

Työhyvinvointi ja jaksaminen

Case: Koillis-Helsingin yrittäjät

Ilona Mannelin, Minna Ojala



<p>Tekijä tai tekijät Ilona Mannelin, Minna Ojala</p>	<p>Ryhmätunnus tai aloitusvuosi 2009, 2006</p>
<p>Raportin nimi Työhyvinvointi ja jaksaminen Case: Koillis-Helsingin yrittäjät</p>	<p>Sivu- ja liitesivumäärä 78+25</p>
<p>Opettajat tai ohjaajat Juha Sillanpää, Pirjo Saarainen</p>	
<p>Opinnäytetyössä käsitellään Koillis-Helsingin yrittäjien työhyvinvointia ja jaksamista sekä yrittäjyyttä. Lisäksi pohditaan yrittäjien työkykyä sekä keinoja hyvään elämänhallintaan.</p> <p>Tämä tutkimus on perustutkimus, jossa on tutkittu Koillis-Helsingin yrittäjien tämän hetkistä työhyvinvointia, vaikutusmahdollisuuksia omaan hyvinvointiinsa sekä selvitetty niitä tarpeita, joita yrittäjät toivovat saavansa yrittäjähdistykseltä. Työssä on myös avattu yrittäjyyden käsitettä sekä kerätty tietoa yrittäjähdistykselle jäsenyyteen liittyvistä asioista. Työn tarkoituksena oli myös tuottaa perustietoa neljälle jatkotutkimukselle, joissa hyödynnetään kyselyn vastauksia ja saatuja tuloksia.</p> <p>Opinnäytetyö koostuu teoreettisesta viitekehystä, sekä empiirisestä osiosta, joiden kohteena ovat Koillis-Helsingin yrittäjähdistyksen jäsenet. Teoreettinen viitekehys käsittelee yrittäjyyttä sekä yrittäjän työhyvinvointia yksilön näkökulmasta. Lisäksi teoriaosuudessa käsitellään elämänhallintaa yrittäjän näkökulmista ja siihen vaikuttavia tekijöistä.</p> <p>Tutkimus toteutettiin Koillis-Helsingin yrittäjähdistyksen jäsenille toukokuussa 2010 kvantitatiivisena kokonaistutkimuksena. Kysely lähetettiin sähköisesti 595 jäsenelle ja vastauksia saatiin 144 kappaletta. Vastausprosentiksi muodostui 24,2 %. Tutkimustulokset analysoitiin PASW Statistics 18 for Windows tilasto-ohjelmalla.</p> <p>Tutkimustulosten perusteella kyselyyn vastanneiden yrittäjien työmotivaatio on kohdallaan ja he kokevat onnistumisen tunnetta työssään. Tutkimuksen mukaan yrittäjät liikkuvat ja lepäävät säännöllisesti sekä huolehtivat terveellisestä ravinnosta. Työn vuoksi tunnetaan paineita, mutta yrittäjät ovat silti toiveikkaita tulevaisuuden suhteen ja tuntevat itsensä aktiivisiksi sekä virkeiksi. Yrittäjät ovat ylpeitä työstään ja hallitsevat kohtuullisesti ajankäyttönsä. Työ on hyvin kokonaisvaltainen asia heidän elämässään ja työasiat seuraavat usein vapaa-ajalle.</p>	
<p>Asiasanat Yrittäjyys, työhyvinvointi, elämänhallinta, motivaatio, jaksaminen, stressi, työn imu</p>	

<p>Authors Ilona Mannelin, Minna Ojala</p>	<p>Group or year of entry 2009, 2006</p>
<p>The title of thesis WORK WELFARE AND ENDURANCE CASE: ENTREPRENEURS OF THE NORTHEAST HELSINKI</p>	<p>Number of pages and appendices 78+25</p>
<p>Supervisor(s) Juha Sillanpää, Pirjo Saaranen</p>	
<p>The aim of this Bachelor's thesis was to examine what kind of work welfare entrepreneurs in the north-east of Helsinki have. In addition, the thesis discusses the entrepreneurs' ability to work and ways to good management of life.</p> <p>This study is a basic research, which deals with the north-east of Helsinki entrepreneurs' current well-being, opportunities to influence their own welfare and their needs from the entrepreneurial association. The study also discusses the concept of entrepreneurship and includes information about membership for the use of the association. This study also provides basic information for the four follow-up surveys using the survey responses and results.</p> <p>The thesis consists of a theory, section and an empirical section that focuses on the members of the north-east of Helsinki entrepreneurial association. Theoretical framework deals with entrepreneurship and well-being from an individual entrepreneur's point of view. In addition, the theory section focuses on life management from an entrepreneur's perspective and factors related to it.</p> <p>This study was conducted in May 2010 among the members of the north-east of Helsinki entrepreneurial association. The study was based on quantitative methods. The questionnaire was sent electronically to 595 members and 144 responses were received. The response rate was 24.2 %. The results were analyzed with the help of PASW Statistics18 for Windows statistical software.</p> <p>The results indicate that the entrepreneurs have good motivation and they experience a feeling of success in their work. This study shows that the entrepreneurs exercise and rest regularly and have healthy eating habits. They feel pressure at work, but the entrepreneurs are still optimistic about the future and they feel active and lively. The entrepreneurs are proud of their work and they have good command of their timetables. Work is a very holistic thing in their lives and work often follows to the leisure.</p>	
<p>Key words Entrepreneurship, work welfare, life management, endurance, stress, work engagement</p>	

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Tutkimusongelmat ja tavoitteet	1
1.2	Tutkimuksen rakenne	3
1.3	Keskeisten käsitteiden määrittely	3
2	Suomalainen yrittäjyys	7
2.1	Historiaa suomalaisesta yrittäjyydestä.....	7
2.2	Yrittäjyys tämän päivän Suomessa	8
2.3	Yrittämisen tunnusmerkit.....	8
2.4	Yrittäjähenkisyys, yrittäjyys elämäntapana	9
2.5	Yrittäjyyden eri roolit.....	10
2.6	Ikääntyminen ja eläköityminen	11
2.7	Yrittäjyyskasvatus	12
2.8	Yrittäjyyden muodot	13
2.8.1	Ulkoinen ja sisäinen yrittäjyys	13
2.8.2	Yksinyrittäjyys	14
2.8.3	Perheyrittäjyys	15
2.8.4	Sivutoiminen yrittäjyys	17
2.8.5	Akateeminen yrittäjyys	18
2.8.6	Osuuskuntayrittäjyys	19
3	Yrittäjän työhyvinvointi ja jaksaminen	20
3.1	Työhyvinvointi rakentuu askelmittain	20
3.2	Yrittäjän Evita – työhyvinvoinnin ympyrä.....	23
3.3	Hyvinvointia ja jaksamista Kilta-hankkeella	24
3.4	Motivaatio ja työn imu.....	25
3.5	Luovuutta ja taidetta työhyvinvointiin.....	26
3.6	Työkyvyn ylläpito	27
3.7	Elinikäinen oppiminen	28
3.8	Persoonallisuuden ja temperamentin rooli työhyvinvoinnissa	29
3.9	Työn kuormittavuus ja stressi.....	30
3.10	Työuupumus ja sen kehittyminen	31

3.11 Yrittäjän työterveyshuolto	35
4 Elämönhallinnan taidot kantavat yli huonompienkin aikojen	36
4.1 Itsensä johtamisen kautta tasapainoinen suhde työhön	37
4.2 Kiireen keskeltä fokusointiin ja hidastamiseen.....	38
4.3 Terveyteen liittyviä tekijöitä	39
4.3.1 Reippaampi arki, lepoa ja unta.....	40
4.3.2 Maistuvaa voimaa ja painonhallintaa.....	40
4.3.3 Diabetes ja verenpaine	41
4.3.4 Alkoholin käyttö ja tupakointi	42
4.4 Sosiaalinen pääoma	43
5 Tutkimuksen suorittaminen.....	45
5.1 Kohdeorganisaation ja kohderyhmän esittely.....	45
5.2 Tutkimuksen suunnitteluprosessi ja toteuttaminen	46
5.3 Tutkimusmenetelmä	46
5.4 Aineiston analysointi.....	47
6 Tutkimuksen tulokset	49
6.1 Vastaajan muotokuva ja taustamuuttujien esittely	49
6.2 Yrittäjän työhyvinvointi.....	53
6.3 Yrittäjän elämönhallinta	57
6.4 Yrittäjyys	59
6.5 Avoimet kysymykset	60
6.6 Yhteenveto tutkimustuloksista	64
7 Pohdinta	67
7.1 Tutkimuksen luotettavuus ja pätevyys.....	68
7.2 Oman oppimisen arviointi	70
Lähteet.....	72
Liitteet.....	79
Liite 1. Saatekirje	79
Liite 2. Kyselylomake.....	80
Liite 3. Spearmanin korrelaatiomatriisit	84
Liite 3. Spearmanin korrelaatiomatriisit	85
Liite 3. Spearmanin korrelaatiomatriisit	86

Liite 3. Spearmanin korrelaatiomatriisit	87
Liite 4. Mann-Whitney U -testit	87
Liite 4. Mann-Whitney U -testit	89
Liite 4. Mann-Whitney U -testit	90
Liite 5. Keskiarvot ja mediaanit	91
Liite 6. Keskiarvot	93
Liite 7. Keskiarvot	94
Liite 8. Ristiintaulukot	95
Liite 9. Peittomatriisi	96
Liite 10. Yrittäjien vastaukset avoimiin kysymyksiin	97
Liite 10. Yrittäjien vastaukset avoimiin kysymyksiin	99
Liite 10. Yrittäjien vastaukset avoimiin kysymyksiin	100
Liite 10. Yrittäjien vastaukset avoimiin kysymyksiin	101
Liite 11. Kato vastauksissa	103

1 Johdanto

Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan hyvinvointia, jaksamista ja elämänhallintaa Koillis-Helsingin yrittäjien näkökulmasta. Tutkimus tehtiin Koillis-Helsingin yrittäjyhdistyksen toimeksiantona. Tutkimuksen varsinaista aihealuetta koskevien kysymysten lisäksi toimeksiantajan pyynnöstä mukaan otettiin jäsenyhdistystä koskevia kysymyksiä.

Tutkimuksen teoriaosassa on käsitelty kattavasti yrittäjyyden käsitettä, koska työ on rajattu koskemaan nimenomaan yrittäjien hyvinvointia. Työhyvinvointia ja elämänhallintaa on avattu laajasti, koska opinnäytetyö on myös pohjana tuleville jatkotutkimuksille ja hankkeille, joissa tullaan hyödyntämään tämän tutkimuksen aineistoa.

Yrittäjyyteen liittyy vapaus tehdä valintoja, mutta millä keinoin yrittäjän jaksamiseen voidaan vaikuttaa? Yrittäjällä itsellään on vastuu omasta jaksamisestaan ja yrittäjän tulisikin muistaa, että oman jaksamisen huomioiminen on sijoitus yritykseen. Työhyvinvoinnin merkitys ja omasta työkyvystä huolehtiminen ovat nykyajan kiireisessä elämänrytmissä tulleet yhä tärkeämmäksi yrittäjälle. Kiireiset työpäivät ja kokonaisvastuu omasta yrityksestä aiheuttavat haasteita. Yrittäjälle tuloksen tekeminen on tärkeää ja oma hyvinvointi saattaa helposti unohtua. Yrittäjän omasta hyvinvoinnista huolehtiminen ja elämänhallinta ovat tärkeä osa yrityksen menestymisessä.

1.1 Tutkimusongelmat ja tavoitteet

Tutkimuksen tavoitteena oli tutkia ja saada tietoa Koillis-Helsingin alueen yrittäjien työhyvinvoinnista sekä siitä, kuinka he kokevat oman jaksamisensa. Kyselyn avulla kartoitettiin lisäksi yrittäjien elämänhallintaan liittyviä asioita sekä mielipiteitä ja toiveita paikallista yrittäjyhdistystä kohtaan.

Tässä työssä pohditaan tutkimusongelmia yksilön sekä yrittäjän näkökulmista. Tutkimuksessa pyritään selvittämään, millaiseksi yrittäjät itse kokevat tämän hetkisen työtyytyväisyyden, jaksamisen, työkyvyn ja oman elämän hallinnan. Teoreettisessa viitekehysessä käsitellään yrittäjyyttä, yrittäjyyden muotoja, sekä työhyvinvointia, jaksamista ja elämänhallintaa.

Tutkimuksen pääongelma oli:

Millaisena Koillis-Helsingin yrittäjät kokevat työhyvinvointinsa, vaikutusmahdollisuutensa työssä jaksamiseen sekä toimintakyvyn ylläpitämiseen.

Tutkimuksessa selvitettiin myös vastauksia seuraaviin alaongelmiin:

- Alaongelma 1. Miten yrittäjät kokevat työmotivaationsa ja stressinsietokykynsä?
- Alaongelma 2. Millä keinoin hyvinvointia ylläpidetään?
- Alaongelma 3. Miten yrittäjät itse vaikuttavat työhyvinvointiinsa?
- Alaongelma 4. Millainen on yrittäjien terveys ja työkyky?
- Alaongelma 5. Miten Koillis-Helsingin yrittäjähdistys voisi parhaiten palvella ja auttaa yrittäjiä?

Pääongelman sekä alaongelmien yhteyttä viitekehukseen sekä tutkimuksen tuloksiin esitellään alla olevassa peittomatriisissa (Taulukko 1.).

Taulukko 1. Peittomatriisi

Alaongelma	Viitekehys	Tulokset	Mittarit
1. Miten yrittäjät kokevat työmotivaationsa ja stressinsietokykynsä?	3.7, 3.8, 3.9	6.2, 6.3, 6.5	k1, k10, k13, k14, k15, k16, k19, k20
2. Millä keinoin hyvinvointia ylläpidetään?	3.3, 4.4.2, 3.10	6.2, 6.3, 6.5	k1, k3, k11, k12, k17, k18
3. Miten yrittäjät itse vaikuttavat työhyvinvointiinsa?	3.10, Luku 3, luku 4	6.2, 6.3, 6.5	k1, k3, k6, k7, k10, k11, k12, k17, k18
4. Millainen on yrittäjien terveys ja työkyky?	Luku 3	6.2, 6.3, 6.5	k2, k4, k5, k7, k8, k9, k10, k13, k14,
5. Miten Koillis-Helsingin yrittäjähdistys voisi parhaiten palvella ja auttaa yrittäjiä?	Luku 2	6.4, 6.5	k21, k22, k23, k24, k25, k26

1.2 Tutkimuksen rakenne

Tämän opinnäytetyön alussa on johdanto, jossa perehdytään lyhyesti opinnäytetyön pääaiheeseen eli yrittäjien työhyvinvointiin. Johdannossa esitellään tutkimusongelma, tavoitteet sekä määritellään työssä esiintyviä keskeisiä käsitteitä. Tutkimuksen pääongelma pyrkii selvittämään millaisena Koillis-Helsingin yrittäjät kokevat työhyvinvointinsa, vaikutusmahdollisuutensa työssä jaksamiseen sekä toimintakyvyn ylläpitämiseen. Alaongelmien avulla pyritään selittämään yrittäjien työmotivaatiota, stressinsietokykyä ja yrittäjien tämän hetkistä terveyttä sekä työkykyä. Toimeksiantajan pyynnöstä on myös kysytty yrittäjähdistyksen mahdollisuuksista palvella ja auttaa yrittäjiä.

Opinnäytetyön luvut kaksi, kolme ja neljä käsittävät viitekehyksen, joka perustuu tutkimukselle asetettuihin tutkimusongelmiin. Viitekehyksessä yrittäjyyttä lähestytään historian näkökulmasta tähän päivään. Teoreettisessa viitekehyksessä käsitellään yrittäjyyttä, työhyvinvointia ja elämänhallintaa. Yrittäjyyden osa-alueita on käsitelty laajemmin, vaikka ne eivät varsinaisesti kuulu tämän tutkimuksen tutkimusongelmiin, ovat ne olennainen osa yrittäjyyttä. Myös työhyvinvoinnin ja elämänhallinnan osiot ovat laajoja, koska niiden tarkoituksena on antaa perustietoa jatkotutkimuksille.

Työn empiirisessä osuudessa käsitellään tutkimustulokset ja lopussa on yhteenveto sekä pohdinta osiot. Vastaukset yrittäjähdistystä koskeviin kysymyksiin löytyvät luvusta 6.4, mutta niitä ei ole käsitelty pohdintaosiossa vaan tulokset on toimitettu yrittäjähdistykselle. Korrelaatiot, keskiarvot ja tilastollinen merkitsevyys osoitetaan suhteessa taustamuuttujiin.

1.3 Keskeisten käsitteiden määrittely

Yrittäjä

Yrittäjäksi luetaan henkilö, joka harjoittaa taloudellista toimintaa omaan laskuun ja omalla vastuulla. Yrittäjä voi olla työnantajayrittäjä tai yksinäisyrittäjä, kuten ammatinharjoittaja tai freelancer. Osakeyhtiössä toimiva henkilö, joka yksin tai perheensä kanssa omistaa vähintään puolet yrityksestä, luetaan yrittäjäksi. (Tilastokeskus, 2010.)

Pk-yritys

Pienet ja keskisuuret yritykset eli pk-yritykset määritellään yrityksiksi, joiden palveluksessa on vähemmän kuin 250 työntekijää ja joiden vuosiliikevaihto on enintään 50 miljoonaa euroa tai taseen loppusumma on enintään 43 miljoonaa euroa. (Tilastokeskus 2005).

Pk-yritysten luokittelu voidaan tehdä seuraavasti:

Yritys- luokka	Henkilö- kunta	Liike- vaihto tai	Taseen loppusumma
Mikro	<10	2 milj. euroa	2 milj. euroa
Pieni	10–49	10 milj. euroa	10 milj. euroa
Keskisuuri	50–249	50 milj. euroa	43 milj. euroa

(EK 2005.)

Suomen yrittäjät

Suomen Yrittäjät on pk-yritysten ja yrittäjien keskusjärjestö, jonka jäsenyrityksistä puolet on yksinyrittäjiä ja puolet työnantajayrityksiä. Yrittäjäjärjestön toiminta rakentuu yli 400 paikallisyhdistyksestä, 21 aluejärjestöstä ja 52 toimialajärjestöstä. (Suomen Yrittäjät 2010.)

Koillis-Helsingin yrittäjät

Koillis-Helsingin yrittäjät on yksi Suomen Yrittäjien paikallisyhdistyksestä. Yhdistyksen toiminta-alue käsittää Malmin aluekeskuksen lähiympäristöineen sekä Oulunkylä-Pakila alueen. (Koillis-Helsingin Yrittäjät 2010.)

Yksinyrittäisyys

Yksinyrittäjänä pidetään yritystä, jossa työskentelee vain yrittäjä itse ilman ulkopuolisia työntekijöitä ja ilman että ketään perheenjäsenistä on töissä yrityksessä. (Suomen yrittäjät 2010).

Perheyrittäisyys

Perheyrittäisten Liiton mukaan perheyrittäiseksi määritellään yritys, jossa äänivaltaenemmistö on luonnollisella henkilöllä, hänen puolisoillaan tai muulla hänen sukunsa jäsenellä. (Perheyrittäisten liitto 2010.)

Sivutoiminen yrittäjyys

Sivutoimisella yrittäjyydellä tarkoitetaan yritystoimintaa, jossa yrittäjä ansaitsee toimeentulonsa pääasiassa muutoin kuin itsenäisenä yrittäjänä ja on päätoimisesti palkansaaja tai työvoiman ulkopuolella oleva henkilö. Sivutoiminen Yrittäjyys voi olla myös osa-aikaista tai kausiluonteista. (Yrittäjyyskatsaus, 2010.)

Akateeminen yrittäjä/yrittäjyys

Akateemisen yrittäjyyden voidaan katsoa perustuvan ylempään korkeakoulutukseen, asiantuntijuuteen sekä osaamiseen. Akavan jäsenliittoihin kuuluu yli 20 000 yrittäjää ja ammatinharjoittajaa. (Akava, 2010.)

Osuuskuntayrittäjyys

Osuuskunta on yhteisö, jonka tarkoituksena on harjoittaa taloudellista toimintaa siten että jäsenet käyttävät hyväkseen osuuskunnan tarjoamia palveluita, jotka osuuskunta järjestää tytäryhteisönsä avulla tai muulla tavoin. Osuuskunnalla pyritään tukemaan jäsenien elinkeino ja taloudenpito, eikä sen jäsenmäärää ja osuuspääomaa ole ennalta määrätty. (PRH, 2010.)

Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnin käsite sisältää mielekkään ja sujuvan työteon, työuraa tukevassa ja terveyttä edistävässä työympäristössä ja työyhteisössä. Työhyvinvoinnilla käsitetään sekä yksilön- että työyhteisön työhyvinvointia. (Työterveyslaitos, 2010.)

Ikääntyminen

Ikääntyneellä yrittäjällä tarkoitetaan tässä tutkimuksessa 55 vuotta täyttäneitä. Ikääntymisen rajana käytetään samaa kuin Valtionneuvoston ja eri ministeriöiden toteuttamassa Kansallisessa ikäohjelmassa sekä Ilmarisen vuonna 2006 ikääntymistä käsittelevässä tutkimuksessa. (Työ- ja elinkeinoministeriö 29/2008, 20.)

Työn imu

Työn imu kuvaa työhyvinvointia positiivisena tilana, jota luonnehtivat tarmokkuus, omistautuminen ja työhön uppoutuminen. Positiivisessa yhteydessä työn imuun on todettu olevan työn erilaisten voimavarojen kuten työn kehitettävyyden, esimiehen tuen, arvostuksen ja myönteisten asiakaskontaktien. (Hakanen 2004.)

Stressi

Stressitilalla tarkoitetaan aina jonkinlaista ristiriitaa tai epäsuhtaa ihmisen kapasiteetin ja ympäristön vaatimusten välillä. Ristiriidan seurauksena syntyy tunne, ettei selviydy tai oikea tilanne, josta ihminen ei pysty selviytymään. (Keltikangas -Järvinen 2008.)

Työuupumus

Työuupumus on häiriötila, joka kehittyy pitkittyneen työstressin seurauksena. Työuupumuksen oireita ovat uupumusasteinen väsymys, heikentynyt ammatillinen itsetunto sekä kyynistynyt asenne työtä kohtaan. Työuupumuksen yhteydessä esiintyy usein myös yleisiä stressioireita. (Terveyskirjasto 2010.)

Vertaistuki

Vertaistuella tarkoitetaan tukea, jossa samassa elämäntilanteessa olevat voivat antaa toisilleen tukea luottamuksellisesti, tasavertaisesti ja vastavuoroisesti. Tuen antaminen ja saaminen perustuvat osapuolten kokemusten, tunteiden ja tuntemusten jakamiseen. (Paasivaara 2009, 26.)

2 Suomalainen yrittäjyys

Suomessa on yrityksiä noin 260 000 ja otettaessa huomioon että yhdellä yrittäjällä voi olla useampia yrityksiä, arvioidaan Suomessa olevan yrittäjiä noin 200 000 eikä talouden yllättävillä käännteillä ole ollut vaikutusta yritysten lukumäärään.

2.1 Historiaa suomalaisesta yrittäjyydestä

Maamme sijainti ja karut luonnonolot ovat vaikuttaneet vuosien ajan siihen, että suomalaisilta on selviytyäkseen vaadittu aloitteellisuutta, tietoa, taitoa, neuvokkuutta, uskoa ja sitkeyttä. (Koiranen 2000a). Suomalaisen yrittäjyyden kehitys ei historian näkökulmasta ole kovinkaan pitkä aikajakso, sillä käsitetään runsaan sadan vuoden aikaa. Yrittäjyyden kehitykseen vaikutti ratkaisevimmin teollisuuden tulo maahan ja sen kehitys Suomessa. Teollistumiskehityksen alku Suomessa sijoittuu suurimmalta osin 1860- ja 1870-luvuille, milloin sahateollisuuden laajentuminen alkoi ja maataloutta pyrittiin kehittämään erityisesti karjatalouden osalta. Teollisuuden tulo Suomeen tapahtui myöhään verrattuna muihin Euroopan maihin ja niissä maissa joissa tehokas rakentaminen oli käynnissä, tarvittiin suuret määrät puutavaraa ja siitä syntyi pulaa. Puutavaran hinnat nousivat ja Suomen sahojen toiminnan muuttuminen vesivoiman sijasta konevoimalla toimiviksi kasvatti tuotantomääriä nopeasti ja vienti voitiin aloittaa. (Jokela & Anneberg 1995, 13–14.)

Viennin alkaminen oli köyhälle Suomelle suuri asia, maahan alkoi virrata rahaa ulkomailta ja puuteollisuuden maksamina palkkoina, ostoina sekä voittoina sitä levisi synnyttäen ostovoimaa. Suomen kansalla oli nyt ostovoimaa ja sen käyttöön houkuttelivat erilaiset tuontitavarat, mikä elvytti vanhojen kauppahuoneiden toimintaa ja synnytti tuonti- ja tukkuliikkeitä. (Jokela & Anneberg 1995, 16–17.)

Perheiden omistamien yritysten asema on ollut erityisen merkityksellinen 1800-luvulla ja vielä 1900-luvun puolivälissä, jolloin yhteisön keskuksina toimivat ruukit, tehtaat ja yritykset. Yritysten omistajat kehittivät lähiyhteisöä lahjoituksilla sekä tuilla ja rakentaen esimerkiksi kouluja ja kirkkoja. (Elo-Pärssinen & Talvitie 2010, 5.)

Yrittäjyyden historiassa tärkeä osa on suomalainen elinkeinovapaus, joka turvattiin vuonna 1879 annetulla asetuksella. Suomen kansalainen sai harjoittaa lähes rajoituksetta ”sitä tai niitä elinkeinoja, jotka hän hyväksi näkee”. Pohja yrittäjyyteen luodaan elinkeinovapaudella myös nyky-Suomessa. (Suomen Yrittäjät, 2010.)

2.2 Yrittäjyys tämän päivän Suomessa

Suomessa toimivista yrityksistä noin 98 prosenttia on omistajatyypiltään yksityisiä kotimaisia yrityksiä, vaikka ulkomaalaistaustaisilla yrityksillä on kasvava merkitys Suomen elinkeinoelämässä. Yksityiset yritykset työllistivät vuonna 2008 kolme neljäsosaa yritysten henkilöstöstä ja niiden osuus yritysten liikevaihdosta oli 70 prosenttia. (Yrityskatsaus 2010, 69.)

Kansainvälisesti yritysaktiivisuus on Suomessa korkealla tasolla. Työllisistä yhdeksän prosenttia eli noin 251 000 toimii yrittäjänä ja monet uusista yrittäjistä ovat naisia sekä korkeasti koulutettuja. Yrittäjien keski-ikä on noussut Suomessa 1990-luvun alusta lähtien ja yritysten sukupolvenvaihdokset sekä omistusten siirrot ovat hyvin ajankohtaisia. Luonteenomaista Suomen yrittäjyydelle on niin sanottu tapa- tai sarja yrittäjyys, joka tarkoittaa sitä, että yrittäjällä on aiempaa kokemusta yritystoiminnasta. Suomessa on myös paljon osa-aika yrittäjiä, jotka harjoittavat pienimuotoista yritystoimintaa. (Yrityskatsaus 2010, 122.)

Maailma on muuttunut ja Suomi joutuu kasvamaan entistä enemmän uusiin eurooppalaisiin haasteisiin. Suomessa joudutaan opettelemaan kansainvälistymistä ennen kaikkea yksityisinä ihmisinä, siis sisäisinä ja ulkoisina yrittäjinä. Haaste on vaativa erityisesti yritysten johtotehtävissä oleville, mutta sinänsä kansainvälistyminen koskettaa meitä kaikkia. Yrittäjät ovat yhteiskuntaa rakentava ryhmä ja intoa uusien yritysten perustamiseen riittää, samalla kun esimerkiksi rakennemuutoksista johtuen osa vanhoista yrityksistä lakkaa toimimasta. Yrittäjille ja yritystoiminnalle asetetaan nykyään enemmän ja kovempia vaatimuksia kuin ehkä kertaakaan kuluneiden sadan vuoden aikana. Suomalaisen yrittäjän valtiit ovat kuitenkin korkea laatutaso ja erikoistuminen sekä työn jatkuvasti kohoava tuottavuus. (Koiranen 2000b.)

2.3 Yrittämisen tunnusmerkit

Yrittäjyyden keskeisimpiä tunnusmerkkejä ovat toimiminen epävarmoissa oloissa ja kyky sietää riskejä. Yrittäjän riskinsietokyvyn tulee ylittää odotettu ja koettu riski tai muuten todennäköisesti etsitään muita vaihtoehtoisia työmahdollisuuksia ja luovutaan yrittäjyydestä.. Yrittäjä

kantaa vastuun työstään elämällään ja omaisuudellaan sekä käyttää päätösvaltaa itsenäisesti. Pienen ja keskisuuren yrityksen omistajan, eli PK - yrittäjän sanotaan ottavan vain kohtuullisia riskejä. Yrittäjän koko elämä on yrityksessä kiinni ja yrittämisessä tehtävät valinnat kuten taloudelliset päätökset ovat sidoksissa yksityiselämään. Koirasen mukaan tutkimuksista voidaan nähdä, että yrittäjä ei ole juurikaan muita innokkaampi etsimään riskiä. Yrittäjä kuitenkin karttaa muita ihmisiä vähemmän riskiä silloin, kun tarjolla on houkuttava palkkio riskin ottamisesta. Yrittäjää riskin aiheuttama epävarmuus ja epätietoisuus vaivaavat vähemmän kuin muita ihmisiä ja hän sietää paremmin riskiä sekä jaksaa muita paremmin myös epävarmuuden keskellä. (Koironen 2000b.)

Yrittäjyyden tunnusmerkit voidaan jakaa aineellisiin ja muodollisiin tunnusmerkkeihin. Aineellisiin tunnusmerkkeihin kuuluvat erilaiset riskit kuten pääoman menettämisen riski. Yrittäjän on hankittava omat työvälineet sekä tarvikkeet ja ammattitaidon perusteella tarjotaan työtä tai palveluksia rajoittamattomalle asiakasjoukolle. Aineellisiin tunnusmerkkeihin luetaan myös itsenäisyys, yrittäjä valitsee menettelytavat eikä asiakkaalla ole direktio- eli määräysvaltaa. Yrittäjyyden muodollisia tunnusmerkkejä ovat esimerkiksi ennakkoverolippu, kaupparekisteri-ilmoitukset, elinkeinoilmoitus, yrittäjävakuutus, tulojen ilmoittaminen elinkeinonharjoittajana ja yhtiömuoto. (Akava 2010.)

2.4 Yrittäjähenkisyys, yrittäjyys elämäntapana

Koirasen & Peltosen mukaan (1995) yrittäjyyttä voidaan yksilötasolla kuvailla ajattelu-, toiminta ja suhtautumistavaksi työntekoon. Yrittäjillä on usein vahva usko siihen, että omalla tahdonvoimalla ja sitkeällä työllä selviää. Yrittäjyys on oma valinta, henkiset ja taloudelliset riskit ovat usein kovia, mutta oman yrityksen eteen työskentely on innostavaa ja yrittäjillä on vahva motivaatio. (Helin 2010.) Yrittäjämäiseen työntekoon kuuluu oma-aloitteisuus, itsenäisyys ja oman työnteon johtaminen. Yrittäjyys edellyttää myös uskoa itseensä ja omiin kykyihin sekä rohkeutta, tavoitteellisuutta ja pitkäjänteisyyttä. Innovatiivisuus eli kyky tehdä jotakin poikkeavaa tavanomaisesta poikkeavalla tavalla tai tavanomaisesta poikkeavista panoksista liitetään usein kaikkein voimakkaimmin yrittäjään ja yrittäjyyteen. (Ristimäki 2004, 27–30.)

