus, joka auttaa ihmistä toimimaan haastavissa tilanteissa. Pääpiirteittäin yrittäjien ja palkansaajien välisissä luonteenpiirre -tutkimuksissa ei ole löydetty suuria eroavaisuuksia. (Mäkelä-Pusa ym. 2011, 14; Honkanen, 2011, 66.) Myös Euroopan komission tutkimuksessa (2003) ilmeni, että yrittäjien työtyytyväisyys oli parempi kuin palkkatyöntekijöiden. Yksinyrittäjistä 33 % ja työnantajayrittäjistä jopa 45 % oli erittäin tyytyväisiä työhönsä, kun taas työntekijöistä erittäin tyytyväisiä oli alle kolmasosa. Työnantajayrittäjät olivat selkeästi tyytyväisimpiä työhönsä. Työ ei ole ainoastaan keino ansaita rahaa, vaan myös elintapa.

Kun yksinyrittäjä ei pysty jakamaan työn vastuita ja velvollisuuksia yhtiökumppanin kanssa, pystyy yrittäjä isomassa yrityksessä jakamaan vastuita sekä työntekijöiden että mahdollisen yhtiökumppanin kanssa. Tämä on yksi työtyytyväisyyttä lisäävä tekijä työnantajayrittäjien keskuudessa. Lisäksi yrittäjät kokevat haasteelliseksi työn epävarmuuden sekä siihen liittyvät tekijät, kuten taloudelliset haasteet, stressin sekä liiketoimintaosaamisen puutteet. Myös vastuu yrityksestä koetaan haastavaksi, mikäli yrityksellä on vaikeaa ja yrittäjällä on työntekijöitä, joihin taloudellisten resurssien riittämättömyys myös vaikuttaa. (Mäkelä-Pusa ym. 2011, 15.)

Itsenäisyys sekä vapaus lisäävät yrittäjien työssä viihtymistä. (Suomen yrittäjät 2013c.) Samankaltaisiin tuloksiin ovat tulleet myös Wang, Prieto, Hinrichs ja Milling (2011, 650). Heidän tutkimuksen mukaan yrittäjien työssä viihtyminen sekä tätä kautta motivaatio kumpuaa usein omasta halusta perustaa yritys. Sen lisäksi yrittäjiä motivoi vapaus, itsemääräämisoikeus, riskien ottaminen sekä itsenäisyys. Yrittäjien vahva motivaatio sekä työssä viihtyminen ennaltaehkäisee työuupumusta, mutta samalla se saattaa mahdollistaa uupumisen huomaamattoman kehittymisen.

3.2.3 Työssä koettu motivaatio

Työmotivaatio koostuu sekä sisäisistä että ulkoisista tekijöistä. Sisäisiä motivaatiotekijöitä ovat työn sisältö ja kiinnostavuus sekä oman osaamisen hyödyntäminen ja sen kehittäminen. Ulkoisiin motivaatiotekijöihin kuuluvat työstä saatavat aineelliset palkkiot. Motivoitunut ihminen on innostunut työstään. Hän kokee onnistumista sekä haluaa saavuttaa hänelle asetetut tavoitteet (Juuti & Vuorela 2006, 68–69.)

Vartiainen ja Nurmela (2002, 188–189) mukaan motivaatio on keskeinen käsite työelämässä kun yritetään ymmärtää, miten ihmiset tulkitsevat ympäristöään, ryhtyvät toimeen ja ohjaavat toimintaansa. Ilman motivaatiota ei organisaatiossa synny haluttuja tuloksia ja tuloksiin pääseminen on hidasta. Kun puhutaan motivaatiosta, ollaan kiinnostuneita ihmistä energisoivista asioista ja siitä, kuinka ne vaikuttavat ihmisten toimintaan ja toimintojen ylläpitämiseen. Mikäli halutaan saada aikaiseksi työilmasto, jossa työntekijät kokevat intohimoa ja täyttymystä työstään, tulee työntekijöiden voimaantumista tukea. (Liukkonen 2002, 78.)

Maslach, Shaufel ja Leiter (2001) toteavat, että motivaatio on työuupumuksen vastakohta. Motivoitunut ihminen jaksaa työskennellä ja kokee positiivisia tunteita tekemisistään. Työmotivaatiossa on kysymys laajasta motiivien verkostosta, jossa osa motiiveista on ulkoisia ja osa sisäisiä. Ulkoiset motivaatiokeinot ovat helposti määriteltäviä ja ne ovat verbalisoitavissa. Sisäisiä motivaattoreita ei välttämättä olla tiedostettu, ja ne ovat usein tunnevaritteisia. (Vartiainen & Nurmela 2002, 189.) Työ, joka koetaan mielenkiintoiseksi energisoi ja auttaa jaksamaan myös kiireessä. Työ voimavarana kehittää

henkistä kasvua, motivaatiota sekä oppimista ja nämä kaikki lisäävät työssä viihtymistä positiivisella akselilla. (Scaufeli & Bakker 2004, 298.)

Motivaatio yhdessä asenteiden, arvojen ja elämäkatsomuksen kanssa muodostavat yrittäjän käyttäytymisessä sekä ajattelumalleissa ja toimintatavoissa affektiivisen alueen. Tässä tunteiden ja tahdon alueessa motivaatio on keskeinen tekijä yrittäjän tavoittellessa haluamiaan tuloksia. Yrittäjä pystyy pitkälti säätelemään omia motivaattoreitaan ja näin motivaatiotekijät pysyvät korkealla. Tämän takia on tärkeää, että yrittäjä kokee työnsä mielekkääksi, vaihtelevaksi sekä merkitykselliseksi. (Koiranen 1993, 69–70.) Yrittäjien motivaatioon perustaa yritys vaikuttaa aikaisemmat työt, mahdolliset irtisanomiset sekä hallituksen ja kuntien tuki ja säännökset. Lisäksi perhetausta ja sosiaaliset piirit kasvattavat usein motivaatiota yrittäjyyden pariin. Yrittäjän motivaatio yritykseen tulee olla mukana koko yrityksen olemassaolon ajan, ei riitä että yrittäjällä on alussa motivaatiota yritykseen. Motivaatio heijastuu koko yrityksen olemassaolon ajan yrittäjän toiminnan kautta. Se osaltaan muovaa yritystä juuri omanlaisekseen. (Segal ym. 2002, 47; Cassar 2008.)

Yrittäjien motivaatio kumpuaa monipuolisesta ja haasteellisesta työstä, joka takaa joustavan ja itsenäisen ajankäytön. Tämä mahdollistaa myös perheen ja työn yhdistämisen monipuolisemmin. Lisäksi yrittäjät arvostavat omaa asemaansa yrittäjien joukossa sekä omassa yhteisössään. Motivaatiota lisää mahdollisuus vaikuttaa omiin työolosuhteisiin, työympäristöön sekä esimerkiksi investointeihin ja yrityksen kehittymiseen. (Römer-Paakkanen 2004.)

3.2.4 Työn imu ja flown kokeminen

Scahufelin (2004) mukaan työn imu¹ on käsitteellisesti vastakohta työuupumukselle, mutta ne eroavat sisällöllisesti toisistaan. Työn imu ilmenee ponnisteluna sekä sinnikkyytenä työssä affektiivis-kognitiivisena ilmiönä ilman, että tuntemukseen liittyy mitään tietty paikka, objekti tai tapahtuma. Työn imu on positiivinen tunne- ja motivaatiotäyteinen tila, jossa tarmokkuus, omistautuminen sekä uppoutuminen työhön luovat yhdessä työn imun. Työn imu on niin sanotusti aitoa työssä koettua hyvinvointia, sillä yksilön työskennellessä pitkäkestoisesti työn imun avulla hän pystyy lepäämällä saamaan väsymyksen pois. Työn imu ei ole pelkästään työssä ilmenevä ominaisuus eikä työn imu tarkoita pelkästään sitä, että työ on kivaa. (Hakanen 2011, 22, 39.)

¹ Hakanen (2005) esitteli väitöskirjassaan työuupumuksesta työn imuun termin työn imu (work engagement), jonka hän liitti osaksi positiivista työpsykologiaa.

Työn imun eräs ilmaantumismuoto on niin kutsuttu flow, virtaamisen tila, joka ei kuitenkaan ole yhtä pitkäkestoista kuin työhön uppoutuminen. Flow -tila ilmenee vain hetkellisesti ja sitä voi kokea myös esimerkiksi harrastuksen parissa, kun taas työn imu on pidempiaikaista ja se esiintyy pääsääntöisesti työelämäkontekstissa. Csikszentmihalyi (2002) on määritellyt flown olevan hetkellinen, tietoisuuden kadottamisen tila, jossa henkilö uppoutuu tekemiseensä kadottaen ajan ja paikan tajun. Lisäksi osaamisen sekä tehtävän vaativuuden tulee olla sopusoinnussa, jotta flown kokeminen on mahdollista. Tilanne vaatii keskittymistä ja yksilön taitojen tulee olla tasapainossa työn vaatimusten kanssa. Lisäksi yksilön tulee olla läsnä hetkessä, jotta flown kokeminen olisi mahdollista. Flow sijoittuu Warrin affektiivisen mallin kehässä innostuksen ja mielihyvän väliin, joka kertoo sen kokemisen ominaispiirteistä. (Warr 1990, 195; Nakamura & Csikszentmihalyi 2002, 89–90.)

Työn imuun sekä etenkin flowhun liittyy vahvasti myös motivaation tunne. Työn voimavarat käynnistävät motivaatiopolun, joka edistää yksilön onnistumista, sitoutumista sekä jaksamista työssä. Optimaalinen flown kokemus edellyttää kahta motivaatiotekijää: sisäinen motivaatio (halu tehdä kyseisiä toimintoja) sekä ulkoinen motivaatio (tulevien haasteiden olemassaolo). Yksilön sisäinen motivaatio vaikuttaa haluun suorittaa työhön liittyviä tehtäviä sekä haasteita, jolloin yksilö on kiinnostunut työstään ja saa siitä nautintoa. (Schaufel & Bakker 2004; Delle Fave & Massimini 2005.) Työn imu on yhteydessä yksilön terveyteen sekä onnellisuuteen. Työn imuun liittyy usein tunnetilat onnellisuus, iloisuus sekä ylpeys. Ammatillinen itsetunto vahvistaa työn imua ja se lisää sekä vahvistaa yllä mainittuja positiivisia tuntemuksia. (Hakanen 2011, 42.)

Hakanen (2005) tutki työn imun ja työuupumuksen välistä suhdetta ja tutkimustuloksena vahvistui työn imun koostuvan kolmesta erillisestä ominaisuudesta, sekä työn imun ja työuupumuksen korreloivan negatiivisesti keskenään, mutta ne eivät kuitenkaan ole toistensa vastakohtia. (Hakanen, 2005; 244–247.) Myös Schaufel (2004) on tullut vastaavanlaisiin tuloksiin. Hänen mukaansa työn imuun ja työssä uupumisen ehkäisyyn tuleekin käyttää erilaisia menetelmiä ja strategioita, vaikka ne täydentävät toisiaan.

Schaufelin ja Bakkerin (2004) mukaan työn imulla on kolme vaikuttavaa tekijää: tarmokkuus, omistautuminen sekä uppoutuminen. Tarmokkuus on kokemusta energisyydestä ja halusta panostaa työhön. Tähän kuuluu myös ponnisteluhaluus vastoin käymisten eteen tullessa. Toinen työn imun olemus on omistautuminen työhön. Siihen liittyy kokemuksia merkityksellisyydestä, innokkuudesta sekä inspiraatiosta. Omistautuminen merkitsee niin sanottua mukana oloa syvempää tuntemusta töistä. Lisäksi työn tulee tarjota mahdollisuuksia ja uusien asioiden oppimista. Tuntemuksena se on sekä emotionaalinen että kognitiivinen. Näiden lisäksi yksilön tulee kokea työssään uppoutumista työhön. Uppoutumista luonnehtii syvä keskittyneisyyden tila, jolloin aika kuluu huomaamatta ja irtautuminen voi tuntua hankalalta. Uppoutuminen on lähellä flown käsitettä, mutta flow on monimuotoisempi sekä lyhytkestoisempi, mitä uppoutuminen

on. Työn imun ja flown lisäksi tutkijat ovat löytäneet tutkimuksissaan myös käsitteen ammatillinen itsetunto, joka liittyy vahvasti työn imuun sekä koettuun flowhun työssä. (Schaufeli & Bakker 2004, 295–297; Passmore 2009, 8-9.)

Yrittäjät ovat hyvin sitoutuneita työhönsä ja pystyessään itse päättämään yrityksen asioista, lähtökohdat työn imulle ovat hyvät. Yrittäjät pyrkivät olemaan itsenäisiä ja tehokkaita. He ovat tottuneet näkemään omat saavutuksensa nopeasti. Tämä lisää myös työstä saatua tyydytystä. Yksinyrittäjillä sekä työnantajayrittäjillä keskeinen osa työtä on uuden luominen, yrityksen vieminen eteenpäin sekä resurssien järjestäminen. Usein tällaiset tehtävät imaisevat yrittäjän työhön, vaikka kaikki tehtävät eivät lähtökohtaisesti olisi alkuun mielekkäitä. Yrittäjät kokevat useammin työn imua kuin palkkatyössä olevat henkilöt. Yrittäjien pystyessä vaikuttamaan omiin työtehtäviinsä sekä työaikoihinsa, heidän on todettu työskentelevän tehokkaammin kuin palkkatyössä olevien ihmisten. Vaikka työtunteja saattaa kertyä runsaasti, työn imu on läsnä ja työtä ei koeta pakonomaiseksi. (Gorgievski, Bakker & Schaufeli 2010, 84–85, 91.) Auran² (2010) tutkimuksen mukaan yrittäjät ovat tyytyväisiä omaan työhönsä. Etenkin naiset ovat erittäin tyytyväisiä työhönsä. Tutkimuksessa yli puolella yrittäjistä yli hyvä työvire melko usein. Palkansaajiin verrattuna hyvää työvirettä sekä työtyytyväisyyttä esiintyi useammin. Lisäksi työssä koettu onnistuminen sekä merkityksellisyys lisäävät yrittäjien työlle omistautumista ja tätä kautta työn imun sekä flown kokeminen lisääntyvät. (Palmgren, Kaleva, Jalonen ja Tuomi 2010, 25–26.)

3.2.5 Työssä koettu stressi

Yleisimpiä työpahoinvoinnin aiheuttajia ovat kiire ja stressi. Krooninen kiire on yksi stressin perusoireista. Ihminen ei osaa pysähtyä, vaan häntä vaivaa tunne, että olisi pakko tehdä jotain. Kiirettä pidetään nykypäivänä usein hyveenä, vaikka samalla se aiheuttaa ihmisille usein haittaa. Stressi sopivassa määrin saa ihmisen työskentelemään tehokkaammin, ja tietyissä määrin se on jopa positiivinen asia. Kun stressi kasvaa ja pitkittyy, kääntyy se negatiiviseksi. Tällöin ihminen ei enää jaksaa työskennellä stressin tuovan energian voimin tehokkaammin, vaan uupuu ja menettää tehokkuutensa. Liiallinen stressi aiheuttaa unihäiriöitä, masentuneisuutta, kyynisyyttä sekä vastustuskyvyn heikkenemistä. Ihmiset kokevat stressin yksilöllisesti, toiset kokevat vielä hallitsevansa ti-

² Aura (2010) tutki yrittäjien työhyvinvoinnin tilaa Suomessa, jossa tutkittiin ja verrattiin yrittäjien hyvinvointia suhteessa palkansaajiin. Hyvinvointia käsiteltiin työtehon, terveyden sekä yritystoimintaosaamisen kautta.

lanteen, kun toiset ovat siitä jo hyvin ahdistuneita, tällöin myös ammatillinen itsetunto heikkenee. (Kauhanen 2005; Manka 2012, 15–17, 58–59.)

Kun stressi pitkittyy, voidaan puhua uupumuksesta. Uupuminen ei tapahdu hetkessä, vaan se tapahtuu pidemmän aikavälin kuluessa. Yleisesti ihminen ei kuitenkaan huomaa uupuvansa tai tunnista sen oireita. Uupuminen vaikuttaa koko elämään, ei ainoastaan työkykyyn. Tällöin ihminen ei ole kykenevä nauttimaan edes vapaa-ajan elämästä, vaan hän kokee kokonaisvaltaista pahaa oloa ja epäonnistumista. Työuupumus vaikuttaa moniin elämän osa-alueisiin, ja voimakkaammin kuin motivaatio ja sitoutuminen työhön. (Nummelin 2008, 83–85.)

Ennakointi on yksi tärkeimmistä työpahoinvoinnin ehkäisykeinoista. Sairauspoissaolot vähenevät huomattavasti, kun stressiin ja muihin ennaltaehkäistävissä oleviin asioihin puututaan ajoissa. Ihmisille on annettava aikaa myös palautumiseen, mikäli kiire on jatkuvaa ja työasiat pyörivät mielessä myös vapaa-ajalla, mieli ei ehdi levätä ja uupumus valtaa ihmisen. Lisäksi on huomattu, että selkeillä työtehtävillä sekä palautteella on positiivinen vaikutus työhön. (Fotinos-Ventouratos & Cooper 2003, 21–22; Lindberg ym. 2006, 118–119.) Henkilöt jotka ovat autonomisessa asemassa työssään ja pystyvät vaikuttamaan työhönsä, kokevat vähemmän stressiä ja ovat tyytyväisempiä työhönsä, kuin henkilöt joiden työhön vaikuttaminen on pienempi. Yleisesti yrittäjät kokevat helpommin hyvinvointia ja onnistumisen tunteita, sillä he pystyvät itse päättämään työhön liittyvät asiat. Tällöin myös negatiiviset asiat tunnetaan yleensä vähemmän kuluttavina. (Fotinos-Ventouratos & Cooper 2003, 22.)

Vaikka yrittäjien itsenäisyys sekä autonomisuus lisäävät työssä viihtymistä, selvisi työ- ja elinkeinoministeriön (2010) tilaamasta tutkimuksesta naisyrittäjien kokevan enemmän työperäistä stressiä kuin mitä työssäkäyvät naiset kokevat. Lisäksi tutkimuksessa todettiin, että yksinyrittäjänaiset stressaavat työssään vähemmän kuin työnantajayrittäjät. Stressiä aiheutti etenkin tekemättömien töiden paine, yrityksen talous sekä kiire. Palmgren ym. (2010, 12) mainitsevat tutkimuksessaan lisäksi, että sukupuolten väliltä löytyy eroja stressin kokemisessa. Naiset stressaavat enemmän kuin miehet, mutta ovat samalla kykeneväisempiä näyttämään ja kertomaan pahoinvoinnistaan. Lisäksi naiset kokevat miehiä helpommin stressiä kodin ja perheen sekä työn yhdistämisestä.

3.2.6 *Työuupumus*

Työuupumus on niin sanottu kolmiulotteinen työperäinen stressioireyhtymä, jota luonnehtii uupumusasteinen väsymys, kyynisyys sekä heikentynyt ammatillinen itsetunto. (Hakanen 2005, 228.) Vaikka työuupumusta on tutkittu lähes 40 vuotta, ei sille ole löydetty yksiselitteistä syytä tai keinoa estää uupumusta. Nykyään osataan ennaltaehkäistä

stressiä ja työuupumusta, mutta ne ovat silti yleisimpiä työkyvyn laskijoita. Tämän takia myöskään näiden määrittely ei ole helppoa. (Ekstedt & Fagerberg 2005, 60.)

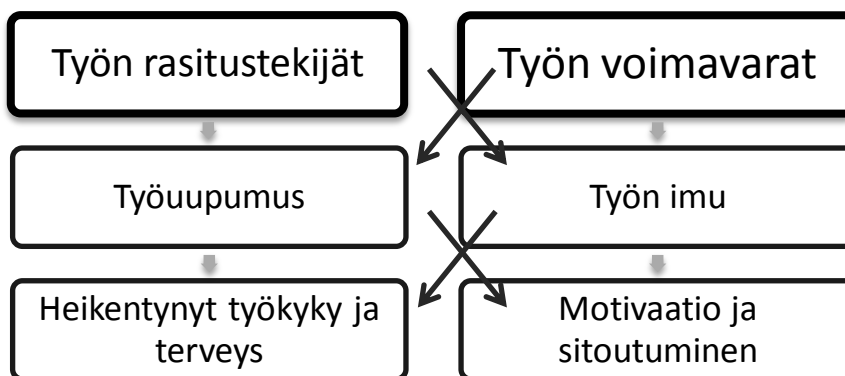
Hakasen (2005) tutkimuksen mukaan perhe ja koti ovat positiivinen voimavara ihmisen jaksamiselle. Samalla niistä ollaan valmiita karsimaan ensimmäisenä, kun työssä on kiireitä ja töitä pitäisi tehdä enemmän. Näin ollen voimavarojen palautuminen vähenee ja kuormittavuus lisääntyy. Tällöin käytettävissä oleva energia käytetään työhön ja ihminen uupuu helpommin. Tästä johtuen työssä kuormittuminen näkyy helpommin kotona kuin työssä, sillä käytössä oleva energia kohdistuu työhön, vähentäen vapaa-ajalla käytössä olevaa energiaa. Työuupumisen välttämiseksi tulisi palautumiseen kiinnittää huomiota. Vaikka työ olisi kuinka palkitsevaa ja mielenkiintoista tahansa, mutta palautumiselle ei ole aikaa, ihminen väsyä ja altistuu uupumiselle. Töiden ja vapaa-ajan tulee olla tasapainossa jaksamisen ja voimavarojen täydentämisen vuoksi. Lisäksi palautuminen lisää ihmisen tuntemaa puhtia, omistautumista sekä syventymistä työssään. Palautunut ihminen selviytyy töiden haasteista sekä kiireestä paremmin, kuin ihminen, joka ei ole levännyt ja tehnyt tilaa vapaa-ajalle. (Sonnentag 2003, 519, 521–522; Hakanen 2005, 213–214.)

Hakasen (2005) mukaan työpahoinvointia aiheuttaa myös työn epävarmuus sekä huoli yksilön henkilökohtaisen talouden tilasta. Nämä liittyvät pitkällä aikavälillä henkiseen hyvinvointiin ja mikäli henkilö joutuu murehtimaan työnsä pysyvyyttä tai taloudellista tilaa muuttuu huoli työuupumukseksi. Usein työttömät kokevat henkisesti parempaa hyvinvointia kuin henkilöt joiden työ on epävarmaa, sillä juuri epävarmuus ja tiedottomuus tulevasta kuluttavat ihmistä henkisesti. (Hakanen 2005, 85–86, 95–96.) Työuupumus on yleisempää yli 50 tuntia viikossa työtä tekeillä. Yrittäjistä 19 % kokee työnsä henkisesti rasittavaksi, kun vastaavasti ylemmillä toimihenkilöillä ja maatilayrittäjillä luku on 37 %. Yrittäjillä luku on ollut pienoisisässä laskussa läpi 2000-luvun. (Kauppinen ym. 2012, 106–107.)

Etenkin yksinyrittäjät, jotka tekevät pitkää työviikkoa, työpahoinvointi ja väsyminen ovat yleisempiä kuin palkkatyössä olevilla. Tämä johtuu osittain siitä, että he eivät voi jakaa vastuita yhteistyökumppanin tai alaisten kanssa. Etenkin työskentely tehottomasti lisää työuupumusta. Kuitenkin on todettu että yksinyrittäjät käyttävät aikansa tehokkaammin verrattuna palkkatyössä oleviin. Pelkästään tehokas ajankäyttö ei kuitenkaan poista yrittäjien uhkaa sairastua työuupumukseen. (Gorgievski ym. 2010, 85, 94.) Yrittäjien työtaakkaa ja työuupumusta lisää myös se, että heillä on harvoin ketään kenen kanssa jakaa työkuormaa. Tämä johtuu usein siitä, että lisätyövoiman palkkaamiseen ei ole varaa, tai tarvittavaa osaamista on hankala löytää. Näin ollen työpäivät venyvät ja työuupumus pääsee kehittymään tarpeellisen levon puuttuessa. (Mäkelä-Pusa, Terävä & Manka 2011, 29.)

Tulee muistaa, että työuupumus ja työn imu kehittyvät eri tavalla ja niiden seuraukset ovat erilaiset (kuvio 3). Työuupumukseen vaikuttaa pitkälti työn vaatimukset ja kuor-

mittavuus, kun taas työn imun syntyyn vaikuttaa työn voimavaratekijät. Työn voimavaroihin sekä työn rasitustekijöihin vaikuttavat sosiaaliset, psyykkiset sekä fyysiset tekijät. Kuviossa olevat nuolet kuvaavat tekijöiden keskinäisiä vaikutuksia toisiinsa, joko positiivisesti tai negatiivisesti. Esimerkiksi työn voimavaratekijät lisäävät työn imua, mutta myös edesauttavat työuupumusta mikäli työn voimavarat eivät ole tasapainossa. Mallissa olevat työn voimavarat sekä työn rasitustekijät ovat samoja tekijöitä, jotka liittyvät työhyvinvoinnin peruskäsitteisiin. (Mäkikangas ym. 2005, 58; Blom & Hautaniemi 2009, 28.)



Kuvio 2 Kaksisuuntainen työhyvinvointi (mukaiillen Hakanen 2005; Blom & Hautaniemi 2009)

Kaksisuuntaisessa työhyvinvoinnin kuviossa yhdistyy edellisissä alaluvuissa 3.2.3 ja 3.2.4 käydyt työn motivaatiotekijät motivaatio sekä työn imu ja flow sekä luvuissa 3.2.5 ja 3.2.6 läpi käydyt työn rasitustekijät stressi ja työuupumus. Nämä tekijät vaikuttavat vahvasti työkykyyn sekä työssä jaksamiseen, samalla vaikuttaen koko työhyvinvointiin joko negatiivisesti tai positiivisesti.

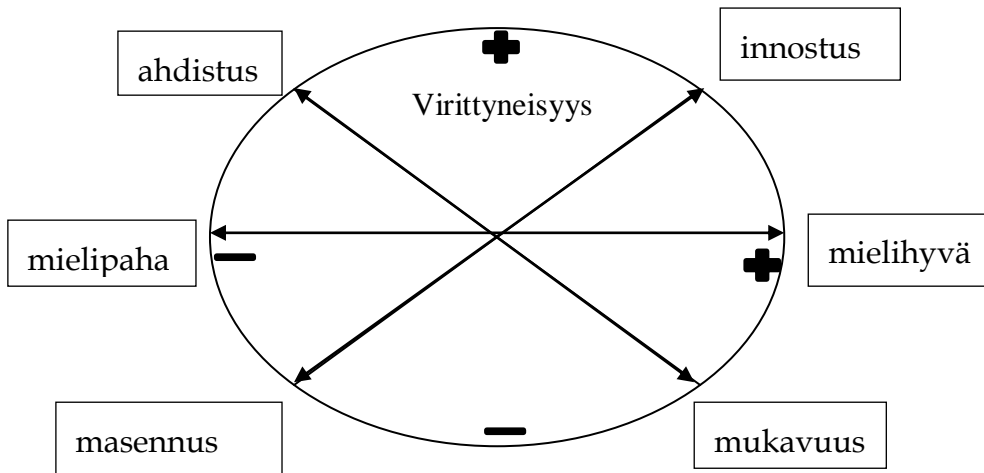
3.3 Warrin työhyvinvoinnin malli

Työ on parhaimmillaan ihmisen tärkeä voimavarojen luoja ja identiteetin perusta. Sairas ihminen ei tee töitä tuloksellisesti. Jotta ihminen voi hyvin, tulee niin henkisen, fyysisen kuin sosiaalisen hyvinvoinnin olla kunnossa. Näitä kolmea osa-aluetta tulee ajatella toisiaan täydentävinä ja auttavina. Esimeriksi sosiaalisesti aktiivinen ihminen kokee positiivista energiaa ihmissuhteistaan, ja tämän on todettu estävän muun muassa sairauksien ja pahoinvoinnin puhkeamista. Tutkimuksissa (Manderbacka, Arffman, Karvonen & Keskimäki 2008; Freyer-Adam, Gaertner, Tobschall & John 2011) on todettu pahoinvoinnin kasaantuvan osalle ihmisistä enemmän kuin toisille. Osittain tämä johtuu luonteenpiirteistä, mutta kokonaan asiaa ei sillä voi selittää. Usein esimerkiksi masen-

nuksen alkaessa, sillä on negatiivisia vaikutuksia ruokailutottumuksiin, mikä lisää ylipainon riskiä sekä sairauksia. Pahoinvoinnista syntyy nopeasti noidankehä, ja se heijastuu nopeasti sekä työ- että yksityiselämään. (Juuti & Vuorela 2006, 64–65; Vesterinen 2006, 29.) Warrin malli on paljon käytetty sekä arvostettu affektiivisen työhyvinvoinnin malli, ja se otettiin mukaan tähän pro gradu -tutkielmaan juuri näistä syistä. Seuraavaksi tarkastellaan mallia tarkemmin.

Työn vaatimusten ja voimavarojen suhteen tulisi olla tasapainossa. Työn vaatimuksilla tarkoitetaan työn fyysisiä, psyykkisiä, sosiaalisia ja organisatorisia tekijöitä, jotka vaativat henkisiä ja fyysisiä ponnisteluja. Kun työn vaatimukset kasvavat, myös pahoinvointi työssä sekä yleinen pahoinvointi lisääntyy, mikäli työntekijän osaaminen sekä vaatimukset eivät ole tasapainossa. Työn voimavaratekijöitä ovat työn fyysiset, psyykkiset, sosiaaliset sekä organisatoriset tekijät, jotka auttavat saavuttamaan työssä vaaditut päämäärät sekä tavoitteet. Näitä ovat esimerkiksi hyvä fyysinen olo, vaikutusmahdollisuudet työssä, annettu palaute sekä työsuhteen varmuus. Nämä positiiviset tekijät lisäävät hyvinvointia sekä sitoutumista työhön. (Schaufeli & Bakker 2004, 296–297.)

Warrin mallissa (1990) henkilökohtainen työhyvinvointi on jaettu neljään osaan, jossa työn imu, työssä viihtyminen, stressi sekä työuupumus muovaavat yksilön kokeman työhyvinvoinnin. Näistä tekijöistä puhutaan myös kaksisuuntaisen työhyvinvoinnin teoriassa, jossa positiiviset ja negatiiviset tekijät vaikuttavat toinen toisiinsa muodostaen yksilön työhyvinvoinnin. Jotta näitä kokonaisuuksia voitaisiin käsitellä helpommin yhdessä on Warr (1990) jakanut kokonaisuuden neljä osa-aluetta affektiiviseksi, eli tunneperäisen, hyvinvoinnin kokemukseksi. Nämä osa-alueet ovat mielihyvä-mielipaha, ahdistus-mukavuus sekä innostus-masennus akselit. Hän esittää työhyvinvoinnin koostuvan kahdesta ulottuvuudesta, jotka ovat mielihyvä ja aktivaatio/vireystaso. Tästä johtuen ihminen voi kokea esimerkiksi mielihyvää, mutta omata samalla matalan vireystason, jolloin työt eivät edisty toivotulla tavalla. Jotta hyvinvointi olisi mahdollisimman korkealla, tulee hyvinvoinnin kokemuksen akselien olla tasapainossa. Tässä mallissa etenkin ihmisen psyykkinen hyvinvointi tulee esille. Työn imun ei tarvitse olla kokoaikaista, vaan työstä pitäisi löytyä myös viihtymistä sekä sopivissa määrin stressiä, jotta työssä saavutetaan ja koetaan haasteita ja yksilön voimavarat lisääntyvät. Myös positiivisena koettu tuntemus pitkänä ajanjaksona koettuna voi hävitä. Tällöin sen positiivinen vaikutus loppuu tai jopa kääntyy negatiiviseksi, esimerkiksi vähäinen mielihyvä mutta korkea virittyneisyys kertoo usein työholismista ja alkavasta työuupumuksesta. Työhyvinvoinnissa elämän muut osa-alueet korreloivat myös työssä koettuihin tuntemuksiin, ja etenkin yleinen hyvinvointi vaikuttaa positiivisesti yksilön kokemaan työhyvinvointiin. (Warr 1990, 195–197.)



Kuvio 3 Affektiivisen työhyvinvoinnin malli (Warr 1990)

Warrin työhyvinvoinnin malli kuvaa hyvin sitä, kuinka jokaisen osa-alueen tulee olla tasapainossa ja kuinka vaihtelevaa työhyvinvointi voi olla, eikä sitä voi jakaa yksiselitteisesti hyvään tai huonoon työhyvinvointiin. Työn yhteydessä mielihyvä-mielipaha akselia on käytetty kuvaamaan työtyytyväisyyttä sekä sitoutuneisuutta. Ahdistus-mukavuus aluetta on lähestytty työhön liittyvien jännittyneisyyden ja kuormittuneisuuden kautta ja masennus-innostus akselia työuupumuksen ja työn imun kautta. Mitä enemmän yksilö kokee positiivisia tunteita sekä virittyneisyyttä, sitä parempi hänen työhyvinvointinsa on. Vastaavasti negatiiviset tuntemukset viittaavat työpahoinvointiin sekä uupumiseen. (Warr 1990 195–197.) Lisäksi liika työviihtyvyys saattaa laskea virittyneisyyttä pitkällä aikavälillä, mikäli haasteita ei ole tarpeeksi tai ne koetaan liian helpeiksi. Yleisesti työviihtyvyys on kuitenkin hyvästä ja lisää yksilön tuottavuutta. (Warr 1990, 203–204.)

4 YRITTÄJIEN HYVINVOINTI

Seuraavissa alaluvuissa perehdytään yrittäjien työhyvinvointiin ja lisätään siihen hyvinvoinnin eri tekijöitä. Työhyvinvoinnin osa-alueet ovat samoja, joita käsiteltiin luvussa 3, eli työkyky, stressi sekä motivaatio ja jaksaminen työstä palautumisen ja sosiaalisten suhteiden kautta käsiteltynä. Tässä luvussa kyseisiä aiheita käsitellään yrittäjyyden näkökulmasta. Hyvinvointia tarkastellaan elintapojen, sosiaalisten suhteiden, työterveyden, työajan sekä palkkatulojen kautta. Nämä aiheet ovat valikoituneet tutkielmaan tutkijan sekä toimeksiantajan mielenkiinnon vuoksi. Lisäksi ne ovat esiintyneet aikaisemmissa tutkimuksissa (vrt. Palmgren ym. 2013; ATH 2014).

4.1 Hyvinvoinnin käsite

Yksilön hyvinvoinnin käsitteistö on todella monipuolinen ja jopa hieman kaottinen. Yleisesti hyvinvointi on jaettu neljään osa-alueeseen: asuminen, koulutus, työhyvinvointi ja ihmissuhteet. Nämä luovat kokonaisuuden jokaiselta elämän alueelta. Laajennettuun hyvinvoinnin käsitteistöön kuuluu elintaso, elämänlaatu, onnellisuus ja tyytyväisyys elämään. (Simpura & Uusitalo 2011, 106.) Böhnke (2005) on määritellyt eurooppalaista elämisen laatua, johon kuuluvat riittävät materiaaliset resurssit, emotionaalista tukea tarjoavat sosiaaliset suhteet, vakaa sosiaalinen identiteetti ja elämisen merkitys. Lisäksi siihen kuuluvat autonomia, hyväksyttävä valinnanvapaus sekä ihmisyyden ja arvokkuuden tunnustaminen.