Yrittäjillä on voimakas halu olla itsenäisiä ja riippumattomia. Yrittäjiä saatetaan joskus pitää vaikeina ja sopeutumattomina ihmisinä, joilla vaikeuksia sopeutua normaaliin työyhteisöön. Yrittäjäksi ryhtymiseen vaikuttavat aikaisemmat kokemukset, persoonallisuus sekä arvot ja asenteet. Arvot kuvaavat yksilön elämässään tärkeinä pitämiä asioita ja asenteet varsin pysyvää ja johdonmukaista tapaa suhtautua tiettyyn kohteeseen. Yksilön arvot ovat ympäristöstä opittuja, yleisiä, pysyviä ja tavoitteita koskevia valintataipumuksia. (Yritys-Suomi 2010.)

Yrittäjyyttä ajatellaan usein elämäntapana eli kokonaisvaltaisena suhtautumisena elämään. Työlle annetaan enemmän arvoa kuin perinteisessä muodossa ja tärkeimmät lähtökohdat ovat oma halu ja tahto toimia yrittäjänä. Tärkeinä tekijöinä ovat ydintaidot, joissa kyky nauttia yrittäjämäisestä elämäntavasta ja oppimaan oppimisen taidot korostuvat. Muita yrittäjälle tärkeitä ydintaitoja ovat esimerkiksi henkilökohtaiset yrittäjyystaidot, liiketoiminnan kehittämistaidot, vuorovaikutustaidot sekä kyky luoda suhteita asiakkaisiin, muihin yrittäjiin ja jakelukanaviin. (Yritys-Suomi 2010.)

Yrittäjyyden tärkeä edellytys on elämänhallinta, joka perinteisesti on jaettu ulkoiseen ja sisäiseen kontrolliin. Sisäisellä kontrollilla mitataan sitä, miten henkilö katsoo oman toimintansa kontrolloivan sitä mitä hänelle tapahtuu. Yrittäjäksi ryhtymisen kannalta erityisesti sisäinen kontrolli vaikuttaa siihen, ryhdytäänkö harjoittamaan yritystoimintaa. Ulkoisella kontrollilla on havaittu olevan merkitystä yrittäjälle esimerkiksi verkostoitumisen ja muiden yrittäjien sekä sidosryhmien kautta. (Yritys-Suomi 2010.)

2.5 Yrittäjyyden eri roolit

Varsinaisiksi yrittäjärooleiksi voidaan alla olevan viitekehyksen mukaan ymmärtää kaikki erilaiset yrittäjätoiminnan ulottuvuuksien yhdistelmät. Johtajuus, taloudellinen rooli ja uutta luova rooli muodostavat kolmiyhkeyden, jossa yrittäjyydellä on monenlaisia muotoja. Johtajuuden roolin ja taloudellisen roolin leikkautuessa on kyse toiminnasta, jossa samalla toimijalla on päätösvaltaa sekä toiminnan johtamisessa että pääoman sijoittamisessa. Yrittäjyyden uutta luova ulottuvuus perustuu visionäärisyyteen ja innovatiivisuuteen. Kysymys on positii-visesta suhtautumisesta muutoksiin, aloitteellisuudesta sekä kyvystä ja halusta etsiä uusia ratkaisuja ongelmiin tai toimintatapoihin. Yrittäjyyden rooleissa keskeistä on myös henkilökohtaisen riskin ottaminen, kuten alla olevassa taulukossa on esitetty. (Vesalainen 2001, 1–8.)

Taulukko 2. Yrittäjyyden eri roolit, niiden tehtävät, haasteet ja tavoitteet (Vesalainen 2001)

Rooli	Tehtävä	Taloudelliset tavoitteet	Haasteet
Taloudellinen	Tulossuuntautunut toiminta, pääoman sijoittaminen tuottavasti	Palkkio tuloksen mukaan, sijoitetun pääoman tuotto	Riskien hallinta, tuottavien sijoituskohteiden löytäminen
Johtajuus	Tehokkaan yritysjärjestelmän luominen yhdistämällä resurssit ja organisointi	Tehokkuuden mittarit: tuottavuus, laatu, asiakastyytyväisyys, sisäinen tehokkuus	Resurssien hankinta, organisointi, jatkuva kehittäminen
Uutta luova	Uuden liiketoiminnan luonti	Ulkoinen tehokkuus, kasvu, monopolivoitto	Uskottavuus, epävarmuuden hallinta

2.6 Ikääntyminen ja eläköityminen

Ikääntyneellä yrittäjällä tarkoitetaan tässä tutkimuksessa 55 vuotta täyttäneitä. Ikääntymisen rajana käytetään samaa kuin Valtionneuvoston ja eri ministeriöiden toteuttamassa Kansallisessa ikäohjelmassa sekä Ilmarisen vuonna 2006 ikääntymistä käsittelevässä tutkimuksessa. (Työ- ja elinkeinoministeriö 29/2008, 20.)

Yrittäjien keski-ikä on korkeampi kuin palkansaajilla, sillä yrittäjyys vaatii monilla aloilla monipuolista kokemusta, johtamistaitoja sekä taloudellisia voimavaroja. Yrittäjistä 28 prosenttia on 55 vuotta täyttäneitä ja ikääntyneiden yrittäjien määrä nousee edelleen jos mukaan lasketaan yli 74-vuotiaat. Viimeisen 15 vuoden aikana yrittäjien keski-ikä on noussut reilut neljä vuotta ja vaikka väestönkin keski-ikä on noussut, ovat yrittäjät ikääntyneet enemmän. Työelämässä yrittäjät jatkavat pidempään kuin palkan saajat, joka johtuu monista syistä esimerkiksi yrittäjyydestä elämän tapana tai riittämättömästä eläkekertymästä. (Yrityskatsaus 2010, 125–126.)

Suomessa keskimääräinen eläkeikä on 60 -vuotta. Yrittäjät pysyvät työelämässä monesta erisyydestä johtuen pidempään kuin palkansaajat. Syitä voivat olla yrittäjyys elämäntapana tai esimerkiksi riittämätön eläkekertymä, joka pakottaa jatkamaan yrittäjänä toimimista. Eläkeiän saavuttaminen saattaa myös monessa tapauksessa tarkoittaa yrityksen toiminnan loppumista,

koska yritystoiminnalle ei löydy jatkajaa tai ostajaa. Tilastokeskuksen mukaan nuoria yrittäjiä on yhä vähemmän ja nuorista yrittäjistä entistä harvempi on ollut valmis itse perustamaan uuden yrityksen. (Yrityskatsaus 2010, 126.)

2.7 Yrittäjyyskasvatus

Yrittäjyyskasvatuksella tarkoitetaan yrittäjyyden sekä yritteliäisyyden kouluttamista ja sen tavoitteena on saada nuoret sisäistämään yrittäjämäiset asenteet, taidot ja tiedot. Oppimalla yritteliäisyyttä, luovuutta ja innovatiivisuutta saa hyötyä oman yrityksen perustamisessa tai toisen palveluksessa työskentelevänä. (Kansikas 2007, 15.) Yrittäjyyskasvatuksella on tällä hetkellä ja etenkin tulevaisuudessa, tärkeä rooli yrittäjyyden edistämisessä. Yrittäjyyskasvatuksella luodaan yrittäjyydelle suotuisia asenteita ja lisätään houkuttelevaisuutta yrittäjyydelle uravaihtoehtona.

Koirasen (1993) mukaan kodilla ja koululla on vastuunalainen tehtävä välittää kasvatustyössä yksilön ja yhteiskunnan kilpailukyvyyn edellyttämiä arvoja. Yrittäjyyskasvatuksen tehtävänä on tehdä yrittäjyydestä osa oppilaiden elämää käyttäen koulutusta ja muita oppimisen apuvälineitä. Yrittäjyyskasvatus ei kuitenkaan tarkoita samaa, kuin yrityksen perustamiskoulutus. Yrittäjyys on ajattelu- ja toimintatavan lisäksi myös suhtautumistapa. Opiskelussa yrittäjyys näkyy suhtautumisena opetukseen ja oppimiseen. (Koiranen, 1995, 61.) Ristimäen (2004) mukaan yrittäjyyskasvatuksessa koulussa tulisi aina huomioida yrittäjämäinen toiminta sekä ulkoinen että sisäinen yrittäjyysnäkökulma yrittäjyyteen.

Yrittäjyyskasvatus ja yritysneuvonta ovat hallituksen Yrittäjyyden politiikkaohjelman osa-alueita ja lisäksi opetus- ja kulttuuriministeriössä on asetettu tavoitteita yrittäjyyskasvatukselle sekä -koulutukselle läpi koko koulujärjestelmän peruskoulusta ammatilliseen koulutukseen ja yliopistoihin. (Yritys-Suomi 2010).

Yrittäjyyskasvatuksen tavoitteet liittyvät erityisesti myönteisen yrittäjyyskulttuurin ja asenneilmapiirin kehittämiseen. Sillä edistetään uuden yritystoiminnan käynnistämistä ja uutta innovaatiotoimintaa sekä toimivien yrittäjien ja yritysten kehittämistä sekä sukupolvenvaihdoksen tukemista. (Yritys-Suomi 2010.)

Koulutuksessa kiinnitetään huomiota:

- yrittäjämäiseen käyttäytymiseen toisen palveluksessa
- yritystoiminnan ja siihen liittyvien vaatimusten tuntemukseen
- koulutoimen ja elinkeinotoimen yhteistyön tiivistämiseen kuntatasolla
- projektimaisen työskentelytavan tukemiseen
- koulutuksen ja työelämän tiivistämiseen
- tutkimustulosten hyödyntämiseen
- naisyrittäjyyteen, maaseutuyrittäjyyteen, maahanmuuttajayrittäjyyteen
- oppisopimuskoulutukseen sekä yrittäjän ammatti- ja erikoisammattitutkinnon vahvistamiseen

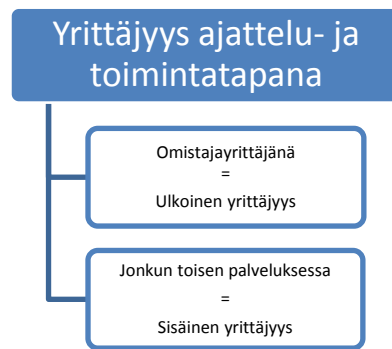
(Yritys-Suomi 2010.)

2.8 Yrittäjyyden muodot

Eri aikakausina yrittäjyyden luonne on pysynyt samanlaisena ja tarkastellaanpa mitä tahansa yrittäjyyden muotoa, sen perustana on aina inhimillinen toiminta. Yrittäjyyden perusajatuksena on toiminta ja uuden aikaan saaminen. Yrittäjämäinen toiminta ja osaaminen ovat tärkeä osa yhteiskunnassa, koska Suomessa pienet yritykset muodostavat yli 90 prosenttia yrityskannasta ja työllistävät työllisistä noin puolet. (Yritys-Suomi 2010.)

2.8.1 Ulkoinen ja sisäinen yrittäjyys

Yrittäjyyttä voidaan pyrkiä määrittelemään usealla eri tavalla, mutta tyypillisesti yrittäjyys kuitenkin useimmiten mielletään ajattelu-, toiminta- ja suhtautumistavaksi, johon liittyy tavoitteellisuus, yksilöllisyys ja vahva tahtotila. Yrittäjämäisiä piirteitä voivat ilmentää kaikilla eri organisaatiotasolla toimivat henkilöt aina johtajasta harjoittelijaan saakka. Monesti yrittäjyys jaotellaan ulkoiseen yrittäjyyteen perustuen omistajayrittäjyyteen sekä sisäiseen yrittäjyyteen, joka perustuu yrittäjämäiseen tapaan tehdä työtä toisen palveluksessa. (Koiranen 1993.)



Kuvio 1. Ulkoinen ja sisäinen yrittäjyys (Koiranen 2000b)

Perinteisen yrittäjyyden käsite on laajentunut. Ulkoisen yrittäjän rinnalle, jolla käsitetään pienyrityksen omistaja ja johtaja, on muotoutunut sisäisen yrittäjyyden käsite. Yrittäjyys nähdään tapana toimia, organisoida asiat sekä kykynä nähdä ja ratkaista ongelmia. Yrittäjyydellä käsitetään vastuun kantamista, innovatiivista työtapaa, yksilön yrittäjämäisestä suhtautumisesta työhön ja oppimiseen sekä usein myös elämään. Sisäisellä yrittäjällä tarkoitetaan organisaation palveluksessa olevaa työntekijää, joka toimii yrittäjän tavoin toteuttaen omia ideoita olematta kuitenkaan yrityksen omistaja. (Heinonen & Vento-Vierikko 2002, 33–38.) Sisäisen yrittäjyyden perusidea on siis yrittäjämäinen toiminta toisen palveluksessa. Kysymyksessä on suhtautumistapa, luova, muutosherkkä, joustava, uuttera sekä riskejä ja vastoinkäymisiä karttamaton suhtautuminen työn tekemiseen (Koiranen 2000b.)

2.8.2 Yksinyrittäjyys

Perinteinen tapa nähdä yrittäjyys on ajatella yrittäjyyttä yksityisyrittäjänä, itsenäisenä yrittäjänä, ulkoisena yrittäjänä tai omistajayrittäjänä. (Koiranen 2000b). Yksinyrittäjänä pidetään yritystä, jossa työskentelee vain yrittäjä itse ilman ulkopuolisia työntekijöitä ja ilman että kehtää perheenjäsenistä on töissä yrityksessä. Yksinyrittäjänä toimitaan suurimmaksi osaksi elinkeinonharjoittajina toiminimellä, mutta lisääntyvässä määrin käytetään myös osakeyhtiötä yhtiömuotona. (Suomen Yrittäjät 2010.)

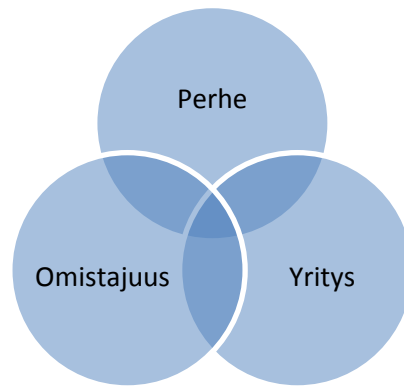
Suomen Yrittäjien vuonna 2010 tekemän jäsenkyselyn mukaan itsenäisyys ja vapaus ovat ylivoimaisesti tärkeimmät syyt toimia yksinyrittäjänä. Kyselyyn vastanneista suurin osa oli tyytyväinen tilanteeseensa yksin, eikä suunnitellut työvoiman palkkaamista. Toiminnalle ei

koettu laajentumistarpeita, eikä uskottu että töitä riittäisi useammalle. Yksinyrittäjät eivät toimi pelkästään yksin, vaan heidän yhteistyöverkostoonsa kuuluu tyypillisesti 2-3 muuta yrittäjää tai yritystä. Kyselyn mukaan yksinyrittäjien yleisin yhtiömuoto on toiminimi, jota käyttää 56 prosenttia yksinyrittäjistä. Toimialoittain yksinyrittäjyys painottuu palvelualoihin ja loppu jakautuu rakentamisen, kaupan, kuljetusalan ja teollisuuden aloille. (Suomen Yrittäjät 2010.) Suomalaisista yrittäjistä 64 prosenttia toimii yksinyrittäjänä ja yksinyrittäjyys on selvästi yleisempää naisyrittäjien kuin miesyrittäjien keskuudessa. Naisyrittäjistä melkein kolme neljäsosaa on yksinyrittäjiä, joka selittyy erilaisista toimialoista sekä naisten omistamien yritysten nuoruudesta. (Yrittäjäkatsaus 2010, 123–124.)

2.8.3 Perheyrittäjyys

Perheyrittäjällä tarkoitetaan yritystä, jota hallitsee tietty perhe tai suku yrityksen omistuksen, johdon ja hallinnon kautta. Äänivaltaenemmistö voi olla välillistä tai välitöntä. Vähintään yksi saman perheen tai suvun jäsen tai hänen laillinen edustajansa on mukana yrityksen johdossa tai hallinnossa. Listatut yhtiöt täyttävät perheyhtiömääritelmän, mikäli osakekannan hankkineella tai muutoin saaneella henkilöllä tai hänen perheellään tai sukunsa jäsenellä on 25 prosentin osuus yhtiön osakkeiden tuomasta äänivallasta. Välillinen äänivalta listatussa yhtiössä tulee olla suvun määräysvallassa.

Perheyrittäjien katsotaan edustavan pitkäjänteistä ja sitoutunutta yrittämisen muotoa, jossa omistajat antavat yritykselle ”kasvot”. Perheyrittäjyys on vahva yhteenkuuluvaisuuden tunne, pitkät perinteet ja sosiaalinen pääoma. Liiketoiminta, perhe sekä omistajuus yhdistyvät ja tunnuspiirteisiin kuuluu pitkäjänteisyys, joka näkyy perheyrittäjien pitkänä elinikänä. Perheyrittäjien liiton mukaan perheyrittäjien keski-ikä on 24 vuotta. Suomen yrityskannasta arvioidaan ainakin 80 prosenttia olevan perheyrittäjiä. (Yrittäjyyskatsaus 2009.)



Kuvio 2. Kolmen ympyrän jännite (Elo-Pärssinen & Talvitie 2010)

Perheyrityksessä yhdistyvät yritystoiminta, perhe ja omistajuus. Yrityksen päätökset sekä muutokset liiketoiminnassa vaikuttavat perheeseen ja päinvastoin. (Elo-Pärssinen & Talvitie 2010, 14–16.) Perhe, omistajuus ja johtaminen kietoutuvat toisiinsa ja perheen sitoutuminen yritykseen luo voimakkaan tunnesiteen perinteisiin, arvoihin sekä perheen omistukseen. Perheyrittäjyyden etuina voidaan nähdä riippumattomuuden tunne, tahto ja kyky selvitä vaikeiden aikojen yli sekä lasten kasvaminen yrittäjyyteen (Heinonen 2003, 16.) Perheyrittäjyys on kuitenkin tasapainottelua samanaikaisesti perheen ja yritystoiminnan kanssa, jotka kuitenkin ovat perheyrityksissä lähtökohtaisesti yhtä. (Heinonen 2003, 210.) Perheyrityksissä perheellä on yhteinen historia ja identiteetti, jotka usein vahvistavat yritystoimintaa perheenjäsenten kasvaessa osaksi yritystä ja antaen heille hyvät mahdollisuudet omaksua yrityksen hiljaista tietoa. Sitoutuminen on yleensä perheyrityksissä vahvaa ja yritystoimintaa ajatellaan pitkällä tähtäimellä. Perheen jäsenten arvomaailma vaikuttaa merkittävästi yrityskulttuurin muotoutumiseen yrityksessä ja perheyrityksen kulttuuri määrittelee menestymisen sukupolvelta toiselle. (KTM 16/2005, 30–31.)

Perheyrityksen päämääränä on jatkuvuus, joten ne toimivat pitkäjänteisesti ja tavoitteena on siirtää yritys seuraavalle sukupolvelle. Yritys koetaan lahjana edellisiltä sekä lainana tulevilta sukupolvilta ja päätökset tehdään seuraavan sukupolven tulevaisuutta ajatellen. (Elo-Pärssinen & Talvitie 2010, 11–13.)

Perheyrittäjyys liittyy voimakkaasti talouden rakenteisiin ja perheyritysten merkitys suomalaisessa taloudessa on aina ollut merkittävä. QueVadis-tutkimuksen mukaan perheyrityksiä

voidaan kutsua talouden selkärangaksi, koska perheyriytysten markkinoita aktiivisesti seuraava ja hyödyntävä yrittäjyys luo talouteen lisäarvoa ja vakautta. (Heinonen 2003, 213.) Kaikki perheyriytukset eivät ole pk-yriytksiä, vaan monet suomalaiset suuryriytukset ovat perheyriytksiä, joka lisää perheyriytysten kansallista merkitystä (Heinonen 2003, 204). Turun kauppa korkeakoulun PK Instituutin QueVadis -tutkimuksen (2003) mukaan kaikista yriytksistä Suomessa perheyriytksiä on 86 prosenttia. Perheyriytukset luovat vähintään puolet kaikista yksityisen sektorin työpaikoista ja 75 prosenttia työllisistä pk-yriytksissä työskentelee perheyriytksissä. Alue- ja paikallistalouden kannalta perheyriytukset ovat merkittäviä tuoden alueille pysyvyyttä ja vakautta. Perheyriytysten kotipaikka säilyy usein samana eivätkä omistajat vaihda kovin helposti asuinpaikkaa. (KTM 16/2005, 9.)

Perheyriytksiä on monenlaisia ja perheet voivat olla monella eri tavalla mukana yriytksessä. Perheyriytysten vertaileminen muihin yriytksiin antaa kuvan juuri perheyriytksille ominaisimmista piirteistä. Yleisesti ominaispiirteinä perheyriytksille pidetään kasvuhakuisuuden ja vienuuntautuneisuuden puuttumista, passiivisempaa verkostoitumista ja ympäristön pitämistä epävarmana sekä riskipitoisena. Suomalaisen yriytksien joukossa perheyriytukset erottuvat joukosta muutamien ominaisuuksien suhteen. Perheyriytysten keski-ikä on vanhempi, johtajat iäkkäämpiä ja perheyriytukset toimivat useimmiten kaupan sekä kuljetuksien toimialoilla (Heinonen 2003, 38–42.)

Perheyriytysten erityishaasteena verrattuna muihin yriytksiin on sukupolvenvaihdos. Omistajien ikääntyessä tulee perheyriytksille ajankohtaiseksi miettiä toiminnan jatkuvuutta ja jatkajan löytämistä. Yriytksen toiminnan jatkaja voi löytyä perhepiiristä, mutta yriytys voi jatkaa myös työntekijöiden tai kolmannen osapuolen omistuksessa. (KTM 16/2005, 14.) Haasteellisinta sukupolven vaihdoksessa saattaa olla osaamisen siirtäminen luopujalta jatkajalle. Osaamisen lisäksi johtamisen siirtäminen sekä yriytksen liiketoiminnan kannalta elintärkeiden verkostojen ja suhteiden siirto ovat sukupolvenvaihdokseen liittyviä tärkeitä vaiheita. (Heinonen, J 2003, 147.)

2.8.4 Sivutoiminen yrittäjyys

Sivutoimisella yrittäjyydellä tarkoitetaan yriytstoimintaa, jossa yrittäjä ansaitsee toimeentulonsa pääasiassa muutoin kuin itsenäisenä yrittäjänä ja on päätoimisesti palkansaaja tai työvoii-

man ulkopuolella oleva henkilö. Sivutoiminen yrittäjyys voi olla myös osa-aikaista tai kausiluonteista. (Yrittäjyyskatsaus, 2010.)

Tutkimusten mukaan sivutoimisen yrittäjyyden taustalta löydetään monia eri tekijöitä. Suurin osa sivutoimisista yrittäjistä on toiminut palkansaajana ja joillekin yrittäjyys on mahdollisuus tulevaisuuden päätoimiseen yrittäjyyteen. Sivutoimisuus antaa kokemuksia yrittäjyydestä ja mahdollisuuksia lisääntymiseen. Sivutoimiset yritykset ovat yleensä yksinyrittäjien omistamia ja niiden pääasiallinen yritysmuoto on yksityinen toiminimi. Erilaisissa elämäntilanteissa sivutoiminen yrittäjyys on vaihtoehto, tarjoaa vaihtelua ja ylläpitää ammattitaitoa. Sivutoimista yrittäjyyttä ovat lisänneet varsinkin naisten keskuudessa palvelualojen lyhyt- ja määräaikaisten palkkatyösuhteiden määrän kasvu. (Yrittäjyyskatsaus 2010, 47.)

Kasvavan joukon sivutoimisista yrittäjistä muodostavat eläkeläiset tai vasta vanhuuseläkkeelle jääneet. Eläkkeelle ei haluta vetäytyä kokonaan vaan työn tekoa tahdotaan jatkaa joustavasti yrittäjänä. Eläkkeellä olevien yritystoiminnalla ansaitut tulot ei vähennä eläkettä eikä vanhuuseläkkeellä olevan tarvitse maksaa yrittäjäeläkevakuutusmaksuja. (Yrittäjyyskatsaus 2010, 48.)

Akateemisten toimihenkilöiden tai viranhaltijoiden sivutoiminen yrittäjyys on lisääntynyt viime vuosina. Julkisella alalla sivutoimisuus on yleisempää valtiolla ja korkeakouluissa kuin kuntapuolella. Palkansaajilla joilla on joustavuutta säännöllisissä työajoissa, sivutoiminen yritystoiminta korostuu ja oman ryhmänsä muodostavat yksityislääkärien omistamat yritykset. (Yrittäjyyskatsaus 2010, 49.)

2.8.5 Akateeminen yrittäjyys

Akateemisen yrittäjyyden voidaan katsoa perustuvan ylempään korkeakoulutukseen, asiantuntijuuteen sekä osaamiseen. Suomessa korkeasti koulutettujen henkilöiden yritysaktiivisuus ei ole kovin korkea. Vuonna 2008 yrittäjistä akateemisen loppututkinnon oli suorittanut 27 000 (noin 10 %) mutta koulutustaso on noussut uusien yrittäjien myötä. Korkeasti koulutetut uudet yrittäjät ovat tulleet toimialoille, joissa edellytetään korkeaa ammattitaitoa ja hyvää osaamista. Halukkuus yrittäjyyteen laskee koulutustason noustessa ja tutkimusten mukaan korkea koulutustaso liitetään innovatiivisiin kasvuyrityksiin, joissa sovelletaan uusinta

teknologiaa, hyödynnetään edistyksellisiä liiketoimintamalleja sekä panostetaan laaja-alaiseen kehitystoimintaan. (Yrittäjyyskatsaus 2010, 131.)

Akavan eli korkeasti koulutettujen työmarkkinakeskusjärjestön vuonna 2006 tekemän yrittäjyyttä koskevan selvityksen mukaan Akavalaiset yrittäjät työskentelevät pääasiassa yksin, yrittäjyyden ollessa monesti palkkatyön kaltaista toimintaa. Yrittäjyyden nähdään tarjoavan mahdollisuuden mielekkääseen ja laadukkaaseen työhön, jossa on mahdollista saavuttaa palkkatyötä paremmat ansiot. Akateemista yrittäjyyttä edeltää yleensä useamman vuoden työskentely palkkatyössä, usein samalla alalla kuin yrittäjänä toimiessa Akavaan kuuluvista yrittäjistä ja ammatinharjoittajista kolme viidestä toimii sosiaali- ja terveyssektorilla: lääkäreinä, hammas- tai eläinlääkäreinä, psykologeina, puhe- ja toimintaterapeutteina sekä sosiaalityöntekijöinä. (Akava 2011.)

2.8.6 Osuuskuntayrittäjyys

Osuuskunnaksi määritellään yhteisö, jonka jäsenmäärää ja osuuspääomaa ei määritellä ennalta. Toiminnan tarkoituksena on jäsenten taloudenpidon tai elinkeinon tukemiseksi harjoittaa taloudellista toimintaa siten, että jäsenet käyttävät hyväkseen osuuskunnan tarjoamia palveluita taikka palveluita, jotka osuuskunta järjestää tytäryhteisönsä avulla tai muulla tavoin. Osuuskunnan pääasiallisena tarkoituksena voi olla myös yhteisesti toteuttaa aatteellista tarkoitusta. (Patentti- ja rekisterihallitus 2010.) Osuuskunnan toiminnassa keskeisiä tuntomerkkejä ovat jäsenten talouden tai elinkeinon edistäminen, oikeus osuuskunnan palveluiden käyttämiseen, jäsen per ääni -periaate, rajoitettu vastuu, sekä olettamasaännökset osuuspääoman ja jäsenkunnan vaihtuvuudesta. (Osuustoimintakeskus 2011.)

Osuuskunnissa työn tekeminen perustuu tehtävään työsopimukseen osuuskunnan sekä jäsenen välillä ja työn hinnoittelun pohjana ovat palkka ja palkan sivukulut. Työsuhde on muuten aivan samanlainen kuin missä tahansa työnantajalla, osuuskunnassa jäsen kuitenkin on työssä itse omistamassaan yrityksessä. (Osuustoimintakeskus 2011.)

3 Yrittäjän työhyvinvointi ja jaksaminen

Työhyvinvointi on mielekästä ja sujuvaa työntekoa turvallisessa, terveyttä ja hyvinvointia edistävässä sekä työuraa tukevassa työympäristössä. Parhaimmillaan työhyvinvointi näkyy yksilöiden ja työyhteisöjen toiminnan sujumisena, osaamisen jatkuvana kehittymisenä sekä myönteisinä kokemuksina ja asenteina. (Työterveyslaitos, 2010.) Työhyvinvointi ei ole yksittäinen projekti eikä yhden koulutuspäivän tulos, eikä se seuraa työpaikalle mukavan kuntoutusviikon myötä. Työhyvinvointia ei voi ostaa resursseja lisäämällä, eikä ulkopuolinen voi sitä tuoda työyhteisöön. Työhyvinvointia voivat tuottaa vain hyvin tehty työ, toimiva työyhteisö sekä työn ja ihmisen välinen suhde. (Kaivola & Launila 2007, 128.)

Työhyvinvointi voidaan määritellä myös subjektiiviseksi kokemukseksi, psyykkiseksi ja fyysiseksi olotilaksi, joka perustuu työn, työympäristön ja vapaa-ajan tasapainoiseen kokonaisuuteen. Työhyvinvointi koostuu useasta osatekijästä, joista työ ja sen johtaminen muodostavat keskeisen osan. Näiden ympärille syntyy hyvinvoinnin kehikko, joka muodostuu työyhteisöstä, omasta osaamisesta, työmotivaatiosta, elämäntilanteesta ja terveydestä. (Tekniikan Akateemisten liitto, 2010.)

Työelämän muutokset vaikuttavat laajasti hyvinvointiimme ja työelämässä koettu pahoinvointi lisääntyy. Tämän päivän työelämää leimaavia piirteitä ovatkin jatkuva kiire ja epävarmuus. (Kaivola & Launila 2007, 16.) Perinteisesti työhyvinvointia on hahmoteltu stressin sekä uupumuksen näkökulmasta ja näiden oireiden puuttuminen on tulkittu hyvinvoinniksi. Tämän kielteisen ajattelumallin mukaan pahoinvointi on saanut keskeisen roolin työhyvinvointia tarkasteltaessa. (Kinnunen ym. 2008, 13.) Ongelmiin keskittyvä lähestyminen antaa kuitenkin varsin yksipuolisen kuvan työelämän hyvinvoinnista ja työhyvinvointia edistävät keinot jäävät vähälle huomiolle. Työelämän kehittämisessä ja julkisissa keskusteluissa on tärkeää keskittyä myös työn myönteisiin vaikutuksiin. (Rauramo 2008, 16.)