Maailman terveysjärjestö, WHO, on määritellyt terveyden vuonna 1948 täydellisenä psyykkisenä, fyysisenä ja sosiaalisena tilana. (WHO 2003.) Selkeyttä hyvinvoinnin määritelmään toi Von Wright (2001, 148–149), kun hän määritteli hyvinvoinnin koostuvan kahdesta seuraavasta osasta: hyvä kunto ja onnellisuus. Onnellisuus on kuitenkin enemmän yksilön kokema vaihtuva tila kuin mitä hyvinvointi on. Subjektiiivisesta hyvinvointikokemuksesta tulee erottaa positiivinen ja negatiivinen ulottuvuus, jotka ovat toisistaan riippumattomia, eikä niitä voi korvata toisillaan. (Blom & Hautaniemi 2009, 30.)

Allardt (1976) on tutkinut pohjoismaista hyvinvointia ja määritteli tuolloin hyvinvoinnin toiseksi tärkeäksi osaksi elintaso – elämänlaatu käsitteen. Hänen mukaansa aineelliset ja persoonattomat resurssit rakentavat elintason ja näiden avulla yksilö pystyy ohjailemaan elinehtojaan. Tällaisia tarpeita ovat esimerkiksi tulot, asunto sekä työllistyminen. Elämänlaatu rakentuu sosiaalisten sekä itsensä toteuttamisen tarpeiden pohjalta, siksi elämänlaatu on aineeton, pelkkään kokemukseen perustuva tunne. Allardtin mukaan hyvinvointiin vaikuttavat sekä aineelliset että aineettomat asiat, ja niitä voidaan tarkastella sekä subjektiivisesti että objektiivisesti. (Allardt 1976, 32–33.) Koettuun hy-

vinvointiin vaikuttavat kulttuuri, opitut asiat, oletukset sekä tavoitteet. Nämä edellä mainitut asiat ovat yhteydessä niin psyykkiseen kuin fyysiseen hyvinvointiin, ja ovat vahvasti suhteessa ympärillä olevan ympäristön kanssa. (Camfield & Skevington 2008, 765, 769.)

Työhyvinvointia koskeva yläkäsite on hyvinvointi. Yksilön hyvinvointi on yhtä monimuotoinen ja sekava käsitelmä kuin työhyvinvointi. Kuitenkin työhyvinvointi ja hyvinvointi täydentävät toisiaan ja ovat riippuvaisia toisistaan. Työhyvinvointi ei voi olla hyvää jos yksilön hyvinvointi on heikkoa ja päinvastoin. Hyvinvoinnissa käytetään käsitteitä subjektiivinen ja objektiivinen hyvinvointi. Objektiivinen hyvinvointi on usein mitattua ja jonkun muun määrittelemää. Hyvinvoinnin kokeminen on subjektiivista, ja se koostuu ihmisen haluista ja tarpeista. Subjektiivisen hyvinvoinnin määritelmää on muokattu ajansaatossa ja riippuen tutkijasta ja näkökulmasta, painotetaan eri näkökulmia. Subjektiivinen hyvinvointi koostuu kolmesta näkökulmasta, jotka ovat oman elämän arviointi eri elämän alueilla. Näihin alueisiin kuuluvat perhe, työ sekä taloudellinen tilanne. Lisäksi subjektiiviseen hyvinvointiin kuuluvat positiiviset tunteet, mielihyvä ja kunnioitus sekä negatiiviset tunteet, huoli ja viha. (Simpura & Uusitalo 2011, 112–116.) Subjektiiviseen hyvinvointiin vaikuttavat kulttuuriset sekä opitut tekijät, joten hyvinvoinnin kokeminen vaihtelee runsaasti. Yksi hyvinvoinnin osa-alueista on työhyvinvointi, jota tässä tutkielmassa tutkitaan tarkemmin. (Konu 2002, 10–11.)

4.2 Hyvinvoinnin tekijät ja yrittäjien ominaispiirteet

Gouldin ym. (2006) tutkimuksen mukaan yrittäjinä toimivat naiset kokevat työkyvyn olevan keskivertoa parempi, kun taas yksinyrittäjämiesten tulos oli keskivertoa huonompi. Tämä saattaa osittain selittyä varhaiseläkkeelle siirtymisen vähäisyydellä sekä korkeammalla sairauspoissaolokynnyksellä. Yritystä pitää hoitaa myös sairaana, ellei osaavaa sijaista ole tarjolla. Myös palkansaajilla oleva pakollinen työterveydenhuolto ennaltaehkäisee työkyvyttömyyttä. Työterveydenhuollon puuttuessa on yrittäjillä usein suurempi kynnys hakeutua lääkärin vastaanotolle. (Gould ym. 2006, 79–81.)

Yrittäjät ovat yleisesti rohkeampia ottamaan riskejä sekä heillä on halu olla itsenäisemmässä asemassa työssään kuin muut palkkatyössä olevat ihmiset. (Wang ym. 2011, 653.) Blanchflowerin (2004) tutkimuksen mukaan yrittäjät ja etenkin yksinyrittäjät tuntevat hallitsevansa elämää ja ovat erittäin tyytyväisiä siihen, vaikkakin he menettävät aika-ajoin yöuniaa stressin vuoksi, tekevät pitkää työpäivää ja ovat kotiin tullessaan usein väsyneitä. Tällaisissa tilanteissa perhe ja ystävät ovat tärkeitä. Myös suhteet yhteistyökumppaneihin ja muihin yrittäjiin auttavat jaksamaan. Perhe ja työ saattavat joutua konfliktiin muun muassa ajankäyttöisten kysymysten kanssa (Kwan, Lau & Au 2012, 185–186.)

Seuraavissa alaluvuissa käydään läpi yrittäjille ominaispiirteisiä asioita liittyen hyvinvointiin sekä työhyvinvointiin. Osia työhyvinvoinnin aihealueita käsiteltiin jo luvussa 3. Tässä luvussa niihin on lisätty enemmän yrittäjien liittyviä asioita.

4.2.1 Yrittäjien työkyky

Elintavoilla on yhteys työstä palautumiseen. Riittävä uni sekä liikunta auttavat jaksamaan ja palautumaan töistä. (Kauppinen ym. 2012, 107.) Väsynyt ihminen työskentelee puolella teholla, on ärtynyt eikä pysty keskittymään kunnolla. Lisäksi virheiden määrä lisääntyy. (Manka, Hankala, Nuutinen & Harju 2010, 61.) Yrittäjien jaksamista ja työkykyä tukee parisuhde, perhe ja riittävä uni sekä onnistuminen työssä. Toisaalta arjessa voimavaroja kuluttaa huoli taloudesta, epävarmuus tulevasta, paperityön määrä sekä sairastuminen. Lisäksi yrittäjien suuri työmäärä sekä kiire lisäävät voimattomuuden tunnetta. (Mäkelä-Pusa ym. 2011, 19.) Työkykyyn ei kiinnitetä enenkään yksinyrittäjien keskuudessa riittävästi huomiota. Työkykyyn kiinnitetään huomiota usein vasta silloin, kun työkyky on jo laskenut ja päivittäiset työt jäävät tekemättä. Lisäksi työkykyyn vaikuttaminen koetaan hankalana. Mitä pidempään yrittäjänä on toiminut, sitä vähäisemmäksi koetaan mahdollisuudet vaikuttaa työkykyyn. Tämä saattaa johtua siitä, että pitkän yrittäjyysuran aikana tiettyjä opittuja toimintatapoja on hankala muuttaa, työkyvystä huolehtiminen on jäänyt väliin ja näin siihen vaikuttaminen on entistä hankalampaa. (Kaarlela ym. 2001, 84–85, 96.)

Yrittäjät ovat kuvanneet omaa työhyvinvointiaan myönteisenä tunteena, joka näkyy innostuksena ja sitkeytenä jatkaa epävarmuudesta ja taloudellisista ongelmista huolimatta. Lisäksi yrittäjillä on usein tunne, että aamulla on mukava mennä töihin. Myönteisyys ja sitkeys ovat työn imun ilmentymiä. Myös omistautuminen kuvaa yrittäjien ajatuksia. Yrittäjät ovatkin pääsääntöisesti tyytyväisiä työhönsä. (Manka ym. 2010, 10.) Johansson (2000) teki pitkittäistutkimuksen suomalaisista yksinyrittäjistä sekä työntekijöistä ja huomasi, että henkilöt jotka joko olivat tai siirtyivät yksinyrittäjiksi, kokivat korkeampaa hyvinvointia kuin palkansaajat. Kuitenkin yksinyrittäjien palkkatulot olivat pääsääntöisesti matalammat kuin palkkatyössä olevilla. Tämä saattaa vaikuttaa arjen varmuuteen. Kuitenkin Peltoniemen (2005) mukaan yrittäjien ja palkansaajien kokema työkyky ei poikkea merkittävästi toisistaan. Iän myötä koettu työkyky laskee, mutta lasku ei ole merkittävää.

Gouldin ym. (2006) tutkimuksen mukaan työkykyyn vaikuttaa muun muassa koulutus, ja tämän mukaan korkeasti koulutetuilla koettu työkyky on korkeampi kuin vähemmän koulutetuilla. Heidän mukaansa työkykyyn vaikuttaa oleellisesti yksilön terveys sekä työn laatu. Lisäksi nuoret kokevat työkykynsä paremmaksi kuin vanhemmat henkilöt. Kuitenkaan sukupuolen ei ole todettu vaikuttavan työkyvyn kokemiseen. To-

sin naisilla työkyvyn kokemisen on koettu laskevan voimakkaammin siirryttäessä vanhempiin ikäryhmiin. Tämän lisäksi tutkimuksessa löydettiin yksinyrittäjämiesten työkyvyn olevan heikompi, mitä miesten yleisesti. (Gould ym. 2006, 55–56, 58.) Vastaaviin tuloksiin yrittäjien kokemasta työkyvystä on tullut myös Aura (2010).

Koulutuksen lisäksi yrittäjien työkykyyn vaikuttaa yrityksen taloudellinen tilanne. Kolin (2012) tutkimuksen mukaan yrittäjien työkyky heikkenee pitkällä aikavälillä merkittävästi, mikäli yrityksen taloudellinen tilanne on heikko. Vastaavasti myös hyvä ja vakaa taloudellinen tilanne edistää työkykyä. Myös työntekijöiden määrä saattaa aiheuttaa yrittäjälle niin kutsun supermies efektin, jolloin hän luulee jaksavansa työskennellä enemmän. Tämä johtuu työkykyilluusiosta, missä yrittäjä ei kykene näkemään omaa heikkenevää työkykyä ja työkyky romahtaa yllättäen.

4.2.2 Yrittäjien kokema stressi ja työuupumus

Stressi on yksi yleisimmistä työkyvyn haastajista yrittäjien keskuudessa (Mack 2000, 6.) Erilaiset haasteet, osaamattomuuden tunne sekä riittämättömyys aiheuttavat yrittäjillä sekä yksinyrittäjillä stressiä sekä voimattomuutta. Myös yksinäisyys ja vastuu päätöksistä aiheuttavat stressiä yksinyrittäjien keskuudessa. (Kaarlela ym. 2001, 15.) Koettu stressi ilmenee levottomuutena, hermostuneisuutena sekä ahdistuksena. Yrittäjien stressiin vaikuttavat muun muassa hoitamattomat työt sekä koettu työkyvyn heikkeneminen. Myös perheen ja työn yhdistäminen sekä perheeseen käytetty vähäinen aika aiheuttavat yrittäjille paineita. Yrittäjät kokevat selvästi enemmän stressiä kuin palkansaajat. (Aura 2010, 35.) Henkinen rasittavuus, kiire sekä työlle asetetut tavoitteet synnyttävät helposti stressiä. Yrittäjillä on kiivas työtahti ja yksinyrittäjät kantavat yrityksen tuomat paineet ilman yhtiökumppanin tai kollegojen tukea. Yrittäjien työuupumuksen ehkäisemiseksi työn kuormittavuus tulisi tunnistaa ennen kuin työuupumus kasvaa liian suureksi, ja työkyky heikkenee merkittävästi. (Nummelin 2008, 15–16.)

Westerholm (2007) tutki väitöskirjassaan pienyrittäjien työvalmiuksia. Tuloksissaan hän löysi yrittäjien hyödyntävän positiivista stressiä tehokkaasti. Lisäksi heidän stressinsietokyky on suhteellisen korkea, sillä yrittäjillä kiire aiheuttaa stressin ilmenemisen palkkatyöntekijöitä useammin. Positiivinen stressi auttaa jaksamaan kiireisinä aikoina ja työskentelemään tehokkaammin. Yrittäjille on tärkeää osata kääntää stressi positiiviseksi. Tämä ehkäisee myös työuupumuksen syntyä. Toisaalta stressin jatkuessa ja kroonistuessa sen positiiviset vaikutukset häviävät nopeasti. Kuten Warr (1990) affektiivisen työhyvinvoinnin mallissaan totesi, tulee negatiivisten tuntemusten (stressi ja ahdistus) sekä positiivisten tuntemusten (mukavuus ja innostus) olla tasapainossa, jotta työkyky sekä työhyvinvointi olisivat mahdollisimman hyviä, eikä työuupumusta tai pitkittynyttä stressiä pääsisi syntymään.

4.2.3 *Yrittäjien elintavat*

Yrittäjien yksi merkittävimmistä tekijöistä työssä jaksamiseen on terveys. Mikäli yrittäjän terveys horjuu, samalla kärsii myös yritys sekä toimeentulo. Yksi tärkeimmistä terveyteen vaikuttavista tekijöistä on ravinto. (Mäkelä-Pusa ym. 2011, 17.) Auran (2010) tutkimuksen mukaan yrittäjien ravitsemus on parempi kuin työntekijöiden, mutta heidän liikunnallinen aktiivisuutensa on huomattavasti vähäisempää. Lisäksi koettu työkyky oli matalampi palkansaajiin verrattuna. Etenkin työkykyyn vaikuttivat aikahaasteet, kuten työn ja perheen yhdistäminen ja runsas työ määrä. Myös työn tehokkuus kärsi liian vähäisen levon sekä työpaineiden takia. Tutkimus osoitti, että työn tehokkuus, stressi, työkyky ja terveys korreloivat keskenään. Tästä johtuen yrittäjän olisi tärkeää huolehtia terveydestään ja ylläpitää työkykyä. (Aura 2010, 12, 25–32.)

Työhyvinvointiin vaikuttavat myös elintavat. Hyvä terveys tukee työssä jaksamista, mutta samalla heikko terveys alentaa työkykyä sekä koettua työhyvinvointia. Monilla elintavoilla on suora yhteys terveyteen. Tupakointi, alkoholin käyttö, liikunta sekä ruokailutottumukset vaikuttavat joko positiivisesti tai negatiivisesti terveyteen. Etenkin huonot ruokailutottumukset sekä vähäinen liikunta altistavat monille sairauksille sekä heikolle perusterveydelle. Ihmisen ei välttämättä tarvitse olla todetusti sairas kokeakseen työkyvyn laskua. Esimerkiksi runsas alkoholin käyttö laskee fyysisistä ja psyykkistä kuntoa sekä huonot ruokailutottumukset aiheuttavat väsymystä ja vireystilan laskua. (Gould ym. 2006, 151–152.)

Suomalaisten ravintosuosituksen pohjana ovat pohjoismaiset ravintosuositukset, joita on tutkittu jo monia vuosikymmeniä. Suomalaisten ruokailutottumuksissa on viime vuosikymmeninä menty parempaan suuntaan, mutta edelleen ravintoaineiden saannin suhde on vääristynyt. Suomalaisista yrittäjistä ylipainoisia, painoindeksi yli 25, on naisista 51 % ja miehistä 74 %. (Aura 2010, 19.) Luku ei juuri poikkea koko väestön tilastosta, jossa ylipainoisia naisia on 44 % ja miehistä 60 %. (Tilastokeskus 2012b) Mutta etenkin miesten kohdalla yrittäjät ovat ylipainoisempia koko kansaan verrattuna. (Aura 2010, 19.)

Ravintosuosituksen mukaan suomalaisten tulisi syödä kaksi runsaampaa ateriaa päivässä tai välipalatyypinen useampi ateria. Etenkin välipalojen ravintolaatuun tulee kiinnittää huomiota. Nykyaikana vallalla oleva kiireinen elämäntyyli vaikeuttaa säännöllistä sekä terveellistä ateriarytmiä. Etenkin yrittäjillä, joilla ei ole kiinteitä työaikoja ja työt ovat muutenkin epäsäännöllisiä, ruokailun tärkeys korostuu entisestään. (Suomalaiset ravitsemussuositukset 2005, 39–40.) Säännöllinen ateriarytmi auttaa pysymään kylläisenä ja jaksamaan läpi päivän. Tällöin napostelu ja hillitön syöminen vähenevät. Liian pitkät ateriavälit sekä epäterveellinen ravinto edesauttavat väsymyksen ja uupumisen syntyä. (Leskinen & Hult 2010, 52.)

Työterveyslaitoksen (2000) tutkimuksen mukaan vain harva yrittäjästä harrastaa viikoittain liikuntaa ja jopa 10 % yrittäjistä ei harrasta liikuntaa lainkaan. Yrittäjien ikä ei vaikuttanut liikuntatottumusten määrään, mutta naiset harrastivat selvästi enemmän liikuntaa kuin miehet. Yrittäjät liikkuvat palkansaajiin verrattuna vähemmän. Yrittäjät kokivat tarvitsevansa tukea muuttaakseen elintapojaan ja aloittaakseen esimerkiksi jonkin liikuntaharrastuksen. Myös moni heistä oli valmis aloittamaan liikunnan, kunhan saisi siihen ohjausta. Terveiden ja hyvinvoinninlaitoksen³ teettämän tutkimuksen mukaan koulutus vaikuttaa yksilöiden liikunta-aktiivisuuteen positiivisesti. Korkeakoulutettujen liikkumattomuus oli huomattavasti vähäisempää mitä vain peruskoulun käyneillä. (ATH 2014.) Vain noin 20 % yrittäjästä tupakoi, nuoria tupakoitsijoita oli enemmän kuin iäkkäämpiä. Lisäksi alkoholin käyttö oli melko vähäistä, ja alkoholin ongelmaksi nimesivät noin 15 % yrittäjistä, josta miehet sekä iäkkäämmät yrittäjät olivat selvästi enemmistönä. (Aura 2010, 37.) Alkoholin riskirajat ovat naisilla 16 annosta viikossa sekä miehillä 24 annosta viikossa. (Seppä, Aalto & Kiianmaa 2012.)

4.2.4 *Yrittäjien työterveyshuolto*

Suomen yrittäjien (2013) tekemän tutkimuksen mukaan alle kymmenen hengen yrityksissä noin puolet yrittäjistä oli järjestänyt itselleen työterveyshuollon ja yksinyrittäjistä vain 20 %. Yrittäjän on lain mukaan järjestettävä työterveyshuolto työntekijöilleen, mutta yrittäjälle se on vapaaehtoista. Etenkin yksinyrittäjät ja keskisuurten yrityksen omistajat kokivat, että työterveyshuolto paransi omaa jaksamista. Tutkimuksessa tuli ilmi, että jopa 35 % yrittäjistä ei ollut järjestänyt työterveyshuoltoa itselleen tietämättömyyden takia. Tämä korostui etenkin pienten yrittäjien ja yksinyrittäjien keskuudessa. (Suomen yrittäjät 2013c.) Yksinyrittäjät ovat usein sairaana töissä, etenkin arkipäiviä jätetään harvoin väliin sairauden takia. Tähän saattaa vaikuttaa vahvasti se, että yksinyrittäjän on hankala löytää sijaista omalle työlleen ollessaan sairas. Usein yrittäjän sairastuessa yritystoiminta keskeytyy väliaikaisesti, mikäli yrittäjällä ei ole mahdollista käyttää sijaista sairautensa aikana. Yleisesti sijaisena toimii joko toinen yrittäjä tai perheenjäsen, mikäli yksinyrittäjällä tällainen mahdollisuus on käytössään. Jopa kaksi kolmasosa yksinyrittäjistä on ollut viimeisen vuoden aikana sairaana töissä. (Hyytinen & Ruuskanen 2006, 2; Suomen yrittäjät 2013c.) Auran (2010) tutkimuksessa tuli ilmi, että yrittäjänaiset työskentelevät harvemmin sairaina kuin miehet. Lisäksi tutkimuksesta

³ Terveiden ja hyvinvoinninlaitos on tehnyt ensimmäisen alueellisen terveys- ja hyvinvointitutkimuksen (ATH) vuonna 2012. Tuoreimmat tutkimustulokset ovat syksyllä 2013 kerätystä aineistosta.

selvisi, että terveet, liikuntaa säännöllisesti harrastavat ihmiset ovat harvemmin sairaina, kuin mitä liikuntaa vähän tai ei ollenkaan harrastavat yksilöt ovat.

Siitä huolimatta, että etenkin yksinyrittäjistä melko harvalla on järjestetty työterveydenhuolto, ei ennaltaehkäisyn puutteesta johtuvia sairauksia juuri ole. Yrittäjillä ja palkkatyössä olevilla ei ole eroa yleisessä tai psyykkisessä terveydessä. Yrittäjillä on kuitenkin enemmän väsymyksen oireita, vaikka he eivät omasta mielestään koe työnsä olevan väsyttävämpää tai raskaampaa kuin palkkatyössä olon. Yrittäjien havaittiin kärsivän väsymyksen lisäksi uupumuksesta, mikä pitkittyessä johtaa poissaoloihin työstä. Yrittäjät kokivat myös perheen ja työn konfliktien aiheuttavan heille stressiä ja pahoinvointia. Kun työn ja perheen välinen ajankäyttö on tasapainossa, yrittäjien koettu työhyvinvointi ja jaksaminen lisääntyvät. Kuitenkin naisyrittäjien keskuudessa oman terveydentilan arvioidaan olevan heikompi kuin palkkatyössä olevien ihmisten on. (Mäkelä-Pusa ym. 2011, 14–15.)

4.2.5 Yrittäjien työaika ja eläke

Työaika on yksi yrittäjien työkyvyn riskitekijä. Yrittäjät työskentelevät yleisesti lähes 50 tuntia viikossa. Ilmarisen (2014) tutkimuksen mukaan työantajayrittäjät työskentelevät enemmän kuin yksinyrittäjät. Työtuntimäärän ero on viikossa noin 8 tuntia. Tämä altistaa työuupumukselle, sillä työuupumusta tavataan huomattavasti enemmän yksilöillä, jotka tekevät yli 50 tuntia viikossa töitä. Yrittäjille tavanomaista on olla työsidonnainen ja nimetä työ tärkeimmäksi asiaksi elämässään. Tulee kuitenkin muistaa, mikäli työkykyä halutaan pitää yllä, myös levolle tulee antaa aikaa. (Kaarlela ym. 2011, 7.) Yrittäjät työskentelevät päivittäin noin kaksi tuntia pidempään kuin palkansaajat. Lisäksi nuorten yrittäjien työpäivä on lyhempi kuin vanhempien yrittäjien. (Helsingin sanomat, 25.3.2014.) Yrittäjistä naiset kokevat työkykynsä olevan hieman parempi kuin miehet kokevat oman työkykynsä. Työkyvyn kokemiseen eivät juuri vaikuta yrittäjien ikä. Taustamuuttujista ainoastaan selkeästi esille noussut tekijä oli peruskoulutus, jossa korkeammin koulutetuilla yrittäjillä on parempi työkyky kuin matalasti koulutetuilla yrittäjillä. (Mäkelä-Pusa ym. 2011, 23)

Yrittäjät tekevät pidempää työuraa kuin palkkatyössä olevat. Vain kaksi yrittäjää kymmenestä siirtyy eläkkeelle työeläkeiässä 63-vuotiaana. Suurimpia syitä ennaikaiselle eläkkeelle jäämiseen ovat tuki- ja liikuntaelimestön sekä verenkiertoelimestön sairaudet. Myös mielenterveyshäiriöt aikaistavat yrittäjien eläkeikää. Etenkin verenkiertoelimestön sekä tuki- ja liikuntaelimestön sairauksia voitaisiin ennaltaehkäistä huolehtimalla työterveydestä sekä oikeanlaisen ravinnon saamisesta. (Kaarlela ym. 2011, 7.)

Yrittäjille kuuluu pakollinen yrittäjien eläkelaki, YEL, joka kattaa eläkkeelle jäämisen työkyvyttömyydestä tai iäkkyyydestä johtuen. Se on lakisääteinen, kuten palkansaaji-

en eläkemaksu, mutta yrittäjä pystyy jonkin verran vaikuttamaan maksamaansa summaan ja näin samalla siihen kuinka paljon eläkettä tulevaisuudessa saa. YEL karttuu kun yrittäjä täyttää tietyt ehdot, yrittäjä on iältään 18–67 -vuotias ja työskentely ei tapahdu virka- tai työsuhteessa. Yrittäjäeläkkeen määrään vaikuttavat työtulo ja ikään sidottu karttumisprosentti. YEL koostuu työtulosta, jonka yrittäjä itselleen määrittää. Työtulon on oltava suuruudeltaan samanlainen, mitä yrittäjä maksaisi palkkaa ulkopuoliselle samaa työtä tekeväälle henkilölle. Kuitenkin juuri tämän työtulon kautta yrittäjällä on mahdollisuus vaikuttaa eläkkeeseensä. Yrittäjä voi määrittää maksun matalaksi, jolloin hän välttyy hetkellisesti suurilta maksuilta, mutta tulee sairastuessaan tai viimeistään eläköityessään mahdollisesti huomaamaan matalan YEL -maksun eläketurvamaksussaan. YEL vaikuttaa yrittäjän sairastuessa myös sairauspäivärahaan ja muihin perusetuuksiin. (Työeläke.fi 2013; Suomen yrittäjät 2013b.)

4.2.6 Yrittäjien palautuminen työstä

Ihminen joka huolehtii itsestään, palautuu nopeammin työn aiheuttamasta rasituksesta sekä pystyy käyttämään levon paremmin hyödyksi. Itsestään huolehtiminen on sitä, että syö hyvin ja terveellisesti, liikkuu riittävästi, rentoutuu ja nukkuu tarpeeksi sekä harrastaa itselleen mieluisia asioita. Itsensä palkitseminen ja työstä irtautuminen on tärkeää, jotta työ ei ala kyllästyttämään. Hyvinvoiva yksilö tunnistaa helpommin työkyvyn laskun oireet ja osaa puuttua uupumiseen riittävän ajoissa. Vaihtelun ja virkistymisen suominen auttaa jaksamaan työssä. (Nummelin 2008, 92–93.)

Unen tarve on yksilöllistä, mutta keksimäärin ihminen tarvitsee noin 7–9 tuntia yössä unta, jotta toimintakyky pysyy optimaalisena ja aivot saavat tarvitsevansa levon. Uni edistää myös liikeratojen kehittymistä sekä uusien asioiden oppimista. Jo pieni päivittäinen univaje johtaa toimintakyvyn laskuun sekä ärtyneisyyteen. Unen puutteessa aivojen työmuisti ei kykene toimimaan tehokkaasti ja näin ollen yksilön päättelykyky heikenee ja reagointi hidastuu. Lisäksi pitkittynyt univaje heikentää aineenvaihduntaa ja altistaa kakkostyyppin diabetekselle. (Mutanen 2006.)

Uni ja riittävä lepo auttavat yrittäjää jaksamaan pitkiä työpäiviä. Levon lisäksi erilaiset tekijät, jotka auttavat yksilöä palautumaan arjen rasituksesta, ovat palautumisen kannalta tärkeitä. Palautumiskeinot voivat olla joko henkisiä tai fyysisiä. Jos palautuminen ja lepo eivät ole riittäviä tai ne jostain syystä estyvät, yksilö joutuu ponnistelemaan entistä enemmän selviytyäkseen työstä sekä arjesta. Kasaantuva taakka aiheuttaa stressiä, väsymystä sekä univaikeuksia. Unen tärkeimpiä tehtäviä ovat fyysinen lepo aivoille sekä lihaksille, muistitoimintojen säilyminen, oppimisen edistäminen, psyykinen lepo ja palautuminen, sekä vastustuskyvyn ylläpitäminen. (Leskinen & Hult 2010, 58–59.) Stressin yksi tärkeimmistä parannuskeinoista on riittävä uni. Pitkittynyt stressi heiken-

tää unen laatua ja usein haittaa nukkumista. Stressin kroonistuessa sitä ylläpitävien molekyylien määrä kehossa säilyy suurena, jolloin unta edistävien molekyylien synty häiriintyy ja unen määrä jää vähäiseksi. Tämän takia unen laadun parantaminen sekä unelle annettu aika on tärkeää, jotta yksilö paranee stressistä. (Paunio & Porkka-Heiskanen 2008, 696.)

Yrittäjille on tärkeää, että he pystyvät jättämään työajatukset taka-alalle vapaa-aikanaan. Vastuut ja stressi seuraavat helposti myös kotiin ja esimerkiksi sähköpostia luetaan tai puhelimeen vastataan työasioissa myös kotona. Yrittäjän saattaa olla vaikea jättää töitä yrityksestä lähtiessään ja näin ollen palautuminen heikentyy, mikäli töitä mietitään jatkuvasti. (Alstete 2008, 589.)

4.2.7 Sosiaalisten suhteiden ja perheen vaikutus jaksamiseen

Työ ja perhe ovat jatkuvassa vuorovaikutuksessa toistensa kanssa. Harva ihmisistä pystyy pitämään perhe-elämänsä pois töistä tai päinvastoin. Työn ja perheen suhde nähdään kaksisuuntaisena vuorovaikutussuhteena, jossa positiiviset ja negatiiviset asiat vaikuttavat sekä kotona että työssä. Perheestä työhön liikkuvien positiivisten asioiden on todettu parantavat sekä työ- että perhehyvinvointia. Perheessä olevat ongelmat voivat vaikuttaa työssä jaksamiseen ja aiheuttaa esimerkiksi masentuneisuutta ja fyysisen terveyden heikkenemistä. Samalla perheessä tapahtuvat positiiviset asiat kuitenkin vaikuttavat työelämään positiivisesti, jopa vahvemmin kuin mitä työssä koetut positiiviset asiat perhe-elämään. (Hakanen 2005, 106–108.) Työssä olevat ongelmat siirtyvät helposti perhe-elämään. Suuret, tunteita mullistavat tapahtumat vaikuttavat molemmissa elämänalueissa, esimerkiksi avioeron tai konkurssin sattuessa. Myös positiiviset asiat vaikuttavat työssä jaksamiseen ja perheen välisiin suhteisiin, huolimatta siitä liittyvätkö ne työhön vai perheeseen. Tällöin työn ja perheen välillä on niin sanottu siirrännäisvaikutus, jolloin koetut tuntemukset, niin positiiviset kuin negatiivisetkin, siirtyvät molempiin suuntiin. (Kwan ym. 2012, 180)

Hyytisen ja Ruuskasen (2006) tekemän tutkimuksen mukaan yrittäjät tekevät pidempiä päiviä arkisin ja lisäksi he työskentelevät usein myös viikonloppuisin. Täten yrittäjillä on vapaa-aikaa käytettävänä vähemmän kuin palkansaajilla. Vapaa-ajan vähyys korostaa työssä jaksamisen merkitystä ja palautumista. Myös perheen tuen yrittäjyyteen tulee olla kunnossa, jotta työ ja perhe eivät kohtaa konflikteja ajankäytön suhteen. Toisaalta yrittäjät pystyvät työskentelemään joustavammin niin sanotun normaalin työajan ulkopuolella ja työtehtäviä valitsemalla myös kotoa käsin. Joustavuus mahdollistaa myös tehokkaamman työajan käytön, jolloin työhön käytetty aika on tuottavaa. Tähän tulokseen tulivat myös Arenius ja Kovalainen (2006) tutkiessaan yksinyrittäjinä toimivia naisia. Yrittäjyys tarjoaa naisille joustavuutta yhdistää perhe sekä työ eri tavalla mitä

palkkatyössä olevalla ihmiselle on mahdollisuus järjestää. Lisäksi Nielsen ja Kjeldesn (2000) ovat tulleet tutkimuksessaan samanlaisiin tuloksiin. Heidän tutkimuksen mukaan naisten motivaatio ryhtyä yrittäjäksi on usein työn ja perhe-elämän välisen harmonian saavuttaminen. Miehet puolestaan hakevat yrittäjyydeltä taloudellista voittoa ja heillä on useimmiten halu kasvattaa yritystoimintaansa nopeasti. Toki tulee muistaa, että myös naiset haluavat yrityksensä menestyvän ja vastaavasti miehet haluavat viettää aikaa perheen parissa.

Työ vie yrittäjillä suuren osan päivittäisestä valveillaoloajasta, joten on tärkeää että perheelle ja ystäville jää aikaa. Hyvät ystävyysuhteet tai parisuhde voivat auttaa yksilöä pysymään terveenä työstä johtuvan stressin ja väsymyksen keskellä. Mikäli työ vie liikaa aikaa perheeltä sekä muilta sosiaalisilta suhteilta, aiheuttaa se stressiä sekä paineita. (Rantanen & Kinnunen 2005, 234.) Työn ja perheen välillä olevat liikkuvat voimavarat liittyvät Hakasen (2011) mukaan taitoihin, myönteisiin tunteisiin sekä yksilöllisiin voimavaroihin. Kodin ja työn voimavarat auttavat jaksamaan, ja työn imun sekä parisuhdetyytyväisyyden on todettu olevan yhteydessä toisiinsa. Työn ja perhe-elämän vuorovaikutuksessa liikkuvat sekä positiiviset että negatiiviset vuorovaikutus tekijät. (Hakanen 2011, 129–132.)

Kaarlelan ym. (2001) eräs tutkimustulos oli, että yrittäjät laittavat työnsä useimmiten tärkeimmälle sijalle elämässään. Yrittäjät ovat hyvin työkeskeisiä ja suoriutuminen yrittäjänä on heille tärkeää. Yrittäjien elämää hallitsee vahvasti yrittäjyys ja siihen liittyvät erilaiset hankkeet. Kysyttäessä yrittäjien onnistumisen kohtia elämässä, 87 % vastaajista ilmoitti oman yrityksen ensimmäisenä. Perhe tuli toisena, mutta se oli saanut vastauksia huomattavasti vähemmän. Puolet yrittäjistä mainitsi perheen tärkeäksi saavutukseksi. Usein vahvan suoriutumistarpeen omaavilla ihmisillä sosiaalinen suoriutuminen onkin vähäisempää, sillä ajankäytöllisistä syistä ei ehditä panostamaan molempiin. Siitä huolimatta, että perhe tulee yrityksen jälkeen onnistumisen kohdissa toisena, yrittäjät pitävät perhettä tai ystäviä tärkeänä sosiaalisena tukipilarina ja voimaa antavana tekijänä. Näiden vastausten väliltä voidaan löytää ristiriitaisuutta, sillä vaikka perheen ja ystävien sosiaalinen tuki ja voimaannuttava rooli tiedostetaan, heille annetaan melko vähän aikaa ja suhteisiin ei välttämättä panosteta riittävästi. Kuitenkin on todettu, että etenkin yksinyrittäjä naiset ajoittavat työnsä usein sellaisiin aikoihin kun lapset ovat päivähoitossa tai puoliso kotona lasten kanssa. (Kaarlela ym. 2001, 103–104.)

Yksinyrittäjät kokevat kotiasioiden haittaavan työelämää sekä tuntevat olevansa ylikuormittuneita koti- sekä työasioiden vuoksi, huomattavasti useammin mitä työnantajayrittäjät. (Palmgren ym. 2010, 55.) Yrittäjyyteen liittyvä suuri työmäärä ei useinkaan ole yrittäjille taakaksi, ellei siihen samalla liity menettämisen tunne jostain toisesta asiasta, kuten perheen kanssa käytetystä ajasta. (Mäkelä-Pusa ym. 2011, 15.)

Sosiaaliset siteet, kuten hyvät välit perheen sisällä sekä vahvat sidokset sidoksumpaneihin sekä muihin yrittäjiin, vähentävät koettuja negatiivisia tuntemuksia taloudelli-

sesti vaikeina aikoina. Sosiaaliset siteet ovat tällöin niin kutsuttuja puskureita, jotka pitävät negatiiviset tunteet loitolla, tai ainakin vähentävät niitä merkittävästi. Sosiaalinen tuki voi olla rakenteellista tai toiminnallista. Rakenteellinen tuki jakaa informaatiota sekä resursseja, kun taas toiminnallinen tuki rohkaisee sekä tukee ja keskustelee tunteista ja ideoista. Etenkin yrityksen kautta solmitut suhteet, ovat tärkeitä taloudellisesti vaikeissa tilanteissa. (Pollack, Vanepps & Hayes 2012.) Sosiaalisten suhteiden on todettu olevan tärkeä osa yrittäjyyttä, sekä työhön liittyvissä asioissa että vapaa-ajalla. (Vesala 1996, 44–46.)

Sosiaaliset suhteet ovat joka tavalla tärkeitä ihmiselle. Ne ylläpitävät terveyttä ja ennalta ehkäisee monia psyykkisiä sairauksia. Lisäksi sosiaalinen kanssakäyminen estää sekä vähentää stressiä. Yrittäjillä erilaiset sosiaaliset verkostot pystyvät tukemaan elämän erilaisissa tilanteissa. Yrittäjäverkostot antavat tukea, neuvoja tai vinkkejä yrittäjänä toimimiseen ja lähipiiri ymmärtää sekä antaa voimaa kiireessä jaksamiseen. Sosiaalisesti eristäytyvillä ihmisillä on todettu ennaikaisia kuolemia sekä psyykkisiä sairauksia huomattavasti enemmän, kuin mitä sosiaalisesti aktiivisilla ihmisillä. Hyvillä sosiaalisilla suhteilla todettiin tutkimuksessa (Holt-Lunstad, Smith & Layton 2010) olevan lähes samanlaiset vaikutukset kuin tupakanpolton lopettamisella.

Myös Leskinen ja Hult (2010) ovat tutkineet yksinyrittäjien sosiaalisia suhteita ja verkostoja, ja löysi vertaistuen ja keskustelun auttavan naisyksinyrittäjien arkea. Etenkin naisilla korostuu perheen ja työn yhteensovittamisen haasteet ja sosiaalisten suhteiden apu, jolloin tuki merkitsee entistä enemmän. Verkostoituminen lisää yhteistyötä, luo uusia kumppanuuksia ja toimintatapoja sekä kehittää jo olemassa olevia. Tutkimustuloksissa tuli ilmi yksinyrittäjien arvostavan sosiaalisia verkostoja ja he olivat havainneet sosiaalisten suhteiden hyvinvointia ja jaksamista tukevan vaikutuksen. Sosiaalisten suhteiden laiminlyönti ja syyllisyyden tunteet vanhemmuuden sekä parisuhteen hoitamattomuudesta vaikuttavat osittain myös työuupumisen syntyyn. (Hakanen 2005, 110.)

4.2.8 Yrittäjien tulojen vaikutus hyvinvointiin

Yrittäjien epävarmuus on erilaista suurempaa kuin työntekijä -asemassa olevilla henkilöillä. Tämä johtuu usein yrittäjien suuremmista riskeistä. Palkkaa tulee, mikäli yritys menestyy ja yrittäjien henkilökohtainen talous on riippuvainen yrityksen menestyksestä. Myös yrittäjän terveys ja terveydentila heijastuvat vahvemmin tulotasoon kuin palkkatyössä olevalla. (Poutvaara & Panula 2004 2–3, 22; Johansson 2000, 52; Carter 2011, 39.)

Hyvinvoinnin taloudellista puolta voidaan tarkastella materialistisen sekä henkisen hyvinvoinnin kautta. Etenkin henkinen hyvinvointi on hyvin kokemusperäistä ja opittua. Hyvinvointiin on etsitty yhtä, kattavaa mittaria, mutta yhdellä mittarilla on hyvin vaikea

saada todellista tietoa ihmisten hyvinvoinnista. Tällä hetkellä kaksi yleisesti käytettyä mittaria ovat: ISEW, kestävän taloudellisen hyvinvoinnin indeksi sekä GPI, aidon kehityksen indikaattori, joka pyrkii ottamaan huomioon myös yksityisen tulojaon ja kuluksen sekä talouskasvun kestävyden. Nämä mittarit pyrkivät ottamaan huomioon yksilön hyvinvointiin vaikuttavat tekijät. (Hoffren, Lemmetyinen & Pitkä 2010, 13–14.)

Scarpellon ja Carraherin (2008) tutkimuksen mukaan yrittäjien palkkatyytyväisyys on melko korkea. Heidän arvioidessaan omaa palkkausjärjestelmäänsä ja palkkaa ulkoisen pääoman, yrittäjän pääoman sekä sisäisen työn oikeudenmukaisuuden suhteen, tyytyväisyys suhteessa palkkaan oli hyvä. Osalla yrittäjistä tulot kuitenkin vaihtelevat ja näin ollen tyytyväisyys ei ole stabiili. (Kautonen, Hytti, Bögenhold & Heinonen 2012, 427.) Kuitenkin jotkut tutkimukset osoittavat että yksinyrittäjien palkka on korkeampi kuin yrittäjien yleisesti. Tulokset kuitenkin vaihtelevat runsaasti riippuen tutkimuksesta ja yleisesti todetaan, että yksinyrittäjien palkkataso on matalampi kuin palkkatyössä olevien. (Blanchflower 2004, Carter 2011, 41.)

Yrityksen taloudellinen tilanne vaikuttaa vahvasti yrittäjän hyvinvointiin ja koettuun stressiin. Taloudellinen epävarmuus aiheuttaa avuttomuuden sekä toivottomuuden tunnetta ja heikentää yleisesti elämänlaatua. Myös lyhyemmällä aikavälillä olevat suuret taloudelliset vaikeudet laskevat työkykyä. Usein vaikeina aikoina yrittäjät joutuvat tekemään vaikeita päätöksiä strategian, kustannusten tai työvoiman suhteen säästöjen saamiseksi. Kun taloudellinen epävarmuus jatkuu pidempään, saattaa se aiheuttaa sitoutumattomuutta yritykseen sekä epävarmuutta omasta ammattitaidosta. Näin tapahtuu etenkin, mikäli yrittäjä kokee pitkällä aikavälillä toivottomuutta, eikä stressi ole missään vaiheessa niin sanottua positiivista stressiä. (Pollack ym. 2012.) Keski-ikäiset ja sitä vanhemmat kokevat taloudellisten vaikeuksien alentavan työkykyä voimakkaammin kuin nuoret vastaavassa tilanteessa. Työkyvyn heikkeneminen vaikuttaa negatiivisesti myös yleiseen hyvinvointiin ja jaksamiseen. Tästä johtuen taloudellisten vaikeuksien jatkuessa yksilöllä on vaara menettää työkykyään merkittävästi ja täten vaikeuttaa myös työkyvyn lisääntymiseen. (Gould ym. 2006, 233, 235.)

Carterin (2011) tekemässä tutkimuksessa selvitettiin yrittäjien ja etenkin yksinyrittäjien terveyttä sekä taloutta ja näiden vaikutusta toisiinsa. Tutkimuksessa tuli ilmi, että vaikka yrittäjät arvostavat itsenäisyyttä ja itsemääräämisoikeuttaan, myös palkalla on merkitystä tietyissä elämän vaiheissa. Yksinyrittäjät ovat yksin vastuussa sekä yrityksen että henkilökohtaisen talouden hyvinvoinnista. Tämä vaikuttaa vahvasti yrittäjien stressin määrään, etenkin jos yrityksellä menee huonommin.

Vuonna 2011 yrittäjät tienasivat keskimäärin vuodessa 45 061 €. Tulot eivät jakaudu tasaisesti yrittäjien kesken, sillä noin viidenneksellä yrittäjistä tulot jäivät alle 15 000 euron. Näistä yrittäjistä suurin osa toimii sivu- tai osa-aikaisena yrittäjänä. Keskipalkan tienasi noin kaksi kolmesta yrittäjästä ja yli 55 000 euroa tienasi viidennes. Verrattaessa palkansaajiin, keskimääräinen palkka oli 32 798 euroa. Yrittäjien tulot olivat noin 37 %

korkeammat kuin palkansaajilla. He kuitenkin tekevät huomattavasti pidempää päivää kuin palkansaajat, joten luvut eivät ole suoraan vertailukelpoiset. Lisäksi yrittäjien tulojakauma on suuri, sekä pieni- että suurituloisia on enemmän kuin palkansaajissa. (Suomen yrittäjät 2013b.) Yksinyrittäjien tulojakauma on suhteellisen lähellä palkansaajien tulojakaumaa, sillä erotuksella, että alemmissä tuloluokissa on suhteessa enemmän yksinyrittäjiä kuin palkansaajia. Jopa puolet yksinyrittäjistä ansaitsee henkilökohtaisina tuloina alle 2000 euroa kuukaudessa. Täten melko suuri osa yksinyrittäjistä, jotka ottavat yrittämisen sekä itsensä työllistämisen riskin, yrittäjänä toimiminen ei korreloidu palkkaan. (Suomen yrittäjät 2012c.)

Suomessa pienituloisten osuus väestöstä on noin 13 % ja luku on pysynyt samassa vuodesta 2006 lähtien. Pienituloisten määrä on vuosittain noin 700 000 henkeä. Yksinyrittäjistä lähes 40 % tienaa bruttotuloina alle 2000 € kuukaudessa ja 18,3 % alle köyhyysrajan, joka on alle 1140 € kuukaudessa. Matalapalkkaisten määrät olivat laskeutuneet 1990-luvulta kaikissa muissa yrittäjäluokissa, paitsi yksinyrittäjillä. Vertailuksi työnantajayrittäjistä vain kaksi prosenttia oli pienituloisia vuonna 2009. Samalla työnantajayrittäjillä on korkein tulotaso yrittäjien keskinäisessä vertailussa. Pienituloisista yrittäjistä yli 60 % on yksinyrittäjiä. (Okkonen 2011, Suomen yrittäjät 2013c.)

Alueellisen terveys- ja hyvinvointi -tutkimuksen (2014) mukaan Suomessa on rahan puutteen vuoksi tinkinyt ruuasta, lääkkeitä ja lääkärissä käynnistä joka viides. Koulutuksen on todettu vaikuttavan tulotasoon, ja matalasti koulutetut ovat useammin matalapalkkaisia kuin korkeakoulun käyneet ihmiset. Tämän lisäksi yli 30 % suomalaista on ollut huolissaan toimeentulonsa riittämisestä pakollisiin menoihin ennen seuraavan palkan tuloa.

4.3 Yhteenveto yrittäjien hyvinvoinnista

Yrittäjien työ on hektistä ja sitä värittää kiire sekä pitkät työpäivät sekä viikot. Fyysinen ja psyykinen hyvinvointi, sosiaaliset suhteet sekä talous vaikuttavat kaikki yrittäjän kokonaisvaltaiseen jaksamiseen sekä yrityksen tulokseen. Työkyky on oleellisessa osassa sekä psyykkisen että fyysisen hyvinvoinnin rakentumisessa. Työkykyyn liitetään myös sosiaaliset suhteet, kuten perhe, ystävät sekä työn kautta tulevat verkostot. Lisäksi työkykyä tukee muun muassa osaava itsensä johtaminen, riittävä ammatillinen osaaminen, sopivan haasteellinen työ, terveyttä unohtamatta Sosiaaliset suhteet ja hyvä tukiverkko ovat kiireen ja stressin keskellä arjen pelastajia. Perheen ja työn sekä työn ja perheen välillä saattaa tulla erilaisia konflikteja esimerkiksi ajankäytön suhteen. Tällaiset konfliktit on hyvä tiedostaa ajoissa ja miettiä ajankäyttöä sekä vapaa-ajan riittämistä. Etenkin naiset ja yksinyrittäjät kokevat työn ja perheen konfliktoivan ajoittain keskenään. Tutkimuksissa on osoitettu hyvien sosiaalisten suhteiden estävän stressiä sekä

sairauksia. Lisäksi optimistinen ajattelutapa auttaa yritystä menestymään ja näin ollen optimismi välillisesti vaikuttaa myös työhyvinvointiin positiivisesti. Yrittäjien omalla vastuulla on työkyvystä huolehtiminen ja sairauksien ennaltaehkäisy, sillä he eivät kuulu lakisääteisen työterveyshuollon piiriin. (ks. esim. Kaarlela ym. 2001; Ilmarinen 2006; Kwan ym. 2012.)

Yrittäjien panos työllistäjänä on merkittävä, joten olisi tärkeää että yrittäjät myös voivat hyvin. Yrittäjät kokevat kuitenkin yleisesti parempaa työhyvinvointia ja jaksavat työssään paremmin kuin palkkatyössä olevat, vaikka heidän viikkotyöaika on keskimäärin pidempi. Yrittäjät arvostavat vapautta, vastuuta sekä itsenäisyyttä ja näiden kautta tulevaa itsensä toteuttamista. Yrittäjien velvollisuus ja vastuu ottaa riskejä on sekä työtä eteenpäin vievä että ajoittain myös stressaava asia. Pitkistä työpäivistä johtuen, olisi tärkeää antaa aikaa myös työstä palautumiselle ja levolle. Tällöin yksilö pysyy virkeänä sekä suoriutuu tehtävistään paremmin. (Kaarlela ym. 2001; Euroopan komissio 2003; Nummelin 2008.)

Yrityksen taloudellinen tila heijastuu suorasti yrittäjän taloudelliseen tilaan etenkin yksinyrittäjien kohdalla. Heidän tulonsa ovat usein korreloivia yrityksen talouteen ja osa yksinyrittäjistä elää ainakin hetkittäin pienituloisena. Tämä lisää stressiä ja epävarmuuden tunnetta ja etenkin pitkään jatkuessa aiheuttaa alentavasti työkykyyn. (Ilmarinen 2006; Suomen yrittäjät 2013a.)

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tässä luvussa esitellään tutkielman empiirinen osuus, jonka avulla on tarkoitus löytää vastaukset tutkimuskysymyksiin. Empiria toteutettiin kyselylomakkeen tuloksia analysoiden. Tutkimuksessa selvitettiin satakuntalaisten yrittäjien työhyvinvoinnin tilaa sekä hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Kyselylomakkeessa kysyttiin kysymyksiä liittyen työhyvinvointiin, hyvinvointiin sekä ammatilliseen osaamiseen ja työkykyyn. Lisäksi käydään läpi tutkimuksen validiteetti sekä reliabiliteetti sekä metodologiset valinnat.

5.1 Metodologiset valinnat

Tieteellinen tutkimus on luokiteltu kolmeen vakiintuneeseen tutkimusstrategiaan: kokeelliseen tutkimukseen, kvalitatiiviseen sekä kvantitatiiviseen tutkimukseen. Tämä tutkimus edustaa kvantitatiivista tutkimusta, tarkemmin sanottuna survey-tutkimusta. Tällöin tutkimusmateriaali kerätään standardoidusti ja koehenkilöt muodostavat otoksen tai perusjoukon. Survey-tutkimuksessa pyritään kuvailemaan valitsevaa tilaa tai olosuhteita. (Hirsjärvi ym. 2000, 180.)

Kvantitatiivinen tutkimus saa sekä mielipiteitä puolesta että vastaan. Sen etuina pidetään mahdollisuutta kerätä laaja tutkimusaineisto ja se mahdollistaa monien asioiden kysymisen tutkittavalta henkilöltä. Kvantitatiivinen tutkimus on myös tehokas, se säästää tutkijan aikaa sekä vaivannäköä verrattuna haastatteluiden tekemiseen. Etuina on myös tutkimustulosten analysointi sekä raportointi. Kritiikkinä kuitenkin pidetään aineiston pintapuoleisuutta sekä teoreettista vaatimattomuutta. Kvantitatiivinen tutkimus hyödyntää määrällisyyttä, määrien jakautumia, muutoksia ja eroja. Niiden avulla kuvataan ja tutkitaan ilmiöitä sekä niissä havaittuja yhteyksiä ja vaikutussuhteita. Tutkimustulokset saadaan analysoimalla empiriaa tilastollisesti, usein matemaattisesti mallintamalla jotakin ohjelmaa apuna käyttäen. (Hirsjärvi ym. 2000, 182–185; Ronkainen Pehkonen, Lidblom-Ylänne & Paavilainen 2011, 84.) Kyselylomakkeen huonoina puolina pidetään sitä, että ei voida tarkkaan sanoa, kuinka vakavasti vastaajat ovat suhtautuneet kysymyksiin ja ovatko he vastanneet kysymyksiin rehellisesti. Kyselylomakkeessa olevien kysymysten tulee olla yksiselitteisiä ja vastausvaihtoehtojen sellaisia, että vastaajan ei tarvitse arvuutella, mitä kysymyksellä tai vastausvaihtoehdoilla tarkoitetaan. (Ronkainen ym. 2011, 86.)

Tieteenfilosofiset ongelmat kuuluvat sekä teoreettiseen että empiiriseen tutkimukseen. Kuitenkin nämä tutkimustavat eroavat toisistaan. Empiirinen tutkimus on havainnoivaa ja siihen kuuluu aineiston keruu. Se on usein myös käytännönläheistä. (Hirsjärvi ym. 2000, 172; Heikkilä 2004, 13, 17.). Tilastollisten menetelmien avulla pyritään löy-

tämään aineistosta säännönmukaisuuksia sekä satunnaisia tekijöitä, ilmiöitä yhdistäviä sekä erottavia tekijöitä. (Hirsjärvi ym 2000, 21; Metsämuuronen 2009, 39.)

5.2 Aineiston keruu ja analysointi

Tämä tutkimus voidaan täsmentää empiiriseksi positivismiksi. Empiirinen tutkimus voi olla joko positivismia, hermeneuttista tai fenomenologista tiedesuuntaa edustava. Kaksi jälkimmäistä liitetään usein kvalitatiiviseen tutkimukseen. (Hirsjärvi ym. 2000, 117.) Positivismilla tarkoitetaan tutkimuksessa objektiivisuutta sekä toistettavuutta. Positivismissä tieteessä tutkija on objektiivinen tarkkailija ja saadut tulokset ovat tutkijalle toisuus. Lisäksi tulokset ovat toistettavissa. (Metsämuuronen 2009, 217.) Vaikka tutkimukset jaotellaan usein kvalitatiiviseen ja kvantitatiiviseen, voidaan empirian keruussa yhdistää molempia tapoja. Tällöin molempien etuudet tulevat esille. (Hirsjärvi ym. 2000, 215; Ronkainen ym. 2011, 90.) Kahden tai useamman eri menetelmä käyttö lisää tutkimuksen triangulaatiota. Triangulaatiossa käsitellään asiaa monesta eri suunnasta. Tällöin tutkimuksesta saatu tieto on varmempaa ja tiedon oikeellisuus on varmempaa sekä ymmärrys aiheesta lisääntyy. (Metsämuuronen 2009, 115.)

Tutkimuskohteena olivat satakuntalaiset yrittäjät, jotka kuuluvat Satakunnan yrittäjiin. Kysely tehtiin otantana Satakunnan yrittäjien yrittäjätietokannasta, jossa on yli 5000 henkeä. Tutkimukseen otettiin mukaan yrittäjät joilla oli jätettynä sähköpostiosoite yhteystietoihin. Tällaisia yrittäjiä rekisterissä oli kyselylomaketta lähettäessä 3296. Sähköpostinsa jättäneitä yrittäjiä ei lähdetty karsimaan, joten näitä yrittäjiä käsiteltiin kokonaisotoksensa. Näiden vastanneet yrittäjät muodostivat tutkimuksen otoksen. Satakunnan Yrittäjät on paikallisyhdistys, joka kuuluu Suomen Yrittäjiin, jossa on yli 90 000 jäsenyritystä. (Satakunnan yrittäjät 2013.) Kyselylomakkeella tavoitettiin tutkimuksen perusjoukkoa. Aikaisemmin yrittäjäkyselyiden vastausprosentti Satakunnan yrittäjillä on ollut melko matala. Tämän kaltaista hyvinvointikyselyä ei Satakunnan yrittäjien jäsenille ole aikaisemmin tehty.

Kysely suoritettiin sähköisesti Digium-ohjelmaa apuna käyttäen. Strukturoidussa kyselylomakkeessa oli alkuun taustatietoja kartoittavia kysymyksiä, joilla selvitettiin muun muassa vastaajan sukupuolta, ikää, koulutusta, yritysmuotoa sekä sitä onko yrittäjä yksinyrittäjä vai työnantajayrittäjä. Itse hyvinvointi ja työhyvinvointi kysymykset esitettiin joko monivalinta- tai kyllä ei tyyppisinä kysymyksinä. Mikäli kysymyksen asettelu salli, käytettiin viisi portaista Likertin-asteikkoa. Monivalintakysymykset toteutettiin joko järjestysasteikko tai laatueroasteikkollisina kysymyksinä. Kyselylomakkeessa oli myös muutama avoin kysymys, jotka täydensivät suljettuja kysymyksiä keräten tarkempaa tietoa kysytystä asiasta. (Metsämuuronen 2009, 68–69.)

Ennen kyselyn lähettämistä se annettiin testattavaksi sekä kommentoitavaksi muutamille YTYä yksinyrittämiseen! -projektiin osallistuneille yrittäjille. Kyselylomaketta muokattiin vielä heidän kommenttiansa perusteella, jotta kysymysten oikein ymmärtäminen olisi mahdollisimman suurta. Kaikkien kyselyyn vastanneiden kesken arvottiin hemmottelulahjakortti Yyterin kylpylähotelliin.

Yrittäjien suuresta määrästä johtuen aineisto lähetettiin sähköisesti kaikille yrittäjille, jotka olivat antaneet sähköpostinsa Satakunnan yrittäjien jäsenrekisteriin. Tutkimuskysely lähetettiin jäsenrekisterissä oleville yrittäjille 20.1.2014 ja kysely oli avoinna kaksi viikkoa. Kyselylomake lähetettiin kaikkiaan 3296 henkilölle ja vastauksia saatiin takaisin määräaikaan mennessä 703. Ensimmäisen viikon jälkeen yrittäjille lähetettiin sähköpostitse muistutusviesti kyselystä. Tällä haluttiin varmistaa kyselyn mahdollisimman suuri vastausprosentti. Muistutusviestin jälkeen kyselyyn saatiin vielä 189 vastausta. Kyselylomake tehtiin teknisesti niin, että jokaisen oli mahdollista vastata kyselyyn vain kerran. Tämä esti väärityneiden vastausten syntymisen. Vastausprosentiksi muodostui 18, hyväksytyjen vastausten määrän ollessa 594. Vastauksia saatiin tasaisesti sekä yksinyrittäjiltä että työnantajayrittäjiltä. Myös sukupuolijakauma jakaantui tasaisesti vastaajien kesken. Joten vaikka vastausprosentti oli matala, määrällisesti vastauksia saatiin runsaasti ja vastauksista saatu otos on kattava ja tasapainoinen.

Etenkin sähköisesti ja postitse tehdyissä kyselyissä kato on usein melko suuri. Useimmiten postitse tai sähköisesti lähetettyjen kyselylomakkeiden vastausprosentti on 30–40 % lähetettyjen kyselyiden määrästä. Vastausprosentti pysyy matalana, sillä vastaaminen on helppo ohittaa. Myös väärinymmärrysten mahdollisuus vähentää käytettäviä vastauksia. (Hirsjärvi ym. 2000, 183–184.) Kyselylomakkeen oli avannut ja aloittanut vastaamaan 703 henkilöä. Osa näistä henkilöistä oli vastannut vain muutama kysymykseen ja jättänyt kyselyn sen jälkeen kesken. Näin ollen kadoksi muodostui 105 henkilöä, eli 16 %. Analysoinnin ulkopuolelle jätettiin vastaukset, jotka olivat täytetty vain tutkimuksen alkupuolelta tai vain harvoin kysymyksiin oli vastattu. Nämä vastaukset olisivat analysoinnissa saattaneet vääristää tutkimustuloksia. Tutkimukseen otettiin mukaan vastaukset, joissa vastaamatta oli jätetty vain muutama kysymykseen.

Katoprosenttia olisi mahdollisesti saatu matalammaksi, mikäli kyselylomake olisi ollut lyhyempi. Nyt kysymysten määrästä johtuen osa yrittäjistä on saattanut jättää vastaamisen kesken todetessaan kysymyksiä olevan liikaa, ajankäytön liian suurta tai oman kiinnostuksen liian vähäistä. Kuitenkin sekä toimeksiantaja Develooppi Oy että Satakunnan yrittäjät olivat positiivisesti yllättyneitä näinkin suuresta vastausmäärästä, joten vastausprosentti olisi voinut Satakunnan yrittäjien aikaisempien kokemusten perusteella heidän tekemistään jäsenkyselyistä olla myös matalampi.

Kyselyn vastauksien analysointi tehtiin SPSS 22 – ohjelman avulla. Analysoinnissa käytettiin apuna prosenttiarvoja, keskihajontaa, ristiintaulukointia, faktorianalyysia, frekvenssijakaumaa sekä korrelaatiota. Tutkimuksessa käytettiin Pearsonin korrelaatio-

ta, joka on merkitty tuloksiin r. Ristiintaulukoinnissa selvitettiin vastausten vaihtelua eri muuttujien välillä, sekä tutkittiin muuttujien sisäisiä riippuvuuksia. Lisäksi kyselylomakkeen avoimet vastaukset analysoitiin kvantifiointi menetelmän avulla. Tällöin avoimia vastauksia analysoidaan yhdistelemällä samoja vastauksia jolloin saadaan käsitys siitä, kuinka moni vastaajista oli vastannut kysymykseen samalla tavalla tai ollut asiasta samaa mieltä. Kvantifiointia käytetään useimmiten kvalitatiivisessa tutkimuksessa tuomaan siihen määrällisiä ominaisuuksia. (Metsämuuronen 2009, 221.)

Tutkimus on kuvaileva tutkimus, sillä se kuvailee satakuntalaisten yrittäjien koettua työhyvinvointia. Empiirisen tutkimuksen perusmuoto on kuvaileva tutkimus, joka esittää asiantilan joko tietynä hetkenä tai pitemmän ajan kuluessa riippuen tutkimuksen aikaperspektiivistä. (Holopainen & Pulkkinen 2003, 18.)

5.3 Validiteetti ja reliabiliteetti

Tutkimuksen reliabiliteetilla sekä validiteetilla on tarkoitus kuvata tutkimuksen pätevyyttä, sekä yleistämisen uskottavuutta. Validiteetilla, eli tutkimuksen pätevyydellä, mitataan kuinka hyvin tutkimus tai mittarit kuvaavat tutkittavaa ilmiötä. Reliabiliteetti taas tarkoittaa mittauksen tarkkuutta. Lisäksi se kuvaa kuinka johdonmukaisesti ja tarkasti käytetyt mittarit toimivat tutkimuksessa. Tutkimuksen reliabiliudella tarkoitetaan yhtäältä mittaustulosten toistettavuutta eli tutkimuksen tai mittauksen kykyä antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia. (Hirsjärvi ym. 2000, 216.) Validiteettia on sekä sisäistä että ulkoista. Sisäinen validiteetti kuvaa tutkimuksen sisäistä logiikkaa ja johdonmukaisuutta, onko tutkimuksesta tutkittu niitä asioita mitä pitikin tutkia. Ulkoinen taas sitä, miten hyvin tutkimuksen tuloksia voidaan yleistää ja siirtää tutkimuksesta toiseen. (Ronkainen ym. 2011, 130–131.) Yleistettävyyden lisäksi on puhuttu tutkimuksen siirrettävyydestä. Tällöin siirrettävyyttä voidaan osoittaa kuvaamalla tutkimuskohdetta mahdollisimman rikkaasti, jolloin lukijalla on mahdollisuus siirtää esitetty kuvaus muualle. (Koskinen, Alasuutari & Peltonen 2005, 254–255.)

Tämän tutkimuksen validiteettia parantaa kyselylomakkeen (liite 1) suunnittelu juuri tätä tutkimusta varten, joten tutkimustulosten pitäisi vastata haluttuihin asioihin. Yrittäjien hyvinvoinnille ei löydy yhtä selkeää pääteoriaa jota olisi voitu käyttää työn pohjana, joten ennakkoon koeteltuja teorioita aihepiiristä ei juuri ole. Reliabiliteettia taas vahvistaa tutkimuksen toistettavuuden mahdollistaminen liittämällä liitteisiin kyselylomake ja rajattu yrittäjät Satakunnan yrittäjiin liittyneisiin henkilöihin. Kuitenkin tulee muistaa, että vastaajat ovat voineet ymmärtää kysymykset eri tavalla mitä oli tarkoitettu ja esimerkiksi heidän sen hetkinen mieliala tai keskittyminen ovat voineet vaikuttaa vastauksiin. Tällöin toistotilanteessa vastaavanlaisia tuloksia ei välttämättä saataisi. Tutkimuksessa on yhdistetty kvantitatiiviseen tutkimukseen kvalitatiivisia ominaisuuksia.

sia, jotta kysytyistä aiheista saatiin syvempää tietoa lisäämään ymmärrystä. Koska kvantitatiivinen tutkimus voidaan toteuttaa myös muihin yrittäjäryhmiin, voidaan tutkimuksen siirrettävyyttä pitää melko hyvänä. Tutkimuksen luotettavuuden arviointi siirrettävyyden näkökulmasta on perusteltua myös siksi, koska tutkimuksen tavoitteena on lisätä ymmärrystä satakuntalaisten yrittäjien hyvinvoinnin tilasta.

Internetissä tehty tutkimus parantaa tutkimuksen reliabiliteettia, sillä kyselyyn vastatessa vastaaja ei altistu tutkijan vivahteille ja vastaa avoimemmin. Toki väärin ymmärtämisen vaara on, sillä tutkittava ei pysty varmistamaan kysymystä mistään. (Hirsjärvi ym. 2000, 184.) Kyselylomake testattiin ennen varsinaista lähetystä, ja muokattiin kommenttien perusteella. Kysymyksistä pyrittiin tekemään mahdollisimman yksinkertaisia, jotta vastaaja ymmärtäisi kysytyn kysymyksen halutulla tavalla. Tällä tavoin minimoitiin väärinymmärtämisen riski. Kyselylomakkeen testaus parantaa tutkimuksen validiteettia. Joidenkin vastaajien mielestä myös arkaluontoisia asioita käsittelevä survey- kysely takaa anonymiteetin säilymisen, kun kysely tehdään Internetissä. (vrt. Hirsjärvi ym. 2000; Ronkainen ym. 2011.)

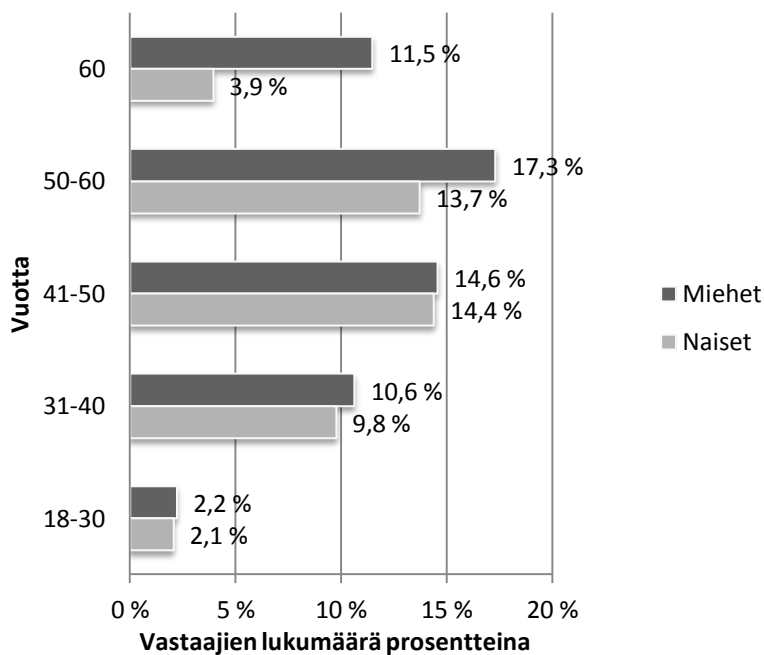
Kyselylomaketta tehdessä käytettiin mallikysymyksiä seuraavista tutkimuksista: Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen alueellinen terveys- ja hyvinvointitutkimus 2014 (ATH), sekä työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 5/2010 naisyrittäjien työhyvinvointi. Alueellisesta terveys- ja hyvinvointitutkimuksesta on tämän tutkimuksen tekohetkellä julkaistu osia, ja tuloksia on tarpeen mukaan pyritty ottamaan tutkimukseen mukaan. Naisyrittäjien työhyvinvointi -tutkimuksesta on julkaistu tulokset kokonaisuudessaan, joita voi verrata tämän työn tuloksiin. Tutkimuksen validiteetti on vahvempi, kun kysymyksiä on käytetty aikaisemmissa tutkimuksissa ja niitä voidaan testata uudelleen. (vrt. Ronkainen ym. 2011.) Tutkimuksessa käytetyt mittarit ovat yleisesti käytössä määrällisessä tutkimuksessa.

6 TUTKIMUSTULOKSET

Tässä luvussa tutkitaan kyselylomakkeesta saatuja tuloksia ja analysoidaan niitä erilaisia mittareita apuna käyttäen. Luvussa olevat teemat on yhdistetty aiemmin käytetyn teorian perusteella. Kyselylomakkeen kysymykset eivät välttämättä ole samassa järjestyksessä kuin alaluvuissa.

6.1 Vastaajien taustatiedot

Tutkimukseen vastasi määräaikaan mennessä 594 yrittäjää. Vastaajista oli naisia 44 % ja miehiä 56 %. Päätoimisina yrittäjinä työskenteli lähes kaikki vastanneet (91,7 %). Yksinyrittäjiä vastaajista oli 45 % ja työnantajayrittäjiä 55 %. Yli puolella (67 %) työnantajayrittäjistä oli 1–5 työntekijää. Seuraavassa analysoidaan vastaajien taustatietoja perehtyen ensin vastaajien sukupuoli- sekä ikäjakaumaan. Nämä tiedot on kerätty kuvioon 4.