3.1 Työhyvinvointi rakentuu askelmittain

Yksilön työhyvinvointia voidaan peilata Maslowin motivaatioteorian (1943) tarvehierarkiaan, jossa yksilön tarpeiden muodostamassa hierarkiassa ylimpänä tavoitteena ja eettisenä ihanteena on itsensä toteuttamisen motiivi. Maslowin teorian mukaan on olemassa viisi tavoit-

ta, joita voidaan kutsua yksilön perustarpeiksi. Näitä perustarpeita ovat fysiologiset tarpeet, turvallisuuden-, rakkauden-, arvostuksen- ja itsensä toteuttamisen tarpeet. Nämä perustavoitteet ovat hierarkian olettamuksen mukaan riippuvaisia toisistaan. Kun hierarkian yhden tason tarve on tyydytetty, herää tietoisuus seuraavasta tasosta. Maslowin mukaan vähemmän tärkeiden tarpeiden osuus minimoituu tai unohdetaan ja vallitseva tarve hallitsee yksilön käyttäytymistä, koska tyydytetyt tarpeet eivät ole aktiivisia motivaatiotekijöitä. (Rauramo 2008, 29.)

Koirasen (1993) mukaan taas kaikkien tasojen tarpeet motivoivat yksilöä jatkuvasti. Tarveportaikossa yksilö kulkee sekä pysty- että vaakasuoraan ja portaikossa siirrytään vaakatasossa eri asemaan, kun tasoilla olevien tarpeiden sisältö muuttuu. Tämä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että yksilö ei välttämättä halua lisäpalkkaa vaan suurempaa kustannepalkkaa tai tultuaan päteväksi jossakin asiassa hän haluaa päteväytyä myös joissakin muissa asioissa. Niin kutsutun aviditeetin lain mukaan vaatimustaso nousee tyydytystason mukaan. Näin esimerkiksi yrittäjien tapauksessa paremmat yrittäjätulot eivät menetä merkitystä motivaattorina, vaan ne luovat pohjaa tyydyttämättömille tarpeille. (Koiranen 1993, 80.)

Maslowin tarvehierarkian alimmalla tasolla ovat ihmisen fysiologiset perustarpeet kuten esimerkiksi tarve hengittää, nukkua, sammuttaa jano ja syödä. Työelämässä yksilön alimman tason perustarpeet täyttyvät, kun työ on tekijänsä mittaista ja virikkeinen vapaa-aika on mahdollista. Työn tulee vastata yksilön ominaisuuksia, se ei saa olla tekijälleen liian kuormittavaa tai yksipuolista mutta ei myöskään liian kevyttä ja helppoa. Riittävä ja laadukas ravinto, liikunta, sairauksien ehkäisy ja -hoito ovat välttämättömiä tätä tukevia osa-alueita ja näin työterveyshuollon rooli tukiohjelmauksena korostuu tällä portaalla. (Rauramo 2008, 35.)

Toisen tason tarpeet liittyvät turvallisuuteen, ne ovat pääosin psykologisia ja koskettavat meitä yksilöinä niin yhteiskunnassa, työyhteisössä, perheessä kuin sosiaalisissa suhteissakin. (Rauramo P. 2008, 31). Turvallinen työympäristö, turvalliset toimintatavat, toimeentulon ylläpitävä palkka, vakaa työ ja oikeudenmukainen työyhteisö tyydyttävät yksilön turvallisuuden tarpeet työelämässä. Järjestelmällinen riskienhallinta, aktiivinen työsuojelutoiminta ja jatkuva suunnittelukäytäntö luovat lisäturvaa ja fyysistä turvallisuutta tuovat työympäristön sekä työvälineiden kunnossapito. Turvalliseen työyhteisöön ei kuulu kiusaamista, pelkoa te-

kemisistä tai tekemättä jättämisistä vaan tasa-arvoa, oikeudenmukaisuutta, nopeata tiedonkulkua, mielekkäitä työtehtäviä sekä positiivinen kannustava ilmapiiri. (Rauramo 2008, 35.) Liittymisen tarve, läheisyys ja halu kuulua johonkin yhteisöön, ystävyysuhteet ja rakkaus ovat kolmannen tason tarpeita, jotka aktivoituvat siinä vaiheessa, kun fysiologiset tarpeet ja turvallisuuden tarve ovat melko hyvin tyydytetyt. (Rauramo 2008, 31). Työyhteisön yhteishenkeä tukevat toimet, henkilöstöstä ja tuloksesta huolehtiminen tyydyttävät osaltaan yksilön liittymisen tarpeen. Työyhteisön avoimuus, luottamus, hyvä esimies-alaisuhde ja yksilön vaikutusmahdollisuudet omaan työhönsä ovat keskeisiä arvoja työyhteisössä. (Rauramo 2008, 35.)

Neljäs taso tarvehierarkiassa on arvostuksen tarve, joka voidaan Maslowin mukaan jakaa alempaan ja ylempään tarpeeseen. Alempaan tasoon sisältyy kunnioituksen- ja arvostuksen-tarve ja ylempällä tasolla ovat yksilön itsearvostus, saavutukset, riippumattomuus ja vapaus. Yksilöllä on tarve tai halu tasapainoiseen itsearvostukseen ja itsekunnioitukseen mutta toisaalta yksilö tarvitsee myös muiden osoittamaa arvostusta. Arvostuksen tarpeen tyydyttyminen vahvistaa itsetuntoa kun taas taantumisen aiheuttaa alemmuuden ja heikkouden tunteita. (Rauramo 2008, 31.) Arvostetuksi tulemisen kokemuksen kautta työtyytyväisyys kohoaa ja turhautumisen tunne vähenee. Tällä on suora vaikutus siihen, että yksilön riittävyden tunne vahvistuu ja työ laatu paranee. Arvostavassa ja hyväksyvässä ilmapiirissä uskalletaan ottaa riskejä ja onnistumiset tuovat itseluottamusta, joka puolestaan tukee itsearvostusta. (Paasi-vaara 2009, 15.)

Yksilöllä on tarve kehittää omaa osaamistaan ja toimintaansa sekä halu saavuttaa päämääriä elämässään tulee tärkeäksi. Itsensä toteuttaminen ja kasvun tarpeet muodostavat viidennen tason, johon kuuluu yksilön halu olla vielä jotain enemmän ja parempaa. Halu löytää itseltään uusia puolia ja kykyjä, oppia uutta ja kehittyä ihmisenä. (Rauramo, 2008, 31.) Oma osaamista kehittämällä voidaan saavuttaa asetetut tavoitteet ja säilyttää kilpailukyky jatkuvasti muuttuvassa työympäristössä. Oppimisen edistämisessä on tärkeää korostaa työssä tapahtuvaa oppimista ja sitä, miten oppiminen liittyy kaikkeen päivittäiseen toimintaan. (Rauramo 2008, 160.)

Otala & Ahonen (2005) kuvaavat vielä henkisyiden ja sisäisen vauhdin astetta, joka voidaan asettaa ylimmäiseksi tasoksi. Tähän tasoon kuuluvat omat arvot, motiivit sekä oma sisäinen energia, jotka ohjaavat ihmisen innostusta ja sitoutumista eri asioihin. Tässä onkin pitkälti kyse henkisestä hyvinvoinnista, sillä viime kädessä oma hyvinvointi lähtee omasta halusta, omasta itsestä sekä omista arvoista ja ihanteista. (Otala & Ahonen 2005, 30.)

3.2 Yrittäjän Evita – työhyvinvoinnin ympyrä

Suomen Yrittäjät kuvaavat yrittäjän työhyvinvointia Yrittäjän Evita-ympyrän avulla. Evita-ympyrän mukaan on kuusi työhyvinvointiin vaikuttavaa aluetta, joilla yrittäjä voi johtaa omaa työhyvinvointiaan. Työ itsessään ja sen johtaminen ovat keskeisiä tekijöitä, joiden ympärille muodostuvat osaaminen, motivaatio, elämäntilanne, terveys ja työyhteisö. Työn johtamiseen yrittäjä ei välttämättä ole saanut koulutusta mutta hän osaa kuitenkin tehdä työnsä hyvin, tietää tarkkaan mikä yritykselle on tärkeää ja oma itsetuntokin on kohdallaan. (Suomen Yrittäjät.)

Hyvä syy tai motiivi yrittäjäksi ryhtymiselle on esimerkiksi jonkin asian erityisen hyvä osaaminen. Halu kehittyä ja osaamisen jatkuva päivittäminen ovat edellytyksiä työssä suoriutumiseen, sillä osaava yrittäjä saa aikaan tulosta ja kokee työnsä palkitsevaksi. Hänellä on myös valmiudet oman osaamisen jakamiseen työntekijöilleen. Motivoitunut yrittäjä löytää halun onnistua työstään hyvin erilaisista asioista, muun muassa vaikutusmahdollisuudet ja kiitos motivoivat hyvään työhön. Yleensä yrittäjän motivaatio omaan työhönsä on äärimmäisen hyvä mutta motivaation kadotessa yrittäjä itse on vakavassa kriisissä. Yrittäjän motivaatio syntyy tavoitteisiin sitoutumisesta ja onnistumisen kokemuksista. (Suomen Yrittäjät.)

Yrittäjän elämään kuuluu uskomattoman paljon työtä mutta yrittäjän tulee huolehtia siitä, että perheelle, ystäville ja harrastuksille jää aikaa. Oman elämän ja työelämän tasapainon löytämisellä on pitkällä aikavälillä ratkaiseva merkitys, sillä se tukee yrittäjän omaa työhyvinvointia ja auttaa jaksamaan. (Suomen Yrittäjät.)

Hyvä terveys varmistaa yrittäjän työkyvyn ja mahdollistaa aktiivisen vapaa-ajan. Kun huolehditaan turvallisista ja terveellisistä työoloista sekä kannustetaan hyviin elämäntapoihin, edistetään samalla työkyvyn säilymistä. Usein kuitenkin käy niin, että yrittäjä laiminlyö terveytensä

vaalimisen eikä hän kuulu lakisääteisen työterveyshuollon piiriin. Yrittäjän on huolehdittava itse omasta terveydestään, sillä uupumus saattaa hiipiä hiljaa ja huomaamatta. Yrittäjän on kannettava huolta itsestään, sillä vain terve yrittäjä jaksaa yrittää. Kaikkien hyvinvoinnin osa-alueet ollessa kunnossa, vaikutus näkyy yrityksen taloudelliseen tuloksessa ja tuottavuudessa. (Suomen Yrittäjät.)

3.3 Hyvinvointia ja jaksamista Kilta-hankkeella

Suomen Yrittäjien ja Suomen Mielenterveysseuran yhteistyössä marraskuussa 2010 lanseeraama Yrittäjien hyvinvointikilta -hanke syntyi huolesta, joka koski pk-yrittäjien hyvinvointia ja jaksamista. Tässä hankkeessa kiltta tarkoittaa ryhmää asiantuntijoita, jotka verkostoituvat pohtimaan hyvinvoinnin ja jaksamisen teemoja yrittäjien näkökulmasta. Hankkeen alkuvaiheessa kohderyhmänä olivat Uudenmaan alueella toimivat pk-yritysten vetäjät ja yrittäjät, mutta toimintaa on tarkoitus laajentaa myös eri puolille Suomea. Hankkeen päätavoitteena on rakentaa, ylläpitää ja edistää yrittäjien osaamista, jaksamista sekä hyvinvointia tukevaa vertaistukiverkostoa luomalla ja valmentamalla paikallista kiltatoimintaa. (Okkonen 2010, 34–35.)

Kiire ja kova kilpailu kuluttavat yrittäjien arkea ja moni yrittäjä vastaa kiireeseen venyttämällä omaa jaksamistaan. Viikoittaiset työtunnit voivat venyä helposti 50–60 tuntiin viikossa, vuosilomat saattavat jäädä pitämättä ja pahimmassa tapauksessa jopa sairauslomat. Myös ajasta ja paikasta riippumaton teknologia voi muodostua rasitteeksi, eikä yrittäjä aina huomaa riittävän ajoissa uupumustaan ja ajanhallinnan tärkeyttä. (Okkonen 2010, 32–33.)

Kiltahanke onkin suunnattu erityisesti niille yrittäjille, jotka toimivat kovan henkisen paineen alla ja haluavat vahvistaa henkistä jaksamistaan sekä ennaltaehkäistä hyvinvoinnin heikkene- mistä. Hankkeen tavoitteena on myös vahvistaa yrittäjien jaksamista tarjoamalla koulutusta, joka keskittyy henkiseen hyvinvointiin liittyviin kysymyksiin ja vastaa killan jäsenten nostamiin hyvinvoinnin haasteisiin. Lisäksi tarkoituksena on kartoittaa yrittäjien jaksamista, hyvinvoinnin haasteita ja kehittämiskohteita sekä niiden mahdollisia muutoksia hankkeen aikana. (Okkonen 2010, 34–35).

3.4 Motivaatio ja työn imu

Motivaatiolla tarkoitetaan yksilön psyykkistä tilaa, joka määrää millä vireydellä (aktiivisuudella, ahkeruudella jne.) ja mihin suuntautuneena ihminen toimii. Yritteliäs ihminen, jolla on korkea motivaatio yrittäjyyteen, työskentelee ahkerasti saavuttaakseen tavoitteensa. Motivaatiosta riippuu paljolti se, kuinka halukkaasti yrittäjä käyttää henkisiä ja aineellisia voimavarojaan saavuttaakseen tavoitteensa. Yrittäjä vastaa yksin omasta motivaatiostaan ja hänelle itsensä motivoinnin taito on siksi tärkeä. Yrittäjällä on hyvä mahdollisuus oman työnsä järjestämiseen ja tämä helpottaa sitä, että yrittäjä kokee työnsä mielekkääksi, vaihtelevaksi ja merkitykselliseksi. (Koiranen 2000b.)

Työhyvinvointiin liittyvällä käsitteellä työnimu (”workengagement”) tarkoitetaan suhteellisen pysyvää ja myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa, jota luonnehtivat tarmokkuus, omistautuneisuus sekä työhön uppoutuneisuus. Tarmokkuus on halua sitoutua työhön, energisyyttä ja vastoinikäymisten kohdalla sinnikkyyttä sekä halua ponnistella. Työlleen omistautunut ihminen on ylpeä ammatistaan ja tuntee työnsä merkitykselliseksi sekä haasteelliseksi. (Hakanen 2004, 28.)

Työhön uppoutumisessa keskitytään ja paneudutaan työtehtäviin. Työn tekemisessä koetaan nautintoa, aika kuluu nopeasti ja työstä on vaikea irtaantua. Tunne siitä että työ on merkityksellistä, on useimmille ihmisille tärkeää sillä se antaa syyn tehdä parhaansa päivittäin. Merkityksellinen työ voi myös olla osa elämän kokonaisuismielekkyyttä. Merkityksen kokemiseen liittyy myös se, että työ on sopivan haasteellista. (Kurttila, Laane, Saukkola & Tranberg. 2010, 38.)

Psykologit erottavat kolme erilaista perussuhtautumista työhön: työ on perustyötä, ura tai kutsumus. Kutsumustyössä oleville työ on yksi elämän tärkeimpiä osa-alueita, työ tulee helposti mukaan lomille ja kotiin, koska se on tärkeää. Kutsumustyötä tekevät rakastavat työtään ja ajattelevat että se tekee maailmasta paremman paikan. Kutsumustyö liittyy usein onnellisuuteen ja tyytyväisyyteen sekä usein myös työssä menestymiseen, intohimoon alaa kohtaan ja pitkäjänteisyyteen. (Kurttila ym. 2010, 46.)

Aito työn ilo syntyy sisäisestä täyttymyksen ja vapauden tunteesta, taidosta nauttia osaamisestaan nykyhetkessä sekä omien kykyjen ja osaamisen kohdistamisesta omaan työhön. Työnilo on arkea kannatteleva voimavara, jossa kannattelevina tekijöinä ovat yksilön kestävä tyytyväisyyden tunne ja sen myötä kielteisten tunteiden väheneminen. Voidaankin sanoa, että työn ilo on mielentila ja se on tietynlainen valinta elämässämme, tietoisuus ja tunne siitä, että näin haluan käyttää työpäiväni. Työniloa ei voi pitää yllä velvollisuudesta, vaan se on syvällisempää nostetta oman työn kehittämiseen. (Paasivaara 2009, 45.)

3.5 Luovuutta ja taidetta työhyvinvointiin

Taiteen, kulttuurin ja luovuuden on todettu edistävän terveyttä ja hyvinvointia. Erityisesti toiminnasta taiteen parissa on näyttöä työhyvinvoinnin edistämiseksi mutta yksittäiset tapahtumatkin ovat tärkeitä. Työterveyslaitoksen psykiatrian erikoislääkäri Katinka Tuisku (2010) toteaa, että vaikka taidetoiminta ei kompensoi kaikkia huonoja työoloja, niin se voi kuitenkin lisätä työhyvinvointia sekä luovuutta työpaikalla, jossa perusasiat ovat kunnossa. Erityisesti väistämättömissä muutostilanteissa taidetoiminta voi avata mahdollisuuksia kohdata muutostilanteeseen liittyvät pelot ja myös auttaa työstämään niitä. Se voi avata myös uusia näkökulmia muutokseen. (Työterveyslaitos 2010.)

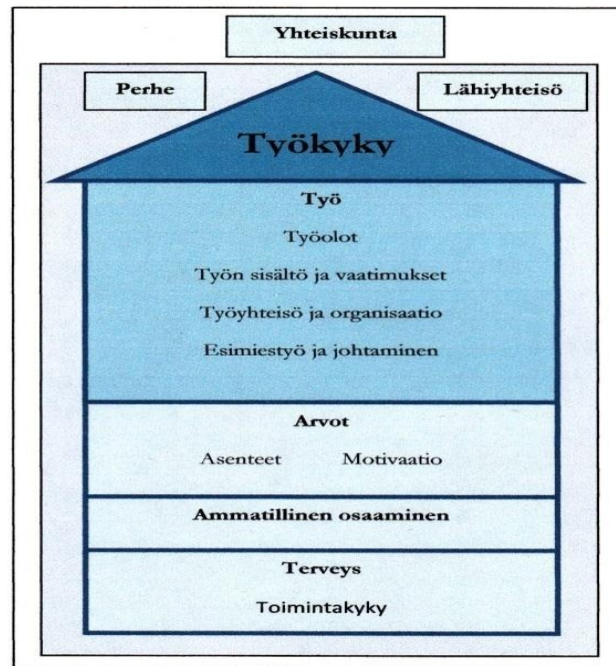
Taidetta ja kulttuuria voidaan hyödyntää työhyvinvoinnin kehittämisessä muun muassa tukemalla työntekijöiden taide- ja kulttuuriharrastuksia esimerkiksi kulttuuriseteleillä tai lisäämällä työtiloihin viihtyvyyttä taideteoksien tai hyödyntämällä muulla tavoin ympäristöestetiikkaa. Työyhteisöt ja työelämän käytännöt tulisi saada suosiolliseksi luovuudelle, jotta taiteen ja kulttuurin keinoja osattaisiin hyödyntää työhyvinvoinnin kehittämisessä. (Työterveyslaitos 2010.)

Luovuus on kykyä tuottaa jotain uutta, kykyä yhdistellä ennakkoluulottomasti tuttuja asioita ja löytää uusia näkökulmia. Luovuuden voidaankin sanoa olevan myös asenne, sillä luovassa työpaikassa on vahva ajattelun ja ilmaisun vapaus eikä luovan mielestä mikään ole mahdotonta. Luova ajattelu on omaperäistä ja tavanomaisesta poikkeavaa mikä edellyttää ajattelun joustavuutta ja sujuvuutta. (Paasivaara 2009, 100.) Työministeriön mukaan luova toiminta työssä merkitsee sitä, että sen myötä syntyy lisäarvoa, jolla on myönteistä vaikutusta sekä yrityksen toiminnan tulokselle että asiakkaalle. Yrityksen toimintaa voidaan sanoa luovaksi

jos se tuottaa uusia merkityksellisiä ratkaisuja, joiden avulla toiminnan tuloksellisuus vahvistuu. Itseluottamus ja itsetunto edistävät luovuuden esillepääsyä tehokkaasti ja kyky tehdä havaintoja sekä verrata niiden suhdetta aikaisemmin havaittuun, ovat luovuuden keskeisiä taustavoimia. Luovuus edellyttää alttiutta kokeiluun; kokeilua pukea teoiksi se mikä tuntuu tilanteessa sopivalta. (Työministeriö 2005, 3–4.)

3.6 Työkyvyn ylläpito

Professori Juhani Ilmarinen kuvaa työkykyä kokonaisuutena talon muodossa, jossa kolme ensimmäistä kerrosta kuvaavat yksilön työkykyä ja neljäs kerros itse työtä ja työkykyä. Fyysinen toimintakyky, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky sekä terveys muodostavat yhdessä perustan työkyvylle. Toisen kerroksen tekijöinä ovat sekä peruskoulutus että ammatilliset tiedot ja taidot. Ammatillisen osaamisen merkitys on kasvanut merkittävästi uusien työkykyvaatimusten sekä uusien osaamisen alueiden myötä. Näin tietojen ja taitojen jatkuva päivittäminen, ns. elinikäinen oppiminen, on välttämätöntä. Kolmannessa kerroksessa ovat arvot, asenteet sekä motivaatio ja tässä kerroksessa kohtaavat työelämän ja muun elämän yhteensovittaminen. Talon neljäs kerros kuvaa työpaikkaa konkreettisesti. Itse työ, työolot, työyhteisö ja organisaatio kuuluvat tähän kerrokseen. Esimiestyö ja johtaminen ovat keskeinen osa tämän kerroksen toimintaa. Esimiehillä on valta ja velvollisuus organisoida ja kehittää työtoimintaa työpaikalla. (Työterveyslaitos 2010.)



Kuvio 3. Työkykyyn vaikuttavat tekijät Ilmarisen talomallin mukaan.

Työkyky on yksilön voimavarojen ja työn välistä yhteensopivuutta sekä tasapainoa. Työkykytalo pysyy pystyssä kun talon kaikki kerrokset tukevat toisiaan. Iän myötä talon alemmissa yksilön voimavaroja kuvaavissa kerroksissa tapahtuu merkittäviä muutoksia. Usein käy niin, että talon neljäs kerros eli työkerros käy liian raskaaksi nopeasti muuttuvassa maailmassa, eikä ota huomioon yksilön edellytyksiä vastata muutoksiin ja näin se vaikuttaa negatiivisesti alempiin kerroksiin. Jatkuva kehitys onkin avainsana, joka pätee talon kaikkiin kerroksiin ja tällä pyritään turvaamaan yhteensopivuus ja tasapaino kaikkien kerrosten välillä. (Työterveyslaitos, 2010.)

3.7 Elinikäinen oppiminen

Suomessa yrittäjien koulutustaso on perinteisesti ollut alempi kuin palkansaajilla. Yrittäjätöimintä on aloitettu usein yleissivistävältä tasolta ilman ammattikoulutusta, mikä ei kuitenkaan tarkoita ammattitaidottomuutta. (Yrittäjyyskatsaus 2009, 96.)

Ikääntymisen myötä yksilölliset erot korostuvat myös oppimisen ja osaamisen alueilla. Erot liittyvät oppimiskokemuksiin, koulutustaustaan, yleiseen aktiivisuuteen sekä terveyteen ja toimintakykyyn. Elämänhallinnan kyky ja kognitiivinen eli tietopohjainen kapasiteetti lisää-

tyvät iän myötä ja ilmenevät kykynä harkita, pohdiskella perustella, hahmottaa asioita kokonaisvaltaisesti ja kykynä ratkaista työelämän haasteellisia ongelmia. Ikääntyvillä on korkea oppimismotivaatio, mutta alue jolla ikääntymisen on havaittu heikentävän toimintakykyä, on tiedonkäsittelyn nopeus. (Hyvä ikä-opas 2006, 16.)

3.8 Persoonallisuuden ja temperamentin rooli työhyvinvoinnissa

Persoonallisuus käsitteestä ei ole olemassa vain yhtä yksimielisesti hyväksyttyä määritelmää. Tunnetun Allportin (1961) määritelmän mukaan persoonallisuus on psykofyysisten järjestelmien dynaaminen kokonaisuus, joka määrää yksilölle luoteenomaista käyttäytymistä ja ajattelua. Yleisesti persoonallisuudella viitataan yksilölle ominaiseen tapaan ajatella, tuntea ja käyttäytyä. Työpsykologian alalla tutkijat ovatkin kiinnostuneita niistä persoonallisuuden piirteistä ja ominaisuuksista, jotka altistavat työntekijää työhyvinvoinnin ongelmille tai sitten suojaavat niiltä. (Kinnunen ym. 2008, 77–78.) Piirreteorian mukaan (McCrae & Costa 2003) persoonallisuuteen kuuluu viisi suurta persoonallisuuden piirrettä: neuroottisuus (tunte-elämän epätasapainoisuus), ekstrasversio (uloospäin suuntautuneisuus), sovinnollisuus, avoimuus uusille kokemuksille ja tunnollisuus. (Metsäpelto & Feldt 2009 76–78.)

McAdamsin (1995) mukaan yksilön persoonallisuuden katsotaan koostuvan kolmesta eritasosta. Ensimmäiseen tasoon kuuluvat yksilön tilanteesta, ajasta ja roolista riippumattomat perustavanlaatuiset ominaisuudet. Tällaisia pysyviä ominaisuuksia ovat yksilön persoonallisuuden piirteet, persoonallisuuteen liittyvät taipumukset (dispositiot) sekä temperamentti. Näiden ominaisuuksien pysyvyys ilmenee sekä pysyvyytenä ajan kuluessa että toistuvuutena eri tilanteissa. Toinen persoonallisuuden taso kuvaa niitä yksilön ominaisuuksia, jotka ovat sidoksissa aikaan, paikkaan ja rooliin. Tähän tasoon kuuluvia ominaisuuksia ovat muun muassa stressin käsittelykeinot (coping), elämäntehtävät, motivaatio ja siihen liittyvät henkilökohtaiset tavoitteet, defensimekanismit sekä tietyn elämänalueen taidot ja arvot. Kolmatta persoonallisuuden tasoa McAdams (1995) pitää tarinamuotoisena identiteettitasona, joka luonnehtii modernissa (minuuttia/yksilöllisyyttä korostavassa) yhteiskunnassa eläviä aikuisia. Tässä yhteydessä identiteetillä tarkoitetaan sisäistettyä, koko ajan kehittyvää tarinaa, jonka ihminen elämästään tuottaa. (Kinnunen ym. 2005, 79–86.)

Temperamentilla tarkoitetaan yksilöllistä taipumusta tai tyyliä, jolla selitetään ihmisten erilaisuutta ja vaikutusta yksilön käyttäytymiseen ajasta ja paikasta riippumatta. Temperamentti on joukko suhteellisen pysyviä, osaksi perinnöllisiä, synnynnäisiä valmiuksia ja taitoja, joista myöhemmin kehittyy ympäristön vaikutusten muokkaamana ihmisen persoonallisuus. Temperamentin lisäksi persoonallisuuden kehitykseen vaikuttavat esimerkiksi kasvatus ja arvotukset, kulttuurin odotukset sekä kulttuurin normit. (Nyytti Ry, 2010.)

Stressi on aina eräänlainen poikkeustila, joka tuo temperamentin esiin ja vaikuttaa siihen mikä on yksilön stressille altistava ärsyke eli stressori. Temperamentti vaikuttaa selviytymiskeinojen valintaan, stressin seurauksiin ja siihen miten voimakas kiihtymistila syntyy ristiriitatilanteessa. Yksilölliset erot temperamentissa kertovat miksi esimerkiksi tavalliset asiat arjessa kuormittavat ihmisiä eri tavoin ja kuinka sama asia voi olla toiselle stressi, kun taas toinen kokee sen positiivisena haasteena. (Keltikangas-Järvinen 2008, 187–188.)

3.9 Työn kuormittavuus ja stressi

Stressitilalla tarkoitetaan aina jonkinlaista ristiriitaa tai epäsuhtaa ihmisen kapasiteetin ja ympäristön vaatimusten välillä. Ristiriidan seurauksena syntyy tunne, ettei selviydy tai oikea tilanne, josta ihminen ei pysty selviytymään. Ihminen voi selvitä hyvin niin kauan kun tunnetta kiireestä ei ole mutta kiireen tullessa hänen kapasiteettinsa ei riitäkään eivätkä asiat enää suju. (Keltikangas-Järvinen 2008, 169–171.) Sanaa stressi käytetään nykyään monissa erilaisissa yhteyksissä ja stressiksi kutsutaan kaikkea mikä ei ole ihmisten mielestä mukavaa. Terveyslehdet kertovat kuinka stressistä pääsee eroon mutta samalla esittelevät uusia stressin aiheita, joita lukija ei ole vielä tullut ajatelleeksi. (Keltikangas-Järvinen 2008, 168–169.)

Stressin oireita ovat esimerkiksi turhautuneisuus, ärtyneisyys, ahdistuneisuus, keskittymisvaikeudet, väsymys, univaikeudet sekä erilaiset fyysiset oireet, kuten päänsärky, vatsakivut ja selkävaikeudet. Pitkään jatkunut stressi heikentää elimistön puolustuskykyä ja erilaiset sairaudet pääsevät helpommin valloille. Stressin seurauksena saattaa myös kehittyä uupumus tai masennus. (Helsingin kauppakorkeakoulu 2010.)

Stressin hallinnassa pohdinnan kohteeksi tulisi ottaa oman elämän tarkastelu kokonaisuudessaan ja miettiä miten haluaa elämänsä elää. Olisi myös tunnistettava persoonallisuutensa osa-

alueet, jotka mahdollistavat ulkopuolisten asettamien paineiden ja odotusten määräsvallan omaan elämään. Omien toimintojen motiivien eli sisäisten syiden tarkastelussa paljastuu miksi ulkoapäin tulevat tapahtumat voivat ottaa täydellisen ylivallan elämässä. Kyseiset motiivit voivat perustua esimerkiksi tarpeeseen saada hyväksyntää tai miellyttämisen haluun. (Merikallio 2001, 117–118.)

Työelämän stressiä usein lähestytään malleilla, joista tunnetuimpia on Robert Karasekin 1970-luvun lopulla kehittämä malli. Haitallista työn kuormitusta kuvataan työn hallinnan ja vaatimusten keskinäisellä suhteella. Työn hallintaan liittyvät mahdollisuudet vaikuttaa työoloihin ja työn sisältöön, omaa työtä koskevat päätöksenteko mahdollisuudet sekä työn monipuolisuus. Työn vaatimuksilla tarkoitetaan esimerkiksi paineita ajan suhteen, rooliristiriitoja ja ylimääräistä kuormitusta työn suhteen. Hoitamaton työstressi voi johtaa työuupumukseen. (Kinnunen ym. 2005, 18–19.)

3.10 Työuupumus ja sen kehittyminen

Työuupumuksessa on kyse äärimmäisestä psykologisesta kuormittuneisuudesta ja energiavarojen tyhjentymisestä, joka on seurausta pitkittyneestä altistumisesta yksilön voimavarat ylittävälle stressitekijöille. Työuupumusta on kuvattu myös vakavaksi työssä kehittyväksi stressioireryhmäksi. (Kinnunen ym. 2008, 40.) Työuupumus määritelmänä kuvaa työelämässä syntyviä yksilön jaksamisongelmia. On väitetty, ettei työperäistä uupumusta ole olemassa ja käsitteen vastaanotossa onkin ollut ristiriitaisuutta. Toisaalta työuupumuksesta on muodostumassa yleisnimike kaikenlaiselle oirehtimiselle. (Kinnunen ym. 2008, 38.) Työuupumuksen alkuperästä sekä siitä, kuinka pitkään työuupumuksen kehittyminen vakavaksi kestää, tiedetään vielä varsin vähän. (Hakanen 2005, 46).

Otalan & Ahosen (2005, 93) mukaan tyypillinen työuupumuskierte alkaa siitä tunteesta, että ei enää hallitse työtään. Uuden oppimista tulee nopeassa tahdissa ja muutokset rasittavat työtehoa. Kun osaamisen taso alkaa olla riittämätöntä, alkaa oirehtiminen sekä henkisesti että fyysisesti. Tästä on seurauksena stressitila, joka vähentää oppimiskykyä entisestään. Luovuus katoaa, kilpailukyky laskee ja vähentää näin henkilöpääomaa. Työuupuneen onnettomuusriski kasvaa ja se saattaa aiheuttaa työkyvyttömyyttä, joka puolestaan vähentää kustannustehokkuutta sekä toiminnan laatua. Lee & Ashfort ja Toppinen-Tanner, Kalimo, & Mutanen

(1993, 2002; ks. Hakanen 2005, 23) vahvistavat tutkimuksissaan sitä käsitystä, että työuupumuksen ensimmäisessä vaiheessa kehittyy vähitellen kasautuva väsymys, kun työn paineet ja vaatimukset tuntuvat ylivoimaisilta ja jokaisen lepovaiheen ja loman aikana palautuminen jää kesken.

Burke & Richardsen (2001; ks. Kinnunen ym., 38–39.) kuvaavat työuupumusta neljän eri määritelmän mukaan. Ensimmäisessä määritelmässä työuupumus on pitkäkestoinen uupumusasteinen psyykinen väsymys, turhautuminen ja masennus. Tämä saa alkunsa siitä, kun yksilö sitoutuu ja omistautuu työtehtäviinsä, jotka eivät kuitenkaan riitä täyttämään hänen kunnianhimoisia pyrkimyksiään. Kun odotetut palkkiot jäävät saamatta, työhön sitoutuminen vähenee ja työsuoritus heikkenee. Tämä määritelmä rajoittaa työuupumuksen ilmenemisen yksilöihin, jotka ovat tavoitehakuja, suorituskeskeisiä ja dynaamisia, ja jotka omistautuvat ryhtymäänsä tehtävään. Tätä määritelmää pidetään ongelmallisena, koska siinä työuupumus kytketään krooniseen väsymykseen ja masennukseen, jotka olisi kuitenkin hyvä pitää erillään.

Toisen määritelmän mukaan työuupumus kuvataan tunneperäisenä reaktiona työhön liittyviin stressitekijöihin. Prosessi, jossa työn vaatimusten ja käytettävissä olevien voimavarojen välillä vallitseva epätasapaino johtaa reaktioon, jonka tunnusmerkkejä ovat uupumus, ahdistuneisuus, väsymys, ja jännittyneisyys. Tämä reaktio aiheuttaa muutoksia yksilön asenteissa ja käyttäytymisessä. Näin ollen työuupumus voidaan käsittää kolmivaiheisena prosessina, jossa yksilö reagoi stressiin ja ylikuormittuneisuuteen etääntymällä psykologisesti työstään. (Kinnunen ym. 2008, 39.)

Kolmas määritelmä kuvataan fyysisen, tunneperäisen ja henkisen uupumuksen tilana, jonka aiheuttaa pitkäaikainen sitoutuminen vaativiin tehtäviin ja tilanteisiin, joista syntyy vaativia yksilön suurten odotusten ja kroonisen stressin vuoksi. Työuupumukseen liittyy avuttomuuden ja toivottomuuden sekä yksinäisyyden tunteita, eivätkä työ ja elämä enää tunnu kiinnostavilta. Lisäksi voi kehittyä kielteinen minäkäsitys, arvottomuuden tunne sekä kielteinen asenne työtä ja muita ihmisiä kohtaan. Työuupumukselle alttiita ovat henkilöt, jotka haluavat auttaa muita ihmisiä ja he ovat motivoituneita, idealistisia sekä uskovat, että työ antaa merkityksen heidän elämälleen. (Kinnunen ym. 2008, 39.)

Neljäs määritelmä kuvaa työuupumuksen kokonaisuudeksi, joka koostuu kolmesta ulottuvuudesta: emotionaalisesta uupumuksesta, depersonalisaatiota sekä ammatillisen tehokkuuden vähenemisestä. Emotionaalinen uupumus tarkoittaa tilaa, jossa energiavarat tyhjäntyvät ja tulee tunne, että yksikön voimavarat eivät riitä tilanteen käsittelyyn. Depersonalisaation voi aiheuttaa pitkäaikainen stressitila ja sillä tarkoitetaan toisten ihmisten, kuten asiakkaiden, kollegoiden ja potilaiden kohtelemista objekteina eikä yksilöinä. Ammatillisen tehokkuuden vähenemistä aiheuttaa kielteinen suhtautuminen omiin suorituksiin ja käyttäytymiseen. Tästä seuraa oman osaamisen epäilyä sekä tunne, että itselle asetetut tavoitteet ovat saavuttamattomissa. (Kinnunen ym. 2008, 39.)

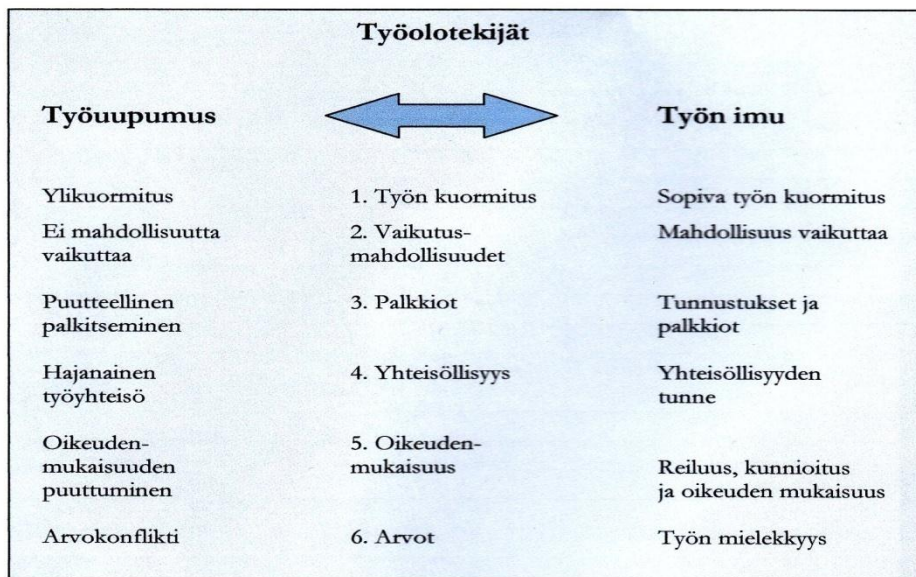
Työuupumusta aiheuttaviksi uusiksi kuormitustekijöiksi ovat nousseet työelämän jatkuva muutos, työsuhteen epävarmuus, pätkätyöt, henkilöstön vähennykset, tietotyön vaatimukset ja kasvavat tehokkuusvaatimukset. Muutokset tuovat työelämään lisää kilpailua, epävarmuutta ja pelkoa, jotka aiheuttavat yksilölle työn ja oman elämän hallinnan epävarmuutta. Huono hallinnan tunne yhdistettynä koviin vaatimuksiin altistaa haitalliselle työstressille, josta seuraa pitkään jatkuneena työuupumusta. Kiire, suorituspainet ja virheiden välttäminen voivat nousta työn uuvuttaviksi haitallisiksi motivaatiotekijöiksi. Työntekijä ei itsekään ehdi kiittää itseään ihan kyllin hyvin tehdystä työsuorituksesta. (Räisänen ja Lestinen, 2006, 10–11.)

Hakasen (2005, 287) haastattelututkimuksen mukaan työuupumus voidaan tulkita spiraaliksi, jonka taustalla on ulkoisia voimavarojen menetyksiä kuten työpaikan menetys tai henkilöstöleikkaukset. Näiden muutosten myötä esimerkiksi lisääntyneet työpaineet ja yleinen epävarmuus lisäsivät voimavarojen menettämisen uhan tuntua. Työuupumusoireista kärsineet haastatellut sijoittivat voimavarojaan yhä enemmän työhön, samalla laiminlyöden yksityiselämän voimavaroja tuottavia osa-alueita, kuten ihmissuhteita ja harrastuksia. Haastatellut panostivatkin työhön enemmän kuin voimavarat olisivat sallineet ja tästä seurasi henkisten voimavarojen ehtymistä ja työuupumusoireiden lisääntymistä.

Hakanen (2005, 213) toteaa myös, että työhön liittyvien syiden lisäksi työuupumuksen syntyn vaikuttivat työntekijän yksilölliset ominaisuudet sekä suhde työhön. Tällaisia lähteitä olivat muun muassa velvollisuuden tunne, tunnollisuus, työn keskeinen rooli elämässä ja liial-

linen vaativuus itseä kohtaan. Yksityiselämässä tapahtuvilla muutoksilla, kuten esimerkiksi taloudellisilla vaikeuksilla, avioerolla tai läheisen kuolemalla saattoi olla vahvistava vaikutus työuupumuksen syntyyn. Perhe ja vapaa-aika koettiin voimavaroina, joista voitiin tinkiä ensimmäisenä työnkuormituksen lisääntyessä ja vapautuvat voimavarat (aika ja energia) sijoitettiin työhön. Tämä auttoi työstä selviämisessä mutta samalla se merkitsi uupumuksen syvenymistä, kun lisääntynyt panostus ei tuonut toivottua vastinetta. Monella haastateltavalla ylikuormittuminen näkyi selvemmin kotona kuin töissä.

Leiter ja Maslach (2000; ks. Kinnunen ym. 2005, 51) ovat kuvanneet työuupumusta aiheuttavan työolojen ja yksilön voimavarojen epäsuhtaa seuraavasti.



Kuvio 4. Työuupumuksen yhteydet työolotekijöihin

Epäsuhta voi ilmetä liiallisena työmääränä, vähäisinä vaikutusmahdollisuuksina, riittämättömänä palkitsemisena, yhteisöllisyyden puuttumisena, oikeudenmukaisuuden puuttumisena tai ristiriitana yksilön ja työyhteisön arvojen välillä. Sitä vastoin tasapainoisuus näillä kuudella alueella saa aikaan myönteisen kehityksen. (Kinnunen 2005, 51.)

Paasilinnan (2009, 19) mukaan työuupumuksessa voi olla kyse heikentyneestä kyvystä johtaa itseään, sillä työuupumus on vahvasti sidoksissa itsetuntemukseen. Työuupunut ei enää kykene tunnistamaan oman elämäntilanteensa mahdollisuuksia, rajoituksia ja vastuita eikä myös-

kään koe pystyvän vaikuttamaan itseään koskeviin asioihin ja tekijöihin. Tällöin töitä voi kasautua liikaa eikä ongelmiin löydy tukea tai ohjausta. Omat tunteet siirretään sivuun ja yksilöstä tulee ikään kuin oman itsensä ulkopuolinen tarkkailija.

3.11 Yrittäjän työterveyshuolto

Yrittäjän oma hyvinvointi on tärkeää niin yrittäjän itsensä kuin koko liiketoiminnan kannalta ja yksi hyvinvoinnin osatekijä on toimiva työterveyshuolto. Työterveyshuollolla tarkoitetaan toimintaa, jolla edistetään työhön liittyvien tapaturmien ja sairauksien ehkäisyä, työn ja työympäristön terveellisyttä ja turvallisuutta, työyhteisön toimintaa sekä yrittäjän terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä. (Suomen yrittäjät 2010.)

Yrittäjälle oman työterveyshuollon järjestäminen on vapaaehtoista ja Suomen Yrittäjien mukaan merkittävä osa yrittäjistä ei ole käyttänyt tätä mahdollisuutta hyväkseen. Suomen Yrittäjät selvitti kyselyllä yrittäjien oman työterveyshuollon järjestämistä sekä yrittäjien näkemyksiä työterveyshuollosta ja sen vaikutuksista yrittäjän jaksamiseen ja yritystoiminnan tuottavuuteen. Kysely toteutettiin tammikuussa 2009 ja kyselyn tuloksien mukaan yrittäjistä 47 prosenttia on järjestänyt itselleen työterveyshuollon. Yleisimmät syyt työterveyshuollon puuttumiselle ovat tietämättömyys järjestämismahdollisuudesta, liian suuret kustannukset tai yrittäjät käyttävät säännöllisesti muita terveyspalveluita. (Suomen yrittäjät 2010.)

Yrittäjällä on mahdollisuus hankkia itselleen työterveyshuolto kunnallisesta terveyskeskuksesta, yksityiseltä lääkärikeskukselta tai itsenäisenä ammatinharjoittajana toimivalta työterveyshuollon ammattihenkilöltä. Kela korvaa yrittäjälle työterveyshuollosta aiheutuneita kohtuullisia kustannuksia. (Kela 2011.) Yrittäjän iällä on vaikutusta työterveyshuollon järjestämiseen ja mitä vanhempiin ikäluokkiin mennään, sitä useammin yrittäjät arvioivat omalla työterveyshuollolla olevan positiivisia vaikutuksia jaksamiseen ja työn tuottavuuteen. Kyselyn perusteella nuoret yrittäjät kokevat itsensä terveeksi vanhempia yrittäjiä useammin ja yritystoiminnan alkuvuosina ei myöskään ole välttämättä mahdollista kiinnittää huomiota omaan jaksamiseen eikä työterveyshuollon järjestäminen ole taloudellisesti mahdollista. Samoin kuin pitkään yrittäjänä toimineet, varsinkin yli 20 vuotta yrittäjänä toimineet, tuntevat muita useammin työterveyshuollon järjestämisen vaikuttavan positiivisesti yrittäjän jaksamiseen ja yritystoiminnan tuottavuuteen. (Suomen Yrittäjät 2010.)

4 Elämänhallinnan taidot kantavat yli huonompienkin aikojen

Elämänhallinnalla tarkoitetaan ihmisen uskoa siihen, että hän voi vaikuttaa asioihin ja muuttaa olosuhteita itselleen mieluisemmiksi. Ulkoisia ja sisäisiä olosuhteita pyritään muuttamaan sellaisiksi, etteivät ne olisi itselle liian rasittavia tai voimavarat ylittäviä. Olosuhteita pyritään muuttamaan konkreettisesti toisiksi tai muutetaan omaa tapaa tulkita asioita, jolla käsitetään pitkälle samaa asiaa kuin stressin hallinta. (Keltikangas-Järvinen 2008, 255.)

Elämänhallinnan avulla voidaan edistää omaa terveyttä, joka on elämän kivijalka ja jota kannattaa hoitaa sekä vaalia. Jokainen voi vaikuttaa omaan terveyteensä ja hyvinvointiinsa valitsemalla terveelliset elämäntavat, kuten syömällä terveellistä ravintoa, liikkumalla säännöllisesti, nukkumalla ja lepäämällä riittävästi. Tupakoimattomuus ja kohtuullinen alkoholin käyttö myös edesauttavat asiaa. (Rauramo P. 2008, 60.)

Hyvät elämänhallinnan taidot ja tiedot mahdollistavat pitkäjänteisen yrittäjyyden. Suomen Yrittäjien (2010) mukaan kymmenen tärkeää elämänhallintaan ja hyvinvointiin vaikuttavaa asiaa ovat:

- uskalla jakaa vastuuta ja delegoida työtehtäviä
- varaa aikaa omalle vapaa-ajalle ja pidä myös lomaa
- työn ulkopuolinen harrastus auttaa työstä irtautumiseen
- huolehdi fyysisestä kunnostasi
- käy säännöllisesti terveystarkastuksessa
- hae vertaistukea ja keskustelukumppaneita muista yrittäjistä
- huolehdi osaamisesi ja ammattitaitosi ajan tasalla pitämisestä
- muista ystävät ja perhe. Älä uhraa ihmissuhteitasi työlle
- panosta rekrytointiin. Hyvät työntekijät ovat jaksamisen avaintekijä
- yrityksen kehittäminen ja uudet visiot virkistävät sekä tuovat vaihtelua

4.1 Itsensä johtamisen kautta tasapainoinen suhde työhön

Työ on yksi keskeisistä elämää jäsentävistä tekijöistä. Jotta työelämä olisi tasapainoista, tulee suhde omaan itseensä, sisäiseen todellisuuteen, toisiin ihmisiin ja työelämän vaatimuksiin olla elävä ja toimiva. Rahallinen palkka on tärkeä työn motivaatiotekijä, mutta usein syy tehdä työtä on arkirealismia syvällisempi ja tunneperäisempi. Työn tekeminen tuo elämään merkityksellisyyttä ja tyydyttää onnistumisen kokemuksen tarpeita. Parhaimmillaan työ vastaa omia kiinnostuksen kohteita, se tuottaa työniloa ja sen kokee juuri oman näköisekseen. Työn tulisi olla kiinnostavan monipuolista mutta usein joudutaan kuitenkin tekemään myönnytyksiä, sillä harvoin on tarjolla aivan täydellistä työtä. (Paasivaara 2009, 8–9.)

Itsensä johtaminen on työssä jaksamisen peruselementti mutta se vaatii aina voimavaroja, aikaa ja muita resursseja. Nykypäivän työelämässä odotetaan yhä enemmän vastuun ottamista ja kykyä itsenäiseen työskentelyyn. On opittava tunnistamaan omia kehityskohteita, kehitettävä itseään sekä ammattitaitoaan jatkuvasti, sillä työssä korostuu itsensä kehittäminen eli itsensä johtaminen. Se tarkoittaa omasta jaksamisesta, työkyvystä, motivaatiosta sekä osaamisesta ja jatkuvasta kehittymisestä huolehtimista. Itsensä johtaminen koostuu kolmesta keskeisestä elementistä eli itsetuntemuksesta, tavoitteellisesta ammatillisesta kehityksestä sekä ammattilaisen identiteetistä. (Paasivaara 2009, 10.)

Itsensä johtamisen perustana on itsetuntemus eli itsensä tunnistaminen yksilönä. Itsetuntemus ja itsensä kehittämisvalmius tarkoittavat sitä, miten yksilö ymmärtää omia voimavarojaan, vahvuuksiaan ja heikkouksiaan sekä arvojaan, motiivejaan ja tarpeitaan. Lisäksi se tarkoittaa sitä, että yksilöllä on kykyä säädellä omaa toimintaansa ja tunnistaa omat kasvuhaasteensa. On selvää, että ilman riittävää itsetuntemusta on vaikeaa suunnitella työtä, tehdä päätöksiä ja sitoutua niihin. Itsetuntemus muodostuu kokemusten myötä, omien tuntemusten ja itsearviointin vuorovaikutuksesta saadun erilaisen palautteen kautta. Yksilön tuleekin tunnistaa omat arvonsa, kiinnostuksen kohteensa, tavoitteensa, toiveensa, omat vahvuutensa, rajoitteensa sekä tapansa johtaa ja toimia erilaisissa arjen tilanteissa. Samoin tulee tunnistaa oman elämäntilanteen mahdollisuudet, vastuut ja rajoitukset. (Paasivaara 2009, 10–11.)

Tavoitteellinen ammatillinen kehitys tarkoittaa, että yksilö pyrkii tunnistamaan toimintaansa aikaisempaa syvällisemmin ja kehittämään omia tieto- ja taitovalmiuksiaan kohti asiantunti-

juutta. Ammatillisen kehittymisen myötä muokkautuvat käsitykset ja valmiudet tarkastella kriittisesti omaa toimintaansa ja samalla vahvistuu kyky ratkaista myöhemmin työssä eteen tulevia ongelmia. Ammatillinen kehitys heijastuu suoraan sitoutumisena työhön sekä valmiutena persoonalliseen ja vastuulliseen vuorovaikutukseen työyhteisön jäsenten kanssa. Erittäin tärkeä elementti itsensä kehittämässä on tunnustettu ammattilaisen identiteetti. Kun osaa kohdata rohkeasti oman roolinsa ja asemansa työyhteisössä, työskennellä tietoisesti ja tavoitteellisesti sekä olla oman itsensä kehittämisen asiantuntija, voidaan puhua ammattilaisen identiteetistä. Tunnustettu identiteetti näkyy työnä ja sitä ylläpitää sisäisen voimantunteen rakentuminen, joka on keskeistä hyvinvoinnin jaksamiselle ja työnhallinnalle. Sisäisestä voimantunteesta heijastuu myönteinen ja positiivinen lataus, joka auttaa hyväksyvän ja luottamuksellisen ilmapiirin luomisessa sekä arvostuksen osoittamisessa muille. Tästä seuraa halu tehdä parhaansa ja ottaa vastuuta myös muiden hyvinvoinnista. (Paasivaara 2009, 11–13.)

4.2 Kiireen keskeltä fokusointiin ja hidastamiseen

Kiire on nykyään jatkuvasti läsnä ja kiireen kokemisella voidaan viestittää todellista työtilanteen karkaamista käsistä, eli töitä on liikaa työaikaan ja resursseihin nähden. Kiire ei kuitenkaan ole sama asia kuin tehdä paljon asioita ja saada paljon aikaiseksi. Todellisen kiireen lisäksi kiire-sanan jatkuvasta hokemisesta on tullut osa nykyajan käyttäytymiskoodistoa ja kiireestä on tullut hyvä arkinen ja uskottava veruke, sillä aina voi vedota kiireeseen. Se on hyvä syy välttää toisten kohtaamista, siirtää hankalia asioita sivuun tai paeta ristiriitoja. Kiire voi kuitenkin kertoa siitä, että ajattelun selkeys ja varmuus ovat vaihtuneet hosumiseen eikä ajankäytönhallinta ei ole osana jokapäiväistä toimintaa. (Paasivaara, 2009, 82.)

Lampikoski T. (9.12.2010) mukaan ajankäytön hallinta on yksi tärkeimmistä elämänhallintaan liittyvistä asioista. Usein omaan ajankäyttöömme vaikuttava ohjauspiste on pääosin ulkoinen ja muiden tavoitteet, tarpeet, odotukset sekä aikataulut sanelevat ajankäyttöämme. Timo Lampikoski puhuu "Rotietiikasta", jonka voi Kielikellon (3/2004) mukaan suomentaa: "Joku roti - huudahduksen voi ajatella synonyymiksi joku raja- ja pientä rajaa -iskulauseiden kanssa". Rotietiikka yhdistää sekä tekemisen että joutenolon hyvät puolet. Se on lisäksi elämän nostovoimaa lisäävä rytmitys työssä ja vapaa-ajalla, edellyttäen tietenkin järkeviä valintoja. Rotietiikan hyötyinä saamme lisää oman vapauden tunnetta, hyvinvointia, läsnäoloa ja balanssia elämään. Oma ajankäyttöä tuleekin yrittää ohjata niin, että ohjauspiste suuntautuu

enemmän sisäiseksi. Näin tulee enemmän huomioitua omia tarpeita, omaa jaksamista ja omaa hyvinvointia.

Yksi vuoden aikana pidetty pidempi loma edesauttaa hyvinvointia. Lomalla ollessaan lomailijan tulisi olla myös ajatuksissaan lomalla ja vapaa ajattelemaan mahdollisimman vähän työasioita. Tehtävien fokusointi on toinen keino järkevöittää omaa ajankäyttöään ja onkin tärkeämpää tehdä asioita oikein kuin tehdä oikeita asioita. Joustava kuukausi- ja viikkosuunnittelu sekä minimimitavoitteiden ylöskirjaus helpottavat arjen rytmitystä. Elämän nostovoimaa lisäävät järkevä tekemisten rytmitys työssä ja vapaa-ajalla sekä oikeat valinnat. Ajankäytön suhteen kannattaa olla terveen itsekäs. (Lampikoski T, 9.12.2010.)

Lampikoski (2009, 89) suosittaa työn- ja perhe-elämän yhteensovittamisen ristiriitaisiin rooliryhtiä. Rooliryhdillä tarkoitetaan sitä, että kaikki elämän tärkeät osa-alueet otetaan tasapainoisesti huomioon ja tämän jälkeen tehdään omien arvojen mukaisia valintoja käytännössä. Rooliryhtiä tuo roolien mukainen kokonaisvaltaisen suunnittelu, jonka avulla voidaan miettiä elämän eri roolien tärkeyttä ja asettaa roolit (esimerkiksi puolison, vanhemman, työntekijän tai ystävän roolit) tärkeysjärjestykseen. Jokaisella on elämässään kymmeniä erilaisia rooleja mutta näistä vain 4–7 ovat niitä tärkeimpiä. Rooliryhtiin sisältyy myös itsensä arvostaminen ja itsestä huolehtiminen. Rooliryhti auttaa keskittymään tärkeisiin asioihin ja tekemään niitä asioita, joista todella nauttii. Tärkeät asiat on hyvä merkitä kalenteriin sillä muuten ne jäävät odottamaan "parempia aikoja".

4.3 Terveysteen liittyviä tekijöitä

Terveyttä ja hyvinvointia ei ole helppo määritellä, koska ihmiset jäsentävät terveystään ja elämäntilannettaan eri tavoin. Terveys on merkittävä osa jokaisen arkielämää ja siinä tehtäviä valintoja työelämän sekä vapaa-ajan välillä. Päätöksiä, jotka liittyvät arkielämään sekä terveysteen ja jotka mahdollisesti johtavat jonkin uuden terveystavan kokeilemiseen tai omaksumiseen, kutsutaan terveystvalinnoiksi. Monesti työelämää ja yksityiselämää koskevia valintoja tehdessä tullaan tekemään myös ratkaisuja, jotka ovat tärkeitä myös terveyden kannalta.

4.3.1 Reippaampi arki, lepoa ja unta

Fyysinen hyvinvointi on osa yksilön kokonaisvaltaista hyvinvointia, joka sisältää sekä fyysisen kunnan että terveyden. Näillä molemmilla on tärkeä merkitys suorituskyvyille ja jaksamiselle. (Leskinen & Hult 2010, 43–44.) Säännöllinen, tehokas liikunta kehittää hengitys- ja verenkiertoelimistöä tuottaen myös pääosan liikunnan terveyshyödyistä. Liikunnan määrän kasvaessa myös sairauksia ehkäisevä vaikutus lisääntyy. Fyysisen aktiivisuuden myötä tulevaan terveyshyötyyn vaikuttaa kuitenkin enemmän sen aiheuttama kokonaisenergiankulutus kuin pelkkä liikunnan kuormittavuus. Vähemmän energiaa kuluttavallakin fyysisellä aktiivisuudella on positiivisia vaikutuksia. (Leskinen & Hult 2010, 43–44.)

Raskas ruumiillinen työ on vähentynyt ja tilalle on koneellistumisen myötä tullut yksipuoliset istuma- ja seisomatyöt. Henkinen paine, kiire ja fyysinen alikuormitus voivat ilmentyä väsymys- ja rasitusoireina. Näiden oireiden lieventämiseksi tarvitaan elpymisliikuntaa, jolla pyritään tasapainottamaan työkuormitusta, tehostamaan palautumista sekä ylläpitämään henkistä vireyttä. Elpymisliikuntaa ovat esimerkiksi taukojen aikana tapahtuva taukoliikunta sekä työn ohessa tehtävät taukoliikkeet. (Rauramo 2008, 53.)

Säännöllisellä liikunnalla on vaikutusta myös unen laatuun. Se parantaa unen laatua ja pidentää sen kestoja muun muassa nopeuttamalla nukahtamista, pidentämällä syvän univaiheen kestoja ja lyhentämällä ns. REM-unta. Liikunta kannattaa ajoittaa niin, että ennen nukkumaanmenoa jää tarpeeksi aikaa rauhoittua. Venyttely ja muu rauhallinen liikunta sopivat myöhäisempäänkin ajankohtaan. Raskasta liikuntaa kannattaa kuitenkin välttää, sillä se saattaa vaikeuttaa unen saantia. (UKK-instituutti, 2010.)

4.3.2 Maistuvaa voimaa ja painonhallintaa

Fyysinen aktiivisuus ja oikeat ruokailutottumukset ehkäisevät ylipainoa ja ylläpitävät terveyttä. Muun muassa tasapainoinen ravintoaineiden ja energian saanti, kulutuksen tasapainottaminen, kovan rasvan ja natriumin vähentäminen sekä kohtuullinen alkoholin kulutus ylläpitävät terveyttä. Terveyttä ja työkykyä edistävä ruokavalio on maistuva, monipuolinen ja värikäs. Ravinnon tulee sisältää kuituja, hiilihydraatteja, valkuaisaineita, rasvoja, vitamiineja, kivennäisaineita, sekä runsaasti kasviksia, marjoja ja hedelmiä. Näitä kaikkia tarvitaan, jotta

keho pystyisi toimimaan parhaalla mahdollisella tavalla. Tärkeää on myös syödä oikeassa suhteessa kulutukseen, kiireettömästi ja nauttien. (Rauramo 2008, 64–65.)

Painonhallinta on merkittävää terveyden edistämistä mutta se vaatii kärsivällisyyttä ja pitkäjänteisyyttä. Ihannepainossa pysymiseen ei auta pelkästään liikunta pari kertaa viikossa, jos elämäntavat ovat muuten liikuntaa vieroksuvat. Syömistä kannattaakin tarkkailla ja painon-tarkkailua suorittaa säännöllisesti esimerkiksi viikoittain aina samaan aikaan. (Rauramo 2008, 66–67.) Säännöllinen ateriarytmi auttaa ruokamäärien hallinnassa ja siten painonhallinnassa. Ateriarytmin voikin jakaa kolmeen ruokailukertaan ja nauttia 1–3 välipalaa tarpeen mukaan. Painonhallinnassa auttaa esimerkiksi niin kutsuttu lautasmalli. Suositeltava lautasen koostumus on esimerkiksi alla olevan mallin mukainen (Linnanmäki-Rinne, R., 1.11.2010):

- ½ lautasellista kasviksia
- ¼ osaa perunaa, riisiä tai makaronia
- ¼ osaa lihaa, kanaa tai kalaa
- rasvaton maito tai piimä
- tilkka öljypohjaista salaattikastiketta ja
- täysjyväleipää.

Lounastauko on päivän tärkeä hetki, paitsi ravinnon saannin, myös työstä irtaantumisen, levon ja virkistyksen sekä sosiaalisten suhteiden ylläpidon vuoksi. Hyvinvoinnin, työtehon ja vireyden kannalta syömisestä säännöllisyys on ensiarvoisen tärkeää ja se rytmittää päiväohjelmaan. (Rauramo 2008, 65.)

4.3.3 Diabetes ja verenpaine

Diabetes on energia-aiheenvaihdunnan häiriö, jossa veren sokeripitoisuus kasvaa liian suureksi. Insuliinihormonin erityksen loppuminen, sen määrän riittämättömyys tai heikkeneminen on avaintekijöitä diabeteksen syntyyn. Tyypin 1 (nuoruustyyppin) diabetes ja tyypin 2 (aikuistyyppin) diabetes ovat diabeteksen kaksi päämuotoa. Tyypin 1 diabeetikoita on Suomessa noin 40 000 ja tyypin 2 diabeetikoita noin 250 000. Lisäksi tyypin 2 diagnosoimattomia diabeetikoita arvioidaan olevan noin 200 000. Aikuisiän diabetes on perinnöllinen sairaus, jonka

puhkeamiseen vaikuttavat elintavat merkittävästi. (Diabetes-liitto, 2010.) Linnanmäki-Rinne Diabetesliitosta täsmentää, että tulevaisuudessa diabetekseen sairastuvien määrän ennustetaan lisääntyvän. Tupakoimattomuudella, painonhallinnalla, oikealla ruokavaliolla ja liikunnalla voidaan ehkäistä taudin puhkeamista. On todettu että tupakointi ja diabetes ovat vaarallinen yhdistelmä, sillä tupakointi kaksinkertaistaa diabeteksen lisäsairauksien määrän. Myös vyötärönmitan kasvaminen merkitsee riskin lisääntymistä.