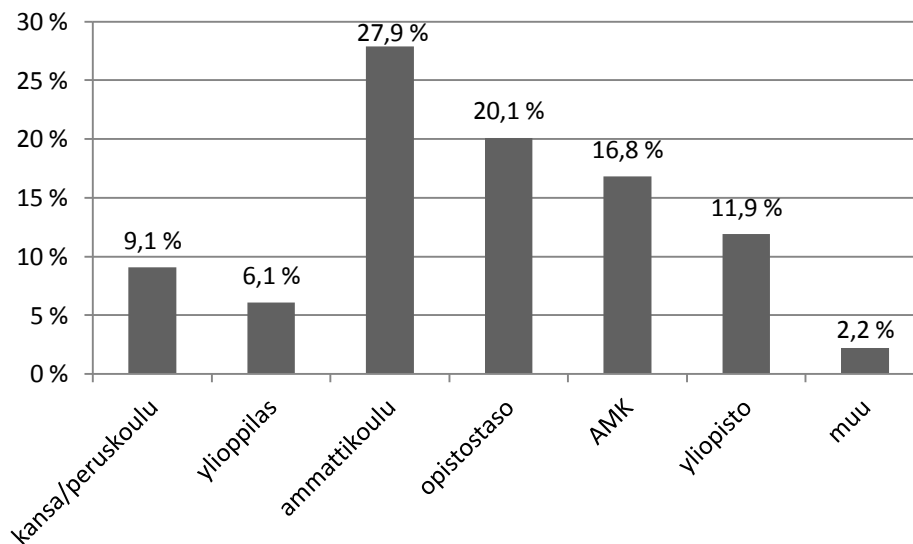


Kuvio 4 Vastaajien ikä- ja sukupuolijakauma (n=594)

Suurin osa vastaajista oli keski-ikäisiä, joko 41–50-vuotiaita (29 %) tai 51–60 -vuotiaita (31 %). Nuoria vastaajia oli suhteessa vähemmän kuin iäkkäitä (kuvio 4). Vastaajien keskuudessa eniten sukupuolihajontaa oli ikäluokassa yli 60 -vuotiaat, jossa naisia oli 3,9 % ja miehiä 11,4 %. Ero sukupuolten ikäjakaumassa oli nähtävissä jo 51–60-

vuotiaissa. Osittain vastaajien ikäjakaumasta johtuen vastaajista 84 % oli naimisissa tai avoliitossa. Mikäli vastaajissa olisi ollut enemmän nuoria, olisi naimattomia saattanut olla enemmän. Lapsettomia yrittäjiä tai yrittäjiä joilla on yli 18-vuotiaita lapsia oli hieman yli puolet (53 %) vastaajista. Valtaosalla yrittäjistä (26 %) joilla oli alle 18-vuotiaita lapsia, oli 2–4 lasta. Jälleen vastaajien ikäjakauma on saattanut vaikuttaa vastaukseen, sillä alle 18-vuotiaita lapsia ja lapsettomia oli vastaajissa yllättävän paljon.

Lähes kaikki vastaajista (92 %) toimivat päätoimisina yrittäjinä. Yrittäjistä suurimmalla osalla oli joko osakeyhtiö (47 %) tai he toimivat elinkeinonharjoittajina tai toiminimellä (47 %). Eniten yrittäjiä toimi palvelualoilla. Yrittäjiksi oli ryhdytty enimmäkseen joko ammattikoulun (28 %) tai opistotasaisen koulun (26 %) jälkeen (kuvio 5). Koulutus pyydettiin antamaan korkeimman suoritettua tutkinnon mukaan, lisäksi kesken olevia tutkintoja sai täsmentää avoimeen vastaukseen. Avoimissa vastauksissa oli jonkin verran myös kaksoistutkinnon suorittaneita, joka lisäsi ammattikoulun käyneiden määrää. Henkilöillä, joilla koulutus oli vielä kesken, oli suurimmaksi osaksi opiskelupaikka yliopistossa tai ammattikorkeakoulussa. Saattaa olla, että heillä ei ole aikomustakaan suorittaa tutkintoaan loppuun, mutta prosentuaalisesti tämä ei ole tutkimuksen kannalta merkittävää. Moni vastaajista oli myös käynyt yrittäjäkursseja tai lukenut yrittäjyyttä osana opintojaan (42 %) tai saanut yrittäjän ammattikoulutuksen (15 %). Lähes 40 % yrittäjistä ei kuitenkaan ollut saanut minkäänlaista koulutusta yrittäjyyteen.

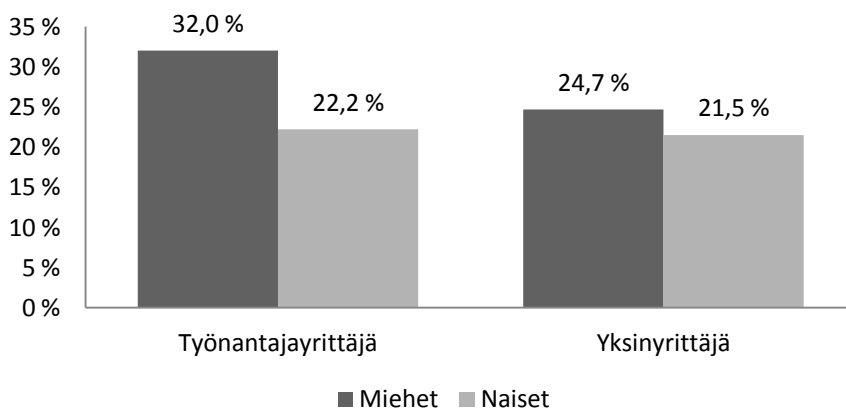


Kuvio 5 Vastaajien korkein koulutus (n=594)

Muutama vastaaja oli laittanut vaihtoehtoon ”muu” pelkän yrittäjätutkinnon, joka nosti hieman opistotason koulutuksen vastausprosenttia. Lisäksi muu vaihtoehto kohdasta kävi ilmi, että yrittäjillä oli myös ulkomailla hankittuja koulutuksia sekä erilaisia aikuisiällä tehtyjä kursseja. Oman tutkinnon lisäksi yrittäjät olivat käyneet erilaisia yrittä-

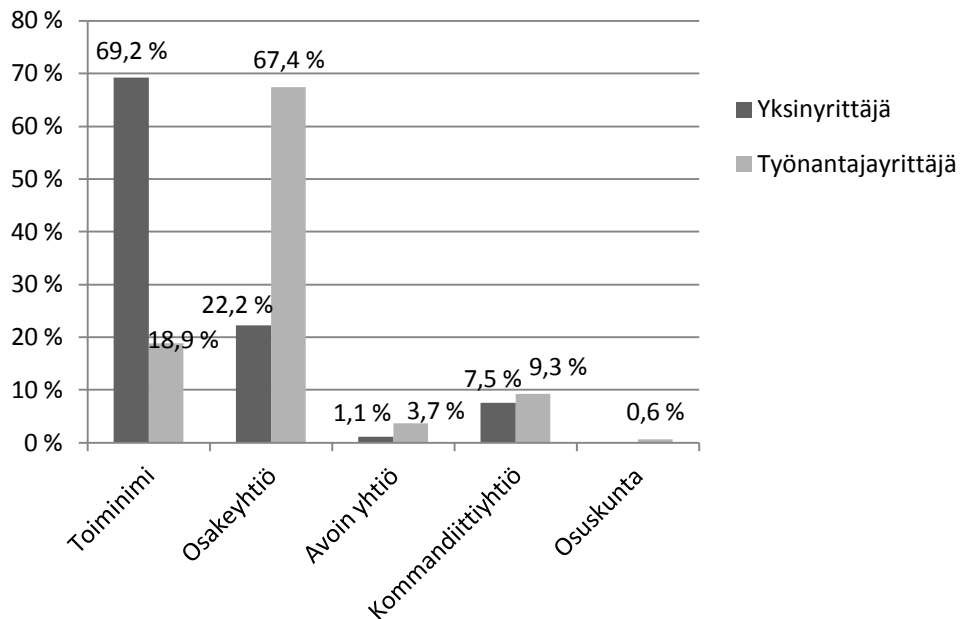
täjäkurseja, kuten yrittäjän ammattitutkinnon, tukemaan omaa uraa. Kuitenkin 37 % kyselyyn vastanneista ei ole ollut minkäänlaisilla yrittäjäkursseilla tai lukenut yrittäjyyttä osana muita opintoja.

Yksinyrittäjiä vastaajista oli 45 % ja muita työllistäviä yrittäjiä 55 % (kuvio 6). Naisten ja miesten välillä ei ollut suuria eroja, vaikka onkin sanottu (Palmgren 2010; Suomen yrittäjät 2013c), että naiset toimivat huomattavasti miehiä useammin yksinyrittäjinä.



Kuvio 6 Yksinyrittäjien sekä työnantajayrittäjien jakauma (n=581)

Yksinyrittäjien sekä muita työllistävien yrittäjien taustamuuttujissa ei juuri noussut esiin suuria eroavaisuuksia. Ikäjakaumassa, siviilisäädystä sekä alle 18-vuotiaiden lasten määrässä ei ollut tilastollisia eroavaisuuksia. Erot tulivat esiin vasta yhtiömuodossa (kuvio 7), sillä suurimmalla osalla yksinyrittäjistä (75 %) oli toiminimi tai he olivat elinkeinonharjoittajia, kun taas muita työllistävillä yrittäjillä oli useimmiten osakeyhtiö (78 %).

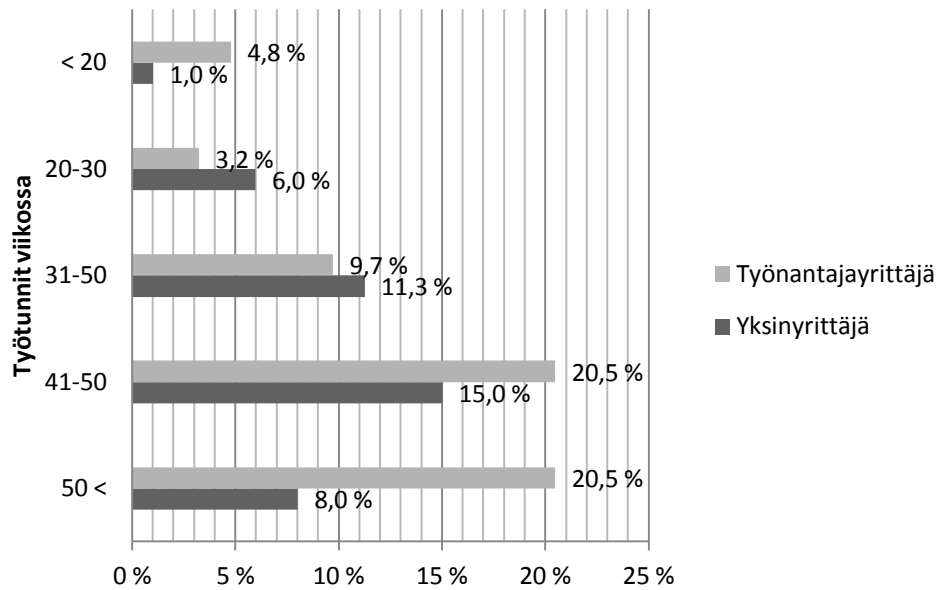


Kuvio 7 Yhtiömuoto (n=588)

Yritysten iät vaihtelivat jonkin verran vastaajien kesken. Mutta johtuen kyselyyn vastanneiden yrittäjien iästä, vanhat yritykset saivat eniten vastauksia. Yli 20 vuotta toimineita yrityksiä oli melkein kolmasosa vastauksista. Myös ikäryhmät 1–3 vuotta sekä 6–10 vuotta saivat molemmat lähes 20 % vastauksista. Joten kaiken kaikkiaan yritysten ikähaarukka oli tutkimuksessa melko hajaantunutta. Mielenkiintoista on kuitenkin se, että yksinyrittäjillä oli selkeästi eniten uusia, 1–3 vuotta toimineita yrityksiä, kun taas muita työllistävillä yrittäjillä oli yli 20 vuotta toimineita yrityksiä.

6.2 Yrittäjien ajankäyttö

Satakuntalaiset yrittäjät työskentelivät keskimäärin 41–50 tuntia viikossa (kuvio 8). Yrittäjäryhmien väliltä löytyi eroavaisuuksia viikkotyötuntimäärissä. Yksinyrittäjät työskentelivät 31–40 tuntia viikossa ja työnantajayrittäjät 41–50 tuntia viikossa. Työtuntimäärän ja yrittäjäryhmien välillä löytyi tilastollisesti merkitsevä riippuvuus ($r=0,188$, $p=0,001$). Työnantajayrittäjillä viikkotyötuntimäärä oli huomattavasti korkeampi, kuin mitä yksinyrittäjien viikkotyötuntimäärä oli. Yksinyrittäjien vähäisempää työtuntimäärää saattoi selittää se, että osa-aikaisista yrittäjistä lähes kaikki (73 %) olivat yksinyrittäjiä. Kuitenkin osa-aikaisten yrittäjien määrä tutkimuksen kaikista yrittäjistä oli vain 8,3 %, joten osa-aikaisten yrittäjien määrä ei yksinään selitä yksinyrittäjien vähäisempää työtuntimäärää.



Kuvio 8 Yksinyrittäjien sekä työnantajayrittäjien työtunnit viikossa (n=579)

Miesten ja naisten välisissä työtunneissa löytyi jonkin verran eroavaisuuksia. Naiset työskentelivät enimmäkseen 41–50 tuntia viikossa (37,3 %) ja miehet yli 50 tuntia viikossa (33,6 %). Sukupuolen ja työtuntien välillä oli positiivinen korrelaatio ($r=0,77$) ja ero oli tilastollisesti merkitsevä ($p=0,001$) miesten työskennellessä viikossa enemmän. Työtuntien sekä iän väliltä löytyi negatiivinen korrelaatio ($r=-0,122$). Ero oli tilastollisesti erittäin merkitsevä ($p=0,001$). Alle 40-vuotiaat yrittäjät työskentelivät hieman vähemmän suhteessa yli 40-vuotiaisiin yrittäjiin. Etenkin keski-ikäiset, eli 41–50-vuotiaat, työskentelivät yli 50 tuntia viikossa. Kuitenkin ikäryhmittäin tarkasteltaessa ikäluokka 18–30-vuotiaat oli ainoa, jossa yli 50 tuntia viikossa vaihtoehdossa oli määrällisesti eniten vastauksia ryhmän sisällä.

Suuresta viikkotyötuntimäärästä huolimatta yli puolet (52 %) yrittäjistä, kertoi työmäärän olevan hallinnassa lähes aina. Harvoin tai ei koskaan vaihtoehdon oli valinnut 17 % vastaajista. Joka viidennellä yrittäjällä työmäärä oli silloin tällöin hallinnassa. Yksinyrittäjien ja työnantajayrittäjien välillä ei löytynyt merkitseviä eroavaisuuksia. Sekä yksinyrittäjät (48 %) että työnantajayrittäjät (41 %) tekivät enimmäkseen viisi päiväistä työviikkoa. Kuitenkin työnantajayrittäjät (40 %) työskentelivät lähes yhtä usein kuusi päivää viikossa, mutta myös yksinyrittäjät (27 %) tekivät pidempää työviikkoa. Yrittäjät pitivät huomattavasti vähemmän lomia, mitä palkkatyössä olevalla oli mahdollisuus pitää. Yksinyrittäjistä neljäsosa piti vain 8–14 päivää vuodessa lomina, työnantajayrittäjillä lomiat jakaantuivat tasaisesti 8–14 päivän lomille (27 %) sekä 15–21 päivän lomille (27 %). Vaikka työnantajayrittäjillä lomapäiviä oli enemmän, ero ei kuitenkaan ollut tilastollisesti merkitsevä ($r=0,04$, $p=0,141$). Työnantajayrittäjien lomiat eivät hajautuneet yhtä paljon mitä yksinyrittäjien loma-ajat hajaantuivat. Myöskään sukupuolten väliltä ei löytynyt eroavaisuuksia lomapäivien määrissä ($r=0,003$, $p=0,521$).

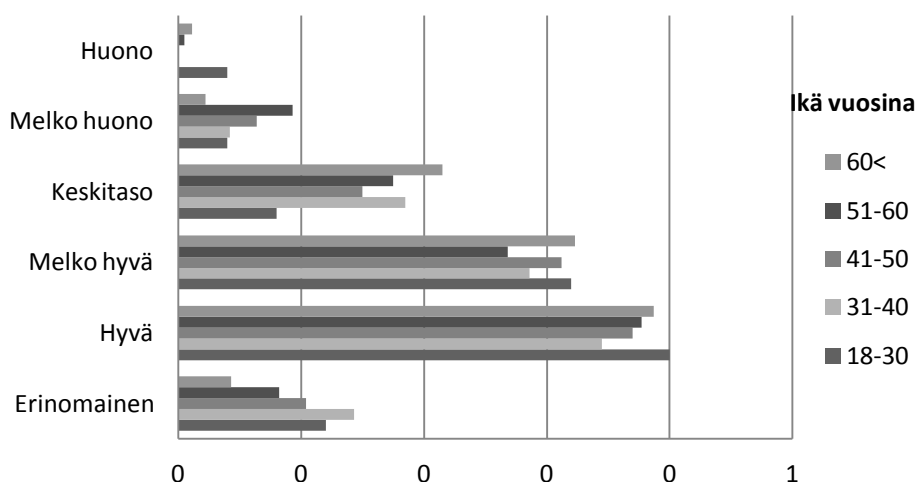
6.3 Yrittäjien terveys ja toimintakyky

Työkyvyn kivijalkana toimivat terveys ja toimintakyky saivat yrittäjiltä keskitasoisen arvion, (ka=4,25, 1 huono... 6 erinomainen). Arviot omasta nykyisestä terveydentilasta eivät poikenneet suuresti keskenään (kh=1,07). Yrittäjien kokema terveydentila oli hyvä. Etenkin hyviä ja erinomaisia vastauksia tuli runsaasti (taulukko 1).

Taulukko 1 Yrittäjien kokema terveydentila (1 huono... 6 erinomainen)

	ka	kh	1 Huono/ 2 melko huono	3 keskitaso/ 4 melko hyvä	5 Hyvä/ 6 Erinomainen
Nykyinen terveydentila n=593	4,25	1,07	6,6 %	46,6 %	46,6 %

Yrittäjien koettua terveydentilaa tarkasteltaessa vastaajien iän mukaan, voitiin todeta, että vanhemmat yrittäjät eivät kokeneet terveydentilaansa yhtä usein erinomaiseksi mitä nuoremmat yrittäjät kokivat (kuvio 9). Samalla kuitenkin ikäluokka 18–30-vuotiaat olivat vaihtoehdossa huono määrällisesti enemmistönä. Yleisesti yrittäjien ikäjakaumalla tarkasteltaessa yrittäjien arvio omasta terveydentilasta oli hyvä. Terveystilan ja iän väliltä ei löytynyt tilastollisesti merkitsevää eroavaisuutta ($r=0,069$, $p=0,213$). Koulutus paransi yrittäjien koettua terveyttä ($p=0,052$). Peruskoulun käyneillä oman terveydentilan arvioi keskitasoiseksi tai sitä huonommaksi joka viides yrittäjä ja lukion käyneistä jopa 36 %, kun taas korkeakoulutetuilla vastaava luku oli vain 12 %.



Kuvio 9 Yrittäjien koettu terveydentila iän mukaan (n= 593)

Yrittäjien fyysisessä ja henkisessä työkyvyssä ei ollut havaittavissa eroja (taulukko 2). Sekä fyysinen että henkinen työkyky olivat vastausten perusteella hyviä. Terveyden-tilan sekä fyysisen työkyvyn ($r=-0,619$) ja henkisen työkyvyn ($r=-0,489$) välillä ollut ero oli tilastollisesti merkitsevä ($p=0,001$) ja ne korreloivat negatiivisesti keskenään. Nais-ten ja miesten välillä koetussa terveydessä ei ollut tilastollisesti merkitsevää eroa ($p=0,318$). Prosentuaalisesti naiset kokivat fyysisen työkyvyn olevan hieman miehiä parempi ($r=-0,101$). Miehet taas olivat arvioineet henkisen työkyvyn naisia useammin erinomaiseksi. Yrittäjän ikä laski koettua fyysistä työkykyä ($r=-0,234$), ero oli tilastolli- sesti merkitsevä ($p=0,01$). Henkisen työkyvyn ja iän väliltä ei löytynyt tilastollisesti merkitsevää eroavaisuutta.

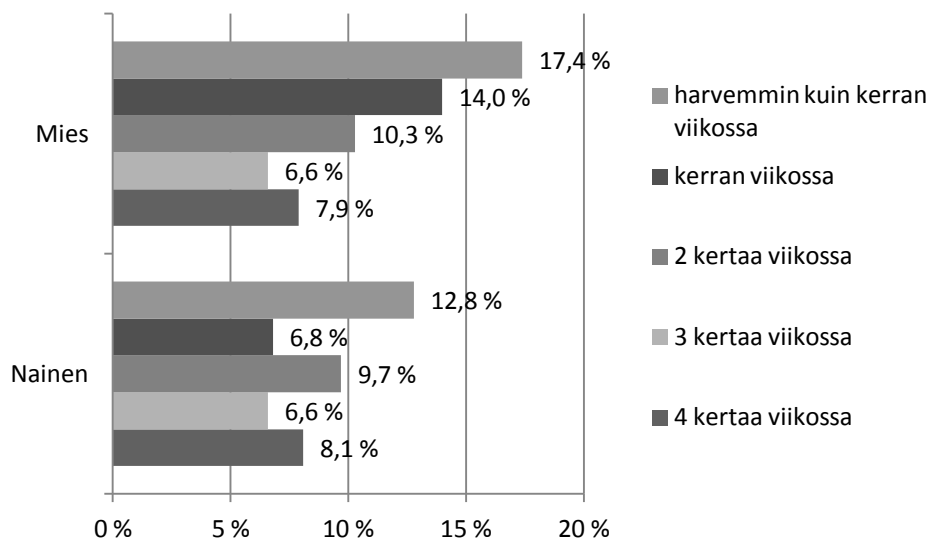
Taulukko 2 Yrittäjien kokema fyysinen ja henkinen työkyky (1 huono...5 erinomainen)

	ka 1-5	kh	1 Huono/ 2 kohtalai- nen	3 välttävä	4 Hyvä/ 5 Erinomai- nen
Fyysinen työkyky n=585	3,7	0,95	11,7 %	13,8 %	73,1 %
Henkinen työkyky n=593	3,8	0,90	11,2 %	12,4 %	75,3 %

Yrittäjien koulutuksen sekä koetun fyysisen ja henkisen työkyvyn väliltä löytyi ha- jontaa. Etenkin fyysisen työkyvyn ja koulutuksen välillä oli merkitseviä tilastollisia ero- ja ($p=0,001$). Ammattikorkeakoulun (21 %) tai yliopiston käyneillä (28,2 %) yrittäjillä fyysinen työkyky oli erinomainen (1 huono...5 erinomainen). Ero alemman koulutusta- son saaneisiin yrittäjiin oli selkeä. Lisäksi hyvää fyysistä työkykyä kokivat yli puolet (60 %) korkeakoulutetuista yrittäjistä. Kansakoulun tai peruskoulun käyneistä yrittäjistä lähes joka kolmas koki fyysisen työkykynsä kohtalaiseksi. Ammattikoulun tai opistota- son koulun käyneillä yrittäjillä oli seuraavaksi paras fyysinen työkyky korkeakoulutettu- jen jälkeen. Opistotason koulutuksen saaneista yli puolet (ammattikoulu 54,8 % ja opis- totaso 57,4 %) koki työkykynsä hyväksi. Henkisellä työkyvyllä ja koulutuksella ei ollut tilastollista merkitsevyyttä ($p=0,713$). Yrittäjien henkinen ($r=-0,183$) sekä fyysinen työ- kyky ($r=-0,088$) korreloi negatiivisesti heidän tekemiin työntuntimääriin. Tosin korre- laatio oli pientä. Tilastollisesti ero oli melkein merkitsevä, henkisen työkyvyn ($p=0,015$) sekä fyysisen työkyvyn ($p=0,023$) kanssa. Henkilöstön määrällä ei ollut vaikutuksia fyysiseen tai psyykkiseen työkykyyn. Työntekijöiden määrä ja fyysinen työkyky korre- loi negatiivisesti ($r=-0,046$, $p=0,824$) sekä positiivisesti henkisen työkyvyn kanssa ($r=0,01$, $p=0,965$). Henkilöstön määrä näytti vaikuttavan positiivisesti henkiseen työky-

kyyn kun taas fyysisessä työkyvyssä vastaukset hajaantuivat enemmän, vaikkakin tilastollisesti merkitseviä eroja ei kummassakaan löytynyt.

Yrittäjät olivat pääsääntöisesti tyytyväisiä omaan terveyteensä, eivätkä he kokeneet oman fyysisen kunnon haittaavan päivittäisiä toimintoja. Näin vastaajat olivat vastanneet sukupuolesta ($r=-0,048$, $p=0,318$) tai iästä riippumatta ($r=-0,036$, $p=0,213$). Yrittäjistä 30 % liikkui harvemmin kuin kerran viikossa hengästyen ja jopa 41 % harjoitti lihaskuntoaan alle kerran viikossa. Fyysisen kunnon väliltä löytyi positiivinen yhteys kestävyysliikuntaan ($r=0,199$) sekä lihaskuntoon ($r=0,21$), jotka korreloivat positiivisesti. Erot näillä tekijöillä olivat tilastollisesti merkitseviä ($p=0,01$). Etenkin hyvä lihaskunto paransi hyvän fyysisen kunnon kokemista. Naiset harjoittivat liikuntaa, etenkin lihaskuntoaan, hieman useammin kuin miehet, mutta vastaukset olivat hyvin tasaisia (kuvio 10). Sukupuolten välillä selkein ero oli harvemmin kuin kerran viikossa liikuntaa harrastavissa yrittäjissä, jossa naisia oli 12,7 % ja miehiä 17,4 % vastanneista. Liikunnan määrällä sekä sairauspäivien väliltä ei löytynyt tilastollista riippuvuutta ($r=-0,009$, $p=0,826$).



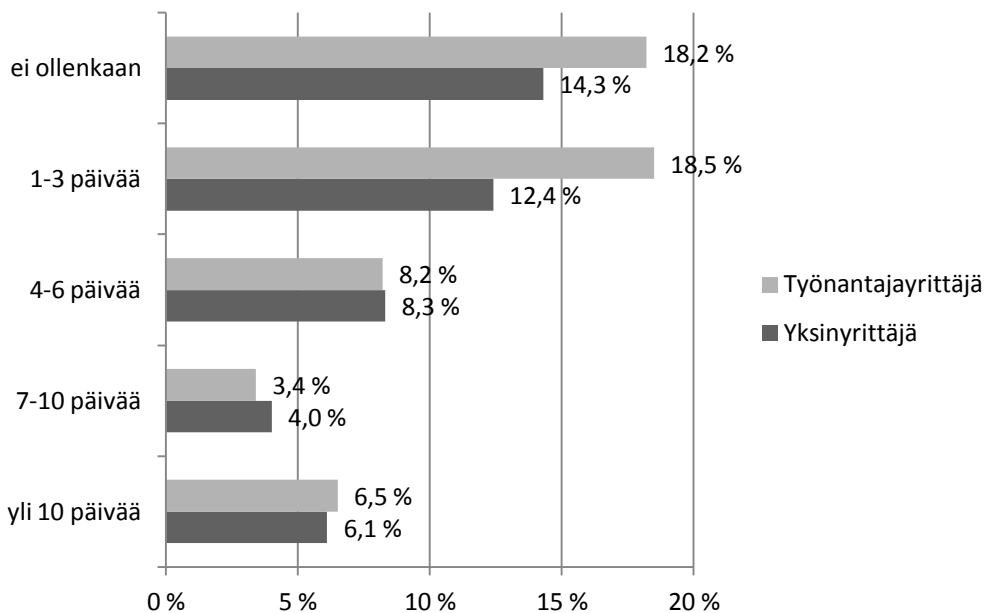
Kuvio 10 Kestävyysliikunnan määrä viikossa (n=580)

Yrittäjien unen määrää kysyttäessä ei yksinyrittäjien ja työnantajayrittäjien välillä löytynyt suuria eroavaisuuksia. Eniten yrittäjät noin 62 % vastanneista, nukkuivat 7–8 tuntia yössä. Yksinyrittäjät nukkuivat hieman enemmän kuin työnantajayrittäjät ($r=-0,056$, $p=0,386$). Etenkin 5–6 tuntia nukkuvia työnantajayrittäjiä oli enemmän kuin yksinyrittäjiä. Ero ei kuitenkaan ollut tilastollisesti merkitsevä. Työkyvyn ja unen väliltä löytyi positiivinen korrelaatio. Henkinen työkyky ($r=0,2$) sekä fyysinen työkyky ($r=0,133$) kasvoivat, mikäli yrittäjä nukkui riittävästi. Myös tilastollisesti ero oli erittäin

merkitsevä henkisen työkyvyn kanssa ($p=0,001$), sekä fyysisen työkyvyn kanssa merkitsevä ($p=0,023$).

Lähes kaikki yrittäjät (84 %) söivät aamupalan. Yli puolet yrittäjistä söi lounaan (72 %) sekä illallisen (74 %). Samalla kuitenkin joka viides yrittäjä jätti lounaan väliin ja kolmannes yrittäjistä jätti välipalan syömättä. Yli puolet (58 %) vastaajista piti työpäivänään kunnon lounastauon. Yksinyrittäjien ja työnantajayrittäjien välillä ei ollut eroavaisuuksia lounastauon pitämisen suhteen ($p=0,654$). Sukupuolten välillä oli pientä hajontaa, mutta tässäkin tapauksessa ero ei ollut tilastollisesti merkitsevä ($p=0,114$). Naisista (29,7 %) ja miehistä (25,3 %) jätti lounaan päivittäin väliin ($p=0,238$) sekä illallisen jätti väliin naisista (22,3 %) ja miehistä (27,1 %), ($p=0,178$).

Yrittäjien sairauslomien määriä tarkasteltaessa huomattiin, että yrittäjät työskentelivät myös sairaina (kuvio 11). Vain 32 % yrittäjistä oli kuluneen 12 kuukauden aikana sairastanut kotona. Lähes saman verran yrittäjistä, 31 %, oli ollut lyhyitä sairausajoja töissä. Etenkin työnantajayrittäjät olivat lyhyillä sairauslomilla, 1–3 päivää, olleet töissä. Yksinyrittäjien ja työnantajayrittäjien välinen sairaana työskentely ei ollut tilastollisesti merkitsevää ($p=0,284$), mutta niiden väliltä löytyy melko suuri negatiivinen korrelaatio ($r=-0,28$).



Kuvio 11 Sairauslomien aikana työskentely (n=588)

Naiset työskentelivät hieman useammin sairaana kuin miehet. Kuitenkin yli 10 päivää sairaana työskennelleistä yrittäjistä enemmistö (58,9 %) oli miehiä. Sukupuolen ja sairaana työskentelyn väliltä löytyi negatiivinen korrelaatio ja naiset työskentelivät lyhyitä aikoja sairaana enemmän kuin miehet ($r=-0,28$, $p=0,470$). Yli 6 päivää sairaana työskennelleissä erot pienenevät. Tämän perusteella voitiin todeta sukupuolen vaikutta-

van jonkin verran sairaana työskentelyyn, miehet pysyivät sairastuessaan naisia helpommin kotona. Ero ei kuitenkaan ollut tilastollisesti merkitsevä.

Sairauslomien määrässä sekä käytettävissä olevien resurssien riittämisellä oli pieni positiivinen korrelaatio ($r=0,096$) ja ero oli tilastollisesti melkein merkitsevä ($p=0,05$). Voidaan päätellä, että sairauslomat kasvoivat kun työhön käytettävä aika lisääntyi, esimerkiksi palkatun työntekijän kautta. Tällöin yrittäjä pystyi tarvittaessa jäämaan sairauslomalle, eikä hänen tarvinnut työskennellä sairaana. Kuitenkaan tulokset eivät olleet tilastollisesti merkitseviä.

Avoimissa vastauksissa syitä sairaana työskentelyyn annettiin toistuvasti vastauksissa, jonka mukaan yleisesti ilmeni seuraavaa

*vaikea löytää sijaista omalle työlle,
tarvittava tieto on vain yrittäjän päässä,
sijaistaminen ei työn luonteen takia ole mahdollista,
ammattillisesti osaavaa henkilöä ei ole.*

Avoimia vastauksia tuli 56 kappaletta ja näistä 48 % toistuivat yllä olevat vastaukset. Yrittäjät kokivat sijaisen hankkimisen muutamaksi päiväksi olevan hankalaa, sillä perehdyttämiseen kuluisi turhan paljon aikaa ja epäsäännöllisissä sijaisuuksissa ajantasaisen tiedon ylläpitäminen olisi aikaa vievää sekä turhan työlästä. Yrittäjien sijaispalvelu hanke käynnistettiin vuonna 2008 ja tällöin saatiin monelle paikkakunnalle koulutettuja sijaisia eri aloille. Hanke laajeni vuonna 2012. Kohderyhmänä olivat etenkin yksinyrittäjät sekä alle 10-henkeä työllistävät yrittäjät. Tarkoituksena oli mahdollistaa sijaisen hankkiminen yrittäjälle sairauden tai esimerkiksi loman ajaksi. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2012.) Kuitenkin tämän tutkimuksen yrittäjät kokivat sijaisen käytännön toiminnan olevan hankalaa, sillä yrityksissä oleva tietotaito saattaa olla ainoastaan yrittäjän tiedossa. Myös muutamissa vastauksissa mainittiin erikseen haluttomuus käyttää sijaispalveluita.

Olen käsityöalan pienyrittäjä, joten ensinnäkään ei ole varaa palkata sijaista ja toisekseen, sijaisen täytyisi olla täysin ammattilainen. Alallani sellaiset ovat yrittäjinä.
Yksinyrittäjä, nainen

Ei (ole sijaista), olisi ollut kiinnostusta, nyt myöhäistä.
Yksinyrittäjä, nainen

Olen huomannut että ns. sijaisesta huolimatta saan puheluja ja kommentteja siitä etteivät työt hoidu, jollen itse ole paikalla valvomassa tai tekemässä itsekkin fyysisistä työtä.

Työnantajayrittäjä, nainen

Muutamissa vastauksissa vedottiin myös sijaisen taloudelliseen kannattamattomuuteen. Sijainen oli etenkin yksinyrittäjille taloudellisesti erittäin suuri panostus ja näin ollen joko työskenneltiin sairaana tai pidettiin yritys suljettuna sairauden ajan. Usein asiakassuhteet nojautuivat myös henkilökohtaisiin suhteisiin, jolloin sijaisen käyttö ei ollut asiakkaalle mielekästä. Lyhytaikaisiin sijaisuuksiin oli usein hankala saada osaava sijainen. (Yrittäjänaiset 2013.) Sijaisuuden kannattavuudesta kommentoitiin seuraavasti

Ei kannata taloudellisesti eikä asiakkaat halua sijaista.

Yksinyrittäjä, nainen

Sijainen mahdollinen, mutta en saa tuloja siitä lainkaan.

Työnantajayrittäjä, mies

Sijainen löytyi yli puolelta (59 %) työnantajayrittäjistä (taulukko 3). Yksinyrittäjistä vain 24 prosentilla oli mahdollisuus käyttää sijaista joutuessaan olemaan pois töistä. Sijaisen itselleen halusi noin 15 % vastanneista, joka oli melko pieni osuus vastanneiden määrästä. Kun sijainen löytyi näinkin monelta yrittäjältä, olisi sairauslomalla työskentelevien määrän voinut olettaa olevan pienempi. Avoimien vastausten perusteella voi kuitenkin päätellä, että sijaisen käyttö ei ole niin helppoa vain yrittäjällä olevan tietotaidon luonteen vuoksi. Tämä selittää myös korkean haluttomuuden käyttää sijaista pakollisten poissaolojen aikana.

Taulukko 3 Sijaisen käytön mahdollisuus (n= 560)

	Mahdollisuus sijaiseen	Ei sijaista, ei myöskään halua sijaista	Haluaisi sijaisen
Yksinyrittäjä	24,4 %	61,0 %	14,6 %
Työnantajayrittäjä	59,2 %	29,4 %	11,4 %
Mies	43,8 %	45,1 %	11,0 %
Nainen	42,9 %	41,6 %	15,5 %

Yrittäjistä lähes puolella (48 %) oli itseään koskeva työterveyshuoltosopimus. Kuitenkin yksinyrittäjistä lähes kaikki (80 %) oli ilman työterveyshuoltosopimusta. Työnantajayrittäjillä luku oli huomattavasti matalampi, heistä vain joka kolmannelta (26 %) puuttui työterveyshuoltosopimus. Työterveyshuolto sekä yksinyrittäminen korreloivat negatiivisesti ($r=-0,553$) keskenään ja harvalla yksinyrittäjällä oli järjestettynä itselleen

työterveyshuolto. Sukupuolten välisiä eroja tutkiessa miehillä yli puolelta (55 %) löytyi työterveys sopimus, kun naisilla työterveys sopimus löytyi vain 39,7 prosentilla ($r=-0,153$), ero oli tilastollisesti merkitsevä ($p=0,001$). Avoimissa vastauksissa noin 25 % yrittäjistä oli maininnut työterveys huollon liialliset kustannukset syyksi olla hankkimatta sopimusta itselleen. Tämän lisäksi muutamat olivat jättäneet työterveys huoltosopimuksen tekemättä omaan saamattomuuteen sekä tietämättömyyteen vedoten. Lisäksi yrittäjät kokivat julkisen terveys huollon riittävän, mikäli tarvetta lääkärille tuli. Myös vapaaehtoisilla sairauskuluvakuutuksilla korvattiin työterveys huoltosopimus. Vapaaehtoinen sairauskulutus sopimus löytyi 67 % vastaajista.

Yrittäjien elämäntapoja tarkasteltaessa eroavaisuuksia yksinyrittäjien ja työnantajayrittäjien välillä ei juuri ollut. Tupakoivia yrittäjiä oli suhteellisen vähän, yksinyrittäjistä 18,5 % sekä työnantajayrittäjistä 13,4 %. Naisista tupakoi 15,5 % ja miehistä 16,9 %. Sukupuolten välinen jakauma ei noudattanut yrittäjärühmien jakaumaa, sillä naiset tupakoivat miehiä harvemmin. Alkoholia käytti alle riskirajan molemmissa yrittäjärühmissä noin 82 % yrittäjistä. Sukupuolten välistä alkoholin käyttöä tutkittaessa eroja kuitenkin ilmeni ($p=0,003$). Miehistä 79 % pysyi alkoholin riskirajoissa, kun naisista lähes kaikki (88 %) käytti alkoholia alle riskirajojen. Alkoholin käytöllä ja koetulla stressin määrällä ei ollut havaittavissa yhteyttä ($p=0,173$).

Lähes kaikilla yrittäjillä (79 %) oli mahdollisuus saada tukea yrittäjyyteen joltain lähipiiriin kuuluvalta henkilöltä. Tämä käy ilmi taulukosta 4. Etenkin puolisoilta tai kumppanilta saatiin tukea kun siihen koettiin tarvetta. Yksinyrittäjillä (53 %) korostui myös muiden yrittäjien antama tuki, kun taas työnantajayrittäjät (25 %) saivat tukea myös läheiseltä työtoverilta. Yrittäjät mainitsivat joku muu vaihtoehdossa etenkin kirjainpitäjän ja tilitoimiston sekä yrittäjät verkoston. Yrittäjiä, jotka eivät saaneet tukea keneltäkään oli selkeä vähemmistö. Yksinyrittäjistä 7 % ja työnantajayrittäjistä 4 % oli ilman lähipiirin tukea yrittäjyyteen liittyvissä ongelmissa.

Taulukko 4 Avun saannin mahdollisuus läheisiltä

	puoliso, kumppani	joku muu lähiomainen	läheinen ystävä	läheinen työtoveri	joku toinen yrittäjä	joku muu läheinen	ei ku- kaan
Yksinyrittäjä	62,4 %	37,6 %	32,7 %	9,0 %	53 %	8,6 %	7,1 %
Työnantaja- yrittäjä	70,0 %	38,0 %	36,7 %	25,8 %	46,1 %	7,5 %	4,0 %
Mies	63,1 %	34,8 %	28,7 %	18,0 %	49,4 %	7,9 %	5,5 %
Nainen	69,5 %	41,8 %	41,8 %	18,0 %	48,4 %	8,2 %	5,1 %

Yksinyrittäjiltä löytyi positiivinen korrelaatio ($r=0,095$) läheisiltä saaman tuen sekä sairaana työskentelyn väliltä. Korrelaatio oli kuitenkin todella pientä. Miesten ja naisten väliltä löytyi selkeä ero läheiseltä ystävältä saatavasta tuesta ($p=0,001$). Naisista yli 40 % sai tukea läheiseltä ystävältä, kun miehistä 35 % oli mahdollisuus tukeutua läheiseen ystävään. Muuten sukupuolten väliset vastaukset olivat hyvin samankaltaisia. Tukea saatiin etenkin puolisoilta sekä toisilta yrittäjiltä.

6.4 Ammatillinen ja liiketoimintaosaaminen

Yrittäjät kokivat oman ammatillisen osaamisensa olevan riittävän hyvä omaan työhönsä (ka=4,36, 1 ei lainkaan...5 erittäin hyvin). Yksinyrittäjillä ja työnantajayrittäjillä luvut olivat samankaltaisia. Ammatillinen osaaminen korreloi lievästi yrittäjän iän kanssa ($r=0,097$, $p=0,046$). Österberg-Högstedtin (2009) tutkimuksen mukaan koulutus vaikuttaa yrittäjien ammattiosaamiseen positiivisesti. Se antaa pohjan yrittäjyyteen, mutta on tärkeää, että ammattiosaamista täydennetään tarvittaessa. Myös kokemus lisäsi ammatillista osaamista. Laaja-alaisen osaamisen on todettu parantavan yrittäjän menestystä sekä jaksamista. (Virtanen & Keskinen 2000.)

Avointen vastausten mukaan ammattiosaamista vähensivät kielitaidottomuus, lainsäädännön nopea muuttuminen sekä ajankäyttöön liittyvät ongelmat. Lisäksi usein päivittyvät teknilliset asiat koettiin haasteellisina. Yrittäjät kertoivat että uusien asioiden opettelu jäi vähäiselle, sillä tällaiseen käytettävissä oleva aika oli usein hyvin vähäistä. Tätä esiintyi etenkin kehittyvillä aloilla, joissa itsensä kehittämisen on oltava jatkuvaa, jotta muuttuvissa käytännöissä pysyttäisiin perässä. Lisäksi haasteita toi oman alan kattava osaaminen, yrittäjän tuli olla asiantuntija monella eri osa-alueella.

Jos tulee työmaalla jotain sellaista uutta asiaa, niin ei ole aikaa sitä opetella, vaan pitää hommaa joku joka osaa sen asian. Siis ajan puute opetteluun.

Työnantajayrittäjä mies

Tiimityön ontuminen moniammatillisessa työssä ajoittain.

Yksinyrittäjä, nainen

Lisäksi työntekijöiden palkkaamisen koettiin olevan kallista sekä vaikeaa. Yrittäjät kokivat palkan lisäkulujen olevan suurin este lisätyövoiman palkkaamiseen. Schmidtin (2012) mukaan henkilöstön palkkaaminen usein auttaa yrittäjän sekä yrityksen ammattiosaamisen kasvussa. Henkilöstön osaavalla johtamisella saavutetaan taloudellista hyötyä ja henkilöstön hyvinvoinnin paranemista. Avoimista vastauksista kävi ilmi, että

henkilöstöjohtaminen sekä erilaiset muutostilanteet koettiin hetkittäin vaikeaksi. Myös henkilöstön johtaminen koettiin haasteelliseksi.

Suurten työvoimakustannusten vuoksi omaa osaamista joutuu venyttämään liian moneen asiaan sen sijaan, että tehtävään palkattaisiin erityisosaaaja.

Yksinyrittäjä, mies

Henkilöstöjohtaminen, kannattavuuden kehittäminen.

Työnantajayrittäjä, mies

Yrittäjien liiketoimintaosaamisen riittäminen oman yrityksen tarpeisiin koettiin hie- man ammatillista osaamista heikommaksi ($k_a=3,92$, 1 ei lainkaan...5 erittäin hyvin). Yksinyrittäjät ja naiset vastasivat työnantajayrittäjiä enemmän jonkin verran vastaus- vaihtoehdon, kun taas työnantajayrittäjät sekä miehet vastasivat eniten melko hyvin vaihtoehtoa. Tässä korrelaatio oli positiivinen yksinyrittäjien ja työnantajayrittäjien vä- lillä ($r=0,116$, $p=0,01$). Liiketoimintaosaamisen sekä iän väliltä löytyi tilastollisesti merkitsevä ero ($r=0,132$, $p=0,001$). Tulos oli looginen, sillä ikä lisäsi liiketoiminta- osaamista sekä kokemusta yrittäjänä toimimisesta, vaikkakaan ei voitu todeta iällä ja liiketoimintaosaamisella olevan kausaalista suhdetta. Ikä ei kuitenkaan yksin taannut liiketoimintaosaamisen riittävyttä tai varmuutta. Yrittäjistä yli puolet (52,4 %) kokivat että työ kulutti silloin tällöin kaiken energian. Etenkin markkinointiin ja kirjanpitoon liittyvät asiat olivat haasteellisia yrittäjille. Kirjanpitäjään pyrittiin tukeutumaan talou- teen liittyvissä asioissa, mutta saatu apu ja tuki eivät olleet aina riittäviä. Verotukseen liittyvät uudistukset olivat haasteellisia, etenkin kun paikallisia kursseja ei ollut mahdol- lista käyttää hyödyksi. Verotuksen lisäksi lainsäädännön muuttuminen työllisti yrittäjiä turhan paljon. Näihin koettiin menevän turhan paljon aikaa. Virtasen ja Keskisen (2000) mukaan liiketoimintaosaamisessa korostuu etenkin tuottavuuden oikeanlainen tarkastelu sekä henkilöstöjohtamisen koulutus. Myös sisäinen tehokkuus sekä kustannustarkkailun osaamisen tulisi olla kunnossa. Hyvään ja kattavaan liiketoimintaosaamiseen kuuluvat markkinointi, johtaminen ja taloushallinto. (Lehtinen 2000.) Vastaavia aiheita oli käsi- tely myös avoimissa vastauksissa, tosin usein niissä todettiin olevan puutteita.

Markkinointi ja tilinpäätöslukujen ymmärtäminen ovat hankalia.

Yksinyrittäjä, nainen

Aikaa ei tahdo jäädä liiketoiminnan suunnitteluun tai kehittämiseen.

Yksinyrittäjä, nainen

Kaikki putkimiehestä markkinointipäälliköksi pitäisi hallita mutta kun se ei vaan ole niin.

Työnantajayrittäjä, mies.

Yrittäjistä yli 70 % oli ammatilliset tavoitteet selkeänä. Eroa yksinyrittäjien ja työnantajayrittäjien väliltä ei löytynyt. Kuitenkin vain joka kolmanneksella yksinyrittäjistä oli selkeät ja kirjatut taloudelliset tavoitteet yrityksen suhteen. Työnantajayrittäjillä vastaava luku oli yli puolet (taulukko 5). Kirjattujen taloudellisten tavoitteiden sekä yrittäjäryhmän välillä löytyi tilastollisesti erittäin merkitsevä ero ($p=0,001$).

Taulukko 5 Yrittäjien ammatilliset resurssit (n=588)

	Yksinyrittäjät	Työnantajayrittäjät	p-arvo	Miehet	Naiset	p-arvo
	kyllä vastaukset	kyllä vastaukset		kyllä vastaukset	kyllä vastaukset	
Selkeät ammatilliset tavoitteet	71,0 %	74,0 %	0,487	70,4 %	76,0 %	0,133
Kirjatut taloudelliset tavoitteet	35,0 %	53,0 %	0,001	45,1 %	45,2 %	0,974
Riittääkö yrityksen resurssit	74,0 %	74,0 %	0,933	76,3 %	70,5 %	0,128

Naisten ja miesten väliltä ei löytynyt suuria eroavaisuuksia yritykselle asetetuissa tavoitteissa (taulukko 5). Miehet (76,3 %) olivat hieman naisia (70,5 %) optimistisempia yrityksen resurssien riittämisestä, mutta ero ei ollut tilastollisesti merkitsevä ($p=0,128$). Lisäksi miehillä oli naisia useammin selkeät ammatilliset tavoitteet. Vaikka ammatillisten tavoitteiden selkeydessä oli eroja, molemmista sukupuolista alle puolet (45 %) kirjasi taloudelliset tavoitteensa ylös.

6.5 Arvot, asenteet ja motivaatio

Yrittäjiltä kysyttiin heille tärkeimpiä asioita yrittäjyydessä (liite 2). Taulukossa 6 esitetään kahdestatoista vaihtoehdosta seitsemän eniten vastauksia saanutta vaihtoehtoa. Nämä kaikki vaihtoehdot saivat yli 100 vastausta. Eniten vastauksia saatiin vaihtoehtoon vapaus päättää omista asioista (n=256) sekä oman osaamisen hyödyntäminen (n=155). Yksinyrittäjien ja työnantajayrittäjien välillä suurin hajonta oli oman työajan päättämisessä, yksinyrittäjät kokivat sen olevan tärkeämpää kuin mitä työnantajayrittäjät kokivat, ero oli tilastollisesti merkitsevä ($p=0,006$). Tämä saattoi johtua yksinyrittäji-

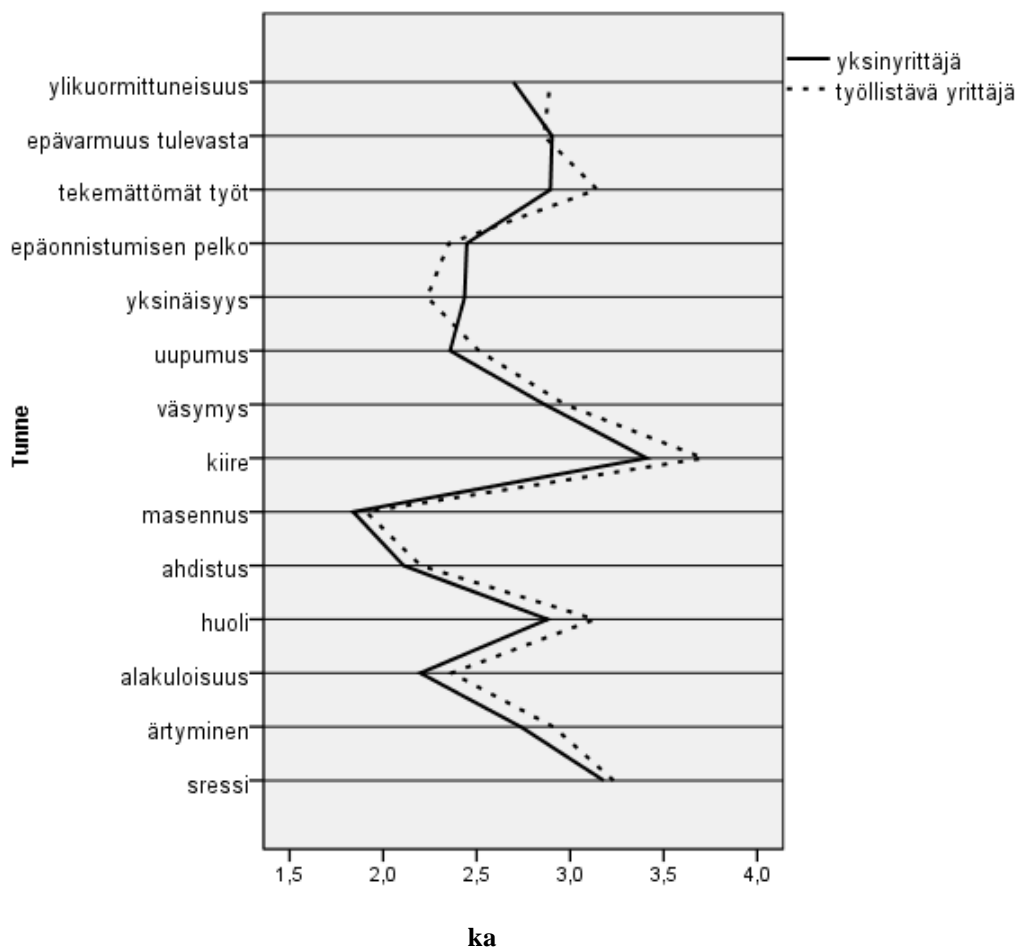
en suuremmasta vaikutusmahdollisuudesta omaan työaikaan. Työnantajayrittäjät kokivat tärkeimpänä mahdollisuuden vaikuttaa asioihin yleisesti. Toinen eroavaisuuksia kerännyt vaihtoehto oli oman osaamisen hyödyntäminen työssä, jonka joka kolmas yksinyrittäjä oli valinnut ja noin 22 % työnantajayrittäjistä ($p=0,05$).

Taulukko 6 Yrittäjille tärkeimmät asiat yrittäjyydessä

	Nainen	Mies	Yksinyrittäjä	Työnantajayrittäjä
Vapaus päättää asioista	41,8 %	43,9 %	38,6 %	46,6 %
Vapaus päättää työajoista	21,9 %	16,2 %	23,2 %	14,8 %
Oman työn merkityksellisyys	22,0 %	17,4 %	18,0 %	21,3 %
Itsenäisyys	18,8 %	20,7 %	22,1 %	22,5 %
Mielenkiintoinen ala/työ	25,4 %	17,4 %	19,1 %	22,5 %
Oman osaamisen käyttäminen	23,0 %	28,4 %	30,0 %	22,8 %
Asiakkaat	27,0 %	17,1 %	22,8 %	20,4 %

Naisten sekä miesten vastauksia tarkasteltaessa, selkeästi eniten vastauksia sai vaihtoehto vapaus päättää asioista ($n=256$). Seuraavaksi eniten vastauksia sai itsenäisyys ($n=134$). Naisten ja miesten välillä oli eroavaisuuksia etenkin mielenkiintoinen ala sekä asiakkaat kohdissa (taulukko 6). Naiset (27 %) nostivat miehiä useammin asiakkaat vastausvaihtoehtoa erääksi tärkeimmistä asioista yrittäjyydessä. Tekijöillä oli negatiivinen korrelaatio ($r=-0,120$) ja ero oli tilastollisesti merkitsevä ($p=0,004$). Toinen eroa tekevä vastausvaihtoehto oli mielenkiinto alaa tai työtä kohtaan, jolla oli myös negatiivinen korrelaatio ($r=-0,098$), ero oli tilastollisesti merkitsevä ($p=0,018$). Mielenkiinto alaa kohtaan oli myös naisille tärkeämpi kuin miehille. Miehet (28,4 %) olivat vastanneet naisia (23 %) enemmän oman osaamisen käyttäminen työssä ($r=0,06$). Kuitenkin sukupuolten väliltä löytyi tilastollisesti melkein merkitsevä ero ($p=0,147$).

Kuviosta 12 nähdään, että työnantajayrittäjät kokivat yksinyrittäjiä vähemmän ainoastaan epäonnistumisen pelkoa ($p<0,5$) sekä yksinäisyyttä ($p<0,01$). Kiire (melko usein 43 % vastaajista) ja tekemättömien töiden paine (joskus 33 % vastaajista) taas erosivat suuremmilla keskiarvoillaan molemmissa vastaajaryhmissä. Kiire sai keskiarvoksi 3,5, sekä tekemättömien töiden paine että huoli molemmat keskiarvon 3 (1 en koskaan...5 jatkuvasti). Muissa negatiivissa tuntemuksissa ei ollut suuria eroavaisuuksia. Yrittäjät tunsivat harvoin tai ei koskaan alakuloisuutta (47 %), masennusta (77 %) ja ahdistusta (66 %). Melko usein tai jatkuvasti uupumusta koki 13 % yksinyrittäjistä ja työnantajayrittäjistä lähes joka viides. Ero ei kuitenkaan ollut tilastollisesti merkitsevä ($p=0,311$).

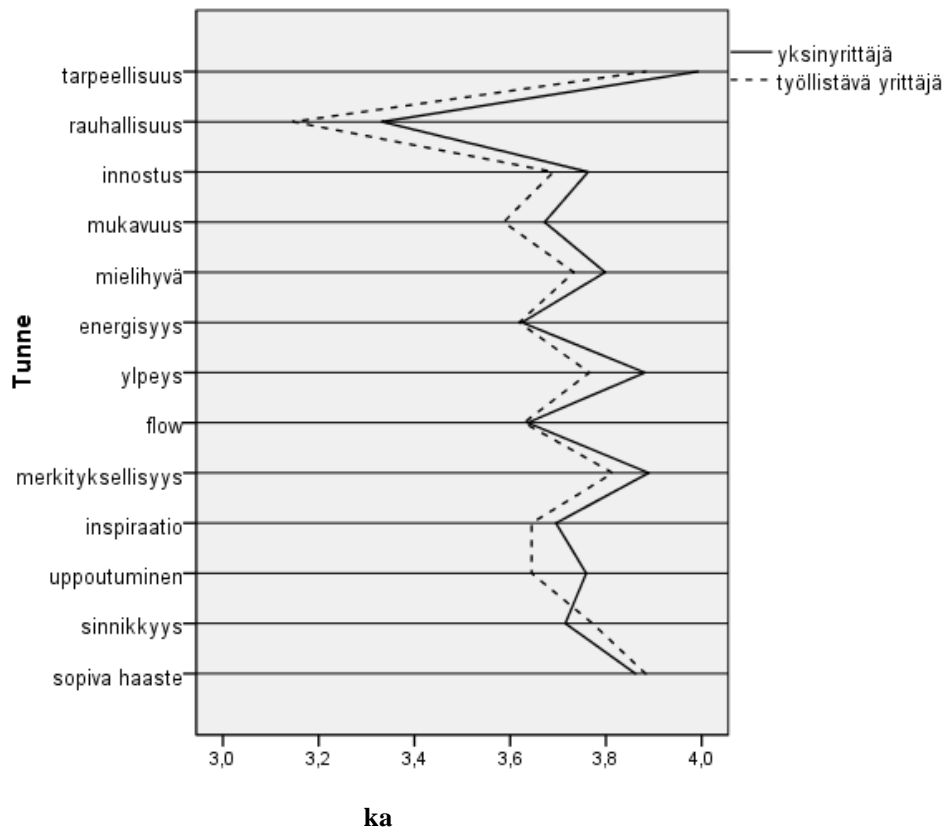


Kuvio 12 Yrittäjien negatiiviset tuntemukset (n=589) (1 en koskaan...5 jatkuvasti)

Sukupuolten välisiä eroja negatiivisissa tunteissa ei juuri löytynyt. Suurimmat eroavaisuudet löytyivät epäonnistumisen pelko ($p=0,001$) sekä tekemättömät työt kohdista ($p=0,94$). Epäonnistumisen pelkoa koki usein tai melko usein lähes joka viides naisista ja miehistä vain 10 %. Tekemättömät työt vaivasivat usein tai melko usein naisista 37 % ja miehistä 31 %.

Eniten eroavaisuuksia oli rauhallisuuden ($p=0,07$) sekä ylpeyden ($p=0,505$) tunteissa, jota työnantajayrittäjät tunsivat yksinyrittäjiä harvemmin. Rauhallisuutta tunnettiin vähiten ($ka=3,2$) positiivisista tuntemuksista. Yleisesti yksinyrittäjät olivat arvioineet tuntevansa positiivisia tunteita työnantajayrittäjiä useammin. Mielihyvä, mukavuus ja innostus olivat tuntemuksia joita yrittäjät kokivat joskus tai melko usein. Puolet yrittäjistä koki ajan kulun unohtumista, eli flowta, melko usein tai jatkuvasti. Lisäksi uppoutumisen tunnetta esiintyi melko usein lähes puolella yrittäjistä (48,8 %). Työnantajayrittäjien ja yksinyrittäjien välillä ei flow-tilassa ($r=-0,05$) tai uppoutumisessa ($r=-0,89$) löytynyt eroavaisuuksia. Affektiivisen hyvinvoinnin mallissa (Warr 1990) olleet innostus, mielihyvä sekä mukavuus olivat tuntemuksia, joita yrittäjät kokivat melko usein tai

usein. Negatiivista tuntemuksia, ahdistusta, mielipahaa sekä masennusta, tunnettiin vain harvoin. Sukupuolen mukaan tarkasteltaessa positiivisia tuntemuksia, löytyi hajontaa runsaammin kuin negatiivisissa tunteissa. Tämä oli havaittavissa myös yrittäjryhmien välisessä tarkastelussa. Positiiviset tunteet ovat näkyvissä kuviossa 13.



Kuvio 13 Yrittäjien positiiviset tuntemukset (n=589) (1 en koskaan...5 jatkuvasti)

Naiset kokivat positiivisia tuntemuksia useammin kuin miehet. Etenkin inspiraation kohdalla naiset (67,9 %) kokivat tunnetta huomattavasti useammin kuin miehet (56 %), ero oli myös tilastollisesti merkitsevä ($p=0,001$). Uppoutumisen kohdalla oli havaittavissa vastaavia eroavaisuuksia, kyseistä tunnetta koki usein tai melko usein naisista (69,6 %) sekä miehistä (57,4 %). Ero uppoutumisen tuntemisessa oli tilastollisesti merkitsevä ($p=0,01$). Myös rauhallisuus jakaantui vastaavanlaisesti, naisista 41,9 % tunsi sitä usein tai melko usein ja miehistä vain 34,5 %. Tässäkin ero oli tilastollisesti merkitsevä ($p=0,006$).

Yrittäjiä kuormittivat eniten tekemättömät työt (58 %) sekä töiden epävakaas (46 %). Myös vähäinen vapaa-aika (43 %), työn määrä (40 %) sekä henkinen jaksaminen (40 %) nousivat esiin vastauksissa. Avoimien vastausten perusteella etenkin paperityöt ja erilaiset kirjanpidolliset asiat kuormittivat yrittäjiä. Näiden lisäksi erilaiset tekemättömät työt aiheuttivat kuormitusta. Monilla yksinyrittäjillä töitä olisi myös työntekijälle, mutta työntekijän palkkaus ei taloudellisista syistä ollut kannattavaa. Yksinyrittäjät olivat vastanneet ”kyllä” tekemättömät työt kohtaan työnantajayrittäjiä enemmän. Tekemättömien

töiden sekä yksinyrittäjien ja työnantajayrittäjien väliltä löytyi positiivinen korrelaatio ($r=0,94$, $p=0,026$). Yksinyrittäjillä tekemättömät työt stressasivat enemmän kuin työnantajayrittäjillä, samalla tekemättömiä töitä saattoi olla enemmän. Töiden epävakaudesta ja yrittäjäryhmillä oli negatiivinen korrelaatio ($r=-0,98$, $p=0,04$). Työnantajayrittäjät olivat positiivisempia töiden riittävyyden suhteen, kun taas yksinyrittäjiä töiden epävakaudesta kuormitti useammin.

Ilmarisen (2014) tutkimuksen mukaan yrittäjänaisista lähes puolet koki vapaa-ajan olevan liian vähäistä. Kuitenkin puolet vastaajista koki työn ja perhe-elämän olevan tasapainossa. Kiire ja aikapaineet olivat suurimmat työn psyykkiset kuormitustekijät yrittäjien keskuudessa (Pakkala & Saarni 2000.) Avointen vastausten mukaan irtiotto omasta yrityksestä oli hankalaa. Työasiat ja etenkin tekemättömät työt saattoivat kiireisinä aikoina pyöriä mielessä myös kotona ja vapaa-ajalla. Yrittäjät kokivat paineita tekemättömistä töistä, aika ei riittänyt kaikkeen kun töitä oli niin paljon. Lisäksi pitkät päivät ja kiire aiheuttivat väsymystä sekä stressiä.

Valitettavasti pistän työni kaiken edelle. Työstäni on kärsinyt parisuhteeni ja ennen kaikkea poikani. Pelkään että annan pojalleni perinnöksi äidin, joka ei ollut koskaan kotona...Henkistä jaksamista koetellaan joskus jopa enemmän kuin fyysistä ja se on hankalampaa käsitelläkin.

Työnantajayrittäjä, nainen

Teen kaiken itse, vaikka töitä olisi myös toiselle, mutta kun en voi palkata ketään, kun rahat ei sitten enää riitä.

Yksinyrittäjä, nainen

Jos ei ole edes kahvitaukoa päivässä niin silloin kysytään jaksamista illalla hoitaa omat taloustyöt.

Yksinyrittäjä, nainen

Paperitöitä tehtiin paljon iltaisin ja viikonloppuisin, jotka vähensivät perheen tai harrastusten parissa vietettyä aikaa. Yrittäjien vähäinen vapaa-aika näkyi monilla vastaajilla ristiriidassa oman ajan sekä perheeseen käytetyn ajan välillä. Yrittäjät halusivat aikaa omiin harrastuksiin, ja etenkin urheilun vähyys nousi esiin monissa vastauksissa. Tekisi mieli liikkua, mutta aika ei riitä omiin harrastuksiin. Tekemättömistä töistä etenkin paperityöt kuormittivat yrittäjiä. Myös erilaisten säännösten ja lakien muutokset aiheuttivat lisätöitä yrittäjille.

Ei ehdi kuntoilla, huonossa kunnossa ei tahdo jaksaa.

Yksinyrittäjä, nainen

Kun työt lisääntyvät, lisääntyvät myös paperityöt. Samalla kuitenkin aika niiden tekemiseen vähenee, kun työn määrä lisääntyy --> epätasapaino.

Yksinyrittäjä, nainen

Ei ehdi ajattelemaan, mitä tekis vapaa-ajalla ja pitäis käyttää se muiden muistamiseen. Itselle annettu aika aiheuttaa huonoa omaatuntoa.

Työnantajayrittäjä, mies

Töiden epävakaas korostui etenkin työn kausiluontoisuuden sekä suuren vaihtelevuuden vuoksi, kolmasosa vastaajista mainitsi näistä tekijöistä jommankumman. Myös yleinen taloudellinen tilanne mietitytti yrittäjiä, sekä aiheutti huolta työn riittävydestä tulevaisuudessa. Epätasaisen työmäärän edessä yrittäjien on usein joustettava itse ja tehtävä kiireaikoina runsaasti työtunteja. (Ilmarinen 2014.)

Välillä töitä on liikaa, nyt ei ole ollut tilauksia kolmeen kuukauteen.

Yksinyrittäjä, mies

Jos ei ole töitä ollaan huolissaan jos on töitä kireä aikataulu huolestuttaa

Työnantajayrittäjä, nainen

Koko ajan on huoli töiden riittävydestä ja omasta toimeentulosta; jatkuva stressi.

Yksinyrittäjä, nainen

Lisäksi työntekijöiden osaamattomuus, luottamuspulla tai työntekijöiden vähäinen määrä aiheutti stressiä sekä huolta yrittäjien joukossa. Myös yhteistyökumppaneihin sekä asiakkaisiin luottaminen koettiin hetkittäin haastavaksi.

Tässä hetkessä ei ole taloudellisia resursseja palkata tarpeellista väkeä, joten yrittäjä tekee vähän ohi oman osaamisalueensakin.

Työnantajayrittäjä, mies

Tuntuu, että harvassa ovat ne tyypit, jotka oikeasti ottavat tekemisistään vastuun ja ymmärtävät, että jokin homma on ihan oikeasti heidän vastuullaan.

Yksinyrittäjä, nainen

Vaativat työt jäävät minulle, ei jolle delegoida.

Yksinyrittäjä, nainen

Yrittäjien henkinen kuormittuminen johtui usein yllä mainituista asioista ja oli niin sanotusti näiden tekijöiden summa. Henkiseen jaksamiseen oli myös vaikeampi vaikuttaa kuin fyysiseen jaksamiseen. Ajoittain rankasta sekä stressaavasta yrittäjän elämästä huolimatta sekä yksinyrittäjät (61,9 %) että työnantajayrittäjät (64,9 %), olivat molemmat melko paljon tai erittäin paljon optimistia yrityksen menestymiseen tulevaisuudessa.

*Yritys laajenee, sen miettiminen kuluttaa aivan valtavasti...kaiken kun tekee kahdes-
sa yrityksessä, tuntuu kuin vrkssa olisi muutama tunti liian vähän.*

Työnantajayrittäjä, nainen

*Tämä on ajoittaista. Pieni stressi on eteenpäin ajava voima, jota hyödynnän, mutta
toisinaan ei tarvita kuin yksi yllättävä muutos suunnitelmiin, niin paletti on sekaisin
ja työt pääsevät kasaantumaan ja sitä myötä usein samalla lisääntymään.*

Yksinyrittäjä, nainen

Kysyttäessä yrittäjyyteen liittyviä väitteitä (liite 3), ei yksinyrittäjien ja työnantajayrittäjien välillä ollut juurikaan eroavaisuuksia. Huomattavia asioita yrittäjistä yleensä nousi kuitenkin runsaasti. Joka viides yrittäjä vastasi huolehtivansa riittävästi työkyvystänsä ”ei pidä juurikaan paikkaansa” vaihtoehdolla. Lisäksi lähes puolet yrittäjistä koki kärsivänsä ajanpuutteesta perheen kanssa. Sukupuoli sekä ajanpuute perheen kanssa korreloi positiivisesti ($r=0,54$), mutta ero ei ollut tilastollisesti merkitsevä ($p=0,331$). Miehet kokivat ajanpuutetta harvemmin kuin naiset. Muun sosiaalisen elämän ei koettu kärsivän yhtä paljon kuin perheen. Sukupuolen ja ylimääräisten vapaapäivien ottaminen perheen tai oman itsensä vuoksi korreloi taas negatiivisesti ($r=-0,02$) ja ero oli tilastollisesti merkitsevä ($p=0,004$). Naiset ottivat miehiä hieman useammin vapaapäiviä ollakseen perheen parissa. Yrittäjänä toimimiseen koettiin vievän liian ison osan arjesta, etenkin työnantajayrittäjien mielestä. Joka neljäs yksinyrittäjä ja kolmasosa työnantajayrittäjistä koki yrittäjyyden vievän liian suuren osan arjesta. Näillä tekijöillä oli negatiivinen korrelaatio ($r=-0,42$) ja ero oli tilastollisesti merkitsevä ($p=0,04$). Positiivissa väittämissä eroavaisuuksia löytyi vain ”nautin itsenäisyydestä työssäni” -väittämässä, jossa yksinyrittäjistä yli puolet (54 %) oli vastannut ”pitää täysin paikkansa” ja työnantajayrittäjistä 42 % ”pitää jokseenkin paikkansa” ($r=0,099$, $p=0,05$). Yrittäjät olivat mielestään melko väsyneitä, sillä lähes joka neljäs yrittäjä ei juuri tuntenut itseään virkeäksi. Tästä huolimatta yrittäjät kokivat myönteisiä tunteita yrittäjyydestä. Oman elämälaadun yrittäjät totesivat hyväksi 59 % vastaajista.

Yksinyrittäjistä 68 % sekä työnantajayrittäjistä 57 % olivat tyytyväisiä päivittäisistä toimista selviytymisen. Taulukkoon 7 on kerätty yrittäjille tyytyväisyyttä tuovat elämän alueet. Sillä työskentelikö yksin vai muiden kanssa ei ollut merkitystä koettuun tervey-

teen ($r=-0,14$, $p=0,505$). Myöskään sukupuolten välillä ei tilastollisesti merkitsevää eroavaisuutta löytynyt ($r=-0,62$, $p=0,318$). Naiset kokivat suhteessa miehiin enemmän tyytymättömyyttä omaan terveyteensä. Eroavaisuuksia tuli enemmän, kun vertailtiin yksinyrittäjien ja työnantajayrittäjien tyytyväisyyttä omaan talouteensa. Kuten aikaisemmin tuli ilmi, yksinyrittäjät tienasivat vähemmän ja tämä saattoi aiheuttaa eron tässä vastauksessa. 29 % yksinyrittäjistä oli joko erittäin tyytymätön tai tyytymätön omaan talouteensa. Yksinyrittäjien ja työnantajayrittäjien sekä tulojen välillä oli pieni positiivinen korrelaatio ($r=0,14$) ja sukupuolten ja tulojen välillä hieman pienempi korrelaatio ($r=0,089$). Erot olivat tilastollisesti merkitseviä, ($p=0,08$). Yrittäjien tyytyväisyydessä omaan vapaa-aikaan ja ihmissuhteisiin ei löytynyt eroavaisuuksia. Naiset olivat tyytyväisempiä omaan vapaa-aikaansa kuin miehet ($r=0,32$), mutta ero ei ollut tilastollisesti merkitsevä ($p=0,236$).