Kohonneella verenpaineella tarkoitetaan verenkiertojärjestelmässä vallitsevia haitallisen korkeita paineolosuhteita. Kohonnut verenpaine kuormittaa sydäntä ja vahingoittaa valtimoiden seinämiä lisäten näin muun muassa sepelvaltimotaudin ja aivohalvauksen määrää. Tilapäinen verenpaineen vaihtelu on normaalia mutta jatkuvasti koholla oleva verenpaine vaurioittaa sydänlihasta ja verisuonia. Normaali systolinen ja diastolinen verenpaine on alle 130/85 mmHg ja kohonnut yli 140/90 mmHg. Tavoiteltavana verenpainetasona aikuisilla pidetään enintään 120/80 mmHg ja verenpaine onkin hyvä mittauttaa säännöllisesti. Säännöllinen liikunta, liikapainon pudottaminen, suolan käytön vähentäminen, vähärasvaiset maitotaloustuotteet, alkoholinkäytön vähentäminen, monipuolinen ruokavalio ja riittävä uni ovat verenpainetta alentavia tekijöitä. (Suomen Sydänliitto ry 2010.)

4.3.4 Alkoholin käyttö ja tupakointi

Työhyvinvointiin vaikuttavat ravinnon lisäksi myös muut elämäntavat ja tottumukset. Esimerkiksi alkoholin käytöstä aiheutuvat sairaudet ja työhön sekä yksityiselämään liittyvät ongelmat kasvavat nyky-yhteiskunnassa jatkuvasti. Alkoholin on todettu olevan myös yksi työuupumuksen riskitekijöistä. Päihteiden käyttö on myös työturvallisuuskysymys, sillä työturvallisuuslaki asettaa sekä työntekijälle että työnantajalle velvollisuuksia, joilla pyritään takaamaan terveellinen ja turvallinen työympäristö. (Rauramo 2008, 70.)

Tupakointi aiheuttaa kuolleisuuden lisäksi valtavan määrän sairastuvuutta, inhimillistä kärsimystä, kustannuksia terveydenhuollolle, yrityksille sekä yhteiskunnalle. Itselleen tupakoitsijalle se lisää muun muassa syöpään ja sydän- sekä verisuonisairauksiin sairastumisen riskiä. (Rauramo 2008, 73.) Tupakointi supistaa ja ahtauttaa verisuonia ja seurauksena voi olla esimerkiksi sepelvaltimotauti, sydäninfarkti tai jalkojen verenkiertohäiriöitä. Tupakointi voi aiheuttaa myös kroonisen keuhkoputkentulehduksen ja syöpäsairauksia. Tupakoinnin lopetta-

misen vaikutukset näkyvät nopeasti terveydentilassa, esimerkiksi verenkierto paranee jo 2–12 viikossa ja viiden vuoden kuluttua lopettamisesta sydänkohtauksen määrä on jo vähentynyt puoleen. Kymmenen vuoden kuluttua sydänkohtauksen vaara on samalla tasolla kuin henkilöillä, jotka eivät ole tupakoineet koskaan. (Linnanmäki-Rinne R., 1.11.2010.)

Tilastokeskuksen tupakkatilaston mukaan tupakointi vähenee hitaasti. Vuonna 2009 viidenes väestöstä tupakoi päivittäin, aikuisista miehistä 22 % ja naisista 16 % tupakoi päivittäin. Noin 6 % aikuisista tupakoi satunnaisesti. Tilaston mukaan miesten tupakointi on vähentynyt pitkällä aikavälillä kun taas naisten tupakointi pysyi samalla tasolla 1980-luvun puolivälistä lähtien mutta on viime vuosina kääntynyt laskuun. (Tilastokeskus 2010.)

4.4 Sosiaalinen pääoma

Sosiaalisella pääomalla tarkoitetaan yksilöiden välisiä verkostoja, riippuvuutta näissä verkostoissa sekä luottamusta toisiinsa ja yleistä luottamusta systeemeihin ja niiden toimivuuteen. Jatkuva sosiaalinen kanssakäyminen ja yhteistyö sekä sosiaaliset siteet mahdollistavat luottamuksen syntymisen yksilöiden välille. Kun yksilöt ovat riippuvaisia toisistaan, tietyt vallitsevat normit luovat turvallisuutta ja tämä helpottaa yhteistä toimintaa sekä luo edellytykset verkostoitumiselle. (Ojala & Ahonen 2005, 209.)

Yhteisöt ja yhteisöllisyys ovat yksilön olemassaolon ja toiminnan edellytyksiä, sillä yhteisö on yksilön tärkein voimanlähde ja yhteisyyden tunne on taas yhteiskunnan keskeisin koossa pitävä voima. Hyvässä yhteisössä persoonallisuus pääsee täyteen kukoistukseen ja itsetunto voimistuu suhteessa toisiin yksilöihin. (Rauramo 2008, 122.) Liittyminen erilaisiin ryhmiin on luontaista ja se jatkuu läpi elämän. Perhe, parisuhde, ystävät, urheilu- ja harrasteseurat tai työyhteisöt ovat esimerkkejä yhteisöistä, joissa voidaan kokea tärkeää yhteenkuuluvuuden tunnetta. (Rauramo 2008, 123.) Sosiaalisella pääomalla on tutkimusten mukaan terveyttä ja toimintakykyä edistäviä vaikutuksia. Sen tuomia hyötyjä yrittäjälle ovat laadukkaamman tiedon helpompi saatavuus, laajempiin informaatiokanaviin pääsy, paremmat vaikutusmahdollisuudet sekä kontrollitarpeen vähentyminen. Esimerkiksi yksinyrittäjällä ei ole ympärillään työyhteisöä, joten sosiaalisen pääoman antama tuki rakentuukin itse hankituissa verkostoissa, esimerkiksi yhteistyössä muiden yrittäjien kanssa. (Lehtinen 2010, 26.)

Yrittäjän sosiaalisen verkoston lisäksi apuna arjessa voivat olla myös virtuaaliset tukiverkot. Esimerkiksi Suomen Yrittäjien ylläpitämän Yrittäjän tukipalvelu -nettipalvelun tarkoituksena on auttaa ja antaa tietoa yrittäjyyteen liittyvissä asioissa, kuten työsuhde-, rahoitus-, verotus-, talous-, ja perintäasioissa. Keskustelupalstalla yrittäjä voi hakea vertaistukea taloudellisen tilanteen aiheuttamaan stressitilanteeseen tai keskustella itselleen muuten ajankohtaisista asioista. (Yrittäjätukiverkko 2010.)

Työ- ja perhe-elämän yhtensovittaminen ei ole aina helppoa eikä sen toteuttamiseen ole yhtä ainoaa keinoa. Näiden kahden asian yhdistäminen voi kuitenkin olla monin tavoin antoisa asia. Työssä voi toteuttaa itseään, ottaa vastuuta ja saavuttaa asettamia tavoitteita ja perhe-elämään kuuluu rakkautta, vuorovaikutusta, turvallisuutta ja kumppanuutta. (toim. Suomala & Pakkala 2004, 36.)

Fronen (2003; ks. Kinnunen ym. 2005, 237) mukaan vähäinen perhe- ja työroolien kuormittavuus yhdistyneenä voimakkaaseen kokemukseen toisiaan vahvistavista perhe- ja työrooleista kuvaa perheen ja työn välistä tasapainoa. Tasapainoinen tilanne on sitä, että esimerkiksi perheelle varattua aikaa ei juuri koskaan tarvitse käyttää töiden tekemiseen ja työn antoisuus tuo positiivisuutta ja energiaa perhe-elämään.

5 Tutkimuksen suorittaminen

Tässä luvussa käsitellään Koillis-Helsingin yrittäjyhdistyksen jäsenille tehtyä työhyvinvointiin liittyvän kyselyn käytännön toteutusta. Ensin esitellään tutkimuksen kohderyhmä ja käydään läpi tutkimuksen suunnitteluprosessi ja sen toteuttaminen, sekä tutkimusmenetelmä. Aineiston analysoinnissa käsitellään käytetyt kysymysasteikot ja tilastollisen merkitsevyyden testaus.

5.1 Kohdeorganisaation ja kohderyhmän esittely

Suomen Yrittäjät on pk-yritysten ja yrittäjien keskusjärjestö, jonka jäsenyrityksistä puolet on yksinyrittäjiä ja puolet työnantajayrityksiä. Yrittäjäjärjestön toiminta rakentuu yli 400 paikallisyhdistyksestä, 21 aluejärjestöstä ja 52 toimialajärjestöstä. Tutkimuksen kohteena oli yksi Suomen Yrittäjien paikallisyhdistyksistä, Koillis-Helsingin yrittäjyhdistys ja sen jäsenrekisterissä olevat yrittäjät. Yhdistyksen toiminta-alue käsittää Malmin aluekeskuksen lähiympäristöineen sekä Oulunkylä-Pakila alueen. Kyselylomake lähetettiin kaikille yhdistyksen jäsenille, jotka olivat ilmoittaneet yhteystietonsa yhdistyksen rekisteriin.

Yhdistyksen käytännön toiminnasta ja kannanotoista vastaa hallitus, jonka puheenjohtajana toimii Topi Turunen. Yhdistyksen päätoimialueet ovat edunvalvonta, järjestötoiminta ja koulutus. Yhdistyksen toiminta-ajatuksena on tarjota jäsenyrityksilleen yrittäjyyteen liittyviä koulutus- ja keskustelutilaisuuksia, joiden tavoitteena on myös tutustuttaa alueen yrittäjät toisiinsa ja lisätä heidän yhteistyötään. Yhdistys tekee aloitteita yrittäjyyteen liittyvistä kysymyksistä Helsingin Yrittäjät ry:lle, neuvottelee Helsingin elinkeinopäällikön ja muiden kaupungin edustajien kanssa oman alueensa kehittämiseen liittyvistä kysymyksistä, sekä on aktiivisesti edistämässä alueen yritysten toimintaedellytyksiä ottamalla kantaa kaavamuuksiin ja liikennejärjestelyihin sekä pitämällä yhteyttä alueen päättäjiin. Yrittäjyhdistys järjestää yhteistyökumppaniensa kanssa työkyvyn ylläpitoon liittyviä tilaisuuksia ja tietotekniikan koulutusta. Tämän vuoden eräänä tavoitteena on saada uudet jäsenet heti mukaan aktiiviseen toimintaan.

5.2 Tutkimuksen suunnitteluprosessi ja toteuttaminen

Tutkimuksen suunnittelu alkoi tammikuussa 2010, jolloin Koillis-Helsingin yrittäjien puheenjohtajaan Topi Turuseen otettiin yhteyttä ja kerroimme hänelle ajatuksia sekä ehdotuksia alueen yrittäjien työhyvinvointia koskevaan tutkimukseen. Toimeksiantosopimus solmittiin Koillis-Helsingin yrittäjyhdistyksen kanssa helmikuussa 2010. Kartoitimme yhdessä toimeksiantajan kanssa erilaisia vaihtoehtoja kyselyn tekemiseen ja muun muassa kustannussyistä päädyimme Webropol-ohjelmaan.

Huhtikuun alussa 2010 olimme yhteydessä Helsingin yrittäjien viestintäassistenttiin Jaana Tihtoseen ja saimme häneltä Koillis-Helsingin alueen yrittäjien jäsenrekisteritiedot sekä luvan käyttää tietoja tähän nimenomaiseen tutkimukseen. Kyselylomake sekä saatekirje esitettiin Topi Turuselle ja niitä muokattiin hänen toiveidensa mukaisesti. Kyselyn lomake valmistui huhtikuun lopussa ja kysely toteutettiin 9.5 – 23.5.2010 välisenä aikana. Kyselyn toteuttamisen aikana lähetettiin kaksi muistutusta, jotta vastauksia tulisi mahdollisimman paljon. Kyselyyn vastanneiden kesken arvottiin Smart-auto viikoksi käyttöön ja arvonnin voittajalle ilmoitettiin voitosta kesäkuussa 2010.

5.3 Tutkimusmenetelmä

Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena eli määrällisenä tutkimuksena. Kvantitatiivisen tutkimuksen avulla selvitetään lukumääriin sekä prosenttiosuuksiin liittyviä kysymyksiä ja se edellyttää riittävän suurta, edustavaa otosta. (Heikkilä 2008, 16).

Aineistonkeräysmenetelmänä käytettiin sähköistä Webropol-lomaketta ja kyselylomakkeessa oli sekä vaihtoehtoisia että avoimia kysymyksiä. Kyselylomakkeen kysymyksiä suunniteltiin yhdessä yrittäjyhdistyksen hallituksen puheenjohtajan kanssa ja hänen toivomuksestaan lisättiin kysymyksiä, jotka koskevat yhdistyksen toimintaa. Yrittäjyhdistykseltä saatuihin sähköpostiosoitteisiin lähetettiin linkki, jota klikkaamalla vastaanottaja pääsi vastaamaan kyselyyn yhden kerran.

Tässä tutkimuksessa varmistettiin peittomatriisilla, että kysymykset kattavat tutkimusongelman ja tutkimuksessa mitataan oikeita asioita. Ennen varsinaisen kyselyn alkamista kyselylo-

make testattiin ja arvioitiin. Kyselylomakkeeseen lisättiin arvioinnin jälkeen kontrollikysymys, joka koski yrittäjän terveydentilaa. Kysymykset päätettiin asettaa lomakkeelle peräkkäin ja niissä tiedusteltiin samaa asiaa eri tavalla. Kysymyksen 8 "Miten kuvailisin terveydentilaani?" kontrollikysymys oli kysymys numero 9, "Minkä koulusanan antaisit omalle terveydentilallasi? (5 paras, 1 heikoin).

5.4 Aineiston analysointi

Tutkimuksen vastaukset siirrettiin Webrolista Exceliin, jossa kerätystä aineistosta eroteltiin avoimet vastaukset. Aineisto siirrettiin ja analysoitiin PASW Statistic18 for Windows tilasto-ohjelmaa apuna käyttäen. PASW-ohjelmassa kyselyn tulokset syötettiin ensin havaintomatriisiin, jonka avulla vastauksia analysoitiin. Kehittyneen PASW-ohjelman avulla saatiin tutkimukseen luotettavia vastauksia.

Tutkimuksen tekijä tekee johtopäätökset tutkimukseensa otoksen perusteella ja kerätystä aineistosta saatuja tuloksia pyritään yleistämään perusjoukkoon. Johtopäätökset riippuvuuksista ja eroista perustuvat tilastollisiin testauksiin. (Heikkilä 2008, 189.) Tulosten analysoinnissa käytettiin kullekin kysymysasteikolle parhaiten soveltuvinta analysointimenetelmää. Tuloksia esiteltäessä käytettiin kuvioita ja taulukoita helpottamaan havainnointia. Tutkimusmuuttujan ollessa Likertin asteikollinen, muuttujien välisiä eroja tarkasteltiin ristiintaulukoinnilla tai Spearmanin järjestyskorrelaatiokertoimen avulla. Spearmanin korrelaatiokertoimen avulla voidaan tarkastella kahden eri muuttujan välistä yhteyttä. Kertoimella mitataan riippuvuuden voimakkuutta ja kertoimet on normeerattu siten, että ne vaihtelevat -1:n ja +1:n välillä.

Tutkimuksessa käytetyt riippuvuustasot:

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

Testauksen yhteydessä tietokoneohjelmat ilmoittavat havaitun merkitsevyytason. PASW-ohjelmassa satunnaisriskin arvona on Sig, josta käytetään raportissa symbolia p. Tutkimuk-

nessa hylätään nollahypoteesi, jos arvo on etukäteen päätettyä kriteeriarvoa pienempi. Tulos on sitä merkittävämpi, mitä pienempi merkitsevyystaso on. Usein tulosta ilmoitettaessa käytetään kuitenkin vain ilmaisia tilastollisesti merkittäviä tai tulos ei ole tilastollisesti merkittävä. (Heikkilä 2008, 195.)

Tutkimuksessa käytetyt merkitsevyystasot:

- tilastollisesti erittäin merkitsevä, jos $p \leq 0,001$
- tilastollisesti merkitsevä, jos $0,001 < p \leq 0,01$
- tilastollisesti melkein merkitsevä, jos $0,01 < p \leq 0,05$
- tilastollisesti suuntaa antava, jos $0,05 < p \leq 0,1$.

Kyselylomakkeen avoimia kysymyksiä olivat:

- parasta työssäni
- suurimmat haasteet työssäni
- miten Koillis-Helsingin Yrittäjät pystyvät auttamaan sinua
- mihin yhdistyksen toimintoihin haluaisit muutoksia?

Avoimista kysymyksistä saatiin tutkimukseen arvokasta lisätietoa. Näiden neljän avoimen kysymyksen kohdalla kaikki vastaukset käytiin aluksi läpi ja tämän jälkeen vastauksista pyrittiin löytämään yhteneväisyyksiä, jotta niitä voitiin analysoinnin helpottamiseksi ryhmitellä. Yleisimpien vastauksien lisäksi myös yksittäiset vastaukset otettiin huomioon. Tutkimustuloksissa osaa vastauksia on muokattu mutta kuitenkin niin, että vastauksien asiasisältö on säilynyt ja osa vastauksista on otettu suorina lainauksina tutkimustuloksiin. Kysymyksestä 25 ”Mihin yhdistyksen toimintoihin haluaisit muutoksia?” poimittiin tutkimustuloksiin konkreettiset kehitysehdotukset. Kysymyksen 26 ”Haluan osallistua yhdistyksen toimintaan, ottaa minuun yhteyttä” osalta annetut yhteystiedot on toimitettu yrittäjäyhdistykselle eikä niitä käsitellä tässä tutkimuksessa.

6 Tutkimuksen tulokset

Tässä luvussa esitellään tutkimuksen avulla saatuja tuloksia aihealueittain mahdollisimman tarkasti numeerisessa ja verbaalisessa muodossa. Taulukoita ja kuvioita käytetään apuna tulosten esittelyssä. Kyselyyn vastanneiden yrittäjien taustamuuttujat ja työhyvinvointia sekä elämänhallintaa koskevat tulokset esitellään omina aihealueinaan. Viimeisenä käsitellään yrittäjyyttä koskevien kysymyksen tulokset.

6.1 Vastaajan muotokuva ja taustamuuttujien esittely

Vastaajat olivat Koillis-Helsingin alueen yrittäjyhdistyksen jäseniä ja vastauksia kyselyyn saatiin yhteensä 144 kappaletta.

Taulukko 3. Vastaajien sukupuoli

	Lukumäärä	Prosenttia
Nainen	40	28,8
Mies	99	71,2
Yhteensä	139	100,0

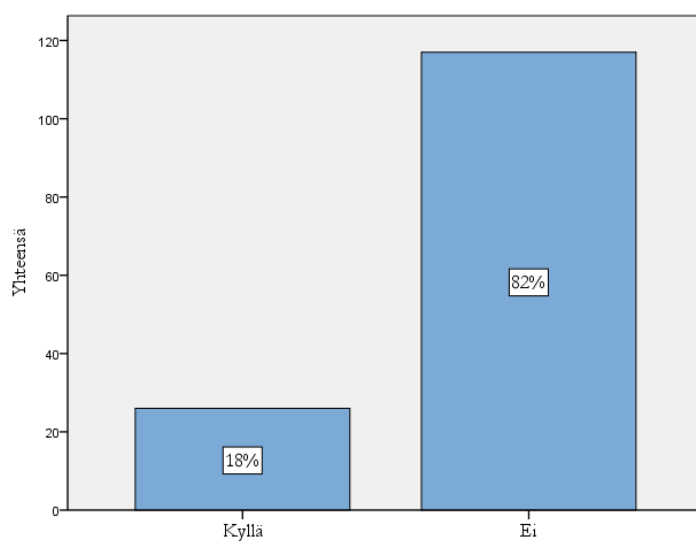
Ensimmäiseen taustakysymykseen, jossa kysyttiin vastaajan sukupuolta vastasi 139 yrittäjää. Heistä miehiä oli 71 ja naisia 29 prosenttia. Tähän kysymykseen jätti vastaamatta viisi vastaajaa. Sukupuolijakauma haluttiin selvittää mahdollisten sukupuoleen liittyvien vastauserojen huomioimiseksi (Taulukko 3.)

Taulukko 4. Tutkimukseen osallistuneiden yrittäjien ikäjakauma

	Lukumäärä	Prosenttia
20–29	6	4,2
30–39	18	12,5
40–49	43	29,9
50–59	53	36,8
60 vuotta tai yli	24	16,7
Yhteensä	144	100,0

Seuraavana taustamuuttujana kysyttiin ikää ja vastauksia saatiin 144 kappaletta. Vastaajien ikää päätettiin kysyä luokitellusti ja kysymykseen muodostettiin kuusi eri ikäryhmäluokkaa. Ensimmäisen luokan muodostivat alle 20 -vuotiaat, joita vastaajista ei ollut ainuttakaan. Toisen luokan muodostivat 20–29-vuotiaat, joita vastaajista oli kuusi ja kolmanteen luokkaan eli 40–49-vuotiaat itsensä ilmoitti kolmannes vastaajista. Vastaajista suurin ryhmä oli 50–59 -vuotiaita, joita oli 38 prosenttia. 60-vuotiaita tai sitä vanhempia oli 17 prosenttia vastaajista (Taulukko 4.)

Tutkimuksen kolmantena taustamuuttujana tiedusteltiin vastaajien tupakointia. Vastaajista suurin osa eli 82 prosenttia oli tupakoimattomia. Kysymyksellä haluttiin saada suuntaa antavaa tietoa siitä, kuinka suuri oli tupakoimattomien osuus vastaajien keskuudessa. (Kuvio 5.)



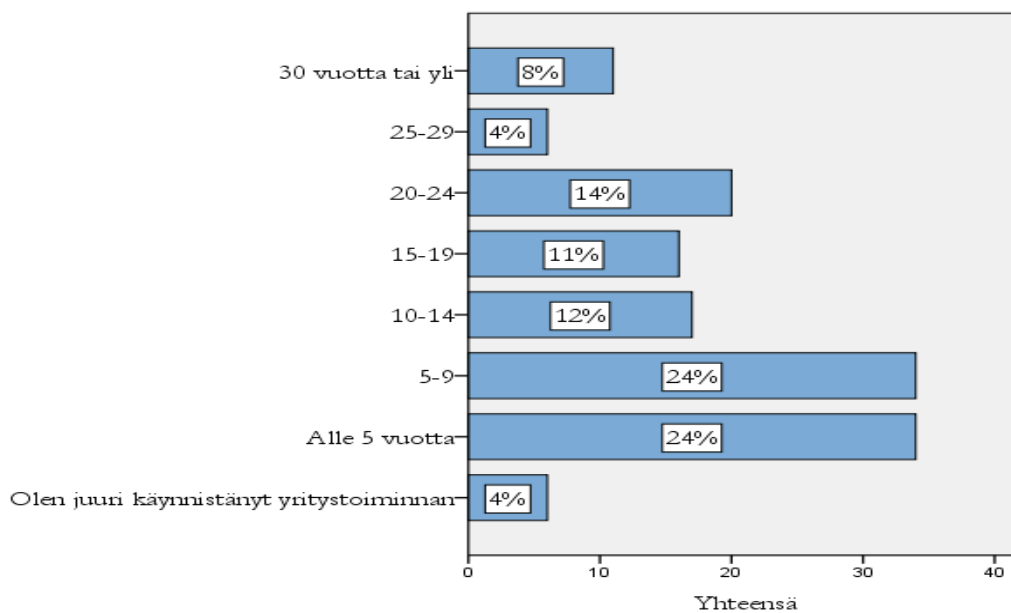
Kuvio 5. Tutkimukseen osallistuneiden tupakointi

Taulukko 5. Vastaajien koulutustason jakauma

	Lukumäärä	Prosenttia
Peruskoulu/kansakoulu	16	11,1
Lukio	11	7,6
Toisen asteen koulutus	41	28,5
Ammattikorkeakoulu	39	27,1
Yliopisto/korkeakoulututkinto	31	21,5
Muu koulutus	6	4,2
Yhteensä	144	100,0

Seuraavana taustamuuttujana tiedusteltiin vastaajien koulutustaustaa. Kyselyyn vastanneista yrittäjistä kolmanneksella oli toisen asteen koulutus ja ammattikorkeakoulu-, yliopisto- tai korkeakoulututkinto oli lähes puolella vastaajista. Peruskoulu/kansakoulupohjaisia yrittäjiä oli noin kymmenen prosenttia, lukiotaustaisia 8 prosenttia ja muu koulutus oli 4 prosentilla vastaajista. (Taulukko 5.)

Vastaajien yrittäjänoloaikaa haluttiin selvittää, jotta nähtäisiin eroavatko kauan yrittäjänä olleiden vastaukset nuorempien yrittäjien vastauksista. Vastaajista 4 prosenttia oli juuri käynnistänyt yritystoiminnan ja lähes puolet ilmoitti olleensa yrittäjänä alle kymmenen vuotta. Yli kymmenen vuoden yrittäjätausta oli 49 prosentilla vastaajista ja heistä 8 prosenttia oli toiminut yrittäjänä yli kolmekymmentä vuotta (Kuvio 6.)

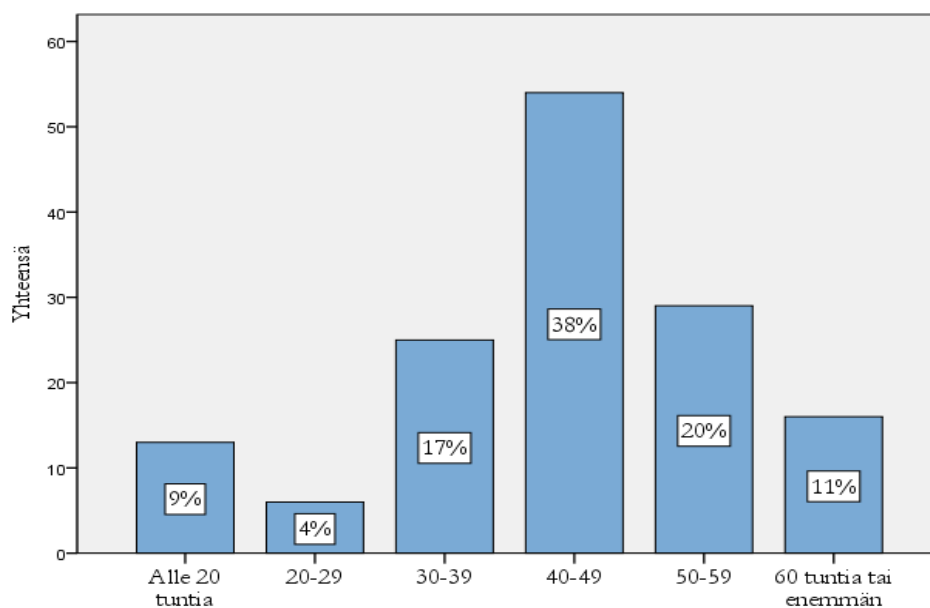


Kuvio 6. Yrittäjänä olon aika

Taulukko 6. Tapa toimia yrittäjänä

	Lukumäärä	Prosenttia
Yksin	85	59,0
Perheen jäsenten kanssa	23	16,0
Yhtiökumppanien kanssa	26	18,1
Olen osa-aika yrittäjä	7	4,9
Muulla tavalla	3	2,1
Yhteensä	144	100,0

Kyselyyn vastanneista ylivoimaisesti suurin eli lähes 60 prosenttia toimii yksinyrittäjänä. Yhdessä perheen jäsenten kanssa yritystoimintaa harjoittaa 16 prosenttia yrittäjistä ja yhdessä yhtiökumppanien kanssa vajaa viidennes vastanneista. Osa-aikaisena yrittäjänä toimii seitsemän (5 %) yrittäjistä. Yhdellä vastaajalla on yksityinen ry, yksi vastaaja kertoo toimivansa poikiensa kanssa (ei perheen) ja yksi yrittäjä jätti vastaamatta kysymykseen (Taulukko 6.) Viimeisenä taustamuuttujana selvitettiin keskimääräistä viikoittaista työaikaa. Vastaajista 11 prosenttia työskentelee viikossa keskimäärin 60 tuntia tai enemmän. Kyselyyn vastanneista yrittäjistä suurin osa (38 %) teki kuitenkin tyypillisesti 40–49 tunnin pituisia työviikkoja. Vastaajista 20 prosenttia teki 50–59 tunnin työviikkoa ja 17 prosenttia työskenteli 30–39 tuntia viikossa. Alle 30 tunnin työviikkoja tekee vähemmistöyrittäjistä. (Kuvio 7.)



Kuvio 7. Yrittäjien viikoittainen työaika

6.2 Yrittäjän työhyvinvointi

Taulukko 7. Vastaajan terveydentila

	Lukumäärä	Prosenttia
Erittäin hyvä	13	9,0
Hyvä	89	61,8
Ei hyvä eikä huono	39	27,1
Huono	3	2,1
Yhteensä	144	100,0

Vastaajien kuvaillessa omaa terveydentilaansa, kyselyyn vastanneista yrittäjistä 82 koki terveyden tilansa hyväksi ja 13 erittäin hyväksi. Vastaajista 28 prosenttia mielestään terveyden tilaa ei voi kuvailla hyväksi eikä huonoksi. Terveyden tilaansa huonoksi kuvailleita yrittäjiä oli 3, mutta erittäin huonoa terveyden tilaa ei ollut kenelläkään. (Taulukko 7.)

Taulukko 8. Kouluarvosana omalle terveydentilalle (5 paras, 1 heikoin)

Arvosana	Lukumäärä	Prosenttia
5	13	9,1
4	80	55,9
3	44	30,8
2	6	4,2
Yhteensä	143	100,00

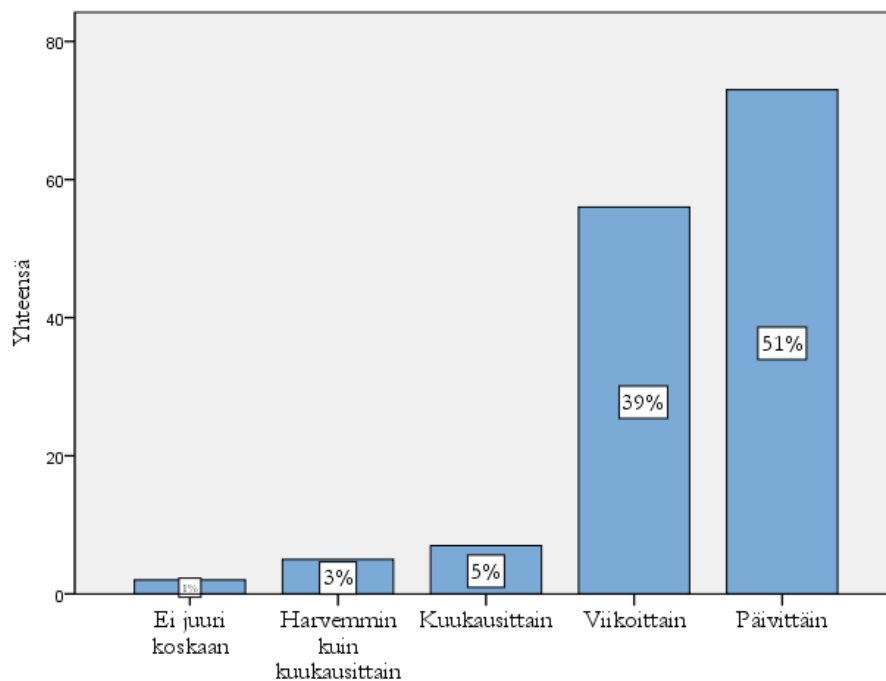
Omaa terveystään kouluarvosanalla (5 paras, 1 heikoin) arvioitaessa 56 prosenttia vastaajista arvioi terveytensä nelosen arvoiseksi. Kolmannes vastaajista arvioi terveydentilansa kolmosen arvoiseksi. Heikkoa (1) arvosanaa ei antanut yksikään vastaaja. (Taulukko 8.)

Taulukko 9. Kuinka toiveikkaana tulevaisuus koettiin

	Lukumäärä	Prosenttia
Erittäin hyvä	22	15,3
Hyvä	87	60,4
Ei hyvä eikä huono	33	22,9
Huono	2	1,4
Yhteensä	144	100,0

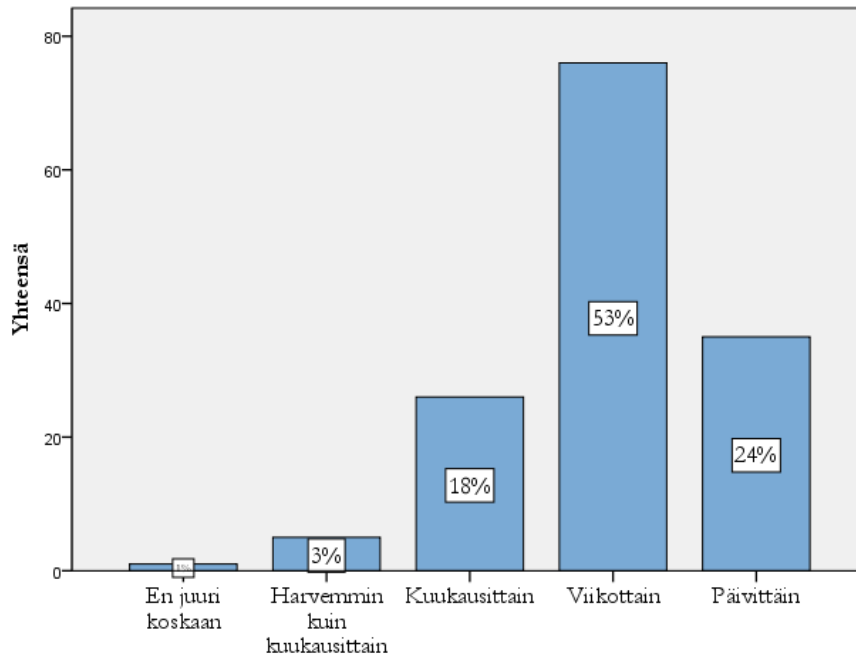
Vastaajista suurin osa näki tulevaisuuden näkymät positiivisessa valossa. Vastaajista peräti 60 prosenttia oli sitä mieltä että he kokevat tulevat vuodet hyvänä. Erittäin hyvät tulevaisuuden näkymät oli 22 vastaajalla, 33 vastaajaa ei osannut ottaa kantaa asiaan. Kahden vastaajan mielestä tulevaisuus ei näyttänyt hyvältä, mutta vaihtoehtoon erittäin huonosta tulevaisuudesta ei vastannut yksikään vastaaja. (Taulukko 9.)

Kuviosta 8 nähdään, että yli puolet vastaajista tunsu työmotivaation olevan kohdallaan päivittäin ja lähes neljäkymmentä prosenttia koki olevansa motivoitunut viikoittain. Muut vastausvaihtoehdot jakautuivat melko tasaisesti niin että vastaajia, jotka eivät koe olevansa motivoituneita juuri joskaan oli vain 1 prosenttia vastaajista.



Kuvio 8. Työmotivaationi on kohdallaan

Onnistumisen tunnetta työssä haluttiin kysyä, jotta saataisiin selville saavatko yrittäjät työssään onnistumisen tunteita ja iloa. Iloa onnistumisessa työssään viikoittain koki yli puolet vastaajista. Päivittäisiä onnistumisen hetkiä oli neljänneksellä vastaajista. Kuukausittain tai sitä harvemmin onnistumisia koki noin viidennes vastaajista. (Kuvio 9.)



Kuvio 9. Tunnen työssäni onnistumisen iloa

Taulukko 10. Mitä palveluja vastanneet käyttävät hyvinvointinsa tukemiseen

	Kyllä	Ei
Olen huolehtinut turvasta sairauden tai kuoleman varalta	76,90 % 110	23,10 % 33
Liikuntapalveluja	60,80 % 87	39,20 % 56
Kulttuuriin ja vapaa-aikaan liittyvät palvelut ja tapahtumat	66,70 % 94	33,30 % 47
Sairaskuluvakuutus	50,70 % 72	49,30 % 70
Laajennettu tapaturmavakuutus	53,90 % 76	46,10 % 65
Työterveyshuollon työhyvinvointipalvelut	29,30 % 41	70,70 % 99
Olen huolehtinut riittävästä eläketurvasta	69 % 98	31 % 44

Työhyvinvoinnin ylläpitoa koskevaan kysymykseen vastasi 143 yrittäjää. Parhaiten vastaajat olivat varautuneet sairauden tai kuoleman varalta, sairaskuluvakuutus ja laajennettu tapaturmavakuutus oli yli puolella vastaajista. Yli 60 prosenttia vastaajista harrasti liikuntaa ja melkein 70 prosenttia vastaajista käytti kulttuuriin ja vapaa-aikaan liittyviä palveluja sekä tapahtumia työhyvinvointinsa ylläpitoon ja tukemiseen. (Taulukko 10.)

Taulukko 11. Keinoja, joilla yrittäjät pystyvät vaikuttamaan omaan hyvinvointiinsa

	Samaa mieltä	Melko samaa mieltä	Ei eri eikä samaa mieltä	Melko eri mieltä	Täysin eri mieltä
Liikkumalla säännöllisesti	39,20 % 56	41,30 % 59	9,80 % 14	7,70 % 11	2,10 % 3
Ruokailutottumuksilla	38,50 % 55	39,90 % 57	12,60 % 18	7,70 % 11	1,40 % 2
Lepäämällä riittävästi	33,30 % 48	41,70 % 60	11,10 % 16	12,50 % 18	1,40 % 2
Sosiaalisilla suhteilla	27,80 % 40	43,80 % 63	18,10 % 26	8,30 % 12	2,10 % 3
Ajanhallinnalla	18,30 % 26	50,70 % 72	19,70 % 28	9,90 % 14	1,40 % 2
Seuraamalla verenpainettani	14,60 % 21	25 % 36	20,10 % 29	23,60 % 34	16,70 % 24
Kohtalaisella alkoholikäytöllä	31,50 % 45	35 % 50	17,50 % 25	9,10 % 13	7 % 10
Painonhallinnalla	28,20 % 40	33,80 % 48	23,90 % 34	9,90 % 14	4,20 % 6

Kysyttäessä niitä keinoja, joilla yrittäjät pystyvät vaikuttamaan omaan hyvinvointiinsa, suurin osa vastaajista oli samaa mieltä tai melko samaa mieltä siitä, että liikkumalla säännöllisesti, ruokailutottumuksilla ja lepäämällä riittävästi on suuri vaikutus omaan hyvinvointiin. Yrittäjät olivat melko samaa mieltä siitä, että sosiaalisilla suhteilla ja ajanhallinnan avulla pystytään vaikuttamaan hyvinvointiin. Verenpaineen seurannan kohdalla vastaajista vain 15 prosenttia oli samaa mieltä, että sillä on merkitystä. Painonhallinnan ja kohtalaisen alkoholin käytön kohdalla mielipiteet jakautuivat tasaisemmin vastaajien keskuudessa. (Taulukko 11.)

6.3 Yrittäjän elämänhallinta

Taulukko 12. Elämänhallinta työn ulkopuolella

	Täysin samaa mieltä	Melko samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Melko eri mieltä	Täysin eri mieltä
Ehdin hyvin harrastamaan liikuntaa säännöllisesti	24,30 % 35	37,50 % 54	13,90 % 20	19,4 % 28	4,90 % 7
Minulla on riittävästi aikaa läheisilleni	12,90 % 18	47,10 % 66	19,30 % 27	18,6 % 26	2,10 % 3
Ajattelen usein työasioita vapaa-aikana	38,50 % 55	42 % 60	9,10 % 13	9,80 % 14	0,70 % 1
Minulla on paljon sosiaalisia suhteita työn ulkopuolella	21 % 30	34,30 % 49	22,40 % 32	21 % 30	1,40 % 2
Pystyn järjestämään itselleni säännöllisesti lomaa	21,70 % 31	33,60 % 48	16,10 % 23	19,6 % 28	9,10 % 13

Elämänhallintaa koskevassa kysymyksessä tiedusteltiin miten yrittäjillä jää työn ulkopuolella aikaa itselleen, perheelleen, sosiaaliselle elämälle ja pysyvätkö työasiat vapaa-ajan ulkopuolella. Suurin osa vastaajista koki ajan riittävän hyvin liikunnan harrastamiseen, mutta työasioita ajatellaan myös vapaa-aikana. Melkein puolet vastaajista koki, että heillä on riittävästi aikaa läheisille, mutta sosiaaliset suhteet työn ulkopuolella jakautuivat epätasaisemmin. Suurin osa vastaajista tunsi, että pystyy järjestämään itselleen säännöllisesti lomaa. (Taulukko 12.)

Taulukko 13. Vastaajien voimavarat ja jaksaminen

	Täysin samaa mieltä	Melko samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Melko eri mieltä	Täysin eri mieltä
Tunnen itseni virkeäksi ja aktiiviseksi	11,80 % 17	56,30 % 81	21,50 % 31	9,70 % 14	0,70 % 1
Olen toiveikas tulevaisuuden	23,40 % 33	56 % 79	17 % 24	2,80 % 4	0,70 % 1
Tunnen paineita työn vuoksi	17,40 % 25	49,30 % 71	23,60 % 34	8,30 % 12	1,40 % 2
Työ on minulle tärkeää	38,20 % 55	50 % 72	7,60 % 11	3,50 % 5	0,70 % 1
Olen ylpeä työstäni	47,50 % 67	44 % 62	7,80 % 11	0,70 % 1	0 % 0
Hallitsen ajankäyttöäni	11,90 % 17	48,30 % 69	22,40 % 32	14,70 % 21	2,80 % 4

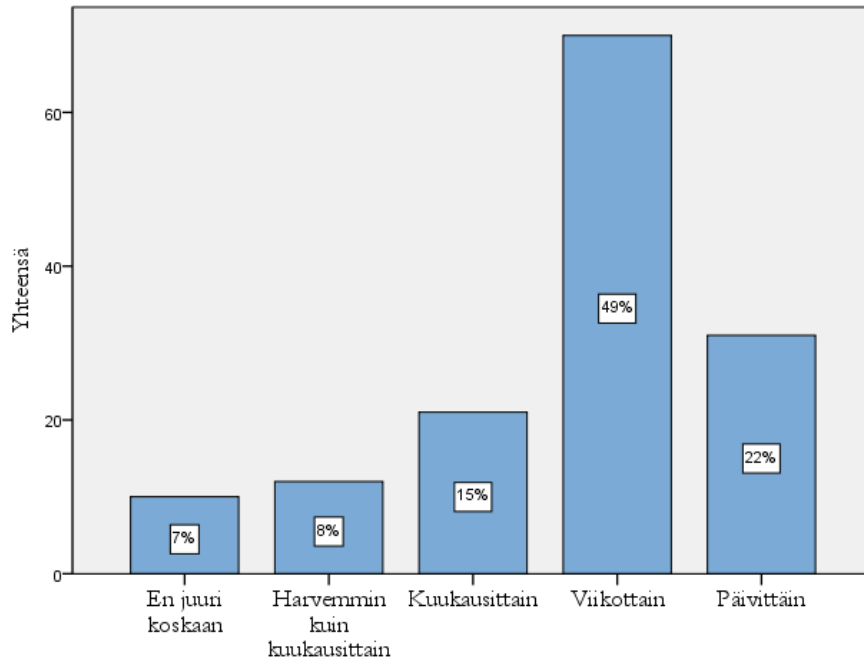
Kysyttäessä vastaajien voimavaroja sekä jaksamista melkein 60 prosenttia ilmoitti olevansa melko samaa mieltä siitä, että tuntee itsensä virkeäksi ja aktiiviseksi. Suurin osa vastaajista tuntee tulevaisuuden toiveikkaana. Melko samaa mieltä vastaajat olivat siitä, että tuntevat paineita työn vuoksi mutta hallitsevat kuitenkin ajankäyttöään. Pääsääntöisesti työ oli kyselyyn vastanneille tärkeää ja he olivat ylpeitä työstään. (Taulukko 13.)

Taulukko 14. Tärkeät asiat elämässä tärkeysjärjestyksessä

	Erittäin tärkeä	Melko tärkeä	Neutraali	Melko vähäpätöinen	Vähiten tärkeä
Terveys	79,90 % 115	16,70 % 24	2,80 % 4	0,70 % 1	0 % 0
Hyvinvointi	51,40 % 74	40,30 % 58	7,60 % 11	0,70 % 1	0 % 0
Onnellisuus	63,80 % 90	27,70 % 39	4,30 % 6	3,50 % 5	0,70 % 1
Perhe	76,90 % 110	17,50 % 25	4,20 % 6	0,70 % 1	0,70 % 1
Vapaa-aika	34 % 48	44,70 % 63	13,50 % 19	5 % 7	2,80 % 4
Varallisuus	12,80 % 18	48,20 % 68	30,50 % 43	6,40 % 9	2,10 % 3
Työ	32,90 % 47	46,20 % 66	14,70 % 21	4,90 % 7	1,40 % 2
Ystävät	47,20 % 68	37,50 % 54	12,50 % 18	2,80 % 4	0 % 0

Kyselyyn vastanneille erittäin tärkeää oli terveys (80 %), perhe (77 %) ja onnellisuus (64 %). Hyvinvointi, vapaa-aika ja ystävät koettiin erittäin tärkeiksi tai melko tärkeiksi. Varallisuuden merkitystä kysyttäessä vastaajat kokivat sen melko tärkeäksi (48 %) tai neutraaliksi (30 %). Työn merkitys oli suurimmalle osalle vastaajista melko tärkeää. (Taulukko 14.)

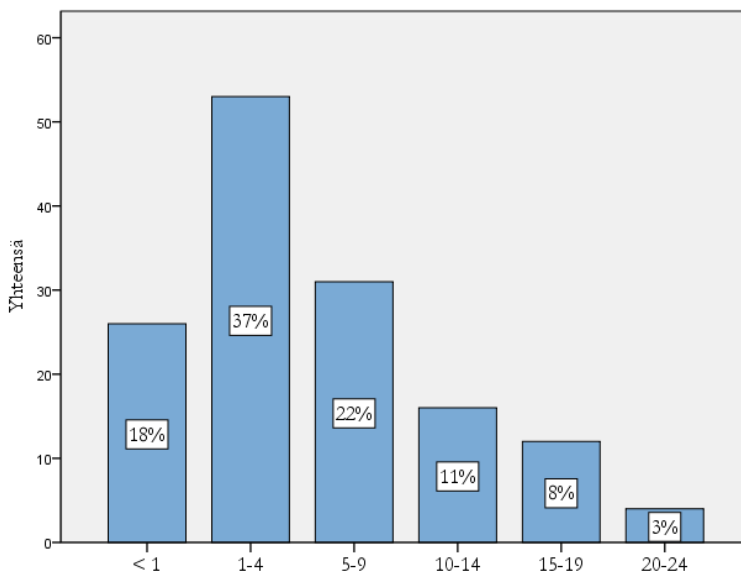
Kysymykseen tekemättömien töiden paineista 49 prosenttia vastanneista tunsi viikoittain ja 22 prosenttia päivittäin paineita töiden vuoksi. Kuukausittain 15 prosentin mielessä olivat tekemättömät työt ja 8 prosentilla harvemmin kuin kuukausittain tuntui paineita tekemättömien töiden vuoksi. (Kuvio 10.)



Kuvio 10. Tunnen tekemättömien töiden painetta

6.4 Yrittäjyys

Kyselyyn vastanneista yrittäjistä 37 prosenttia oli ollut Koillis-Helsingin yrittäjyhdistyksen jäsenenä 1–4 vuotta. Vastaaajista 22 prosenttia oli ollut 5–9 vuotta ja 18 prosenttia oli ollut alle vuoden jäsenenä. (Kuvio 11.)



Kuvio 11. Yrittäjyhdistyksen jäsenyysaika

Taulukko 15. Mitä Koillis-Helsingin yrittäjyhdistyksen palveluja vastaajat pitivät tärkeinä

	Erittäin tärkeää	Tärkeää	Neutraali	Melko vähäpätöinen	Ei lainkaan tärkeää
Koulutusta	9,90 %	38 %	38 %	12 %	2,10 %
Verkostoitumista	16,80 %	43,40 %	25,20 %	11,90 %	2,80 %
Vapaa-ajan viettoa	7,20 %	20,90 %	41 %	22,30 %	8,60 %
Neuvontapalveluita	19,10 %	51,80 %	17,70 %	7,80 %	3,50 %
Työhyvinvointipalveluita	9,90 %	32,40 %	39,40 %	12,70 %	5,60 %

Kysymykseen Koillis-Helsingin yrittäjyhdistyksen tarjoamista palveluista tärkeänä pidettiin neuvontapalveluita ja verkostoitumista. Koulutus ja työhyvinvointiin liittyvät palvelut koettiin myös tärkeiksi mutta vapaa-ajan vietto oli vastaajien mielestä vähemmän tärkeää. (Taulukko 15.)

Taulukko 16. Vastaajien mielestä heitä parhaiten palvelee

	Parhaiten	Toiseksi parhaiten	Kolmanneksi parhaiten
Koillis-Helsingin Yrittäjät	25,40 % 31	38,50 % 47	36,10 % 44
Helsingin Yrittäjät	40,20 % 47	46,20 % 54	13,70 % 16
Suomen Yrittäjät	38,10 % 45	14,40 % 17	47,50 % 56

Kyselyyn vastanneiden yrittäjien mielestä heitä palvelivat parhaiten Helsingin Yrittäjät (40 %) ja Suomen Yrittäjät (38 %). Koillis-Helsingin yrittäjät 25,5 prosenttia vastaajista koki parhaaksi. (Taulukko 16.)

6.5 Avoimet kysymykset

Kysymyksellä mielipiteestä siitä mikä on parasta yrittäjän työssä, haluttiin saada laajempaa näkemystä siitä, mitä yrittäjät arvostavat eniten omassa yrittäjyydessään. Kysymykseen vastasi

kaikkiaan 105 henkilöä. Vastauksissa korostui yrittäjän työn itsenäisyys ja vapaus, jotka oli mainittu vastauksissa suhteellisen usein. Näiden lisäksi esiin nousivat yrittäjän mahdollisuudet vaikuttaa omiin työaikoihinsa ja tekemänsä työn määrään. Yrittäjällä on mahdollisuus rytmittää ja aikatauluttaa työtään päivittäin sekä viikoittain haluamallaan tavalla, oman jaksamisensa ja tarpeidensa mukaan. Yksi vastaaja oli maininnut työn parhaaksi puoleksi sen, että yrittäjä saa olla oman itsensä herra eikä tarvitse tehdä "kellokorttihommia". Yrittäjyys oli vastaajille myös vapaaehtoinen valinta, tehtävät ja jokainen päivä olivat erilaisia. Muutama vastaaja oli maininnut uudet haasteet työkentässä työnsä parhaaksi puoleksi. Tässä avoimessa kysymyksessä saatiin vastauksia myös siihen, miten yrittäjät arvostavat onnistumisen tunnetta työssään. Useat vastaajat mainitsivat onnistumisen hetket ja -tunteet työnsä parhaiksi asioiksi. Eräs vastaaja totesi, että onnistuminen työssä tarkoittaa sitä, että voi vaikuttaa toisten hyvinvointiin ympäristön kautta. Onnistuneet tulokset ja tyytyväiset asiakkaat olivat usean vastaajan mielestä eteenpäin siivittäviä asioita. Vastauksissa mainittiin myös asiakkaan reaktiot valmiista työstä ja vaativan projektin loppuun saattaminen.

Moni vastaaja oli asettanut motivaatiotekijän ensimmäiselle sijalle työssään. Motivaation lähteiksi mainittiin muun muassa työtehtävien haastavuus ja tyytyväiset asiakkaat. Lisäksi joidenkin vastaajien mielestä työn parhaana puolena nähtiin työn mielenkiintoisuus, monipuolisuus ja sen mielekkyys. Kunnianhimoiset projektit ja itse kehitetty hyväksi todettu tuote mainittiin myös vastauksissa. Eräs vastaaja tunsikin itsensä tarpeelliseksi, kun asiakkaat antavat myönteistä palautetta lähes päivittäin. Ihmisläheisyys antoi myös voimia päivittäiseen työhön. Yksi vastaajista tiivistää ajatuksensa seuraavasti: "Oma lupa, oma tupa, loistavat motivoituneet työntekijät, ihanat asiakasperheet", toinen vastaaja taas ytimekkäästi: "Motivaatio oman työn tekemiseen".

Liikkuvan työn käsite oli vahvasti vastauksissa mukana: "Saa tehdä sitä työtä mitä osaa, siellä missä haluaa eli vaikka toisella puolella maapalloa, katsoa mihin tiedot ja taidot riittävät". Yksi vastaaja teki kolme päivää viikossa etätyötä. Luovuus nähtiin muutamassa vastauksessa työn parhaana puolena. Luovan ajattelun käyttö, uuden luominen ja ajanhermolla oleminen sekä innovatiivisuus nähtiin rikkautena. Joidenkin vastaajien mielestä uuden oppiminen, osaamisen tunne ja itsensä kehittäminen olivat parasta työssä. Mahdollisuus kehittää itseään ja toimia omien arvojen mukaisesti katsottiin myös vastauksissa tärkeiksi asioiksi.

Sosiaaliset suhteet, erilaiset ihmiset, sosiaalisten kontaktien erilaiset työ- ja elämäntilanteet, ihmisten tapaaminen ja se, että on paljon erilaisia ihmiskontakteja tuovat tärkeän lisäarvon yrittäjän arkeen. Yksi vastaaja ilmoitti olevansa osa-aika eläkkeellä ja se oli parasta tällä hetkellä. Yrittäjänä olon parhaana puolena oli mainittu yksittäisissä vastauksissa muun muassa se, että ”Mahdollisuus työskennellä omien sukulaisten kanssa, työrauha sekä osa-aikayrittäjäyys”. Muita maininnan arvoisia asioita olivat myös työympäristöön liittyvät seikat; mielekäs työympäristö, onnistunut työyhteisö, hyvä työtiimi sekä ilmapiiri.

Kysymyksessä 20 tiedusteltiin yrittäjän suurimpia haasteita päivittäisen työn pyörittämisessä. Tähän kysymykseen saatiin yhteensä 103 vastausta, joista yksi vastaaja ilmoitti, ettei halunnut kertoa haasteitaan ja yhdellä vastaajalla haasteita ei ollut.

Työn ja työyhteisön ulkopuoliset tekijät vaikuttivat työn haasteellisuuteen. Vastauksista kävi ilmi, että yhteiskunta asetti tiettyjä haasteita yrittäjän arkeen. Esimerkkeinä mainittiin verottajan aikataulut, muuttuva lainsäädäntö, taantuma, rahoitus ja perhevapaat. Ajan hallintaan liittyviä haasteita oli vastauksissa selkeäksi eniten. Ajanpuute, tiukat aikataulut, vapaa-ajan järjestäminen ja ajan järjestäminen opiskeluun katsottiin haasteelliseksi. Työn, perheen ja vapaa-ajan lomittaminen sujuvasti katsottiin myös haasteelliseksi. Työympäristö asetti myös omat haasteensa. Uuden teknologian mukana pysyminen, työkoneiden ja ohjelmien ajan tasalla pitäminen, nopeasti muuttuva maailma ja koulutuksen järjestäminen mietityttävät yrittäjiä.

Vastauksissa ilmeni, että hyvän työvoiman saanti ei ole nykypäivänä itsestään selvyys. Ammattitaitoisen työvoiman löytäminen ja työlleen omistautuvien ihmisten löytäminen mainittiin muutamassa vastauksessa. Työn määrä ei aina ole tasapainossa ja työmäärien valtava heilahtelu ja yhden hengen yrityksen ruuhkahuiput teettivät kohtuuttomasti töitä. Toisaalta haasteena oli työn vähyys ja se, että työmäärä saataisiin jakautumaan tasaisesti.

Suhteellisen moni vastaaja mainitsi talouteen liittyvät seikat haasteelliseksi. Vastauksissa todettiin, että taloudellinen tilanne, riittävän tuloksen ja palkan saaminen työstä, huonot palkkiot ja jatkuvan kilpailun sekä talouden asettamat haasteet katsottiin vaikeutettavan yritystoimintaa. Huoli työntekijöiden tilanteesta tuli myös ilmi vastauksista. Yksi vastaaja toivoi, että saisi yrityksensä pysymään kannattavana, jotta työntekijöillä olisi turvattu työpaikka ja tulevaisuus, jolloin työntekijät pysyisivät ja viihtyisivät työssään. Nyky-yhteiskunnassa tulevaisuuden ennakointi ja nopea reagointikyky tuotiin esiin muutamassa vastauksessa. Muita haas-

teita yrittäjän arjessa oli muun muassa yrityksen kehittäminen, oman iän suhteuttaminen yrityksen kannattavuuteen, kova kilpailu, rahavaikeudet ja maksavien asiakkaiden löytäminen. Positiivisia seikkoja olivat muun muassa hyvät tulot ja se, että työ palkitsee sekä henkisesti että taloudellisesti. Yksi vastaaja ilmoitti suoraan "Rahaa tulee ovista ja ikkunoista. Menee niin hyvin, että melkein hävettää." Yksi vastaaja taas näki parhaana sen, että: "Voi tehdä työtä parhaiden ystävien kanssa ja palkkiot ovat yrittäjänä suurempia käytettyyn aikaan suhteutettuna". Myös tunne siitä, että on niin omillaan kuin se on ylipäättään mahdollista, katsottiin tärkeäksi yhden yrittäjän vastauksessa.

Yhdessä vastauksessa todettiin, että yksin työskennellessä ajatusten vaihto ja uusien ideoiden kehittäminen jää vaillinaiseksi. Sosiaalinen verkoston rakentaminen ja uusien asiakassuhteiden luominen sekä vuorovaikutus työntekijöiden kanssa katsottiin myös muutamassa vastauksessa haasteelliseksi. Haasteeksi voinee luokitella myös yhden vastaajan vastauksen "Työ on niin helppoa että on haastavaa löytää haasteita". Yhdellä vastaajalla oli haaste pysyä eläkkeellä.

Koillis-Helsingin yrittäjähdistyksen toimintaa koskevassa avoimessa kysymyksessä, muutos- ja kehitysehdotuksia olivat:

- yhdistyksen toimintaan toivottiin lisää aktiivisuutta ja näkyvyyttä
- enemmän kenttätoimintaa, joka suuntautuu alueen yrittäjiin
- toivottiin neuvontapalveluita mm. veroasiat
- jäsenten aktivointia mukaan kertomaan toiveistaan
- tulevaisuuden ennakointiin informaatiota ja työkaluja
- enemmän ja ajoissa tietoa paikallisista tapahtumista
- enemmän yhteisiä vapaa-ajan toimintoja
- enemmän suuntautumista rivijäseniin
- lisää verkostoitumista ja mahdollisuuksia liiketoiminnan kasvattamiseen. Esim. "Osta omilta" -yhteistyötä ja mainontaa jäsenyrityksille. Vanhankaupungin Yrittäjillä on tähän jo toteutuskelppoinen idea
- huomioitaisiin enemmän pienten ja yksinyrittäjien ongelmia
- verkostoitumistapahtumia lisää
- markkinointiin lisää resursseja

- kutsujen ja sähköpostien lähettämiseen lisää selkeyttä. Postia tulee Suomen/Helsingin/Koillis-Helsingin yrittäjiltä
- enemmän vaihtuvuutta hallituksen kokoonpanoon.

Kysymyksessä 26 tiedusteltiin vastaajan halukkuudesta liittyä yhdistyksen toimintaan ja pyydettiin yhteystietoja. Nämä tiedot toimitettiin Koillis-Helsingin yrittäjille, eikä niitä käsitellä tässä tutkimuksessa.

6.6 Yhteenveto tutkimustuloksista

Suurin osa kyselyyn vastanneista oli yli 40-vuotiaita yrittäjiä ja ylivoimaisesti suurin osa eli lähes 60 prosenttia toimii yksinyrittäjänä, työviikkojen tuntimäärien ollessa tyypillisesti melko suuria vähintään 40–49 tunnin pituisia. Pitkistä työpäivistä huolimatta yrittäjät kokivat tulevaisuutensa pääasiassa positiivisessa valossa. Yrittäjätaustaa tutkittaessa yli puolet vastanneista oli toiminut yrittäjänä alle kymmenen vuotta mutta joukossa oli neljännes pitkän linjan yrittäjiä, jotka olivat toimineet yrittäjänä yli kaksikymmentä vuotta. Tutkimuksen mukaan yrittäjien viikkotuntimäärillä eikä yrittäjänä olon ajalla ollut merkitystä siihen, kuinka tulevaisuuden näkymät koettiin. Vastaajien iällä taas oli merkitystä tulevaisuuden näkymiin ja mitä iäkkäämpi yrittäjä oli, sitä vähemmän toiverikkaana hän näki tulevaisuutensa ($r=0,264$, $p=0,001$, liite 3).

Kyselyyn vastanneiden yrittäjien keskuudessa pidempää työviikkoa tekevillä, tekemättömien töiden paine tuntuu voimakkaampana ja aikaa läheisille jäi vähemmän ($r=0,269$, $p=0,001$, liite 3). Työviikkojen tuntimäärillä oli myös vaikutusta työn tärkeänä kokemiseen. (Liite 3.) Naisten ja miesten välisiä keskiarvoja tarkasteltaessa voidaan todeta, että naisten ja miesten antamien vastauksien välillä voidaan havaita eroja. Tilastollisesti merkittävää eroa havaittiin miesten ja naisten antamissa vastauksissa koskien työtuntimääriä viikkoa kohden. Tutkimuksen mukaan Koillis-Helsingin yrittäjissä miehet tekevät pidempiä työpäiviä. Miesten keskimääräinen viikkotuntimäärä on 45,4 tuntia ja naisten 41,3 tuntia viikossa. (Liite 5.)

Tarkasteltaessa yrittäjien työhyvinvointiin liittyviä asioita voidaan havaita hieman eroja vastauksissa miesten ja naisten välillä. Vastausten mukaan miehet tuntevat jonkin verran enemmän paineita tekemättömistä töistä. Vastaajien sukupuolella oli myös merkitystä kysyttäessä hyvinvoinnin ja onnellisuuden merkityksestä. Naisille hyvinvointi ja onnellisuus olivat miehiä

tärkeämpiä. Naiset myös liikkuvat säännöllisemmin ja lepäsivät riittävästi sekä huolehtivat ruokailutottumuksistaan miehiä enemmän. Painonhallinnassa naiset ovat hieman aktiivisempia kuin miehet ja tuntuvat hallitsevan paremmin omaa ajankäyttöään. Naisilla on myös tutkimuksen mukaan enemmän sosiaalista kanssakäymistä työn ulkopuolella. (Liite 6.) Verenpaineen mittaamisella eivät yrittäjät kokeneet olevan suurtakaan merkitystä omalle työhyvinvoinnilleen.