Taulukko 7 Yrittäjien tyytyväisyys elämän eri osa-alueisiin (n= 589)

	1 Erittäin tyytymätön %		2 Tyytymätön %		3 En tyytymätön enkä tyytyväinen %		4 Tyytyväinen %		5 Erittäin tyytyväinen %		p	kh
	Yksinyrittäjä	Työnantajayrittäjä	Yksinyrittäjä	Työnantajayrittäjä	Yksinyrittäjä	Työnantajayrittäjä	Yksinyrittäjä	Työnantajayrittäjä	Yksinyrittäjä	Työnantajayrittäjä		
Terveys	2,3	2,2	13,5	15,6	19,9	17,4	52,6	53,3	11,7	11,5	0,923	0,951
Selviytyminen päivittäisistä toimista	0,4	0,9	5,0	5,0	9,5	14,7	67,9	56,9	17,2	22,5	0,720	0,764
Talous	9,8	3,7	19,2	16,8	23,7	21,2	38,3	43,6	9,0	14,6	0,080	1,103
Yrittäjänä toimiminen	1,9	0,9	5,7	3,7	18,5	14,3	55,8	61,5	18,1	19,6	0,321	0,804
Vapaa-aika	3,4	5,9	17,3	18,3	24,8	24,2	44,7	42,5	9,8	9,0	0,681	1,028
”minä”	1,1	0,9	6,8	8,7	22,6	21,1	58,9	58,1	10,6	11,2	0,917	0,805
Ihmissuhteet	1,9	0,9	8,3	8,5	18,1	20,2	50,9	49,2	20,8	20,9	0,840	0,911

Yrittäjien terveydessä voisi olla parantamisen varaa, sillä omaan terveyteensä tyytymättömiä yrittäjiä löytyi yksinyrittäjistä 13,5 % sekä työnantajayrittäjistä 15,6 %. Omaan terveyteen ei välttämättä oltu tyytyväisiä, mutta siitä huolimatta yrittäjät kokivat oman työkykynsä olevan hyvällä tasolla. Tulee kuitenkin muistaa, että yrittäjistä yli puolet oli tyytyväisiä terveyteensä. Yrittäjien joukossa oli kuitenkin myös huonosti voivia yksilöitä. Tässä kohtaa yrittäjien tyytyväisyys omaan terveyteen ei ollut yhtä erinomaista, mitä kysyttäessä arviota omasta terveydentilasta, jolloin yrittäjät olivat arvioineet oman terveydentilansa hyväksi tai erinomaiseksi.

6.6 Yrittäjien tulot ja eläke

Yksinyrittäjien (36 %) yrityksestä saatu palkka ei kattanut henkilökohtaisia kuluja. Työnantajayrittäjillä vastaava luku oli vain 17 %. Yksinyrittäjistä 72 % tienasi alle 3000 € kuukaudessa (taulukko 8). Melkein joka neljäs yksinyrittäjä tienasi alle 1140 € kuukaudessa. Työnantajayrittäjistä yli puolet (53 %) tienasi yli 3000 € kuukaudessa, näistä jopa 20 % yli 5000 € kuukaudessa. Yrittäjryhmien sekä palkan väliltä löytyi positiivinen korrelaatio ($r=0,273$) ja ero oli tilastollisesti merkitsevä ($p=0,001$). Yrittäjistä oli palkkavertailussa poistettu osa-aikaiset yrittäjät, joita vastaajista oli noin kahdeksan prosenttia. Heidän palkkatulonsa tosin jakautuivat melko tasaisesti jokaiselle palkkaluokalle, joten osa-aikaiset yrittäjät eivät olisi aiheuttaneet vääristymää palkkajakaumassa. Sukupuolijakauma seurasi melko tarkasti yrittäjryhmän jakaumaa. Naiset tienasivat huomattavasti miehiä vähemmän. Sukupuolen ja tulojen välillä oli positiivinen korrelaatio ($r=0,310$), tilastollisesti ero oli erittäin merkitsevä ($p=0,001$).

Taulukko 8 Bruttotulot kuukaudessa (n=532)

Tulot kk	Nainen	Mies	Yksinyrittäjä	Työnantajayrittäjä
<1140 €	20,3 %	8,7 %	23 %	7,2 %
1141–1999 €	24,9 %	15,3 %	26,5 %	14,4 %
2000–2999 €	26,6 %	23 %	23 %	25,5 %
3000–3999 €	11,4 %	18,8 %	12,4 %	18,6 %
4000–4999 €	9,3 %	12,9 %	6,6 %	14,7 %
>5000 €	7,6 %	21,3 %	8,4 %	19,9 %

Kuukausipalkka ei etenään työnantajayrittäjillä vaikuttanut siihen, että he olisivat joutuneet tinkimään jokapäiväisistä henkilökohtaisista menoista kuten lääkkeistä (ei vastauksia 97 %). Yksinyrittäjilläkin ei vastauksia oli runsaasti (91 %). Kuitenkin yksinyrittäjistä 20 % oli pelännyt, että kotitalouden tulot eivät kata ruokakuluja ennen kuin

seuraava palkka tulee. Työnantajayrittäjillä vastaava luku oli 10 %. Tulosten perusteella yksinyrittäjien heikompi palkkataso heijastuu jonkin verran heidän henkilökohtaiseen talouteensa sekä lisää huolta rahojen riittävydestä ($p=0,003$, $r=0,124$). Tämän tutkimuksen mukaan yrittäjät jättivät lääkäriin menon väliin ainoastaan ajan puutteen vuoksi. Pienituloisuudella sekä stressin määrällä löytyi pieni negatiivinen korrelaatio, ero ei kuitenkaan ollut tilastollisesti merkittävä ($p=0,535$). Prosentuaalisesti oli kuitenkin havaittavissa alle 2000 € kuukaudessa tienaaavien yrittäjien stressaavan enemmän. Alle 2000 € kuukaudessa tienaaavista ”jatkuvasti” stressaantuneita oli 23 % vastaajista, kun yli 4000 € kuukaudessa tienaaavista yrittäjistä jatkuvasti stressasi vain 16,9 %.

Yrittäjien palkkaa sekä terveyttä tutkittaessa löytyi positiivinen korrelaatio ($r=0,71$), joka oli melko voimakas. Hyvätuloiset yrittäjät olivat arvioineet terveytensä paremmaksi kuin heikommin tienaaavat yrittäjät. Kuitenkaan ero ei ollut tilastollisesti merkitsevä ($p=0,103$). Tulee kuitenkin muistaa, että yrittäjät olivat arvioineet oman terveydentilansa pääsääntöisesti hyväksi (vrt. luku 6.3). Palkka saattoi kuitenkin vaikuttaa yrittäjien koettuun hyvinvointiin. Etenkin pienituloisilla yrittäjillä arkipäiväisistä menoista selviytyminen saattoi ajoittain olla hankalaa ja aiheutti huolta rahan riittämisestä. Lisäksi tulot vaikuttivat yrittäjää koskevan terveystalvotusopimuksen hankintaan, mitä vähemmän yrittäjä tienasi, sitä harvemmin sopimus yrittäjältä löytyy ($r=-0,306$, $p=0,001$). Tuloksella saattoi olla vaikutusta yksinyrittäjien ja työnantajayrittäjien terveystalvotusopimusjakautumaan, mutta tulos oli silti mielenkiintoinen. Tuloilla ja sairaana työskentelyllä löytyi tutkimuksessa negatiivinen korrelaatio ($r=-0,101$, $p=0,049$). Korrelaatio oli melko suuri ja pienituloiset työskentelevätkin enemmän sairaana, myös pidempiä aikoja. Tämä saattoi johtua sijaisen puutteesta sekä siitä, että pienituloiset olivat usein yksinyrittäjiä, jotka eivät voineet jättää yritystä työntekijän hoidettavaksi sairastuessaan. Myös yli 4000 € kuukaudessa tienaaavat yrittäjät työskentelivät sairaana, mutta päivät joina työskenneltiin sairaana, olivat suhteessa pienituloisiin vähäisempiä, vuodessa maksimissaan 6 päivää, kun pienituloiset yrittäjät (20 %) olivat sairaana töissä jopa 10 päivää vuodessa.

Yrittäjiltä kysyttäessä oman eläketurvan riittävyttä, yli 2/3 yrittäjistä vastasi huolehtineensa siitä riittävästi. Kuitenkin yksinyrittäjistä hieman yli puolet (51 %) piti omaa YEL-työtuloaan matalampana kuin mitä vastaavasta työstä maksettaisiin palkkatyössä palkkaa. Työnantajayrittäjillä vastaava luku oli 35 %. Ero oli tilastollisesti erittäin merkitsevä ($r=-1,57$, $p=0,001$). Naisten ja miesten välillä ei ollut yhtä selviä eroavaisuuksia ($r=0,005$, $p=0,675$). Syitä matalaan YEL-maksuun oli useita, mutta yrittäjät eivät pitäneet sitä riittävänä ja tarpeeksi varmana tulonlähteenä eläkeiässä. Oma työtä pidettiin usein arvokkaampana mitä se YELin perusteella oli, mutta siitä huolimatta YEL-maksu pyrittiin pitämään mahdollisimman matalana. Monet yrittäjät pitivät YEL-maksua kalliina tapana maksaa eläkemaksuja. Yrittäjät säästivät rahaa muuten eläkepäiviään varten, kuten sijoituksilla sekä vapaaehtoisilla eläkevakuutuksilla. Osalla yrittäjistä tulot olivat niin matalat, että niistä ei ollut mahdollista maksaa riittävästä maksua. Kaikki yrit-

täjät eivät myöskään tienneet mikä olisi vastaavasta työstä maksetun työntekijän palkka. Vastaajista löytyi toki myös heitä, jotka maksoivat YEL-maksuja kunnolla, mutta tämä joukko oli vastaajissa vähemmistönä.

Yel:n kertymät ovat niin pienet, että minulla ei olisi varaa maksaa niin paljoa kuin kohtuulliseen eläkkeeseen olisi tarve. Uskon, että asunto-osakkeilla on parempi tuotto, kun joskus realisoit.

Yksinyrittäjä, nainen

Kokemukseni ja koulutukseni perusteella vastaavat kollegat saavat noin kolminkertaisen palkan.

Yksinyrittäjä, nainen

Koen itseni II-luokan kansalaiseksi, kun työtön/eläkeläinenkin tienaa vuodessa enemmän kuin minä palkaa kaikista töistäni.

Yksinyrittäjä, mies

Tämän lisäksi yrittäjät eivät uskoneet nykyiseen eläkejärjestelmään ja mielipiteet sen kannattavuudesta jakaantui yrittäjien keskuudessa. Kun heidän eläkeikä koittaa, usko saataviin eläkerahoihin oli melko pessimistinen, vaikkakin yrittäjän YEL maksu korvaa myös mahdollisen sairauspäivärahan tai äitiys- tai isyyspäivärahan.

Yel työtulolla katetaan nykyisten eläkkeellä olevien kuluja, ei niinkään säästetä omaan eläkkeeseen.

Työnantajayrittäjä, mies

Turhaa rahan menoa, vastaava summa sijoitettuna mökkiin tuottaa paremmin. Sari-austurva katettu toisen vakuutuksen kautta.

Yksinyrittäjä, mies

Yrittäjien ja yksinyrittäjien suunnitellusta eläke-iästä löytyi negatiivinen korrelaatio ($r=-0,113$, $p=0,022$). Molemmat ryhmät olivat suunnitelleet jäävänsä eläkkeelle joko alle 63 –vuoden iässä (28,5 %) tai 63–65 –vuoden iässä (28 %). Kuitenkin työnantajayrittäjät olivat suunnitelleet huomattavasti useammin jäävänsä jo alle 63 –vuoden iässä eläkkeelle. Miehet olivat suunnitelleet jäävänsä hieman aikaisemmin eläkkeelle kuin naiset, ero oli tilastollisesti merkitsevä ($p=0,008$).

Yksinyrittäjistä 39 % tuli todennäköisesti työskentelemään terveytensä puolesta vanhuseläkkeeseen saakka. Varmasti vanhuseläkkeeseen saakka työskenteleviä yksinyrittäjiä vastaajista oli 28 %. Työnantajayrittäjistä 43 % uskoi todennäköisesti oman tervey-

tensä kestävän vanhuseläkeikään saakka ja varmasti 34 %. Eroavaisuuksia löytyi jonkin verran, ja työntajayrittäjät olivat optimistisempia oman terveyden riittämiseen. Erot näiden kahden ryhmän välillä olivat tilastollisesti merkitsevä ($p=0,031$). Tämä saattoi johtua osittain ikäjakaumasta, jossa työnantajayrittäjät olivat pääsääntöisesti hieman vanhempia kuin yksinyrittäjät. Sukupuolten välistä eroa tarkasteltaessa naiset olivat hieman miehiä varmempia oman terveyden kestämisestä työeläkeikään saakka. Koulutus vaikutti vastauksiin hieman eläkeikää nostavasti. Etenkin tarkasteltaessa yrittäjiä, jotka eivät uskoneet jaksavansa työskennellä vanhuseläkkeeseen saakka, matalasti koulutettujen määrä oli suurempi mitä korkeasti koulutettujen määrä ($p=0,001$).

6.7 Faktorianalyysi

Faktoriryhmittely tehtiin eksploraatiivisesti yrittäjien kokemista positiivista sekä negatiivista tuntemuksista. Aluksi tehtävissä määrittelyissä Barlett'in testin tulokseksi saatiin pieni p -arvo $<0,001$ sekä Kaiser-Meyer Olkin luvuksi 0,929. Testiin oli siis erinomaiset edellytykset lukujen välillä olevan riittävän korrelaation johdosta. Kaiser-Meyer Olkin testin luvuksi tulisi tulla 0,6, tai sitä suurempi luku, jotta korrelaatiomatriisi on sovelias faktorianalyysiin. Lisäksi Barlett'in testistä saatiin riittävä merkitsevyytaso ($p=<0,005$). Muuttujien kommunaliteettitaulukon mukaan kaikkien muuttujien kommunaliteetti oli yli 0,4, joten kaikki muuttujat pidettiin mukana faktorianalyysissa. Tuntemukset saivat Cronbachin alfasta 0,835, joten väittämällä oli korkea sisäinen yhteneväisyys. Luvun tulisi olla vähintään 0,6 jotta Cronbachin alfa voidaan hyväksyä. (vrt. Metsämuuronen 2009, 146, 670.) Faktorianalyysi tehtiin kyselylomakkeessa olleista positiivista ja negatiivista tuntemuksista. Faktorianalyysin perusteella negatiiviset ja positiiviset tuntemukset tiivistettiin neljään faktoriin, joiden ominaisarvo oli yli yksi. Faktorit näkyvät taulukosta 9. Nämä neljä faktoria selittävät 62 % muuttujien kokonaisvaihtelusta. Faktorit nimettiin tuntemusten yhteisten tekijöiden mukaan seuraavasti: työn imu, viihtyminen, masennus sekä kiire. 38 % informaatiosta jäi saadun faktorianalyysin tuloksena ulkopuolelle, mutta faktorianalyysissa kuitenkin yli puolet informaatiosta on edustettuna, jolloin sitä voidaan pitää luotettavana.

Taulukko 9 Rotatoitu eksploratiivinen faktorimatriisi

Muodostettu faktori	Väittämät yrittäjien tuntemuksista	Kom-munali-teetti	1	2	3	4	Cron-bach alfa
Masennus	Ahdistus	0,752	0,844	-0,079	-0,088	0,157	0,823
	Masennus	0,699	0,825	-0,132	-0,024	0,009	0,826
Viihtymisen	Mukavuus	0,704	-0,149	0,785	0,173	-0,188	0,837
	Mielihyvä	0,753	-0,204	0,802	0,247	-0,086	0,836
Työn imu	Sinnikkyys	0,679	0,055	0,258	0,770	0,124	0,828
	Sopiva haaste	0,637	-0,109	0,284	0,737	0,024	0,833
Kiire	Kiire	0,741	0,171	0,096	0,083	0,834	0,824
	Ylikuormittuneisuus	0,717	0,501	-0,048	0,110	0,671	0,826

Tulos saatu 7 rotaatiokierroksella Varimax - rotaatiomenetelmällä

Masennuksen faktori kuvasti yrittäjyyden negatiivista puolta, faktoreina ahdistus sekä masennus. Molemmat näistä liittyvät vahvasti työssä uupumiseen sekä väsymykseen. Masennus juontaa juurensa helposti pitkään jatkuneesta alakuloisuudesta sekä stressistä.

Toinen faktori oli viihtymisen faktori. Tässä tekijät liittyivät mukavuuteen ja mielihyvään. Yrittäjät kokivat työnsä olevan miellyttävää ja tuovan hyvän olon tuntemuksia. Lisäksi mielihyvän kokemus lisäsi työhyvinvointia sekä työkykyä. Mukavuus kuvasti myös sitä, että työt olivat tasapainossa omien taitojen kanssa. Työn imun faktori muodostuivat sinnikkyydestä ja sopivista haasteista. Molemmat faktorit liittyivät vahvasti työn imun syntyyn. Työt olivat mielenkiintoisia ja tuottivat näin uppoutuneisuuden tunnetta, jolloin ajan taju saattoi kadota. Sinnikkyys kuvasti töiden loppuun saattamista ja halua jatkaa eteenpäin myös vaikeina aikoina, joka oli ominaista yrittäjille. Jotta haasteet pysyvät sopivina, on tärkeää, että oma osaaminen on ajan tasalla.

Kiireen faktorin muodostivat ylikuormittuneisuus sekä kiire. Nämä kaksi tekijää kulkivat selkeästi yhdessä ja muodostivat helposti kierteen. Ylikuormittuneisuus johtuu usein liiallisesta työmäärästä. Kun tekemättömiä töitä on liikaa, tulee niiden vuoksi kiire ja kiireessä tulee helposti, jopa hieman huomaamattomasti, kerrytettyä tekemättömiä töitä. Etenkin negatiivisten tunteiden faktorit olivat johdonmukaisia toisiinsa nähden. Kiire ja ylikuormittuneisuus aiheuttavat helposti alakuloisuutta sekä masennusta. Toisaalta taas masennus edetessään edesauttaa ylikuormittumisen tunteen syntyä. Faktori-analyysin tulokset ovat yhdistettävissä Warrin (1990) affektiivisen työhyvinvoinnin malliin, jonka pohjana toimivat melko samat hyvinvoinnin tekijät. Nämä tekijät vaikuttavat esimerkiksi koettuun työn imuun, työtyytyväisyyteen, kuormittuneisuuteen sekä työuupumukseen.

7 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET

7.1 Yhteenveto

Tämän pro gradu -tutkielman tarkoituksena oli selvittää satakuntalaisten yrittäjien työhyvinvoinnin tilaa. Tutkielma suoritettiin kvantitatiivisena tutkimuksena, tosin kyselylomakkeessa käytettiin muutamissa kohdissa avoimia kysymyksiä täydentämään ja antamaan lisätietoa kysytystä asiasta. Avoimet kysymykset analysoitiin kvalitatiivisin menetelmin. Kysely toteutettiin vuoden 2014 alussa ja siihen vastasi määräaikaan mennessä 594 yrittäjää, joten vastausprosentiksi muodostui 18. Yrittäjien ikäjakauma noudatti Suomen yrittäjien ikäjakaumaa, joten vastaustulosten yleistettävyyden suomalaisiin yrittäjiin on tältä osin hyvä. Myös yksinyrittäjä ja työnantajayrittäjä jakauma oli vertailun kannalta otollinen. Tutkimustuloksia analysoitiin edellisessä luvussa ja saadut tutkimustulokset olivat pitkälti linjassa teoriassa esiintyneiden väittämien kanssa (esim. Hakanen 2005, Aura 2010, Palmgren ym. 2010). Tutkimuksen päätutkimusongelmana oli: *minkälainen on satakuntalaisten yrittäjien hyvinvoinnin tila?* Tässä luvussa palataan tutkimusongelmiin, ja vastataan niihin edellisessä luvussa käsitellyn analyysiluvun perusteella.

Yrittäjien työhyvinvointia tutkittiin työkyvyn talo -teorian avulla, johon liittyi yksilön terveys ja toimintakyky, osaaminen ja motivaatiot sekä itse työ. Tähän liitettiin Warrin (1990) affektiivisen työkyvyn malli, jossa positiiviset sekä negatiiviset työkyvyn tekijät joko paransivat tai heikensivät työkykyä riippuen niiden esiintymisen tiheydestä. Teoriat osoittavat sen, että työhyvinvointi on monien tekijöiden muodostama kehä, jossa sekä negatiiviset että positiiviset tuntemukset muodostavat kokonaisuuden. Tutkielman pääongelman selvittämiseksi oli sille asetettu seuraavat alaongelmat: *Miten eri tekijät selittävät koettua työhyvinvointia sekä miten eri tekijät selittävät koettua hyvinvointia?* Seuraavissa alaluvuissa tehdään yhteenveto saatujen tuloksien ja käytetyn teorian välillä työssä esiintyneiden teemojen pohjalta. Lopuksi annetaan tutkimukselle johtopäätökset.

7.1.1 Työaika ja lomat

Tutkimuksissa (vrt. Kaarlela ym. 2001; Kauppinen ym. 2012) on todettu yli 50 tuntia töitä tekevien henkilöiden olevan uupuneempia kuin lyhyempää viikkoa tekevät henkilöt ovat. Auran (2010) tutkimuksen mukaan yrittäjämiehet työskentelivät yrittäjänaisia hieman enemmän. Tämän tutkimuksen tulokset vahvistavat edellä esitettyjä tuloksia. Tosin tämän tutkimuksen naiset työskentelivät viikossa huomattavasti vähemmän mitä

Auran (2010) tutkimustuloksissa. Vaikka Helsingin Sanomien (2014) mukaan nuoret yrittäjät työskentelevät iäkkäitä vähemmän, ei tässä tutkimuksessa löydetty selkeästi samansuuntaisia tuloksia, sillä nuoret työskentelivät ajallisesti enemmän kuin mitä vanhemmat yrittäjät. Pitkää työaika pidettiin usein yrittäjän työkyvyn riskitekijänä, ja joka viides työnantajayrittäjä työskentelee yli 50 tuntia viikossa. Yrittäjät työskentelevät yleisesti viisi päivää viikossa. Kuitenkin työnantajayrittäjät venyttävät työviikkoon usein 6 päiväiseksi. Tulos tukee Ilmarisen (2014) tutkimustulosta. Tästä johtuen he myös tekevät keskimäärin enemmän työtunteja kuin yksinyrittäjät. Sukupuolten välistä eroa työtuntien määrässä saattaa selittää naisten suurempi määrä yksinyrittäjissä. Toki taustalla voi olla myös perheeseen liittyviä syitä, jotka rajoittavat naisten ajankäyttöä yritykseen. Suuresta työmäärästä johtuen myös vapaa-ajan vähäisyys nousi useissa avoimissa vastauksissa esille. Etenkin perheen koettiin kärsivän suuresta työmäärästä ja ristiriitoja perheeseen sekä itseensä käytetyn ajan välillä syntyi helposti.

Yksinyrittäjät tekivät hieman vähemmän työtunteja kuin työnantajayrittäjät, he myös pitivät lomaa harvemmin kuin työnantajayrittäjät. Tämä saattoi johtua työnantajayrittäjien mahdollisuudesta siirtää tärkeät, arkiset asiat lomansa ajaksi työntekijän tai yhtiökumppanin vastuulle. Yksinyrittäjillä yritystoiminta pysähtyy loman ajaksi, jollei sijaista ole mahdollista hankkia loman ajaksi. Avoimista vastauksista kävi ilmi, että sijaista oli vaikea käyttää usein työn luonteen vuoksi ja työhön vaadittava tietotaito on vain yrittäjällä, jolloin puhelin soi myös lomalla oli sijainen käytössä tai ei. Tästä johtuen yrittäjiä, jotka olisivat halunneet sijaisen, oli vastaajien joukossa melko vähän. Naiset sekä yksinyrittäjät olivat halukkaampia ottamaan sijaisen kuin mitä miehet ja työnantajayrittäjät olivat. Työnantajayrittäjillä eroa saattoi selittää mahdollisuus siirtää juoksevia töitä työntekijöille, lisäksi sukupuolijakauma työnantajayrittäjissä kallistui miesten puolelle.

Yrittäjien työaika pohdittaessa tulee muistaa, että usein yrittäjillä vapaa-ajan sekä työnteon raja saattaa olla epäselvä ja työtä ei aina koeta työksi. Etenkin jos iltaisin tehdään vain vähän paperitöitä tai luetaan työsähköpostia. Kuitenkin olisi tärkeää antaa aikaa myös vapaa-ajalle sekä levolle, muuten vaarana saattaa olla työuupumus tai sairauksista johtuva poissaolo työstä. Työuupumuksen seurauksena tehokkuus laskee ja kiire sekä tekemättömät työt lisääntyvät, jolloin syntyy nopeasti kiireen oravan pyörä. Tämä on vaarana etenkin yrittäjillä, jotka tekevät jo valmiiksi pitkiä työpäiviä ja eivät malta vapaallakaan irtautua työasioista.

7.1.2 Työkyky ja terveys

Työkykyä tutkittaessa tulee muistaa, että yksilöt saattavat yliarvioida oman työkykynsä. Henkilön omasta mielestä menee ihan hyvin, vaikka hän on jo todella väsyneitä. Tässä

tutkimuksessa työkyky arvioitiin melko korkeaksi. Tutkimuksessa löydettiin myös negatiivisia tuntemuksia sekä kiirettä ja stressiä. Tämän perusteella on vaikea sanoa, onko työkykyä yliarvioitu, mutta perusteita tälle voidaan löytää muun muassa vähäisestä liikumisesta sekä kiireestä ja taloudellisesta epävarmuudesta. Etenkin taloudellinen epävarmuus heikentää yrittäjien työkykyä (vrt. Koli 2102, ATH 2014.)

Kuten Hyytisen ja Ruuskasen (2006) sekä Suomen yrittäjien (2013c) tutkimuksista selvisi, jopa kaksi kolmasosaa yksinyrittäjistä on ollut sairaana töissä. Myös tässä tutkimuksessa saadut tulokset tukevat näitä väitteitä. Työterveyshuolto puuttui lähes jokaiselta (80 %) yksinyrittäjältä, työnantajayrittäjillä työterveyshuolto puuttui vain joka kolmannelta yrittäjältä. Vain puolella kyselyyn vastanneista yrittäjistä löytyi työterveyshuolto, he eivät kokeneet itseään sairaiksi. Tähän saattaa vaikuttaa yrittäjien suuri tyytyväisyys työhönsä. Työterveyshuollon jakauma oli lähellä Suomen yrittäjien (2013) saamia tuloksia. Työterveyshuolto ei kuitenkaan yksin poista sairauksia ja työpahoinvointia vaan niihin vaikuttavat monet muutkin tekijät. Työnantajayrittäjien sekä yksinyrittäjien välisiä eroja saattaa selittää se, että työnantajayrittäjien on laillinen velvollisuus järjestää työntekijöilleen työterveyshuolto ja voivat siinä sivussa helpommin hankkia myös itselleen sopimuksen. Harvoin sairastava, perusterve yksinyrittäjä voi tarvittaessa käyttää julkisia terveystalouksia, jolloin hän ei todennäköisesti koe tarvetta hankkia työterveyssopimusta itselleen. Tosin tällöin hän jää vaille tärkeää työkyvyn heikkenemisen ennaltaehkäisemistä. Ennaltaehkäisy, jota työterveyshuolto tarjoaa, lisää työkykyä ja terveyttä pitkällä aikavälillä. Työssä sairaanaolo sekä sijaisen haasteellisuus ovat asioita, mitkä varmasti vaikuttavat työhyvinvointiin sekä työkykyyn laskevasti. Terveys sekä työkyky ovat läheisessä vuorovaikutuksessa toisiinsa (vrt. Aura 2010; Mäkelä-Pusa ym. 2011). Etenkin yksinyrittäjillä sijaisen saaminen helpottaisi yrittäjänä toimimista. On kuitenkin ymmärrettävää, etenkin kustannuksellisista syistä, että sijainen niin monelta yksinyrittäjältä puuttuu. Tutkimuksessa saadut tulokset sairaana työskentelestä vastasivat Auran (2010) tutkimusta, jossa naiset olivat miehiä useammin sairaana töissä. Tässä tutkimuksessa sukupuolten väliltä ei kuitenkaan löytynyt tilastollisesti merkitsevää eroavaisuutta.

Liikunta jäi ajankäytöllisistä syistä useimmilla yrittäjillä vähälle. Etenkin kestävyyskuntoa harjoitettiin harvemmin kuin kerran viikossa ja myös lihaskunnollinen liikunta oli monella yrittäjällä vähäistä. Työkykyyn vaikuttavia tekijöitä aikaisemmissa tutkimuksissa (esim. Aura 2010) on löydetty muun muassa liikunnasta. Tässä tutkimuksessa korrelaatiota liikunnan sekä sairauspäivien väliltä ei kuitenkaan löytynyt. Yrittäjät liikkuivat melko vähän, mikä näkyi myös avoimissa vastauksissa. Aikaa liikunnalle ei usein tahtonut jäädä vaikka liikuntaa olisi tahdottu harrastaa. Yrittäjistä noin 30 % harrastaa liikuntaa harvemmin kuin kerran viikossa. Tulos on samansuuntainen ATH (2014) tuloksien kanssa. Naiset pyrkivät liikkumaan miehiä hieman useammin. Avoimista vastauksista ilmeni yrittäjien kokevan huonoa omaatuntoa liikunnan vähäisyydes-

tä, mutta jäävän sen toissijaiseksi mikäli ajankäyttö perheen kanssa oli myös vähäistä. Näistä syistä johtuen itselleen annetusta ajasta podettiin helposti huonoa omaatuntoa sekä syyllisyyttä.

Sekä yrittäjien terveys että toimintakyky olivat hyviä, eikä eroavaisuuksia yksinyrittäjien ja työnantajayrittäjien välillä juurikaan ollut. Ikä vaikutti jonkin verran yrittäjien kokemaan terveyteen. Iäkkäämmillä yrittäjillä terveydentila oli hieman heikompi kuin nuorempien, mutta samalla nuorista yrittäjistä löytyi määrällisesti eniten heikoksi koettuja terveydentiloja. Koulutus nosti koettua terveydentilaa. Näin oli etenkin korkeakoulutettujen henkilöiden keskuudessa. Tämä tuki ATH (2014) tuloksia.

Henkisessä ja fyysisessä työkyvyssä ei noussut esiin suuria eroavaisuuksia. Sukupuolten välisiä eroja löytyi henkisessä ja fyysisessä työkyvyssä, niin että naiset kokivat fyysisen toimintakykynsä paremmaksi kuin mitä miehet kokivat. Kuitenkin miesten kokema henkinen työkyky sai enemmän erinomaisia arvioita kuin naiset. Työkykyä tarkasteltaessa vastaajien ikäjakauman perusteella koettu fyysinen työkyky heikkeni mitä vanhempi vastannut yrittäjä oli. Lisäksi koettuun työkykyyn vaikutti koulutus. Korkealla koulutuksella havaittiin olevan positiivisia vaikutuksia etenkin fyysiseen työkykyyn. Samanlaisiin tuloksiin tultiin myös alueellisessa terveyden- ja hyvinvoinnin – tutkimuksessa 2013 (ATH, 2014). Työntekijöiden määrällä ei löydetty vaikutusta yrittäjien kokemaan fyysiseen työkykyyn. Henkiseen työkykyyn työntekijöiden määrällä oli positiivisia vaikutuksia vaikkakaan ero ei ollut tilastollisesti merkitsevä. Näiden tekijöiden lisäksi työkykyyn vaikutti unen määrä, joka korreloi positiivisesti henkisen ja etenkin fyysisen työkyvyn kanssa.

Yksinyrittäjien ja työnantajayrittäjien kokeman työkyvyn välillä ei löytynyt merkitseviä tilastollisia eroavaisuuksia. Yrittäjänaiset arvioivat fyysisen työkykynsä paremmaksi kuin miehet ja miehet puolestaan henkisen työkyvyn korkeammaksi. Nämä tulokset vahvistavat Gouldin ym. (2006) sekä Auran (2010) tutkimuksien tuloksia, sillä niissä etenkin yksinyrittäjämiesten työkyvyn todettiin olevan keskivertoa heikompi. Samanlaisiin tuloksiin tuli myös Peltoniemi (2005) tutkiessaan yrittäjien sekä työntekijöiden työkykyä. Sukupuolten pienistä eroavaisuuksista huolimatta voidaan todeta, että satakuntalaiset yrittäjät kokevat työkykynsä hyväksi, niin henkisten kuin fyysisten ominaisuuksien kannalta.

7.1.3 Ammatillinen ja liiketoimintaosaaminen

Yrittäjien ammatillinen osaaminen oli korkea, mutta myös liiketoimintaosaaminen oli hyvää. Lisäksi he kokivat oman osaamisen ja resurssien riittävän yritystoiminnan jatkamiseen. Avoimissa vastauksissa tuli kuitenkin esille erilaisia asioita, joissa olisi tarvetta parantaa sekä kehittää omaa osaamista. Omassa liiketoiminta- sekä ammattiosaa-

misessa yrittäjät kokivat haasteellisina muun muassa markkinoinnin sekä erilaisten tietoteknisten asioiden nopean kehittymisen. Myös Palmgrenin ym. (2010) tutkimuksessa naisyrittäjät kokivat tarvitsevänsä kehittämistä vastaavissa asioissa. Näiden lisäksi satakuntalaisten liiketoiminta osaamista heikentää nopeasti muuttuva byrokratia sekä erilaiset säädökset joiden opetteluun sekä perehtymiseen menee paljon aikaa. Riittävä ja ajantasainen ammatillinen sekä liiketoiminta osaaminen auttaa yrittäjiä pärjäämään arjessa sekä ylläpitää hyvää työkykyä. Tämän takia olisikin tärkeää ylläpitää osaamista sekä mahdollisesta ajanpuutteesta huolimatta kiinnittää huomiota asioihin joissa yrittäjät kokevat olevansa heikoilla. Myös etenkin yksinyrittäjille ominaista ollut tavoitteiden kirjaamattomuus sekä epäselvyys saattaisi vähentyä riittävällä liiketoimintaosaamisella.