Yrittäjien terveydentilaa kysyttäessä ei havaittu merkittävää eroavaisuutta miesten ja naisten antamissa vastauksissa. (Liite 8.) Yrittäjien kuvaillessa omaa terveyttään suurin osa yrittäjistä (89 vastaajaa) koki terveyden tilansa hyväksi ja 13 tunsivat terveytensä erittäin hyväksi. Kontrollikyselyssä kysyttiin terveydentilan arvioimista kouluarvosanoja käyttäen ja arvosanan viisi (asteikolla 1-5) antoi terveydentilalleen 13 vastaajaa.

Tutkimustulosten perusteella näyttäisi siltä, että vapaa-ajalla yrittäjillä on aikaa ylläpitää omaa hyvinvointiaan suhteellisen hyvin. Kysyttäessä yrittäjien vapaa-ajasta yli 60 prosenttia vastanneista ehti harrastamaan liikuntaa säännöllisesti (ka 4,08). Läheisille jäävää aikaa ei ollut riittävästi, sillä vain 13 prosenttia vastanneista oli täysin samaa mieltä siinä, että vapaa-aikana oli riittävästi aikaa läheisille. (ka 3,50). Sosiaalisia suhteita työn ulkopuolella yrittäjillä oli epätasaisesti, suurella osalla vastaajista suhteita ei ollut tai yrittäjän vastaus oli neutraali kysyttäessä työn ulkopuolisia sosiaalisia suhteita (ka 3,52). Töiden ajattelu seuraa vapaa-ajalle yli 80 prosentilla vastanneista ja vastauksien keskiarvoksi saatiin 4,08. (Liite 6.)

Parhaiten vastanneet yrittäjät olivat varautuneet sairauden tai kuoleman varalta, sairaskuluvaakuutus ja laajennettu tapaturmavakuutus oli yli puolella vastaajista. Yrittäjät harrastivat aktiivisesti liikuntaa ja suurin osa vastaajista käytti kulttuuriin ja vapaa-aikaan liittyviä palveluja sekä tapahtumia työhyvinvointinsa ylläpitoon ja tukemiseen.

Kyselyn perusteella vaikuttaa siltä, että yrittäjät tuntevat itsensä virkeiksi ja aktiivisiksi (ka 3,69). Työn vuoksi tunnetaan paineita, mutta ajankäyttöä kuitenkin hallitaan. Suurin osa yrittäjistä näkee tulevaisuuden toiveikkaana (ka 3,99). Pääsääntöisesti työ koetaan tärkeänä (ka 4,22.) ja ollaan hyvin ylpeitä omasta työstä (ka 4,38). (Liite 6.)

Tutkimuksen valossa näyttäisi siltä, että sukupuolella ei ollut havaittavaa merkitystä työmotivaation tuntemiselle. (Liite 8.) Yrittäjät kokivat tämän hetkisen työmotivaationsa varsin hyväksi, sillä yli 50 prosenttia vastaajista koki työmotivaationsa olevan kohdallaan päivittäin ja lähes 40 prosenttia viikoittain (ka 4,35). Onnistumisen ilo motivoi eteenpäin ja vastaajista yli puolet koki onnistumisen iloa viikoittain ja lähes 25 prosenttia päivittäin. Stressinsietokykyä selvitetessä puolet vastaajista tunsu tekemättömien töiden paineita viikoittain ja yli 20 prosenttia päivittäin. (Liite 7.)

Kyselyn perusteella yrittäjille kolme tärkeintä asiaa olivat terveys (ka 4,76), perhe (ka 4,69) ja onnellisuus (ka 4,50). Vapaa-ajalla, työllä sekä ystävillä oli yrittäjien hyvinvoinnille kohtuullinen merkitys. Kyselyyn vastanneiden yrittäjien mielestä vähemmän tärkeää oli varallisuuden merkitys (ka 3,63). (Liite 7.)

Yrittäjien keinoina vaikuttaa omaan hyvinvointiin tärkeimpinä nähtiin säännöllinen liikunta (ka 4,08) ja ruokailutottumukset. (ka 4,06). Riittäväällä levolla on yrittäjien mielestä suhteellisen suuri merkitys hyvinvoinnille (ka 3,93). Yrittäjät olivat melko samaa mieltä siitä, että sosiaalisilla suhteilla (ka 3,87) ja ajanhallinnan avulla (ka 3,75) pystytään vaikuttamaan hyvinvointiin. Verenpaineen mittauksella yrittäjät eivät kokeneet olevan kovin suurta merkitystä omalle hyvinvoinnille (ka 2,97). (Liite 7.)

7 Pohdinta

Tutkimuksen tekijöiden mielestä tutkimus onnistui sangen hyvin, sillä tutkimukselle asetetut tavoitteet saavutettiin ja tutkimusongelmiin saatiin vastaukset. Kyselyn vastauksista saatiin arvokasta tietoa paikallisten yrittäjien arjesta sekä kehittämisehdotuksia paikalliselle yrittäjähdistykselle. Vastausprosentti olisi voinut olla hieman korkeampi ja vastaajien ikäjakauma olisi voinut olla laajempi. Tutkimuksen kysymysrakenteeseen olisimme tehneet myöhemmin hieman muutoksia ja lisänneet muutamia kysymyksiä.

Vastauksista ilmenee että suurin osa yrittäjistä tuntee itsensä virkeiksi ja aktiivisiksi. Yrittäjät tuntevat paineita työnsä vuoksi mutta ovat kuitenkin toiveikkaita tulevaisuutensa suhteen. Yrittäjille työ on tärkeää, he ovat ylpeitä työstään ja hallitsevat kohtuullisesti ajan käyttönsä. Yli 70 prosenttia vastaajista arvioi terveyden tilansa hyväksi tai erittäin hyväksi. Tutkimuksen mukaan yrittäjät liikkuvat ja lepäävät säännöllisesti sekä huolehtivat terveellisestä ravinnosta. Yrittäjät ovat huolehtineet turvasta kuoleman tai sairauden varalta sekä riittävästä eläketurvasta. Tärkeitä asioita yrittäjien hyvinvoinnissa ovat vapaa-aikaan ja kulttuuriin liittyvät palvelut.

Tupakoimattomia vastaajia oli peräti 82 prosenttia vastaajista ja tämä antaa suuntaa siihen, että tupakointi on yleisesti vähentynyt pitkällä aikavälillä. Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen pääjohtaja Pekka Puskan mukaan tupakoinnin viimeaikainen väheneminen johtuu ensisijaisesti asenneilmaston muutoksesta. Tupakointi on vähentynyt hitaasti mutta tasaisesti koko 2000-luvun ajan. Tilastokeskuksen mukaan toissa vuonna 20 prosenttia suomalaisista tupakoi päivittäin (Tilastokeskus 2011.)

Kyselyyn vastanneista Koillis-Helsingin yrittäjistä vajaa 60 prosenttia tekee pidempää päivää kuin palkansaajat keskimäärin. Suurin osa yrittäjistä teki 40–49 -tuntista työviikkoa ja 33 prosenttia teki yli 50 tuntia töitä viikossa. Sampo Pankin tekemän yrittäjätutkimuksen mukaan yrittäjä työskentelee yhden päivän enemmän työviikon aikana. Tutkimuksen mukaan vuodessa yrittäjä tekeekin 1,5 kuukautta enemmän töitä kuin tavallinen palkansaaja. (Sampo Pankki 2011.)

Tutkimuksessa tulimme siihen tulokseen, että yrittäjien keski-ikä on sangen korkea, sillä vastaajista 40 prosenttia oli 50–59 -vuotiaita ja 30 prosenttia 40–49 -vuotiaita. Alle 30-vuotiaita vastaajia oli vain 4 prosenttia. Uusia nuoria yrittäjiä tarvitaan lisää sillä yrittäjät ikääntyvät hieman nopeammin kuin palkansaajat. Sekä palkansaajien että yrittäjien keski-ikä on nousussa kun suuret ikäluokat lähestyvät eläköitymistä. Aloittavien yrittäjien keski-ikä on tällä hetkellä laskussa kun koulutustaso on nousussa. Yrittäjäksi ryhdytään useiden tutkimusten mukaan 25–40 -vuoden iässä. (Tilastokeskus 2011.)

Tekemässämme tutkimuksessa lähes puolella vastaajista oli jonkinlainen ylemmän asteen koulutus ja peruskoulupohjaisia vastaajia oli vain 11 prosenttia. Yrittäjien koulutustaso onkin Tilastokeskuksen tietojen mukaan noussut selvästi viimeisten parinkymmenen vuoden aikana. Koulutustason nousu osoittaa, että yrittäjyys perustuu entistä enemmän hyvään ammattitaitoon ja osaamiseen, joka edistää yritystemme kilpailukykyä jatkossakin. (Tilastokeskus 2011.)

Tutkimuksemme mukaan Koillis-Helsingin alueen yrittäjien työkyky ja terveys näyttäisi olevan hyvä, sillä yli 70 prosenttia vastaajista kertoi terveydentilansa olevan hyvä tai erittäin hyvä. Vertailtaessa tuloksia Fennian ja Suomen Yrittäjien teettämään tutkimukseen yrittäjät arvioivat oman työkykynsä varsin hyväksi, vaikka tutkimuksessa puolet ilmoitti kärsivänsä työuupumuksesta ajoittain. Koillis-Helsingin yrittäjien kyselyyn vastanneista yksinyrittäjiä oli noin 60 prosenttia ja työterveyshuollon hyvinvointipalveluita käytti vain 30 prosenttia vastaajista. Fennian ja Suomen Yrittäjien tutkimuksen mukaan vastanneilta yrittäjiltä lähes puolelta puuttui työterveyshuolto. Vastaajista puolet oli yksinyrittäjiä, mikä osaltaan selittää työterveyshuollon puuttumisen. (Suomen yrittäjät 2011.)

Työssämme emme ole käsitelleet kehitysehdotuksia, koska työn perusteella on tarkoituksena tehdä jatkotutkimuksia sekä hankkeita. Tämän työn pohjalta Koillis-Helsingin yrittäjähdistys tulee suunnittelemaan jäsenistölleen työhyvinvointiin liittyviä virkistyspalveluita.

7.1 Tutkimuksen luotettavuus ja pätevyys

Tutkimuksen validiteetti eli pätevyys tarkoittaa sitä että tutkimus mittaa sitä, mitä oli tarkoituskin selvittää. (Heikkilä 2008, 29). Kysymyksiä ja asteikkoja tehtäessä pyrittiin mittaamaan

työhyvinvointia ja jaksamista monipuolisesti ja kattavasti. Peittomatriisissa näkyvät pääongelmat ja käsitellyt alaongelmat, joihin haluttiin saada vastaukset.

Tutkimuksen reliabiliteetilla eli luotettavuudella tarkoitetaan tulosten tarkkuutta, eivätkä tulokset saa olla sattumanvaraisia. Tutkimuksen luotettavuuden kannalta on merkittävää, että otos on riittävän suuri, edustava, vastausprosentti korkea ja kysymykset mittaavat oikeita asioita kattaen koko tutkimusongelman. (Heikkilä 2008, 188.) Kyselytutkimuksessa kannattaa huomioida jo otanta suunniteltaessa kato eli poistuma. (Heikkilä 2008, 30). Jotta poistuma olisi ollut mahdollisimman pieni, lähetettiin kohderyhmälle kaksi muistutusta kyselyyn osallistumisesta.

Tutkimukseen saatiin Koillis-Helsingin yrittäjien yhteystiedot Suomen yrittäjien jäsenrekisteristä. Kysely lähetettiin 595 yhdistyksen jäsenelle ja vastauksia saatiin 144 kappaletta. Sähköpostiosoitteista 27 oli virheellisiä ja 6 ilmoitti olevansa lomalla tai eläkkeellä. Kyselyn lähettämisen jälkeen vastauksia saapui 51 kappaletta. Ensimmäisen muistutuksen jälkeen vastauksia saapui 52 kappaletta ja toisen muistutuksen jälkeen loput 41 kappaletta. Kyselyn vastausprosentiksi saatiin 24,2 prosenttia. Kohtuullisen korkea vastausprosentti antaa tutkimuksessa riittävän kuvan perusjoukon jaksamisesta ja työhyvinvoinnista. Tulokset voidaan yleistää koskemaan Koillis-Helsingin yrittäjä yhdistyksen jäseniä. Vertailuna Suomen yrittäjien syyskuussa 2010 yksinyrittäjille tekemässä kyselyssä vastausprosentiksi oli saatu hieman yli 20 prosenttia. (YrittäjäSanomat 8/2010).

Tutkimuksessa esiintyy jonkin verran eräkatoa (Liite 11), joka ilmenee siten, että osa vastaajista oli jättänyt vastaamatta joihinkin kysymyksiin tai kysymyksen yksittäiseen alakohtaan. Eräkatoa olisi voitu estää sillä, että lomakkeen kysymyksiin olisi asetettu pakotteet. Tämä jäi kuitenkin tutkimuksen tekijöiltä tekemättä. Tämän tutkimuksen eräkatoon on mahdollisesti vaikuttanut se, että vastaajilta jäi vahingossa huomaamatta jokin kysymys. Tutkimuksen tekijöiden mielestä eräkato on kuitenkin niin pientä, että sillä ei ole vaikutusta tutkimuksen luotettavuuteen.

7.2 Oman oppimisen arviointi

Tutkimuksen toteutus opetti tekijöilleen paljon uusia asioita. Oli opettavaista toteuttaa tämän kaltainen kyselytutkimus alusta loppuun ja samalla oppia, miten asiat käytännössä toteutetaan. Tutkimusta tehdessä opimme muun muassa Webropol-, SPSS-, ja PASW – ohjelmien käyttöä ja hyödyntämistä tutkimuksen teossa.

Opinnäytetyön kirjallisuusmateriaaliksi valitsimme aiheeseemme liittyviä klassikkoteoksia sekä suomalaiseen yrittäjyyteen liittyviä teoksia. Pääasiassa lähdeteokset ovat 2000-luvulta ja kartoitimme sopivia lähteitä vuoden 2010 julkaisuista, joista valitsimme työn sisältöön sopivia teoksia. Tutustuimme myös laajasti verkkolähteisiin sekä yrittäjyyteen liittyviin järjestöihin ja yhdistyksiin.

Mielenkiinnosta opinnäytetyön aihetta kohtaan osallistuimme muun muassa HAAGA-HELIAN Malmin toimipisteessä järjestettyyn Diabetes-yhdistyksen luennolle, jossa luennoi diabeteshoitaja Riitta Linnanmäki-Rinne. Otimme myös osaa Yrittäjän arki areenalla - arjen hallintaa -seminaariin, jossa lanseerattiin Suomen Mielenterveysseuran ja Suomen Yrittäjien Kilta -yhteistyöhanke. Messukeskuksessa 3.11.2010 pidetyssä seminaarissa korostettiin yrittäjien hyvinvoinnin edistämistä, jaksamisen kehittymistä ja verkostojen merkitystä sekä voimaa. Samalla luotiin näkymää tulevaisuuteen ja kiltatoiminnan jalkauttamiseen eri puolille Suomea. HAAGA -HELIAN Vallilan toimipisteessä suoritimme loka-joulukuun aikana 2010 Auli Pekkalan vetämän "Stressinsietokyky ja työssä jaksaminen" -kurssin. Kurssiin sisältyi myös Timo Lampikosken 9.12.2010 pitämä luento ajanhallinnasta.

Opinnäytetyöprosessi on ollut erittäin hyödyllinen ja opettavainen kokemus. Olemme todenneet yhteistyön sujuneen loistavasti kaikkien tahojen kanssa. Tämän kaltaisen projektin läpiviemiseksi työpariksi tarvitaan henkilö, jonka kanssa ajatukset sopivat yhteen. Ajan käyttö ja elämänhallinta tulisi olla omissa käsissä, mutta työpäiviin ja elämään sisältyy paljon tapahtumia joille emme voi mitään ja joihin emme voi vaikuttaa. Tarkoituksenamme oli saada työ valmiiksi kevään 2011 aikana, joka onnistui hyvin. Opinnäytetyöprosessin aikana opimme paljon sekä itsestämme että työskentelytavoistamme. Ajan jakaminen työn, opiskelun, perheen ja vapaa-ajan kesken on haastavaa sekä vaatii panostusta ajanhallintaan.

Loppuyhteenvedon voimme todeta, että yrittäjät näkevän tulevaisuutensa toiverikkaana ja valoisana. Tärkeä tekijä yrittäjyydessä onkin luottamus tulevaisuuteen ja eteenpäin katsova asenne. Yrittäjien vastauksissa korostui voimakkaasti itsenäisyys, vapaus ja työn haasteellisuus. Yrittäjyys on muuttunut sosiaalisemmaksi ja vuorovaikutus on tullut yhä ratkaisevammaksi osaksi yrittäjyyttä, joka tekee verkostoitumisen yrittäjälle entistä tärkeämmäksi.

Lähteet

- Akava. Ryhtyäkö yrittäjäksi - akavalaisen yrittäjän peruspaketti. Luettavissa: http://www.akava.fi/tyoelama/tyon_tekemisen_muodot/yrittajana_tai_ammattinharjoittajan_a_toimiminen/akavalaisen_yrittajan_peruspaketti. Luettu: 28.10.2010.
- Duodecim, Terveyskirjasto. Työuupumus. 1.11.2010. Luettavissa: http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00681. Luettu: 1.12.2010.
- Elinkeinoelämän keskusliitto EK. PK-yrityksen määritelmä. Luettavissa: http://www.ek.fi/www/fi/yrittajyys_ja_pk/pk_yritykset/index.php. Luettu: 16.12.2010.
- Elo-Pärssinen, K. & Talvitie, E. 2010. Perheyritys on enemmän. WS Bookwell Oy. Juva.
- Finnvera. 2010. Sanasto. Luettavissa: <http://www.finnvera.fi/fin/Sanasto#start>. Luettu: 25.8.2010.
- Hakanen, J. 2005. Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työterveyslaitos. Helsinki.
- Heinonen, J. (toim.) 2003. QuoVadis, suomalainen perheyritys. Kirjapaino Grafia Oy.
- Heikkilä, T. 2008. Tilastollinen tutkimus. Edita Prima Oy. Helsinki.
- Heinonen, J. & Vento-Vierikko, I. 2002. Sisäinen yrittäjyys. Gummeruksen Kirjapaino Oy. Jyväskylä.
- Helin, M. Yrittäjän on huolehdittava omasta hyvinvoinnistaan. Firma- lehden artikkeli 3/2010, 26.

Helsingin kauppakorkeakoulu. Vinkkejä stressinhallintaan.

Luettavissa: <http://www.hse.fi/FI/education/studies/wellbeing/skills/stress/>.

Luettu: 22.11.2010.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2004. Tutki ja kirjoita. 10. painos. Tammi. Helsinki.

Jokela, P. & Anneberg, M. 1995. Yrittäjyys ammatti ja tulevaisuus. Polarlehdet. Rovaniemi.

Kaivola, T. & Launila H. 2007. Hyvä työpaikka. Gummerus Kirjapaino Oy. Jyväskylä.

Kansikas, J. 2007. Kasva yrittäjyyteen. Talentum. Jyväskylä.

Kaumo, R. & Lindström, K. 1992. Työ ja henkinen hyvinvointi. Työterveyslaitos.

Kauppa- ja teollisuusministeriön julkaisuja.16/2005. Perheyrittäjyys. Perheyrytykset jatkuvuuden, uusiutumisen ja kasvuhakuisuuden moottorina. KTM Julkaisuja. Elinkeino-osasto.

Kela. Yrittäjän työterveyshuolto. Luettavissa:

<http://www.kela.fi/in/internet/suomi.nsf/NET/110701090739K%C3%85>. Luettu:

21.1.2011.

Keltikangas -Järvinen, L. 2008. Temperamentti, stressi ja elämänhallinta. WS Bookwell Oy. Juva.

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

Koillis-Helsingin Yrittäjät. Luettavissa: [http://www.yrittajat.fi/fi-](http://www.yrittajat.fi/fi-FI/helsinginyrittajat/koilishelsinki/)

[FI/helsinginyrittajat/koilishelsinki/](http://www.yrittajat.fi/fi-FI/helsinginyrittajat/koilishelsinki/). Luettu: 21.4.2010.

Koiranen, M. 2000a. Yrittäjyyskasvatus. Ajatuksia yrittäjyyteen oppimisesta. Akateemisen yrittäjäkoulun extranet. Luettavissa:

http://www.yrittajakoulu.fi/yrittajyyden_oppia/default.asp?clsID=31. Luettu: 2.1.2011.

Koironen, M. 2000b. Ole yrittäjä. Sisäinen ja ulkoinen yrittäjyys. Akateemisen yrittäjäkoulun extranet. Luettavissa: http://www.yrittajakoulu.fi/yrittajyyden_oppia/default.asp?clsID=31.
Luettu: 2.1.2011.

Koironen, M. & Peltonen, M. 1995. Yrittäjyyskasvatus. Ajatuksia yrittäjyyteen oppimisesta. Konetuumat Oy. Tammer-Paino.

Kurttila, M., Laane, T., Saukkola, K. & Tranberg, T. 2010. Arvostus- valmentava kirja esimiehille. Kariston Kirjapaino Oy. Hämeenlinna.

Lampikoski, T. 2009. Hidasta! Ajankäytön valinnat arjessa ja työssä. WS Bookwell Oy. Juva.

Lampikoski, T. 9.12.2010. Uraohjaaja. HAAGA-HELIA & 4L Training & Consulting Oy. Fokusoi. Hidasta. Edes vähän. Luento HAAGA-HELIA, Vallila. Helsinki.

Lehtinen, M-L. 2010. Sosiaalista pääomaa verkostoista. Teoksessa Okkonen, E. (toim.). Yrittäjän arki areenalla -hyvinvointia toiminnalla. Star-Offset Oy. Helsinki.

Leskinen, T. & Hult, H-M. 2010. Kokonaisvaltainen hyvinvointi. Kristallisoi toimintasi. Saatavuta tavoitteesi. LivoniaPrint. Latvia.

Linnanmäki-Rinne, R. 1.11.2010. Diabeteshoitaja. Pääkaupunkiseudun Diabetesyhdistys ry. Diabetes sairautena ja sen hoito. Luento HAAGA-HELIA, Malmi. Helsinki.

Metsäpelto R-L & Feldt T. (toim.). 2009. Meitä on moneksi. Persoonallisuuden psykologiset perusteet. WS Bookwell Oy. Juva.

Okkonen, E. 2010. Yrittäjien hyvinvointikilta -hanke. Teoksessa Okkonen E. (toim.). Yrittäjän arki areenalla – hyvinvointia kiltatoiminnalla. Suomen Mielenterveysseura. Star-Offset Oy. Helsinki.

- Paasivaara, L. 2009. Työnsä kokoinen ihminen. Kariston Kirjapaino Oy. Hämeenlinna.
- Perheyritysten Liitto. Luettavissa: <http://www.perheyritystenliitto.fi>. Luettu: 21.10.2010.
- Pihkala, E. 2001. Suomalaiset maailmantaloudessa keskiajalta EU Suomeen. Karisto Oy. Hämeenlinna.
- Porin yliopistokeskus 2006. Akateeminen yrittäjyys. Luettavissa: <http://www.porinyliopistokeskus.fi/sivu.aspx?id=443&taso=2>. Luettu: 24.10.2010.
- Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat. Edita Prima Oy. Helsinki.
- Ristimäki, K. 2004. Yrittäjyyskasvatus. Yrityssanoma. Järvenpää.
- Räisänen, K. & Lestinen J. 2006. Kyllin hyvä. Työterveyslaitos. Helsinki.
- Sampo Pankki. Yrittäjäkysely 2011. Luettavissa: http://www.sampopankki.fi/fi-fi/TietoaSampoPankista/media/Tiedotteet/Pages/20100119_Yrittaja_tutkimus.aspx. Luettu: 18.3.2011.
- Suomen Yrittäjät. Yksinyrittäjäkysely 2010. Luettavissa: <http://www.yrittajat.fi/fi-FI/suomenyrittajat/tutkimustoiminta/yksinyrittajakysely-2010/>. Luettu: 6.11.2010.
- Suomen Yrittäjät. Yrittäjän Evita-ympyrä: Kuusi työhyvinvointiin vaikuttavaa aluetta. Luettavissa: http://www.yrittajat.fi/fi-FI/yrittajaihmisena/hyvinvointi/tyohyvinvoinnin_kuusi_tekijaa/. Luettu: 4.1.2011.
- Suutarinen, M. & Vesterinen, P-L. 2010. Työhyvinvoinnin johtaminen. Otavan kirjapaino Oy. Keuruu.
- Sydänmaanlakka, P. 2006. Älykäs itsensä johtaminen. Gummerus Kirjapaino Oy. Jyväskylä.

Tampereen seudun osuustoimintakeskus. Osuuskunta yritysmuotona. Luettavissa:
http://www.osuustoimintakeskus.net/?page_id=16. Luettu: 22.1.2011.

Tampereen yliopisto. Työhyvinvoinnin käsite. Luettavissa:
<http://www.uta.fi/laitokset/kkk/synergos/projektit/tyhy/kasite1.php>. Luettu: 1.8.2010.

Tekniikan Akateemisten Liitto TEK. 2010. Palvelut. Mitä on työhyvinvointi? Luettavissa:
<http://www.tek.fi/index.php?id=3780>. Luettu: 25.8.2010.

Tilastokeskus 2003. Kasvu vaatii yrittäjiä ja innovaatioita. Luettavissa:
http://www.stat.fi/tup/tietoaika/ta_11_03_heikkisalmi.html. Luettu: 16.9.2010.

Tilastokeskus. PK-yritys. Luettavissa: http://www.tilastokeskus.fi/meta/kas/pk_yritys.html.
Luettu: 28.12.2010.

Tilastokeskus 2010. Tupakkatilasto. Luettavissa: <http://www.stat.fi/til/tup/index.html>.
Luettu: 12.1.2011.

Toivola, O. 2010. Johtajan ilo ja tuska. Talemum. Helsinki.

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 29/2008. Yrittäjyys valintana työuran eri vaiheissa. Tarkastelussa nuoret ja ikääntyneet.

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 54/2009. Yrittäjyyskatsaus 2009.

Työterveyslaitos. 2010. Luovuus, taide ja kulttuuri avaavat uusia mahdollisuuksia työhyvinvointiin. Luettavissa: http://www.ttl.fi/fi/tiedotteet/Sivut/tiedote60_2010.aspx. Luettu: 3.1.2011.

Työterveyslaitos. 2010. Mitä työkyky on? Luettavissa:
http://www.ttl.fi/fi/terveys_ja_tyokyky/tykytoiminta/mita_on_tyokyky/sivut/default.aspx.
Luettu: 17.12.2010.

Työterveyslaitos. 2010. Työhyvinvointi. Luettavissa:
<http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/Sivut/default.aspx>. Luettu: 22.8.2010.

Suomala T. (toim.) & Pakkala, L. 2004. Elän täydesti! Työterveyslaitos.

Suomen Yrittäjät. Luettavissa: <http://www.yrittajat.fi/fi-FI/suomenyrittajat/>. Luettu: 27.10.2010.

Suomen Yrittäjät. Työkyky ja -hyvinvointikysely 2010. Luettavissa:
<http://www.yrittajat.fi/fi-FI/suomenyrittajat/tutkimustoiminta/tyokyky-ja-hyvinvointikysely/>. Luettu: 1.2.2011.

Suomen Yrittäjät. Yrittäjän tukiverkko. Luettavissa: <http://yrittajantukiverkko.fi/>. Luettu: 15.12.2010.

Työministeriö. 2005. Luova työote – tuottava työ. Työelämälähtöiseen luovuuteen perustuva tuottavuusstrategia. Luettavissa:
http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/07_julkaisu/thj345.pdf. Luettu: 11.2.2011.

YrittäjäSanomat. 8/2010, 26. Yksinyrittäjyys on valinta.

Varma 2006. Hyvä ikä-opas. Luettavissa:
<https://www.varma.fi/fi/yritykset/yrityksentoiminta/tyohyvinvointi/julkaisut/pages/default.aspx>. Luettu: 2.1.2011.

Vesalainen, J. 2001. Yrittäjyyden ulottuvuudet. Luettavissa:
http://www.yrittajakoulu.fi/yrityjyyden_oppia/dokumentit/document.asp?UID=11850&docID=139. Luettu: 10.1.2011.

Yritys-Suomi. 2010. Riskinottohalukkuus. Luettavissa:

<http://www.yrityssuomi.fi/default.aspx?nodeid=15110>. Luettu: 28.10.2010.

Liitteet

Liite 1. Saatekirje

Arvoisa Koillis-Helsingin Yrittäjät ry:n jäsen

Tämän kyselyn (linkki kyselyyn viestin lopussa) avulla Koillis-Helsingin Yrittäjät ry kartoittaa oman alueensa yrittäjien nykyistä työelämän laatua. Tietojen avulla voimme selvittää ja kehittää erilaisia keinoja, miten yhdistys voi edistää omalla toiminnallaan jäsentensä hyvinvointia. Tutkimuksen tavoitteena on saada selville millainen on yrittäjien työhyvinvointi ja miten he kokevat oman jaksamisensa.

Tutkimuksen tekijöinä ova HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulun liiketalouden opiskelijat Ilona Mannelin ja Minna Ojala. Mielenpitemme on meille tärkeä!

Vastaaajien kesken arvomme Smart-auton viikon ajaksi käyttöön.

Toivomme, että käytätte ajastastanne muutaman minuutin kyselyyn vastaamiseen. Antamanne vastaukset käsitellään nimettöminä ja tutkimustulokset julkaistaan kokonaistuloksina, jolloin kenenkään yksittäisen vastaajan tiedot eivät selviä tuloksista.

Toivomme, että vastaatte kysymyksiin viimeistään sunnuntaina 23.5.2010.

Etukäteen kiittäen,

Koillis-Helsingin yrittäjät Ry
Turunen Topi
topi.turunen@opittu.fi

Ps. Muistattehan tapahtumat
Yritystä Stadiin 6.5 ja Virtaa Koilliseen 9.6 !
www.kohy.fi

Lisätietoja tutkimuksesta antaa:
Ilona.mannelin@saunalahti.fi

Työnohjaana toimii:
HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu
Lehtori Juha Sillanpää

Linkki kyselyyn:

Yrittäjien työhyvinvointitutkimus



1) Sukupuoli

- Nainen Mies

2) Ikä

- alle 20 vuotta
 29-29
 30-39
 40-49
 50-59
 60 vuotta tai yli

3) Tupakoitko

- kyllä ei

4) Ylin koulutus

- peruskoulu/kansakoulu
 lukio
 toisen asteen koulutus
 ammattikorkeakoulu
 yliopisto/korkeakoulututkinto
 muu koulutus

5) Yrittäjänä olon aika

- olen juuri käynnistänyt yritystoiminnan
 alle 5 vuotta
 5-9
 10-14
 15-19
 20-24
 25-29
 30 vuotta tai yli

6) Toimin yrittäjänä

- yksin
 perheen jäsenten kanssa
 yhtiökumppanien kanssa
 olen osa-aika yrittäjä

7) Arvioi tyypillisen työviikkosi viikkotunnit

- alle 20 vuotta
 21-30
 31-40
 41-50
 51 vuotta tai yli

8) Miten kuvailisin terveydentilaani

- erittäin hyvä
 hyvä
 ei hyvä eikä huono
 huono
 erittäin huono

9) Minkä kouluarvosanan antaisit omalle terveydentilallesi (5 paras, 1 heikoin).