Korkea ammattiosaaminen parantaa yrittäjien koettua työhyvinvointia ja itseluottamusta jokapäiväisistä töistä selviytymiseen. Kuitenkin yrittäjien liiketoimintaosaaminen oli itsearvioinnissa saanut hieman matalammat arvot. Liiketoimintaosaamisessa nousi selkeästi tiettyjä puutteita esiin, kuten kirjanpidolliset asiat sekä markkinointiosaaminen. Myös jatkuva säännösten ja lakien muuttuminen sekä oman osaamisen kehittäminen tuo haasteita riittävän liiketoimintaosaamisen ylläpitämiseen. Kuitenkin harva yksinyrittäjä oli kirjannut itselleen yritykseen liittyen taloudelliset tavoitteet ylös. Työnantajayrittäjistä huomattavasti useampi piti kirjaa yrityksen taloudellisista tavoitteista. Tähän saattoi vaikuttaa työnantajayrittäjän vastuu myös työntekijöistään, jolloin taloudellinen ennakointi korostuu yksinyrittäjää enemmän. Sukupuolten väliltä löytyi jonkin verran eroavaisuuksia ja miehet kokivat liiketoimintaosaamisensa riittävän useammin työhönsä. Myös iällä oli havaittavissa vaikutuksia etenkin liiketoimintaosaamiseen. Ikä ei suoraan kasvata liiketoimintaosaamista, vaan iän mukana tulevat kokemukset tekevät liiketoimintaosaamisesta usein parempaa iäkkäämmillä kuin nuorilla yrittäjillä. Tulee kuitenkin muistaa, että myös yrittäjät tarvitsevat päivityksiä koulutukseensa jolloin pelkästään iän myötä saatu kokemus ei välttämättä takaa hyvää liiketoiminta- tai ammattiosaamista.

7.1.4 Työhyvinvointi

Yrittäjille tärkeitä asioita työssään ovat vapaus päättää työajoista ja asioista yleisesti. Lisäksi oman osaamisen hyödyntäminen ja itsenäisyys tuovat yrittäjille tyydytystä yrittäjyydessään. Tämä tukee Kaarlelan ym. (2001) sekä Lehdon ja Sutelan (2008) tutkimustuloksia vastaavasta asiasta. Miehet kokivat naisia tärkeämmäksi mahdollisuuden päättää omista työajoista. Tässä sukupuolijakauma ei seurannut yrittäjyryhmien jakaumaa, sillä yksinyrittäjät olivat arvioineet tämän kohdan huomattavasti vähemmän tärkeäksi kuin mitä naiset olivat tehneet. Tämä tukee myös Nielsenin ja Kjeldsenin (2000) tutkimustuloksia. Vastaavasti työnantajayrittäjät pitivät mahdollisuutta päättää

työajoista vähemmän tärkeänä mitä taas yksinyrittäjät. Oman osaamisen itsenäisellä käytöllä on suuri rooli yrittäjien työhyvinvoinnissa. Tämän takia olisikin tärkeää, että yrittäjät panostaisivat omaan osaamiseen läpi työuran. Nyt avoimissa vastauksissa nousi esille tiettyjä heikkouksia, jotka toistuivat yrittäjistä toiseen, esimerkiksi oman yrityksen ja osaamisen markkinointi sekä kirjanpito ja muut paperityöt todettiin toistuvasti haastaviksi.

Mikäli yrittäjät kokevat vaihtelevasti työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä, kuten stressiä sekä mukavuutta, voidaan heidän työhyvinvointinsa todeta olevan tältä osin hyvä. Pitkittynyt stressi ja tekemättömien töiden paine saattaa pitkällä aikavälillä laskea työhyvinvointia ja aiheuttaa uupumusta, mutta myös liian pitkään mukavuutta koettaessa työtyytyväisyys saattaa laskea. Kun nämä tekijät ovat tasapainossa, myös työkyky ja työtyytyväisyys pysyvät korkealla. Itsenäisyyden sekä työn imun vaikutukset ovat huomattavia ja tämän tutkimuksen tulokset vahvistavat Gorgievskin ym. (2010) tutkimuksessa saatuja tuloksia yrittäjien työn imun kokemuksista. Yrittäjien kokemat positiiviset tunteet edesauttavat työhyvinvointia sekä työkykyä. Tutkimuksessa positiiviset tunteet esiintyivät yrittäjillä useammin kuin negatiiviset. Myös yrittäjien elämäntavoilla on positiivinen vaikutus työkykyyn sekä hyvinvointiin. Satakuntalaisista yrittäjistä vain harva tupakoi ja alkoholin käyttö pysyi alle riskirajan useimmilla yrittäjillä. Tästä huolimatta miesten alkoholin käyttö oli huomattavasti yleisempää kuin naisten. ATH (2014) tutkimuksen mukaan lähes 35 % suomalaista käyttää alkoholia yli riskirajojen. Tämä tulos tukee miesten alkoholin käytön määriä myös tässä tutkimuksessa. Myös ruokailut olivat useimmilla yrittäjistä säännöllisiä.

Työnantajayrittäjien uupumus oli hieman matalampaa kuin yksinyrittäjien, mutta ero ei ollut tilastollisesti merkitsevä. Uupumuksen vähäisyyteen saattaa vaikuttaa se, että työnantajayrittäjät pitävät enemmän lomina kuin yksinyrittäjät ja pääsevät näin purkamaan pitkistä työviikoista syntyvää uupumusta. Lomiin vaikuttaa sijaisen käytön mahdollisuus, joka yksinyrittäjillä oli vähäistä.

Yksinyrittäjät kokevat yksinäisyyttä ja pelkoa epäonnistumisesta hieman useammin mitä työnantajayrittäjät. Nämä tekijät aiheuttavat Westerholmin (2007) väitöskirjan mukaan stressiä etenkin pien- ja yksinyrittäjille. Koettu stressi ei ollut korkeampaa yksinyrittäjillä satakuntalaisten yrittäjien joukossa. Tästä huolimatta se saattaa vaikuttaa muihin työhyvinvointia tukeviin asioihin, ja yhdistettynä toisiin negatiivisiin tekijöihin aiheuttaa stressiä enemmän mitä se vastaavassa tilanteessa aiheuttaisi työnantajayrittäjälle. Yrittäjien saama tuki lähipiiriltä erosi hieman yksinyrittäjien sekä työnantajayrittäjien välillä. Yksinyrittäjillä korostui kollegoiden sekä työtovereiden puute, mutta tätä korvattiin muiden yrittäjien tuella. Voidaan todeta, että yksinyrittäjät tukevat toinen toisiaan työtovereiden puuttuessa. Palmgrenin ym. (2010) tutkimuksessa naisyrittäjät tukeutuivat perheeseen sekä toisiin yrittäjiin, samoihin henkilöihin lähipiirissä kuin tässä tutkimuksessa. Myös Hakanen (2005) totesi perheen ja työelämän välillä liikkuvien

positiivisten tekijöiden vaikuttavan työkykyyn myönteisesti. Avun saanti perheeltä on voimavara, joka tukee yrittäjien jaksamista arjessa.

Satakuntalaiset yrittäjät kokivat työssään usein kiirettä sekä stressiä, mutta myös tarpeellisuutta, sopivia haasteita, ylpeyttä sekä merkityksellisyyttä. Sukupuolten jakauma noudatti vahvasti yrittäjäryhmän jakaumaa, ja eroavaisuuksia ei löytynyt. Jälleen sukupuolijakauman selkeys yrittäjäryhmässä näkyy myös tässä, josta syystä sukupuolten välillä ei yrittäjistä poikkeavia eroavaisuuksia esiintynyt. Kuten Palmgrenin ym. (2010) tutkimuksessa kävi ilmi, naiset kokevat stressiä miehiä herkemmin. Myös tässä tutkimuksessa saatiin vastaavanlaisia tuloksia.

Yrittäjät kokivat itsensä tarpeellisiksi sekä merkityksellisiksi, jotka molemmat lisäävät yksilön työmotivaatiota sekä tyytyväisyyttä työhön. He kokivat kiireestä sekä stressistä huolimatta sopivasti haasteita sekä ylpeyttä omasta työstään. Tämä lisää työhön uppoutumista, vaikka se vastauksissa ei noussutkaan kärkipaikoille. Työhön uppoutumista sekä flown kokemista lisäävät myös merkityksellisyys sekä innostus. Huoli ja tekemättömät työt aiheuttivat yrittäjille päänvaivaa, mutta tästä huolimatta he eivät kokeneet itseään masentuneiksi. Kaiken kaikkiaan yrittäjien työkyvyn ja työssä viihtymisen voidaan sanoa olevan hyvää. Yrittäjien ja yksinyrittäjien väliltä löytyi jonkin verran eroavaisuuksia, ja yksinyrittäjät kokivatkin negatiiviset tuntemukset vahvempina ja positiiviset heikompina verrattuna työnantajayrittäjiin. Erot eivät kuitenkaan olleet suuria.

Yrittäjien kokemista tuntemuksista tehdyn faktorianalyysin perusteella voidaan todeta vastausten tukevan Warrin (1990) affektiivista hyvinvointiteoriaa, jossa stressi ja ahdistus sekä mukavuus ja innostus ovat hyvin samantapaisia mitä saadut faktorit työn imu, viihtyminen, masennus sekä kiire ovat. Yrittäjien työkyvyn voidaan näiltä osin todeta olevan hyvää. Sekä negatiivisia että positiivisia tuntemuksia esiintyi, mutta positiiviset, työhyvinvointia nostattavat kokemukset, muodostivat enemmistön. Lisäksi ajan kulun unohtumista, toisin sanoen flowta, ja uppoutumista työhön koettiin yrittäjien keskuudessa joskus tai melko usein. Uppoutumista koettiin luonnollisesti enemmän kuin ajan kulun unohtumista, sillä tuntemuksena flow on hankalampi saavuttaa ja se on kestoltaan lyhyempää. Työuupumisen syntyyn vaikuttavat ylikuormittuneisuus sekä uupumus olivat silloin tällöin läsnä yrittäjien arjessa. Yksinyrittäjät kokivat nämä tuntemukset hieman vahvempina kuin työnantajayrittäjät. Erot eivät kuitenkaan olleet suuria. Myös stressi oli yrittäjien keskuudessa yleistä ja negatiivisia tuntemuksia tarkastellessa stressi nousi selkeänä piikkinä muista tuntemuksista yleisyydellään. Kuitenkin positiivisia ja negatiivisia tuntemuksia tarkastellessa, positiivisten tuntemusten kokeminen oli yleisempää. Tämä edistää koettua työhyvinvointia ja työssä jaksamista (vrt. Hakanen 2005).

7.1.5 *Talouden vaikutus hyvinvointiin*

Yrittäjien yleiseen hyvinvointiin eron tekee yrittäjien taloudellinen tyytyväisyys. Yksinyrittäjät ovat selvästi enemmän huolissaan oman talouden riittämisestä ja he saivat myös vähemmän palkkaa verrattuna työnantajayrittäjiin. Tässä tulokset eroavat Blanchflowerin (2004) sekä Carterin (2011, 41) tuloksista. Kuitenkin suomalaisissa tutkimuksissa on päädytty samanlaisiin tuloksiin (vrt. mm Suomen yrittäjät 2013b) tämän tutkimuksen kanssa. Erot saattavat johtua suomalaisten ja kansainvälisten palkkojen sekä kulujen eroavaisuuksista. Myös ATH (2014) tutkimuksen mukaan yli 30 % suomalaista on ollut huolissaan toimeentulon riittämisestä pakollisiin menoihin.

Yksinyrittäjät arvostivat enemmän työaikojen joustoa ja mahdollisuutta päättää itse työajoista, kun taas työnantajayrittäjille tärkeää oli päättää asioista yleisesti. Itsemääräämisoikeus sekä mahdollisuus vaikuttaa omiin työaikoihin lisää huomattavasti työtyytyväisyyttä. Hyytisen ja Ruuskasen (2006) tutkimus tukee saatuja tuloksia. Työaikojen jousto lisää mahdollisuutta olla perheen parissa myös arkisin, yksinyrittäjien lomien ollessa lyhyitä. Näin totesi myös Römer-Paakkanen (2004) tutkimuksessaan. Lähes puolet yrittäjistä kokee yrittäjyyden vievän liian paljon aikaa perheeltä, myös sosiaalisen elämän koetaan kärsivän, mutta ei läheskään niin paljon mitä perhe-elämän. Lisäksi itselleen annettu aika, esimerkiksi harrastusten parissa, aiheuttaa huonoa omaatuntoa yrittäjille. Ajankäytön jakaminen tuottaa useimmille yrittäjille jonkinlaisia haasteita. Myös Hakanen (2005) on tullut samankaltaisiin tutkimustuloksiin väitöskirjassaan.

Tutkimuksissa (esim. Koli 2012 & Peltoniemi 2005) on todettu paremmin tienaavien yrittäjien omaavan myös paremman työkyvyn. Lisäksi pienituloiset yrittäjät stressaavat enemmän kuin mitä hyvätuloiset yrittäjät, myös tässä tutkimuksessa saatiin samansuuntaisia tuloksia. Ei voida suoraan sanoa heikentääkö pienituloisuus työkykyä, mutta ainakin sillä on sivuvaikutuksia. Tämän takia olisi tärkeää, että myös pienituloiset yrittäjät pitäisivät ennaltaehkäisevästi huolta työkyvystään.

ATH (2014) mukaan työikäisistä joka neljäs ei usko jaksavansa työskennellä vanhuseläkkeeseen saakka. Korkealla koulutuksella on positiivinen vaikutus työssä jaksamiseen sekä eläkeikään. Myös tässä tutkimuksessa saatiin samansuuntaisia tuloksia, vaikkakaan tulokset eivät olleet yhtä selviä. Satakuntalaiset yrittäjät ovat pääsääntöisesti huolehtineet eläketurvastaan, joko YEL-maksujen kautta tai vapaaehtoisilla eläkesijoituksilla. Kuitenkin etenkin yksinyrittäjien YEL-maksut ovat usein matalia.

7.2 Johtopäätökset

Tämän tutkielman alaongelmien avulla pyrittiin selvittämään satakuntalaisten kokonaisvaltaista hyvinvointia. Alaongelmat olivat seuraavat: *Miten eri tekijät selittävät koettua työhyvinvointia sekä miten eri tekijät selittävät koettua hyvinvointia?* Alakysymyksiin haettiin vastausta yleisesti käytössä olevien työhyvinvoinnin sekä hyvinvoinnin teemojen kautta. Tutkimuskysymysten avulla oli tarkoitus selvittää kokonaisvaltaisesti satakuntalaisten yrittäjien hyvinvoinnin tila ja siihen merkittävimmin vaikuttavat tekijät. Lisäksi haluttiin selvittää löytyikö yksinyrittäjien ja työnantajayrittäjien väliltä merkittäviä eroja hyvinvoinnin kokemisessa.

Tutkimuksesta kävi ilmi yrittäjien hyvinvoinnin olevan lähtökohtaisesti hyvä. Kuitenkin yrittäjiä rasittivat vähäinen vapaa-aika, melko suuri stressin määrä, töiden epävakaisuus sekä hetkellinen kiire, joka johtui etenkin tekemättömistä töistä. Näiden tekijöiden perusteella voidaan päätellä riskien työuupumiselle olevan olemassa. Tekemättömiä töitä esiintyi sekä yksinyrittäjillä että työnantajayrittäjillä. Oman työn osaaminen koettiin riittäväksi mutta tietyissä aihepiireissä osaamattomuutta ja ajanpuutetta esimerkiksi uusien säädöksiä ja lakien opetteluun koettiin runsaasti. Voidaankin miettiä olisiko yrittäjäjärjestöllä mahdollisuutta järjestää erilaisia koulutuksia esimerkiksi muuttuvista veroista tai muista muuttuvista säädöksistä. Onko mahdollista, että tällaiset tilaisuudet koettaisiin yrittäjien keskuudessa työkykyä parantavina?

Samalla yrittäjät kokivat kuitenkin onnistumisen tunteita, innokkuutta sekä omistautumista omalle työlleen. Myös työn imu oli esillä yrittäjien arjessa. Yrittäjien henkinen sekä fyysinen työkyky oli hyvää. Etenkin työnantajayrittäjät kokivat henkisen työkyvyn hyväksi. Myös fyysiseen hyvinvointiin vaikuttava ruokailun säännöllisyys oli melko hyvä. Avoimista vastauksista kävi ilmi, että kiireisestä ja stressaavasta yrittäjän arjesta huolimatta yrittäjä on keino toteuttaa omaa visiota ja omia taitoja halutulla tavalla.

Kiireestä huolimatta lähes jokainen yrittäjä kertoi syövänsä lounaan työpäivänään. Tämän lisäksi tupakan sekä alkoholin käyttö oli vähäistä. Joten tämän perusteella voidaan sanoa satakuntalaisten yrittäjien hyvinvoinnin olevan hyvää tasoa. Tuloksista kävi kuitenkin ilmi, että miehillä alkoholin käyttö oli runsaampaa. Tuloksien mukaan alkoholin käyttö ja stressin määrä ei ole yhteydessä toisiinsa. Voi kuitenkin olla, että miehet pyrkivät lievittämään kiireestä johtuvaa stressiä alkoholilla naisia useammin.

Yksinyrittäjien ja työnantajayrittäjien välillä voidaan tutkimuksen perusteella todeta seuraavaa. Erot eivät olleet suuria, mutta pieniä eroavaisuuksia koetussa hyvinvoinnissa kuitenkin löytyi. Kuten edellä todettiin, alhaisempi palkkataso vaikutti jonkin verran elintason sekä mahdollisesti jaksamiseen. Yrittäjillä, jotka tienavat yli 4000 € kuukaudessa on työterveysopimus huomattavasti useammin kuin mitä matalapalkkaisilla yrittäjillä. Etenkin yksinyrittäjät kokivat taloudellisen tilanteen haasteellisena. Yrittäjien palkkataso ei suoraan aiheuta huonompaa koettua terveyttä tai matalampaa työkykyä,

mutta työterveyshuollolla on myös ennaltaehkäisevä merkitys. Tästä huolimatta yli puolet yrittäjistä oli optimistisia yrityksen tulevaisuuden suhteen. Lisäksi etenkin osalla yksinyrittäjistä matala tulotaso lisäsi riskiä loppuun palamiselle sekä ylimääräiselle stressille. Herääkin kysymys, olisiko mahdollista tarjota matalapalkkaisille yrittäjille tukea yrittäjyyteen esimerkiksi sijaispalvelun kautta? Tutkimuksessa matalapalkkaiset yrittäjät olivat usein yksinyrittäjiä, joilla on lähes mahdotonta palkata sijaista lomien tai sairauden ajaksi. Tällöin työssä jaksaminen ja yleinen hyvinvointi heikkenevät levon ollessa vähäistä. Onko mahdollista, että sijaisen hankkiminen koettiin ennakkoluulojen vuoksi usein kielteisenä vai oliko yrittäjillä valmiina huonoja kokemuksia sijaisista?

Yrittäjyryhmien lisäksi taustamuuttujia tarkasteltiin sukupuolten välisten erojen kautta. Tässä vertailussa ei kuitenkaan löytynyt merkittäviä eroja. Naiset liikkuvat miehiä hieman useammin ja kokivat työkykynsä hieman paremmaksi. Lisäksi naisilla korostui ystävien tuki. Vaikka selkeää eroa miesten ja naisten välillä koetussa työkyvyssä sekä jaksamisessa ei löytynyt, tutkimuksen perusteella voidaan todeta naisten jaksamisen sekä työkyvyn olevan hieman parempaa. Lisäksi kriisitilanteissa naisten tukiverkosto on tulosten mukaan vahvempi. Olisiko mahdollista, että yrittäjämiesten jaksamiseen ja työkyvyn ylläpitoon kiinnitettäisiin enemmän huomiota ja kuinka paljon esimerkiksi liikunnan ja vapaa-ajan lisäämisellä olisi vaikutusta työssä jaksamiseen? Tämän lisäksi vähäiset lomapäivät suhteessa palkansaajiin kuormittavat yrittäjiä pidemmällä aikavälillä. Vaikka yksilö pitäisi kuinka paljon työstään, myös levolle tulee antaa aikaa. Käytännössä tämä ei taloudellisista syistä ole kuitenkaan mahdollista kaikilla yrittäjillä.

Tutkimukseen osallistuneista yrittäjien ikäjakauma painottui yli 40-vuotiasiin, jolloin etenkin ikääntyneimmillä yrittäjillä työiän pidentäminen on mahdollista, mikäli yrittäjä on perusterve ja kokee hyvää työkykyä. Tässä kohtaa myös työterveyshuolto pystyy puuttumaan ennaltaehkäisevästi madaltuvaan työkykyyn sekä perusterveyteen. Työterveyshuolto puuttui kuitenkin lähes jokaiselta yksinyrittäjältä. Matalapalkkaisen, pienen YEL-maksun maksaneella yksinyrittäjällä olisi tärkeää, että työssä jaksettaisiin työskennellä mahdollisimman pitkään. Tätä tukee vahvasti ennaltaehkäisevä toiminta, etenkin työterveyshuollon puolesta.

Myös sijaisen käytön mahdollisuus vaikuttaa välillisesti yrittäjien jaksamiseen sekä hyvinvointiin. Sijaismahdollisuutta mietittäessä esille nousee myös tukiverkoston tärkeys. Tässä tutkimuksessa yrittäjiä, joilla oli alle 18-vuotiaita lapsia, oli suhteellisesti melko pieni osa. Yrittäjien lasten sairastuessa yrittäjällä, jolla sijaiseen ei ole mahdollisuutta, pienten lasten tulee joko tulla mukaan työpaikalle tai yrittäjän tulee jäädä lapsen kanssa kotiin, mikäli tukiverkostossa ei ole esimerkiksi isovanhempaa, joka voi hoitaa sairasta lasta. Yrittäjät saivat tarvittaessa tukea perheen jäseniltä sekä yksinyrittäjät etenkin muilta yrittäjiltä. Olisiko näitä kontakteja mahdollista hyödyntää kiireaikoina tai pakollisten poissaolojen sattuessa?

Tutkielman perusteella voidaan pohtia tulisiko satakuntalaisille yrittäjille järjestää tutkimuksessa esiin tulleiden aiheiden perusteella erilaisia koulutuksia yrittäjille. Etenkin liiketoimintaosaamisessa koettiin puutteita. Voitaisiin myös ottaa selvää olisiko yrittäjillä kiinnostusta ottaa osaa erilaisiin hyvinvointiin liittyviin luentoihin tai koulutuksiin. Lisäksi kiire ja liiallinen työmäärä ovat usean yrittäjän arkipäivää ja saattaa aiheuttaa pidemmällä aikavälillä uupumista. Työt ja vastuut yrityksestä sekä liiketilasta aiheuttaa sen, että moni yrittäjä joutuu olemaan samaan aikaan sekä putkimies että markkinointipäällikkö. Lisäksi etenkin yksinyrittäjillä sijaisen puute vaikeuttaa yrityksen toimintaa kiireaikoina sekä sairauden tai lomien aikana. Yrittäjien ongelmana on selvästi suuri työmäärä suhteutettuna vähäiseen aikaan paneutua tehtäviin. Kysymys kuuluukin kuinka taata yrittäjien jaksamisen sekä töiden valmiiksi saattaminen ilman loppuun palamista?

Tutkielman keskeisenä tavoitteena oli selvittää *minkälainen on satakuntalaisten yrittäjien hyvinvoinnin tila?* Hyvinvoiva ihminen tuntee elävänsä täysipainoista elämää. Tässä tutkimuksessa ei yrittäjien joukosta noussut yhtä merkittävää tekijää, joka olisi selkeästi heikentänyt työkykyä tai laskenut koettua hyvinvointia, eli selkeästi horjuttanut niin sanottua täysipainoista elämää. Työnantajayrittäjät kokivat etenkin henkisen hyvinvoinnin olevan koetuksella, kun taas yksinyrittäjät kokivat taloudellisen tilanteen raskaaksi. Työhyvinvointiin vaikuttavat työssä jaksaminen, uni, ravinto sekä liikunta olivat suurimalla osalla yrittäjistä kohtuullisella tai hyvällä tasolla. Yrittäjät ovat itse työhön tyytyväisiä ja tyytyväisyyttä lisää entisestään oman osaamisen käyttäminen halutulla tavalla. Ammatti- ja liiketoimintaosaaminen oli tutkimuksen mukaan hyvää. Nämä ovat tärkeitä tekijöitä työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen kannalta. Se, mikä nousi yllättävän usein esille, oli yritystoiminnasta saatavien tulojen riittämättömyys. Yllättävän moni yrittäjä ei tienannut riittävästi yritystoiminnastaan kattaakseen jokapäiväiset menonsa. Vaikka tämä ei yksin heikennä hyvinvointia, on pitkäaikaisilla taloudellisilla ongelmilla vaikutusta jaksamiseen sekä työkykyyn. Myös vallalla oleva yleinen taloudellinen tilanne aiheuttaa epävarmuutta yrittäjien keskuudessa.

Tutkimustuloksia tarkasteltaessa tulee muistaa, että hyvinvoinnin ja työhyvinvoinnin kokeminen on subjektiivinen kokemus ja siihen vaikuttaa monet tekijät. Tutkielman tuloksista ei voida vetää tyhjentäviä johtopäätöksiä yrittäjien tämän hetkisestä hyvinvoinnista, mutta tulosten perusteella voidaan päätellä yrittäjien olevan suhteellisen tyytyväisiä yrittäjyyteen suuresta työmäärästä ja kiireestä huolimatta. Yrittäjyyteen liittyy monenlaisia ongelmia sekä vastuita mutta samalla myös runsaasti onnistumisen tunteita.

7.3 Jatkotutkimusaiheet

Jatkotutkimusaiheita heräsi tutkimuksen teon aikana runsaasti ja tässä tehtyä tutkimusta voitaisiin laajentaa sekä syventää monella tapaa. Yrittäjiä on erilaisia, ja työhyvinvointiin sekä hyvinvointiin vaikuttavat tekijät ovat monimutkaisia. Tästä johtuen muuttujia on paljon. Mielenkiintoista olisi keskittyä joko yksinyrittäjiin tai työnantajayrittäjiin ja tutkia mitkä seikat parantavat tai huonontavat heidän työhyvinvointiaan ja työssä jaksamista. Etenkin yksinyrittäjistä on tehty melko vähän tutkimuksia, ja aihe on nousemassa enemmän pinnalle. Tutkimusta voitaisiin myös tarkentaa käsittämään vain tiettyä osa-aluetta, kuten työkykyä. Nyt tehdyssä tutkimuksessa perehdyttiin pintapuolisesti sekä työhyvinvointiin että hyvinvointiin, sillä haluttiin selvittää kokonaisvaltaisesti hyvinvoinnin tilaa. Olisi kuitenkin perusteltua keskittyä vain toiseen näistä syvemmän tiedon saamiseksi.

Yrittäjiä sekä palkkatyössä olevia verrataan joissain tutkimuksissa keskenään. Yrittäjien ja palkkatyössä olevien sanotaan eroavan tietyillä osa-alueilla melko paljon toisistaan, joten olisi mielenkiintoista selvittää millä tavoin työhyvinvoinnin tekijät eroavat näiden kahden muuttujan välillä.

Lisäksi olisi mielenkiintoista selvittää yrittäjiä motivoivia asioita ja keskittyä tutkimuksessa erityisesti motivaatioon sekä työn imuun. Miksi yrittäjät ovat valinneet yrittäjyyden palkkatyön sijasta? Millaiset tekijät yrittäjiä motivoi ja mitkä tekijät vaikuttavat koettuun työn imuun.

LÄHTEET

- Aaltonen, Satu – Heinonen, Jarna – Kovalainen, Anne – Luomala, Katri (2009) *Työllistämisen esteet, mahdollisuudet ja aikeet PK yrityksissä*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 49/2009.
- Allardt, Erik (1976) *Hyvinvoinnin ulottuvuuksia*. WSOY, Juva.
- Alstete, Jeffrey (2008) Aspects of entrepreneurial success, *Journal of Small Business and Enterprise Development*, Vol. 15 (3), 584–594.
- Alueellinen terveyst- ja hyvinvointi -tutkimus ATH 2013* (2014) Terveysten ja hyvinvoinnin laitos.
- Arenius, Pia – Kovalainen, Anne (2006) Similarities and differences across the factors associated with women's self-employment preference in Nordic countries. *International Small Business Journal*, Vol. 24 (1), 31–59.
- Aura, Ossi (2010) *Yrittäjien hyvinvoinnin tila Suomessa 2010*. Excenta, Helsinki.
- Benz, Matthias – Frey, Bruno (2008) The value of doing what you like: evidence from self-employed in 23 countries. *Journal of Small Business and Entrepreneurship*, Vol. 68 (3/4), 445–455.
- Blom, Raimo – Hautaniemi, Ari (2009) *Työelämä muuttuu, joutaako hyvinvointi?* Gaudeamus, Helsinki.
- Blanchflower, David (2004) *Self-employment: more may not be better*. NBER Working paper No. 10286.
- Bouchard, Veronique – Basso, Olivier. (2011) Exploring the links between entrepreneurial orientation and intrapreneurship in SMEs. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, Vol. 18 (2), 219–231.
- Busenitz, Lowell (2003) Entrepreneurship Research in Emergence: Past Trends and Future Directions. *Journal of Management*, Vol. 29 (3), 285–308.
- Böhnke, Petra (2005) *First European Quality of Life Survey: Life Satisfaction, Happiness and Sense of Belonging*. European Foundation for the Improving of Living and Working Conditions. Dublin.
- Camfield, Laura – Suzanne, Skevington (2008) On Subjective Well-being and Quality of Life. *Journal of Health Psychology*, Vol. 13 (6), 764–775.
- Cassar, Gavin (2008) *Are individuals entering self-employment over optimistic? An empirical test of plans and projections on nascent entrepreneur expectations*. SSRN working paper series.

- Carter, Sara (2011) The Rewards of Entrepreneurship: Exploring the Incomes, Wealth, and Economic Well-Being of Entrepreneurial Households. *Entrepreneurship: Theory & Practice*, Vol. 35 (1), 39–55.
- Cuevas, Joaquin Guzman (1994) Towards a Taxonomy of Entrepreneurial Theories. *International Small Business Journal*, Vol. 12 (77), 77–88.
- Daniels, Kevin (2000) Measures of five aspects of affective well-being at work. *Human Relations*, Vol. 53 (2), 275–294.
- Delle, Fave Antonella – Massimini, Fausto (2005) The Investigation of Optimal Experience and Apathy: Developmental and psychosocial implications. *European Psychologist*, Vol. 10 (4), 264–274.
- Ekstedt, Miriam – Fagerberg, Ingegerd (2005) Lived experiences of the time preceding burnout. *Journal of Advanced Nursing*, Vol. 49 (1), 59–67.
- Eläketurvakeskus* (2009) Onko yrittäjien eläkevakuuttaminen kohdallaan? YEL-työtulon tasotarkastelu eri näkökulmista. Eläketurvakeskuksen keskustelualoitteita 2009:2.
- Euroopan komissio* (2003) Vihreä kirja, yrittäjyys Euroopassa. KOM 2002, 27.
- Fotinos-Ventouratos, Ritsa – Cooper, Cary (2003) The role of gender and social class in work stress. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 20 (1), 14–23.
- Freyer-Adam, Jenni – Gaertner, Beate – Tobschall, Stephanie – John, Ulrich (2011) Health risk factors and self-rated health among job-seekers. *BMC Public Health*, Vol. 11, (659).
- Gohmann, Stephan (2012) Institutions latent entrepreneurship and self-employment: an international comparison. *Entrepreneurship Theory and Practice*, Vol. 36 (2), 295–321.
- Gorgievski, Marjan – Bakker, Arnold – Schaufeli, Wilmar (2010) Work engagement and workaholism: comparing the self-employed and salaried employees. *The Journal of Positive Psychology*, Vol. 5 (1), 83–96.
- Gould, Raija – Ilmarinen, Juhani – Järvisalo, Jorma – Koskinen, Seppo (2006) *Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000 – tutkimuksen tuloksia*. Hakapaino. Helsinki.
- Hakanen, Jari (2011) *Työn imu*. Työterveyslaitos, Helsinki.

- Hakanen, Jari (2005) *Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla*. Akateeminen väitöskirja, Työterveyslaitos, Helsinki.
- Heikkilä, Tarja (2004) *Tilastollinen tutkimus*. Edita, Helsinki.
- Heinonen, Jarna – Vento-Vierikko, Irma (2002) *Sisäinen yrittäjäyys - uskalla, muutu, menesty*. Talentum, Helsinki.
- Hirsjärvi, Sirkka – Remes, Pirkko – Sajavaara, Paula (2000) *Tutki ja kirjoita*. Tammi, Helsinki.
- Hoffren, Jukka – Lemmetyinen, Inka – Pitkä, Leeni (2010) *Esiselvitys hyvinvoinnin indikaattoreista*. SITRAn selvityksiä 32. Helsinki
- Holopainen, Martti – Pulkkinen, Pekka (2004) *Tilastolliset menetelmät*. WSOY, Vantaa.
- Holt-Lunstad, Julianne – Smith, Timothy – Layton, Bradley (2010) Social Relationships and Mortality Risk: A Meta-analytic Review. *PLoS medicine*, Vol. 7 (7), 1–20.
- Honkanen, Virpi (2011) *Yrittäjäksi ryhtyneiden korkeakoulutettujen työssä menestymisen viidessä Euroopan maassa*. Uniprint. Turku.
- Huuskonen, Visa (1992) *Yrittäjäksi ryhtyminen, teoreettinen viitekehys ja sen koettelu*. Turun kauppakorkeakoulun julkaisuja, sarja/series A-2:1992.
- Hytti, Ulla (2005) New meanings for entrepreneurs: from risk-taking heroes to safe-seeking professionals. *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 18 (6), 594–611.
- Hyytinen, Ari – Ruuskanen, Olli-Pekka (2006) *What makes an entrepreneur independent? Evidence from time use survey*. Discussion papers: ETLA, elinkeinoelämän tutkimuslaitos. Helsinki.
- Hägg, Outi (2011) *Yrittäjävalmennus ja yrittäjäidentiteetti*. Tampereen yliopistopaino, Tampere.
- Härkönen, Hasse (2013) Ihmisen mittaista työtä. *Telma* 3/2013, 13–25.
- Ilmarinen (2014) *Joka kolmas naisyrittäjä suunnittelee yrityksensä kasvattamista*. Lehdistöiedote 6.5.2014.
- Ilmarinen, Juhani (2006) *Pitkää työuraa! Ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan Unionissa*. Gummerus, Jyväskylä.

- Johansson, Edvard (2000) Self-employment and the predicted earnings differential- evidence from Finland. *Finnish Economic Paper*, Vol. 13 (1), 45–55.
- Juuti, Pauli – Vuorela, Antti (2006) *Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi*. PS-kustannus, Juva.
- Kaarlela, Anu – Kuuskorpi, Taina – Keksinen, Esko (2011) *Pienyrittäjien työkyky ja jaksaminen yrittäjäkulttuurin ja persoonallisuuden näkökulmasta*. Turun alue-työterveyslaitos. Turku.
- Kauhanen, Erkki (2005) KIIRE - pahin vitsaus sitten mustan surman? *Tiede* 7/2005 (25).
- Kauppinen, Timo – Mattila-Holoppa, Pauliina – Perkiö-Mäkelä, Merja – Saalo, Anja – Toikkanen, Jouni – Tuomivaara, Seppo – Uuksula, Sanni – Viluksela, Marja – Virtanen, Simo (2013) *Työ ja terveys Suomessa 2012, seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista*. Tammerprint, Tampere
- Kautonen, Teemu – Hytti, Ulla – Bögenhold, Dieter – Heinonen, Jarna (2012) Job satisfaction and retirement age intentions in Finland: Self-employed versus salary earners. *International Journal of Manpower*, Vol. 33 (4), 424 – 440.
- Koiranen, Matti (1993) *Ole yrittäjä: sisäinen ja ulkoinen yrittäjäyys*. Tammer-paino, Tampere.
- Koli, Annarita (2012) *Menesty mielekkäästi 2012*. Eläke Fennia.
- Konu, Anne (2002) *Oppilaiden hyvinvointi koulussa*. Tampereen yliopistopaino, Tampere. Akateeminen väitöskirja.
- Koskinen, Ilpo – Alasuutari, Pertti – Peltonen, Tuomo (2005) *Laadulliset menetelmät kauppatieteissä*. Vastapaino, Tampere.
- Kuratko Donald (2005) The emergence of entrepreneurship education: development, trends and challenges. *Entrepreneurship theory and practice*, Vol. 29 (5), 577–597.
- Kwan, Ho Kong – Lau, Victor – Au, Kevin (2012) Effects of Family-to-Work Conflict on Business Owners: The Role of Family Business. *Family Business Review*, Vol. 25 (178), 178–190.
- Laine, Tytti, toimitusjohtaja, Develooppi Oy, nauhoittamaton keskustelu 1.10.2013.
- Lehtinen, Uolevi (2000) *Kauppatieteet sivuraiteella*. Helsingin Sanomat 18.4.2000, Vieraskynä, 4.

- Lehto, Anna-Maija – Sutela, Hanna (2008) *Työolojen kolme vuosikymmentä, työolotutkimuksien tuloksia 1977–2008*. Tilastokeskus, Helsinki.
- Leskinen, Tomi – Hult, Hanna-Maria (2010) *Kokonaisvaltainen hyvinvointi*. ProTammi. Latvia.
- Leskinen, Raija (2010) Entrepreneurs as human actors in the networking process. *International Journal Entrepreneurship and Small Business*, Vol. 11 (4), 455–471.
- Lindberg, P. – Josephson, M. – Alfredsson, L. – Vingård, E. (2006) Promoting excellent work ability and preventing poor work ability: the same determinants? *Occupational and Environmental Medicine*, Vol. 63 (2), 113–120.
- Mack, David (2000) *Stress and success among small business owners: A field study of insurance agents*. Väitöskirja, The University of Texas.
- Manka, Marja-Liisa (2012) *Työn ilo*. SanomaPro, Helsinki.
- Manka, Marja-Liisa – Kaikkonen Maija-Leena – Nuutinen, Sanna (2007) *Hyvinvointia työyhteisössä*. Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos & Tampereen yliopisto.
- Manderbacka, Kristiina – Arffman, Martti – Karvonen, Sakari – Keskimäki, Ilmo (2008) Huono-osaisuus terveydenhuollossa: sosioekonomiset erot elektiiivissä kirurgiassa. *Lääkärilehti*, Vol. 63 (22), 2025–2031.
- Maslach, Christina – Schaufeli, Wilmar – Leiter, Michael (2001) Job burnout. *Annual Review of Psychology*, Vol. 52, 397–422.
- Metsämuuronen, Jari (2009) *Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä 4.painos*. Gummerus, Jyväskylä.
- Mutanen, Annika (2006) 8 syytä nukkua. *Tiede* 8/2006.
- Mäkelä-Pusa, Pirkko – Terävä, Kimmo – Manka, Marja-Liisa (2011) *Yrittäjien työhyvinvointi, työkyky ja kuntoutus. Selvitysraportti pienyrittäjien ja maatalousyrittäjien työkyvystä, hyvinvoinnista, työkyvyntuen ja kuntoutuksen tarpeesta*. Kuntoutussäätiön työselosteita 41/2011.
- Mäkikangas, Anne – Taru, Feldt – Ulla, Kinnunen (2005) Positiivisen psykologian näkökulma työhyvinvointiin. Teoksessa *työ leipälajina* toim. Ulla Kinnunen, Taru Feldt & Saija Mauno. 58–74. PS-kustannus, Keuruu.
- Nakamura, Jeanne – Csikszemihalyi, Mihaly (2002) The concept of flow. *Teoksessa: Handbook of Positive Psychology*. Toim. Snyder S. & Lopez C.. 89–105. Oxford University Press.

- Nielsen, Kent – Kjeldsen, John (2000) *Women Entrepreneurs Now and in the Future*. Danish Agency for Trade and Industry 9/2000.
- Nummelin, Tarja (2008) *Stressi haastaa työkyvyn*. WS Bookwell, Juva.
- Okkonen, Kaisa-Mari (2011) *Yrittäjäkotalouksien tulot ja pienituloisuus*. Tilastokeskuksen hyvinvointikatsaus 4/2011.
- Pakkala, Lassi – Saarni, Heikki (2000) *Pk-yrittäjät ja terveys - yrittäjien työterveyshuoltoprojekti Varsinais-Suomessa*. Turun aluetyöterveyslaitos.
- Palm, Jarmo (2006) Suomi tarvitsee uutta yrittäjyyttä tulevaisuudessa. *Työpoliittinen aikakauskirja* 2/2006
- Palmgren, Helena – Kaleva, Simo – Jalonen, Päivi – Tuomi, Kaija (2010) *Naisyrittäjien työhyvinvointi*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 5/2010.
- Passmore, Jonathan (2009) Mindfulness at work and in coaching. *Danish Psychology Society Conference* 5/2009.
- Paunio, Tiina – Porkka-Heiskanen, Tarja (2008) Unen merkitys sairauksien synnyssä. *Duodecim*, (124) 695–701.
- Peltoniemi, Ari (2005) *Työllisten työkyky vuonna 2004*. Työpoliittinen tutkimus 273. Helsinki.
- Pollack, Jeffrey – Vanepps, Eric – Hayes, Adrew (2012) The moderating role of social ties on entrepreneurs' depressed affect and withdrawal intentions in response to economic stress. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 33 (7), 89–810.
- Poutvaara, Panu – Panula, Juha (2004) *What Is Left to Residual Claimants? The Empirics of Income Reported by Entrepreneurs and Workers*. IZA Discussion Paper No. 1178.
- Rantanen, Johanna – Kinnunen, Ulla (2005) Työn ja perhe-elämän vuorovaikutus. Teoksessa *työ leipälajina* toim. Kinnunen, Ulla – Feldt, Taru – Mauno, Saija. 229–264. PS-kustannus, Keuruu.
- Ronkainen, Suvi – Pehkonen, Leila – Lindblom-Ylänne, Sari – Paavilainen, Eija (2011) *Tutkimuksen voimasanat*. WSOYPro. Helsinki.
- Römer-Paakkanen, Tanja (2004) *Yrittäjyys ja perheyrittäjyys "Seniори-Suomessa" 2010-luvulla*. Jyväskylän yliopiston julkaisuja N:o 139/2004.

- Sacks, Daniel – Stevenson, Betsey – Wolfers, Justin (2010) *Subjective well-being, income, economic development and growth*. CESifo working paper: Fiscal Policy Macroeconomics and Growth, No. 3206.
- Satakunnan yrittäjät 2013 <<http://www.yrittajat.fi/fi-FI/satakunnanyrittajat/jarjesto/>>, haettu 10.10.2013.
- Scarpello, Vida – Carraher, Shawn (2008) Are pay satisfaction and pay fairness the same construct? *Baltic Journal of Management*, Vol. 3 (1), 23–39.
- Schaufeli, Wilmar – Bakker, Arnold (2004) Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 3 (25), 293–315.
- Segal, Gerry – Borgia, Dan – Schoenfeld, Jerry (2002) Using social cognitive career theory to predict self-employment goals. *New England Journal of Entrepreneurship*, Vol. 5 (2), 47–56.
- Seppä, Kaija – Aalto, Mauri – Kiiänmaa, Kalervo (2012) Alkoholien suurkuluttajasta riskikäyttäjäksi? - muuttuvatko neuvontarajat. *Suomen lääkirilehti* Vol. 67 (37), 2543–2546.
- Simpura, Jussi – Uusitalo, Hannu (2011) Hyvinvointitutkimuksen kehityslinjat Suomessa. Teoksessa *Hyvinvointi suomalaisen yhteiskunnan perusta*. Gaudeamus Helsinki University Press, Helsinki.
- Schmidt, Tiina (2012) Tuloksellinen henkilöstöjohtaminen työn yksilöllisestä näkökulmasta. Teoksessa *Ristivetoa vai yhtä köyttä? Henkilöstöjohtaminen, työhyvinvointi ja tuloksellisuus*, toim. Vanhala, Sinikka – Tilev, Kristiina – Lindström Sara. 22–32. Aalto yliopiston kauppakorkeakoulu julkaisusarja, Kauppa + talous 2/2012.
- Sonnentag, Sabine (2003) Recovery, Work Engagement, and Proactive Behavior: A New Look at the Interface Between Nonwork and Work. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 88 (3), 518–528.
- Suomalaiset ravitsemussuositukset* (2005) Valtion ravitsemusneuvottelutoimikunta. Edita. Helsinki.
- Suomen yrittäjät (2013a) <<http://www.yrittajat.fi/fi-FI/minustakoyrittaja/valmis-yrittajaksi/>>, haettu 7.10.2013.
- Suomen yrittäjät (2013b) *Yrittäjien tulot ja menot 2013 vuoden 2011 tulo- ja verotiedoilla*.
- Suomen yrittäjät (2013c) *Yksinyrittäjäkysely*.
- Tilastokeskus (2012a) Yritysrekisterin vuositalasto 2011. <http://www.stat.fi/til/syr/2011/syr_2011_2012-11-26_fi.pdf>, haettu 6.10.2013.

- Tilastokeskus (2012b) <http://www.stat.fi/ajk/tiedotteet/2012/tiedote_012_2012-12-11.html>, haettu 31.10.2013.
- Turunen, Tero (2012) *Yrittäjyys, mitä se merkitsee?* Väitöskirja, Jyväskylän yliopisto.
- Tutkimus: nuoret yrittäjät tekevät lyhyempää työpäivää kuin vanhemmat. *Helsingin Sanomat* (2014) 25.3.2014.
- Työeläke.fi (2013) <<http://www.tyoelake.fi/fi/vakuuttaminen/yrittajanvakuuttaminen/yksityisyrittajat/Sivut/default.aspx>>, haettu 15.11.2013.
- Työterveyslaitos (2013) <<http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/Sivut/default.aspx>>, haettu 30.12.2013.
- Työ- ja elinkeinoministeriö (2012) <https://www.tem.fi/ministerio/sukupuolten_tasa-arvo/valtava-kehittamisohjelma/yrittajien_sijaispalvelu>, haettu 14.5.2014.
- Wang, Lei – Prieto, Leonel – Hinrichs, Kim – Milling, Homero (2011) The cross-cultural study of motivation for self-employment. *International Journal of Entrepreneurial behavior and research*, Vol. 18 (6), 649–672.
- Warr, Peter (1990) The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 63, 193–210.
- Westerholm, Hely (2007) *Tutkimusmatka pienyrittäjän työvalmiuksien ytimeen. Kirjallisuuteen ja DACUM-analyysiin perustuva kartoitus*. Väitöskirja. University library of Jyväskylä
- WHO 2003, <<http://www.who.int/about/definition/en/print.html>>, haettu 21.9.2013.
- Wright, Georg (2001) *Hyvän muunnelmat*. (alkuteos vuodelta 1963) Otava, Helsinki.
- Varsinais-Suomen yrittäjät (2013) <<http://www.y-lehti.fi/uutiset/nayta/8880>>, haettu 15.8.2013
- Vartiainen, Matti – Nurmela, Kirsi (2002) Tavoitteet ja tulkinnat – motivaatio ja palkitseminen työelämässä. Teoksessa *Mikä meitä liikuttaa*, toim. Salmela-Airo, Kristiina – Nurmi, Jari-Erik. 188–210. Otava, Keuruu.
- Vesala, Kari (1996) *Yrittäjyys ja individualismi. Relationistinen linjaus*. Yliopistopaino, Helsinki.

Vesterinen, Pirkko (2006) ”Aamulla kun herää, sinulla on hyvä mieli lähteä töihin – ja se jatkuu koko päivän”. Teoksessa: *Työhyvinvointi ja esimiestyö*, toim. Vesterinen, Pirkko. 29–48. WSOY, Juva.

Virtanen, Nana – Keskinen, Soili (2000) *Yrittäjän muotokuva*. Turun aluetyöterveyslaitos.

Yrittäjähuoltamo (2013)

<<http://www.yrittajahuoltamo.fi/fiFI/henkiloturvasi/sanasto/yrittajyys/1>>, haettu 5.10.2013.

Yrittäjänaiset (2013) <<http://www.yrittajanaiset.fi/doc/VANHEMMUUDEN-KUSTANNUKSET-2013.pdf>>, haettu 14.5.2014

Österberg-Högstedt, Johanna (2009) *Yrittäjänä ammatissaan sosiaali- ja terveysalalla – yrittäjyyden muotoutuminen kuntatoimijoiden ja yrittäjien näkökulmasta*. Turun kauppakorkeakoulun julkaisuja, sarja/series A-3:2009.

LIITTEET

LIITE 1 KYSELYLOMAKE

Hyvä yrittäjäkollega,

Toivon todella, että tämän Satakunnan yrittäjille kohdennetun kyselyn tulosten avulla pystytään monin eri tavoin käytännössä tukemaan maakuntamme yrittäjien hyvinvointia! Toivon, että vastaat täysin avoimesti ja rehellisesti - juuri niin kuin asiat aidosti käytännössä kohdallasi arjessasi ovat. Vain aidot ja rehelliset vastaukset tuovat todellisen kuvan tilanteesta näkyväksi! Juuri Sinun vastauksesi on tärkeä.

Vastaaminen on täysin anonyymia eikä vastaustietoja luovuteta kolmansien osapuolien käyttöön. Yksittäiset vastaukset eivät missään vaiheessa tule esille. Mikäli haluat saada ilmaiseksi sähköpostiisi ajatuksia herättäviä kirjoituksia oman hyvinvointisi tueksi tai osallistua hyvinvointilahjakortin arvontaan, jätä yhteystietosi kyselylomakkeen loppuksi. Yhteystietoja ja vastauksia ei voi yhdistää toisiinsa.

Yrittäjien hyvinvoinnin puolesta,

Tytti Laine, Develooppi Oy ja
Satakunnan Yrittäjät ry

Olen

- nainen
- mies

Ikä vuosina

- 18-30
- 31-40
- 41-50
- 51-60
- 60-

Siviilisäätö

- avioliitossa/avoliitossa
- asuserossa tai eronnut
- leski
- naimaton

Kuinka monta alle 18-vuotiasta lasta perheeseesi kuuluu?

- 0
- 1
- 2 - 4
- 5 tai enemmän

Mihin yrittäjäjärjestön paikallisyhdistykseen kuuluu?

- Eurajoen Yrittäjät
- Euran Yrittäjät
- Harjavallan Yrittäjät
- Honkajoen Yrittäjät
- Huittisten Yrittäjät
- Jämijärven Yrittäjät
- Kankaanpään Yrittäjät
- Karvian Yrittäjät
- Kiukaisten Yrittäjät
- Kokemäen Yrittäjät
- Kullaan Yrittäjät
- Köyliön Yrittäjät
- Lavian Yrittäjät
- Luvian Yrittäjät
- Nakkilan Yrittäjät
- Noormarkun Yrittäjät
- Merikarvian Yrittäjät
- Pomarkun Yrittäjät
- Porin Yrittäjät
- Rauman käsi- ja pienteollisuusyhdistys
- Rauman Yrittäjät
- Satakunnan käsi- ja pienteollisuusliitto
- Siikaisten Yrittäjät
- Säskylän Yrittäjät
- Ulvilan Yrittäjät
- Vampulan Yrittäjät

Yhtiömuotosi

- toiminimi / elinkeinonharjoittaja
- osakeyhtiö
- avoin yhtiö
- kommandiittiyhtiö

osuuskunta

Yrityksesi päätoimiala

Teollisuus

Rakentaminen

Kauppa

Palvelut

Jokin muu, mikä _____

Oletko tällä hetkellä

päätoiminen yrittäjä

sivutoiminen yrittäjä

Oletko

yrityksen ainoa työntekijä

yrittäjä yrityksessä, jossa on sinun lisäksi muita työntekijöitä?

Montako työntekijää yrityksessäsi työskentelee yhteensä?

1-5

6-10

11-15

16-20

21-30

31-40

41-50

51-60

yli 60

Koulutus, korkein suoritettu tutkinto, täsmennä kysymyksen loppuun mikäli tutkinto on kesken

kansakoulu/keskikoulu/peruskoulu

ylioppilas

ammatti-/tekninen-/kauppakoulu

opistotasoinen koulutus

ammattikorkeakoulu

yliopisto

muu, mikä _____

jos kesken, täsmennä _____

Millaista koulutusta olet saanut yrittäjänä toimimiseen?

- En ole saanut mitään yrittäjyyteen liittyvää koulutusta
- yrittäjän ammattitutkinto
- yrittäjäkursseja
- yrittäjäkoulutus osana ammattitutkintoa
- yrittäjäopintoja osana pääaineopintoja
- Jokin muu, mikä _____

Kuinka monta vuotta olet toiminut yrittäjänä?

- 1-3
- 4-5
- 6-10
- 10–15
- 16–20
- yli 20

Onko sinulla sairaus, joka vaatii säännöllistä lääkitystä/hoitoa?

- kyllä
- ei

Mikä on keskimäärin viikoittainen työtuntimääräsi yrittäjänä?

- alle 20
- 20–30
- 31-40
- 41-50
- yli 50

Tunnen työmääräni olevan hallinnassa

- aina
- lähes aina
- silloin tällöin
- harvoin
- ei koskaan

Kuinka monta päivää keskimäärin työskentelet viikossa?

- 1-3
- 4
- 5
- 6
- 7

Montako lomapäivää vietät keskimäärin vuodessa?

- 1-3
 4-7
 8-14
 15-21
 22-28
 yli 29

Millainen on terveydentilasi mielestäsi nykyisin?

- erinomainen
 hyvä
 melko hyvä
 keskitasoinen
 melko huono
 huono

Millainen on mielestäsi työkykysi

	huono	kohtalainen	välttävä	hyvä	erinomainen
työsi fyysis- ten vaati- musten kannalta?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
työsi hen- kisten vaa- timusten kannalta?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Uskotko, että terveytesi puolesta pystyisit työskentelemään ammatissasi vanhuuseläkeikään saak-
ka?**

- en
 todennäköisesti en
 todennäköisesti kyllä
 kyllä
 olen eläkkeellä

Kuinka monta tuntia keskimäärin nukut yössä?

- alle 5
 5-6

7-8

yli 8

Nukutko mielestäsi tarpeeksi?

kyllä, lähes aina

kyllä, usein

harvoin tai tuskin koskaan

Kuinka usein liikut reippaasti ja hengästyttävästi?

harvemmin kuin kerran viikossa

kerran viikossa

2 kertaa viikossa

3 kertaa viikossa

4 kertaa viikossa tai useammin

Kuinka usein liikut lihaskuntoa kohentavasti ja liikehallintaa kehittävästi?

harvemmin kuin kerran viikossa

kerran viikossa

2 kertaa viikossa

3 kertaa viikossa

4 kertaa viikossa tai useammin

Millaisen osan työajastasi istut?

en lainkaan tai hyvin pienen osan

alle 50 % työajastani

yli puolet

lähes koko ajan tai koko ajan

Rajoittaako fyysinen kuntosi toimintaasi ja jaksamistasi?

kyllä

ei

Mitä seuraavista aterioista syöt päivittäin?

aamupala

lounas

välipala

päivällinen

iltapala

Mitä aterioita jätät useimmiten väliin?

- aamupala
- lounas
- välipala
- päivällinen
- iltapala

Miten usein pidät lounastauon työpäivinäsi?

- aina tai lähes aina
- silloin tällöin
- harvoin
- en lähes koskaan tai en koskaan

Tupakoitko?

- kyllä
- ei

Alkoholin käyttöni on alle riskirajan (miehillä 24 annosta, naisilla 16 annosta viikossa)?

- kyllä
- ei

Montako päivää olet ollut sairauslomalla (poissa töistä) viimeisen 12 kk aikana?

- en ollenkaan
- 1-3 päivänä
- 4-6 päivänä
- 7-10 päivänä
- yli 10 päivänä

Montako päivää olet ollut sairaana työssä viimeisen 12 kk aikana?

- en ollenkaan
- 1-3 päivänä
- 4-6 päivänä
- 7-10 päivänä
- yli 10 päivänä

Onko sinulla tiedossa henkilö, joka voi sijaistaa sinua yritystoiminnassasi erilaisten poissaoloaikojen aikana? Mikäli ei, olisiko sinulla kiinnostusta löytää sijainen?

- kyllä
- ei, en ole kiinnostunut sijaisesta
- ei, olen kiinnostunut sijaisesta
- mahdollisia kommentteja aiheesta _____

Onko yritykselläsi sinua koskeva työterveyshuoltosopimus?

kyllä

ei

jos ei, miksi? _____

Onko sinulla sairauskuluvakuutus?

kyllä

ei

Löytyykö lähipiiristäsi ihminen/ihmisiä joille voit tarvittaessa kertoa yrittäjyyteen liittyvistä ongelmista ja saada niihin vinkkejä?

kyllä

ei

Arvioi mahdollisuuksiasi saada apua läheisiltäsi, kun olet yritystoimintaasi liittyen avun tai tuen tarpeessa (voit valita yhden tai useamman vastausvaihtoehdon)

puoliso, kumppani

joku muu lähiomainen

läheinen ystävä

läheinen työtoveri

joku toinen yrittäjä

joku muu läheinen

ei kukaan

joku muu, kuka _____

Miten koet oman ammatillisen osaamisesi riittävän työhösi?

ei lainkaan

melko vähän

jonkin verran

melko hyvin

erittäin hyvin

Millaisia haasteita kohtaat arjessasi liittyen ammattiosaamiseesi?

Miten koet oman liiketoimintaosaamisesi riittävän yrittäjyyteesi?

ei lainkaan

melko vähän

jonkin verran

melko hyvin

erittäin hyvin

Millaisia haasteita kohtaat arjessasi liittyen liiketoimintaosaamiseesi?

Koetko että työsi kuluttaa kaiken energiasi?

- aina tai lähes aina
 silloin tällöin
 harvoin
 erittäin harvoin tai ei koskaan

Koetko, että jotkut seuraavista osa-alueista tuntuvat kuormittavilta yrittäjyydessäsi?

	Jos kyllä, voit kertoa miten?		
	ei	kyllä	
paperityöt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
tekemättömät työt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
vähäinen vapaa-aika	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
epävakausta töistä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
työn organisointi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
itseni johtaminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
toisten johtaminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
työn määrä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
fyysinen jaksaminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
henkinen jaksaminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____

Olen optimistinen yritykseni menestymisestä tulevaisuudessa

- en lainkaan
 melko vähän
 jonkin verran
 melko paljon
 erittäin paljon

Minulla on selkeät ammatilliset tavoitteet tulevaisuudelle?

- kyllä
 ei

Yritykselläni on selkeät ja kirjatut taloudelliset tavoitteet tulevaisuudelle?

- kyllä
 ei

Koen, että resurssit riittävät tavoitteiden saavuttamiseen

- kyllä
 ei

Mahdollistaako yrittäjyys itsesi toteuttamisen toivomallasi tavalla?

- ei lainkaan
 melko vähän
 jonkin verran
 melko paljon
 erittäin paljon

Koetko työssäsi seuraavia tuntemuksia?

	en kos- kaan	hyvin harvoin	joskus	melko usein	jatkuvasti
stressiä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ärtymistä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
alakuloisuutta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
huolta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ahdistusta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
masentuneisuutta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
kiirettä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
väsymystä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
uupumusta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
yksinäisyyttä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

pelkoa epäonnistumisesta	()	()	()	()	()
tekemättömien töiden painetta	()	()	()	()	()
epävarmuutta tulevaisuudesta	()	()	()	()	()
ylikuormittuneisuutta	()	()	()	()	()

Koetko työssäsi seuraavia tuntemuksia?

	en kos- kaan	hyvin harvoin	joskus	melko usein	jatkuvasti
sopivaa haasteellisuutta	()	()	()	()	()
sinnikkyyttä	()	()	()	()	()
uppoutumista	()	()	()	()	()
inspiraatiota	()	()	()	()	()
merkityksellisyyttä	()	()	()	()	()
ajan kulu unohtuu	()	()	()	()	()
ylpeyttä	()	()	()	()	()
energisyttä	()	()	()	()	()
mielihyvää	()	()	()	()	()
mukavuutta	()	()	()	()	()
innostusta	()	()	()	()	()
rauhallisuutta	()	()	()	()	()
tarpeellisuutta	()	()	()	()	()

Mitkä seuraavista asioista tuottavat sinulle eniten tyydytystä yrittäjyydessä? Valitse kaksi (2) tärkeintä.

- vapaus päättää asioista
- vapaus päättää työajoista
- oman työn merkityksellisyys
- itsemääräämisoikeus

- itsenäisyys
- itsensä toteuttaminen
- talouteen liittyvät asiat
- mahdollisuus vaikuttaa omiin asioihin
- asiakkaan elämän helpottaminen
- riskien ottamisen mahdollisuus
- mielenkiintoinen työ/ala
- oman osaamisen hyödyntäminen
- asiakkaat
- yhteistyökumppanit
- Jokin muu, mikä _____

Yritykseni talouteen liittyen minä

	Kyllä	En
laadin vuosittaisen tulo- ja menoarvion	()	()
tiedän myyntitavoitteeni vuosittaisella	()	()
tiedän kuukausittaiset myyntitavoitteeni	()	()
hyödynnän taloustietoja hinnoittelusani	()	()
seuraan tuloslaskelmani toteutumatietoja kuukausittain	()	()
seuraan tuloslaskelmani toteutumatietoja neljännesvuosittain	()	()
seuraan tuloslaskelmani toteutumatietoja	()	()

tietoja vuosittain

keskustelen mie-

lestäni riittävästi

() ()

kirjanpitäjäni kans-

sa talousasioistani

haluaisin saada

enemmän apua ja

() ()

tukea talousasioi-

hini

Riittääkö yrityksestäsi saamasi palkka henkilökohtaisen taloutesi menoihin?

() kyllä

() ei

Oletko joskus 12 viime kuukauden aikana

kyllä en

pelännyt, että

sinulta tai sinun

vuoksesi kotita-

loudestasi

loppuu ruoka,

() ()

ennen kuin

saat rahaa

ostaaksesi

lisää?

joutunut tinki-

mään lääkkei-

den ostosta

() ()

rahan puutteen

vuoksi?

jättänyt rahan

puutteen vuok-

() ()

si käymättä

lääkärissä?

jättänyt ajan

() ()

puutteen vuok-
si käymättä
lääkärissä?

Tuloni bruttona per kuukausi yritystoiminnastani?

- alle 1140 €
 1141 €-1999 €
 2000 €-2999 €
 3000 €-3999 €
 4000 €-4999 €
 yli 5000 €

Olen huolehtinut riittävästä eläketurvastani?

- kyllä, kerro miten?
 en, kerro miksi? _____

YEL-työtuloni on verrattavissa vastaavasta työstä maksettavaan palkkaan työntekijälle?

- kyllä
 ei, kerro miksi ei? _____

Milloin olet suunnitellut jääväsi eläkkeelle?

- alle 63-vuotiaana
 63–64-vuotiaana
 65–67-vuotiaana
 yli 67-vuotiaana
 olen jo eläkkeellä

Valitse sopivin vaihtoehto seuraaville väittämille

	pitää täysin paikkansa	pitää jok- seenkin paikkansa	ei pidä juurikaan paikkaansa	ei pidä lainkaan paikkaansa	en osaa sanoa / ei koske minua
Huolehdin riittävästi työkyvystäni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kun tulen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

kotiin, kes-
keneräiset
työni eivät
häiritse mi-
nua

Koen työstä
johtuvaa

ajanpuutetta () () () () ()
perheeni
kanssa

Sosiaalinen

elämäni kärsii () () () () ()
työn takia

Koen, että
yrittäjyys vie

liian ison () () () () ()
osan arjesta-
ni

Perheessäni

olevat huolet () () () () ()
kuormittavat
yrittäjyyttäni

Yrityksessäni

olevat huolet () () () () ()
kuormittavat
perhettäni

Työni kuor-
mittaa liikaa

() () () () ()

Taloudellinen

vastuu yrityk- () () () () ()
sestä stres-
saa

Valitse sopivin vaihtoehto seuraaville väittämille

	pitää täysin paikkansa	pitää jok- seenkin paikkansa	ei pidä juurikaan paikkaansa	ei pidä lainkaan paikkaansa	en osaa sanoa / ei koske minua
Koen tulevai- suuteni toiveik- kaana	()	()	()	()	()
Voin levollisesti venyttää työ- päivää tarvitta- essa	()	()	()	()	()
Tunnen itseni virkeäksi	()	()	()	()	()
Työni on mie- lenkiintoista	()	()	()	()	()
Työni on mer- kityksellistä	()	()	()	()	()
Otan aikaa itselleni / per- heelleni esim. ylimääräisellä vapaapäivällä	()	()	()	()	()
Nautin itsenäi- syydestä työs- säni	()	()	()	()	()
Koen yrittäjyy- destä myönteii- siä tunteita	()	()	()	()	()
Tavoittelen itselleni mie- lekkäitä asioita työssäni	()	()	()	()	()
Tunnen omat voimavarani	()	()	()	()	()

Tunnen hallit-
sevani elä-
mäni

() () () () ()

Kuinka todennäköisenä pidät yritystoiminnan lopettamista vuoden kuluessa?

- () en lainkaan todennäköisenä
- () hieman todennäköisenä
- () jonkin verran todennäköisenä
- () hyvin todennäköisenä
- () erittäin todennäköisenä

Millaiseksi arvioit elämänlaatusi?

- () erittäin huono
- () huono
- () ei hyvä eikä huono
- () hyvä
- () erittäin hyvä

Miten tyytyväinen olet

	erittäin tyytymätön	tyytymätön	en tyyty- mätön enkä tyyty- väinen	tyytyväinen	erittäin tyytyväinen
terveyteesi?	()	()	()	()	()
kykyysi selvittää päivittäisistä toimistasi?	()	()	()	()	()
taloudelliseen tilanteeseesi?	()	()	()	()	()
yrittäjänä toi- mimiseesi?	()	()	()	()	()
vapaa-aikaasi?	()	()	()	()	()
itseesi?	()	()	()	()	()
ihmissuhteisiisi?	()	()	()	()	()

Mikäli haluat saada ilmaiseksi ajatuksia herättäviä sähköpostikirjoituksia oman hyvinvointisi tueksi tai osallistua hyvinvointilahjakortin arvontaan, jätä yhteystietosi tähän. Henkilötietoja ei yhdistetä vastauksiin, eikä niitä luovuteta kolmansille osapuolille.

Haluan saada ilmaiseksi ajatuksia herättäviä sähköpostikirjoituksia oman hyvinvointini tueksi (ja voin myös poistua listalta milloin haluan)

Haluan osallistua hyvinvointilahjakortin arvontaan (arvo 250 euroa)

etunimi _____

sukunimi _____

yritys _____

sähköpostiosoite _____

puhelin _____

Painathan vielä Lähetä-painiketta, jotta vastaukset tallentuvat.

SUURKIITOS VASTAUKSISTASI!

LIITE 2 YRITTÄJYYDESSÄ TYYDYTYSTÄ TUOTTAVAT ASIAT

	Yksinyrittäjät	Työnantajayrittäjät
	38,7 %	46,6 %
vapaus päättää asioista	103	151
	23,3 %	14,8 %
vapaus päättää työajois- ta	62	48
	18,0 %	21,0 %
oman työn merkityksel- lisiys	48	69
	19,5 %	13,8 %
itseääräämisoikeus	52	45
	22,2 %	14,5 %
itsenäisyys	59	73
	19,2 %	12,6 %
itsensä toteuttaminen	51	47
	8,6 %	15,4 %
talouteen liittyvät asiat	23	41
	11,6 %	13,0 %
mahdollisuus vaikuttaa omiin asioihin	31	50
	18,8 %	3,4 %
asiakkaan elämän hel- pottaminen	50	42
	2,3 %	3,4 %
riskien ottamisen mah- dollisuus	6	11
	19,2 %	22,5 %
mielenkiintoinen työ/ala	51	73
	30,0 %	22,8 %
oman osaamisen hyö- dyntäminen	80	74
	23,0 %	20,3 %
asiakkaat	61	66
	5,2 %	4,9 %
yhteistyökumppanit	14	16
	0,7 %	1,7 %
Jokin muu, mikä	2	4

LIITE 3 YRITTÄJYYTEEN LIITTYVÄT VÄITTÄMÄT

	Pitää täysin paikkansa %		Pitää jokseenkin paikkansa %		Ei pidä juuri-kaan paikkansa %		Ei pidä lainkaan paikkansa %		Ei koskaan miina/en osaa sanoa %		p-arvo
	Yksinyrittäjä	Työnantajayrittäjä	Yksinyrittäjä	Työnantajayrittäjä	Yksinyrittäjä	Työnantajayrittäjä	Yksinyrittäjä	Työnantajayrittäjä	Yksinyrittäjä	Työnantajayrittäjä	
Huolehdin riittävästi työkyvystäni	18,4	18,9	55,3	53,6	20,7	20,7	4,9	6,8	0,8	0,0	0,49
Keskeneräiset työt eivät häiritse kotona	10,9	9,4	42,1	37,9	28,9	29,5	16,5	22,9	1,5	0,3	0,18
Työstä johtuvaa ajanpuutetta perheen kanssa	13,9	13,8	33,1	36,9	28,2	32,8	21,1	15,3	3,8	1,3	0,09
Sosiaalinen elämä kärsii työn takia	9,1	13,0	28,4	32,9	36,7	30,7	24,6	22,7	1,1	0,6	0,27
Yrittäjyys vie liian ison osan arjesta	7,1	11,1	25,2	29,1	37,6	33,4	28,2	26,3	1,9	0,0	0,04
Perheen huolet kuormittavat yrittäjyyttä	2,3	4,0	19,9	12,7	32,3	35,7	40,6	46	4,9	1,6	0,01
Yrityksen huolet kuormittavat perhettä	5,7	6,5	19,6	25,8	35,5	34,8	35,1	32,3	4,2	0,6	0,03
Työ kuormittaa liikaa	4,6	9,0	19,0	24,8	46,4	42,9	28,5	23,0	1,5	0,3	0,03
Taloudellinen vastuu yrityksessä stressaa	11,3	16,1	36,2	38,4	27,9	26,0	21,9	19,2	2,6	0,3	0,06
Koen tulevaisuuteni toiveikkaan	28,8	27,9	55,7	62,4	10,6	7,5	3,0	1,9	1,9	0,3	0,14
Voin levollisesti venyttää työpäivää tarvittaessa	25,5	28,3	56,7	53,2	12,2	14,8	4,9	3,6	0,8	0,6	0,61
Tunnen itseni virkeäksi	14,0	13,2	57,6	57,5	21,6	23,3	6,1	6,0	0,8	0,0	0,62
Työni on mielenkiintoista	49,8	44,5	45,6	50,8	3,8	3,8	0,4	0,6	0,4	0,3	0,76
Työni on merkityksellistä	44,7	43,7	51,1	47,5	3,1	7,9	0,4	0,6	0,8	0,3	0,14
Otan aikaa itselleni ja perheelleni	23,8	18,9	38,7	35	24,9	31,9	10,3	13,9	2,3	0,3	0,03

Nautin itsenäisyydestä työssäni	65,5	54,2	30,7	42,3	1,9	2,5	1,1	0,6	0,8	0,3	0,05
Koen yrittäjyydestä myönteisiä tunteita	48,5	48,4	41,3	42,8	7,6	6,3	1,5	1,9	1,1	0,6	0,91
Tavoittelen mielekkäitä asioita työssäni	40,5	35,6	50,0	52,7	7,2	10,4	0,4	0,9	1,9	0,3	0,14
Tunnen omat voimavarani	29,4	23,2	61,5	61,8	8,4	12,2	0,0	2,8	0,8	0,0	0,01
Tunnen hallitsevan elämäni	25,9	23,3	57,8	58,8	12,5	13,8	2,7	3,8	1,1	0,3	0,63