- 5 4 3 2 1

10) Kuinka toiverikkaana koet tulevaisuutesi

- erittäin hyvä
 hyvä
 ei hyvä eikä huono
 huono
 erittäin huono

11) Vapaa-aika

	täysin samaa mieltä	melko samaa mieltä	ei samaa eikä eri mieltä	melko eri mieltä	täysin eri mieltä
harrastan liikuntaa säännöllisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
minulla on aikaa läheisilleni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ajattelen työasioita vapaa-aikana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
minulla on sosiaalisia suhteita työn ulkopuolella	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
vietän säännöllisesti lomaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12) Mitä palveluja käytät oman hyvinvointisi tukemiseen

	kyllä	ei
olen huolehtinut turvasta sairauden tai kuoleman varalta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
liikuntapalveluja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
kulttuuriin ja vapaa-aikaan liittyvät palvelut ja tapahtumat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
sairaskuluvakuutus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
laajennettu tapaturmavakuutus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
työterveyshuollon työhyvinvointipalvelut	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
olen huolehtinut riittävästä eläketurvasta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13) Omat voimavarat ja jaksaminen

	täysin samaa mieltä	melko samaa mieltä	ei samaa eikä eri mieltä	melko eri mieltä	täysin eri mieltä
tunnen itseni virkeäksi ja aktiiviseksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
olen toiveikas tulevaisuuden suhteen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
tunnen paineita työn vuoksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
työ on minulle tärkeää	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
olen ylpeä työstäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
hallitsen ajankäyttöäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14) Työmotivaationi on kohdallaan

- ei juuri koskaan
 harvemmin kuin kuukausittain
 kuukausittain
 viikottain
 päivittäin

15) Tunnen tekemättömien töiden painetta

- ei juuri koskaan
 harvemmin kuin kuukausittain
 kuukausittain
 viikottain
 päivittäin

16) Tunnen työssäni onnistumisen iloa

- ei juuri koskaan
 harvemmin kuin kuukausittain
 kuukausittain
 viikottain
 päivittäin

17) Mitkä asiat ovat sinulle tärkeitä elämässäsi

	erittäin tärkeä	melko tärkeä	neutraali	melko vähäpätöinen	ei lainkaan tärkeä
terveys	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
hyvinvointi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
onnellisuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
perhe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
vapaa-aika	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
varallisuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
työ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ystävät	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

18) Vaikutan omaan hyvinvointiini

	samaa mieltä	melko samaa mieltä	ei eri eikä samaa mieltä	melko eri mieltä	täysin eri mieltä
liikkumalla säännöllisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ruokailutottumuksilla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
lepäämällä riittävästi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
sosiaalisilla suhteilla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ajanhallinnalla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
seuraamalla verenpainettani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
kohtalaisella alkoholinkäytöllä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
painonhallinnalla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

19) Parasta työssäni?

20) Suurimmat haasteet työssäni?

21) Kuinka monta vuotta olen ollut yrittäjäjärjestön jäsenenä?

- olen juuri liittynyt
- alle 5 vuotta
- 5-9
- 10-14
- 15-19
- 20-24
- 25-29
- 30 vuotta tai yli

22) Toivoisin Koillis-Helsingin yrittäjähdistykseltä

	erittäin tärkeää	tärkeää	neutraali	melko vähäpätöinen	ei lainkaan tärkeää
koulutusta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
verkostoitumista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
vapaa-ajan viettoa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
neuvontapalveluita	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
työhyvinvointipalveluita	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

23) Mielestäni minua palvelee parhaiten

	parhaiten	toiseksi parhaiten	kolmanneksi parhaiten
Koillis-Helsingin yrittäjät	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Helsingin Yrittäjät	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Suomen yrittäjät	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

24) Miten Koillis-Helsingin Yrittäjät pystyvät auttamaan sinua?

25) Mihin yhdistyksen toimintoihin haluaisit muutoksia?

26) Haluan osallistua yhdistyksen toimintaan, ottakaa minuun yhteyttä. Yhteystietoni:

Lähetä



Liite 3. Spearmanin korrelaatiomatriisit

Correlations

Spearman's rho	2. Ikä	Terveys on		Hyvinvointi		Omnellisuus		Perhe on		Vapaa-aika on		Varallisuus on		Työ on		Ystävät ovat	
		minulle	tärkeää	on minulle	tärkeää	on minulle	tärkeää	minulle	tärkeää	minulle	tärkeää	minulle	tärkeää	minulle	tärkeää	minulle	tärkeää
		,128		-,023		-,201*		-,066		-,086		-,192*		,057		-,159	
		,126		,782		,017		,437		,308		,023		,500		,056	
		144		144		141		143		141		141		143		144	
		,060		,009		-,097		-,019		-,117		-,031		,061		-,153	
		,478		,912		,252		,823		,168		,719		,468		,066	
		144		144		141		143		141		141		143		144	
		-,065		-,157		-,119		-,013		-,128		,221**		,312**		,087	
		,440		,060		,161		,876		,130		,009		,000		,300	
		143		143		141		142		140		140		142		143	

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

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

Liite 3. Spearmanin korrelaatiomatriisit

	kuvaliisin	terveydentilälle-	toiverikkaana	14.	15. Tuntien	työssäni			
Correlations									
Spearman's rho	2. Ikä	Terveys on minulle tärkeää	Hyvinvointi on minulle tärkeää	Omnellisuus on minulle tärkeää	Perhe on minulle tärkeä	Vapaa-aika on minulle tärkeää	Varallisuus on minulle tärkeää	Työ on minulle tärkeää	Ystävät ovat minulle tärkeää
		,128	-,023	-,201*	-,066	-,086	-,192*	,057	-,159
		Correlation Coefficient							
		Sig. (2-tailed)							
		,126	,782	,017	,437	,308	,023	,500	,056
		N	144	141	143	141	141	143	144
5. Yrittäjänä olon aika		,060	,009	-,097	-,019	-,117	-,031	,061	-,153
		Correlation Coefficient							
		Sig. (2-tailed)							
		,478	,912	,252	,823	,168	,719	,468	,066
		N	144	141	143	141	141	143	144
7. Arvioi tyypillisen työviikkosi viikkotunnit		-,065	-,157	-,119	-,013	-,128	,221**	,312**	,087
		Correlation Coefficient							
		Sig. (2-tailed)							
		,440	,060	,161	,876	,130	,009	,000	,300
		N	143	143	142	140	140	142	143

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

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

Liite 3. Spearmanin korrelaatiomatriisit

Correlations

Spearman's rho	2. Ikä	Terveys on		Hyvinvointi		Omnellisuus		Pehme on		Vapaa-aika on		Varallisuus on		Työ on		Ystävät ovat	
		minulle	tärkeää	on minulle	tärkeää	on minulle	tärkeää	minulle	tärkeää	minulle	tärkeää	minulle	tärkeää	minulle	tärkeää	minulle	tärkeää
		,128	-,023	-,201*	-,066	-,086	-,192*	,057	-,159								
		,126	,782	,017	,437	,308	,023	,500	,056								
		144	144	141	143	141	141	143	144								
		Correlation	-,023	-,201*	-,066	-,086	-,192*	,057	-,159								
		Coefficient															
		Sig. (2-tailed)															
		N	144	144	141	143	141	143	144								
	5. Yrittäjänä olon aika	,060	,009	-,097	-,019	-,117	-,031	,061	-,153								
		,478	,912	,252	,823	,168	,719	,468	,066								
		144	144	141	143	141	141	143	144								
		Correlation	-,019	-,097	-,019	-,117	-,031	,061	-,153								
		Coefficient															
		Sig. (2-tailed)															
		N	144	144	141	143	141	143	144								
	7. Arvioi tyypillisen työviikkosi viikkotunnit	-,065	-,157	-,119	-,013	-,128	,221**	,312**	,087								
		,440	,060	,161	,876	,130	,009	,000	,300								
		143	143	141	142	140	140	142	143								
		Correlation	-,119	-,119	-,013	-,128	,221**	,312**	,087								
		Coefficient															
		Sig. (2-tailed)															
		N	143	143	142	140	140	142	143								

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

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

Liite 3. Spearmanin korrelaatiomatriisit

Correlations

Spearman's rho	2. Ikä	Terveys on		Hyvinvointi		Omnellisuus		Perhe on		Vapaa-aika on		Varallisuus on		Työ on		Ystävät ovat	
		minulle	tärkeää	on minulle	tärkeää	on minulle	tärkeää	minulle	tärkeää	minulle	tärkeää	minulle	tärkeää	minulle	tärkeää	minulle	tärkeää
		,128		-,023		-,201*		-,066		-,086		-,192*		,057		-,159	
		,126		,782		,017		,437		,308		,023		,500		,056	
		144		144		141		143		141		141		143		144	
		,060		,009		-,097		-,019		-,117		-,031		,061		-,153	
		,478		,912		,252		,823		,168		,719		,468		,066	
		144		144		141		143		141		141		143		144	
		-,065		-,157		-,119		-,013		-,128		,221**		,312**		,087	
		,440		,060		,161		,876		,130		,009		,000		,300	
		143		143		141		142		140		140		142		143	

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

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

Liite 4. Mann-Whitney U -testit

Hypothesis Test Summary

	Null Hypothesis	Test	Sig.	Decision
1	The distribution of 5. Yrittäjänä oloa aika is the same across categories of 1. Sukupuoli.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.897	Retain the null hypothesis.
2	The distribution of 7. Anvooi tyypillisen työviikkosi viikkotunnit is the same across categories of 1. Sukupuoli.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.048	Reject the null hypothesis.
3	The distribution of 8. Miten kuvailisin terveydentilaani? is the same across categories of 1. Sukupuoli.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.868	Retain the null hypothesis.
4	The distribution of 9. Minkä kouluarvosanan antaisit omalle terveydentilallesi (5 paras, 1 heikoin)? is the same across categories of 1. Sukupuoli.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.514	Retain the null hypothesis.
5	The distribution of 10. Kuinka toiverikkaana koet tulevaisuutesi? is the same across categories of 1. Sukupuoli.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.385	Retain the null hypothesis.
6	The distribution of Ehdin hyvin harrastamaan liikuntaa säännöllisesti is the same across categories of 1. Sukupuoli.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.323	Retain the null hypothesis.
7	The distribution of Minulla on riittävästi aikaa läheisilleni is the same across categories of 1. Sukupuoli.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.769	Retain the null hypothesis.
8	The distribution of Ajattelen usein työasioita vapaa-aikana is the same across categories of 1. Sukupuoli.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.954	Retain the null hypothesis.

Asymptotic significances are displayed. The significance level is .05.

Liite 4. Mann-Whitney U -testit

Hypothesis Test Summary

	Null Hypothesis	Test	Sig.	Decision
17	The distribution of Työmotivaation kohdallaan is the same across categories of 1. Sukupuoli.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.592	Retain the null hypothesis.
18	The distribution of Tunnen tekemättömien töiden painetta is the same across categories of 1. Sukupuoli.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.023	Reject the null hypothesis.
19	The distribution of Tunnen työssä onnistumisen iloa is the same across categories of 1. Sukupuoli.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.458	Retain the null hypothesis.
20	The distribution of Terveys on minulle tärkeää is the same across categories of 1. Sukupuoli.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.965	Retain the null hypothesis.
21	The distribution of Hyvinvointi on minulle tärkeää is the same across categories of 1. Sukupuoli.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.007	Reject the null hypothesis.
22	The distribution of Onnellisuus on minulle tärkeää is the same across categories of 1. Sukupuoli.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.004	Reject the null hypothesis.
23	The distribution of Perhe on minulle tärkeää is the same across categories of 1. Sukupuoli.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.235	Retain the null hypothesis.
24	The distribution of Vapaa-aika on minulle tärkeää is the same across categories of 1. Sukupuoli.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.311	Retain the null hypothesis.

Asymptotic significances are displayed. The significance level is .05.

Liite 4. Mann-Whitney U -testit

Hypothesis Test Summary

	Null Hypothesis	Test	Sig.	Decision
25	The distribution of Varallisuus on minulle tärkeää is the same across categories of 1. Sukupuoli.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.160	Retain the null hypothesis.
26	The distribution of Työ on minulle tärkeää is the same across categories of 1. Sukupuoli.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.324	Retain the null hypothesis.
27	The distribution of Ystävät ovat minulle tärkeitä is the same across categories of 1. Sukupuoli.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.237	Retain the null hypothesis.
28	The distribution of Liikummalla säännöllisesti is the same across categories of 1. Sukupuoli.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.045	Reject the null hypothesis.
29	The distribution of Ruokailutottumuksilla is the same across categories of 1. Sukupuoli.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.004	Reject the null hypothesis.
30	The distribution of Lepäämällä riittävästi is the same across categories of 1. Sukupuoli.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.002	Reject the null hypothesis.
31	The distribution of Sosiaalisilla suhteilla is the same across categories of 1. Sukupuoli.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.040	Reject the null hypothesis.
32	The distribution of Ajanhallinnalla on the same across categories of 1. Sukupuoli.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.048	Reject the null hypothesis.

Asymptotic significances are displayed. The significance level is .05.

Liite 5. Keskiarvot ja mediaanit

1. Sukupuoli	Tunnen tekemättömien töiden painetta	Painonhallinnan avulla	Kohtalaisella alkoholien käytöllä	Ajanhallinnalla	Sosiaalisilla suhteilla	Lepäämällä riittävästi	Ruokailutottumuksilla	Liikkumalla säännöllisesti	Onnellisuus on minulle	Hyvinvointi on minulle
Nainen	Mean	3,38	4,08	4,00	4,15	4,33	4,41	4,30	4,77	4,68
	Median	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
	N	40	39	40	40	40	39	40	39	40
	Std. Deviation	1,102	1,036	,784	,802	,917	,850	,939	,627	,526
	Minimum	en juuri koskaan päivittäin	melko eri mieltä	melko eri	melko eri	melko eri	melko eri	täysin eri	melko	neutraali
	Maximum	samaa mieltä	samaa mieltä	samaa mieltä	samaa mieltä	samaa mieltä	samaa mieltä	samaa mieltä	erittäin tärkeä	erittäin tärkeä
Mies	Mean	3,79	3,58	3,66	3,76	3,80	3,95	3,99	4,46	4,35
	Median	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00
	N	99	98	97	99	99	99	98	98	99
	Std. Deviation	1,109	1,083	,923	1,001	1,000	,952	,969	,748	,675
	Minimum	en juuri koskaan päivittäin	täysin eri mieltä	täysin eri	täysin eri	täysin eri	täysin eri	täysin eri	melko	melko
	Maximum	samaa mieltä	samaa mieltä	samaa mieltä	samaa mieltä	samaa mieltä	samaa mieltä	samaa mieltä	erittäin tärkeä	erittäin tärkeä
Total	Mean	3,67	3,72	3,76	3,87	3,95	4,08	4,08	4,55	4,45
	Median	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00
	N	139	137	137	139	139	138	138	137	139
	Std. Deviation	1,119	1,090	,895	,962	1,002	,944	,967	,727	,650
	Minimum	en juuri koskaan päivittäin	täysin eri mieltä	täysin eri	täysin eri	täysin eri	täysin eri	täysin eri	melko	melko
	Maximum	samaa mieltä	samaa mieltä	samaa mieltä	samaa mieltä	samaa mieltä	samaa mieltä	samaa mieltä	erittäin tärkeä	erittäin tärkeä

Liite 6. Viikkotuntien mediaanit

		1. Sukupuoli		Total
		Nainen	Mies	
Arvioi tyypillisen työviikkosi viikkotunnit	alle 20 tuntia	4 10,3 %	9 9,1 %	13 9,4 %
	20–29	3 7,7 %	3 3,0 %	6 4,3 %
	30–39	10 25,6 %	14 14,1 %	24 17,4 %
	40–49	14 35,9 %	40 40,4 %	54 39,1 %
	50–59	6 15,4 %	21 21,2 %	27 19,6 %
	60 tuntia tai enemmän	2 5,1 %	12 12,1 %	14 10,1 %
	Total	39 100,0 %	99 100,0 %	138 100,0 %

Mediaanit:

Naiset:

Md -luokka: 40-49

$$Md = 39,5 + \frac{39-17}{2} \times 10 = 41,3 \text{ h}$$

Miehet:

Md -luokka: 40-49

$$Md = 39,5 + \frac{99-26}{2} \times 10 = 45,4 \text{ h}$$

Liite 6. Keskiarvot

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Neuvontapalveluita	141	1	5	3,75	,972
Verkostoitumista	143	1	5	3,59	,995
Koulutuksia	142	1	5	3,42	,901
Työhyvinvointipalveluita	142	1	5	3,28	,999
Vapaa-ajan viettoa	139	1	5	2,96	1,035
Valid N (listwise)	138				

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Ajattelen usein työasioita vapaa- aikana	143	1	5	4,08	,965
Ehdin hyvin harrastamaan lii- kuntaa säännöllisesti	144	1	5	3,57	1,192
Minulla on paljon sosiaalisia suhteita työn ulkopuolella	143	1	5	3,52	1,087
Minulla on riittävästi aikaa lähei- silleni	140	1	5	3,50	1,007
Pystyn järjestämään itselleni säännöllisesti lomaa	143	1	5	3,39	1,273
Valid N (listwise)	138				

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Olen ylpeä työstäni	141	2	5	4,38	,662
Työ on minulle tärkeää	144	1	5	4,22	,786
Olen toiveikas tulevaisuuden suh- teen	141	1	5	3,99	,765
Tunnen paineita työn vuoksi	144	1	5	3,73	,895
Tunnen itseni virkeäksi ja aktiivi- seksi	144	1	5	3,69	,832
Hallitsen ajankäyttöni	143	1	5	3,52	,978
Valid N (listwise)	137				

Liite 7. Keskiarvot

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Työmotivaationi on kohdallaan	143	1	5	4,35	,841
Tunnen työssäni onnistumisen iloa	143	1	5	3,97	,796
Tunnen tekemättömien töiden painetta	144	1	5	3,69	1,111
Valid N (listwise)	142				

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Terveys on minulle tärkeää	144	2	5	4,76	,532
Perhe on minulle tärkeä	143	1	5	4,69	,653
Onnellisuus on minulle tärkeää	141	1	5	4,50	,798
Hyvinvointi on minulle tärkeää	144	2	5	4,42	,665
Ystävät ovat minulle tärkeitä	144	2	5	4,29	,792
Työ on minulle tärkeää	143	1	5	4,04	,895
Vapaa-aika on minulle tärkeää	141	1	5	4,02	,967
Varallisuus on minulle tärkeää	141	1	5	3,63	,865
Valid N (listwise)	135				

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Liikkumalla säännöllisesti	143	1	5	4,08	,993
Ruokailutottumuksilla	143	1	5	4,06	,973
Lepäämällä riittävästi	144	1	5	3,93	1,035
Sosiaalisilla suhteilla	144	1	5	3,87	,984
Kohtalaisella alkoholin käytöllä	143	1	5	3,75	1,195
Ajanhallinnalla	142	1	5	3,75	,918
Painonhallinnan avulla	142	1	5	3,72	1,107
Seuraamalla verenpainettani	144	1	5	2,97	1,322
Valid N (listwise)	138				

Liite 8. Ristiintaulukot

		Nainen	Mies	Yhteensä
Miten kuvailisin terveydentilaani?	Huono	0	3	3
		0,0%	3,0%	2,2%
	Ei hyvä eikä huono	12	26	38
		30,0%	26,3%	27,3%
	Hyvä	25	60	85
	62,5%	60,6%	61,2%	
	Erittäin hyvä	3	10	13
		7,5%	10,1%	9,4%
		40	99	139
		100,0%	100,0%	100,0%
		Nainen	Mies	Yhteensä
Työmotivaationi on kohdallaan	Ei juuri koskaan	1	1	2
		2,6%	1,0%	1,4%
	Harvemmin kuin kuukausittain	2	3	5
		5,1%	3,0%	3,6%
	Kuukausittain	3	4	7
		7,7%	4,0%	5,1%
	Viikottain	14	41	55
		35,9%	41,4%	39,9%
	Päivittäin	19	50	69
		48,7%	50,5%	50,0%
		39	99	138
		100,0%	100,0%	100,0%

Liite 9. Peittomatriisi

Pääongelma:

Millaisena Koillis-Helsingin yrittäjät kokevat työhyvinvointinsa, sekä vaikutusmahdollisuutensa työssä jaksamiseen ja toimintakyvyn ylläpitämiseen?

- Alaongelma 1. Miten yrittäjät kokevat työmotivaationsa ja stressinsietokykynsä?
 Alaongelma 2. Millä keinoin hyvinvointia ylläpidetään?
 Alaongelma 3. Miten yrittäjät itse vaikuttavat työhyvinvointiinsa?
 Alaongelma 4. Millainen on yrittäjien terveys ja työkyky?
 Alaongelma 5. Miten Koillis-Helsingin yrittäjähdistys voisi parhaiten palvella ja auttaa yrittäjiä?

	Alaongelmat					
	PO	A1	A2	A3	A4	A5
Kys01		x	x	x		
Kys02					x	
Kys03			x	x		
Kys04						
Kys05					x	
Kys06				x		
Kys07	x			x	x	
Kys08	x	x				
Kys09	x	x			x	
Kys10	x		x	x	x	
Kys11	x		x	x		
Kys12	x		x	x		
Kys13	x	x			x	
Kys14	x	x			x	
Kys15	x	x			x	
Kys16	x	x			x	
Kys17	x	x	x	x		
Kys18	x		x	x		
Kys19	x	x				
Kys20	x	x				
Kys21						x
Kys22						x
Kys23						x
Kys24						x
Kys25						x

Liite 10. Yrittäjien vastaukset avoimiin kysymyksiin

Yrittäjien vastaukset avoimiin kysymyksiin:

19. Parasta työssäni

1. Saa luoda uutta ja olla ajan hermolla koko ajan
2. itsenäisyys ja vastuullisuus
3. Vapaus, mahdollisuus vaikuttaa työaikoihin ja työn määrään
4. Pitkäaikaiset asiakassuhteet. Asiakkaiden luotto yritykseeni ja toimintapatoihin. Yrittäjän "vapaus".
5. Antaa sisällön elämään.
6. rento ilmapiiri, tuttu työ ja ala
7. itsensä herra
8. Adrenaliini
9. Motivaatio oman työn tekemiseen
10. Saada hyvää palautetta asiakkailta sekä omalta työvoimaltaan.
11. Yrittäjätoiminnan haasteellisuus ja palkitsevuus (myös rahallinen)
12. Nähdä tyytyväisiä ihmisiä=asiakkaita, työntekijöitä, ympärilläni
13. Onnistuminen, työkaverit ja saamani arvostus osaamisesta ja hyvästä työstä. Työn kuva vaihtelee paljon päivittäin. Työ on tärkeää mitä nyt teen, mutta taloudellisesti ei ole katastrofi, jos yritys joutuisi lopettamaan. Ja minulla on sairaanhoitajan ammatti taustalla, jolla saan aina töitä.
14. Vapaus tehdä työni päivittäin/ viikoittain haluamallani ajalla ja rytmillä.
15. vaihtelevuus /monipuolisuus
16. Vapaus ja riittävät haasteet
17. luovuus, hyvä palaute, erilaiset ihmiset ja erilaiset työ ja elämäntilanteet, mahdollisuus vaikuttaa/päätää itse ajankäytöstä ja työn sisällöstä
18. Ei kellokorttihommaa, tietty vapaus.
19. "Vapaus" - voi suhteellisen vapaasti päättää milloin hoitaa omia asioita ja milloin tekee työtä. Voi aika hyvin hyödyntää oman energian vaihtelut - tuottava ja vähemmän tuottava aika.
20. Mahdollisuus kehittää itseäni ja toimia omien arvojen mukaisesti.
21. haasteet ja ihmiset
22. Itsenäisyys ja se, että saa ja voi omilla valinnoillaan vaikuttaa tehtäviinsä. Yrittäjänä voi rikkoa omia rajojaan ja etsiä ja löytää uusia ulottuvuuksia. Työt ja tehtävät kasvattavat vuosien mittaan. Onnistumiset antavat voimia ja uskoa omaan itseensä jatkamaan eteenpäin ennakkoluulottomasti.
23. luon omat aikataulunani
24. oman työryhmän suunnittelun mahdollisuus ja liikkunnallisuus
25. vapaus, ei pomoa eikä turhia paperitöitä
26. Työn mielekkäisyys ja tärkeys, onnistumisen kokemukset, osaamisen tunne
27. Virikkeet
28. Luova työ ja vapaa ajankäyttö.
29. Itsenäisyys, mahdollisuus suunnitella ja kehittää työtäni ja itseäni.
30. Vapaus ja vauraus
31. Omat aikataulut. Haasteellisuus ja mielekäs työympäristö.
32. pienet onnistumisen kokemukset, onnistunut yhteistyö, hyvä työtiimi, koulutus on hyvä juttu
33. IHMISTEN TAPAAMISTA, MONIPUOLISUUS, LIKKUVAA
34. Oma tupa, oma lupa! Loistavat, motivoituneet työntekijät. Ihanat asiakasperheet.
35. – ihmisläheisyys
36. Oma vapaus, riippumattomuus muista, organisaation puute
37. Mieleinen työ ja pitkäaikaiset asiakassuhteet. Tunnen itseni tarpeelliseksi, kun asiakkaat antavat myönteistä palautetta lähes päivittäin.
38. Tyytyväiset asiakkaat
39. Innovatiivisuus, ihmisten auttaminen omilla ratkaisuilla
40. Voin tehdä työtäni parhaiden ystävieni kanssa ja palkkiot ovat yrittäjänä suurempia käytettyyn aikaan suhteutettuna.
41. Hyvät pitkät asiakassuhteet ja onnistumisen hetket työssä
42. Ihmiset
43. Tykkään siitä mitä teen ja osaan tehdä sitä. Tykkään koko ajan oppia.
44. Oma kehittämä tuote joka on hyvä. Katsoa mihin tiedot, taidot yltävät
45. Oman itsensä herra, mahdollisuus vaikuttaa työaikoihin
46. huom. osa-aikayrittäjä, päätoimi muualla
47. Mahdollisuus työskennellä omien sukulaisten kanssa, työrauha
48. Itsenäisyys, ei tarvitse raportoida kenellekään.
49. Oma-aloitteisuus
50. Haastavuus
51. Hallitsen itse kokonaisuutta.
52. Asiakkaat
53. Vapaus, "vapaaherra"
54. haasteet
55. Toteuttaa itseään, asettaa haasteita ja saavuttaa ne. Saada jotain konkreettista aikaan.
56. Oma kalenterin hallinta

Liite 10. Yrittäjien vastaukset avoimiin kysymyksiin

57. Kun saa vaativan projektin päätökseen ja asiakkaan ostamaan. Kanssakäynti päämiesten ja asiakkaiden kanssa.
58. Vaihtelevuus ja paljon eri ihmiskontakteja
59. Työ palkitsee henkisesti ja taloudellisesti.
60. Jokainen päivä on erilainen, uusia haasteita
61. Luovan ajattelun käyttö, etätyö 3 pv viikossa.
62. Tekee työtä läheisensä ja omaksi hyväkseen.
63. Toimeentulo ja vapaus
64. Yrittäjänä toimiminen, saa päättää omasta ajankäytöstä
65. Monipuolisuus. Yleensä en tiedä aamulla, mitä kaikkea päivä tuo tullessaan.
66. Ilmapiiiri
67. Vaihtelevuus, luovuus
68. Vapaus ja uudet haasteet
69. Saan tehdä sitä mitä osaan, siellä missä haluan eli vaikka toisella puolella maapalloa.
70. kunnianhimoiset projektit
71. Tällä hetkellä osanaikaeläkkeellä eli se on parasta
72. Mielenkiintoista. Riittävän haastavaa. Voin itse tehdä päätökset.
73. Työn mielekkyys
74. Työtehtävien haastavuus, tyytyväiset asiakkaat.
75. Epäsäännöllisyys ja voin vaikuttaa miten työni teen.
76. Vaihtelevat työpäivät ja tehtävät
77. Oma vapaus tehdä töitä, hyvien kauppojen jälkeiset onnistumisen tunteet.
78. Vapaaehtoisuus
79. Itsenäisyys, melko hyvät tulot.
80. Asiakkaan reaktio valmiista työstä.
81. Rahaa tulee ovista ja ikkunoista. Menee niin hyvin, että melkein hävettää. Rakennus Pemi Oy: Rajua rakentamista jo vuodesta 2005.
82. Voin vaikuttaa toisten hyvinvointiin ympäristön kautta
83. Tunne, että olen omillani, niin hyvin kuin se ylipäätään on mahdollista!!!
84. onnistuneet tulokset ja tyytyväiset asiakkaat itsenäisyys vaikutusmahdollisuudet
85. Pystyn aikatauluttamaan päiväni oman jaksamisen ja lasten tarpeiden mukaan

Liite 10. Yrittäjien vastaukset avoimiin kysymyksiin

20. Suurimmat haasteet työssäni

1. Ajanpuute
2. henkilöstö
3. taloudellinen tilanne, töiden vähyys
4. Riittävän tuloksen/palkan saaminen työstä
5. Huonot palkkiot, tiukat aikataulut
6. Verottajan aikataulut. Työkalujen (ohjelmat ja koneet) ajan tasalla pitäminen. Koulutus.
7. Pysyä ajan ja uuden teknologian kyydissä.
8. Muuttuva lainsäädäntö
9. kansainväliset projektit
10. uudistuminen
11. Olla kilpailijoita fiksumpi
12. Työmäärän valtava heilahtelu
13. Jatkuvan kilpailun sekä talouden asettamat haasteet
14. Saada riittävästi töitä 20- 30 henkilölle sekä saattaa työkohteet ongelmitta läpi ja työnjäljen erinomaiselle tasolle.
15. Rekrytointi=löytää hyviä työlleen omistautuvia ihmisiä
16. Saada yritys pysymään kannattavana ja työntekijöille turvattu työpaikka ja tulevaisuus ja myös että he viihtyvät ja pysyvät meillä.
17. Tulevaisuuden ennakointi ja nopea reagointikyky
18. Yhden hengen yrityksessä ruuhkahuiput teettävät välillä kohtuuttoman pitkiä päiviä / viikkoja, onneksi kuitenkin harvoin.
19. Muuttuva ala ja sen myötä uudistustarve
20. erilaiset asiakkaiden tarpeet
21. Vapaa-ajan järjestäminen, ajan järjestäminen opiskeluun
22. pitkällä aikavälillä epävarmuus riittävästä /sopivasta työnmäärästä, nyt hyvä, mutta mitä onkaan vuoden-kahden kuluttua
23. Paljon vaativia työtehtäviä
24. Kilpailu
25. kiire, stressi
26. Pitäisi paremmin pystyä aikatauluttamaan hommat, kun ei näköjään osaa sanoa ei liiallisille työntarjouksille.
27. Työn ja vapaan erottaminen ja "ei":n sanominen. Monesti tulee luvattua asioita, jotka joiden selvittämiseen menee omaakin aikaa...
28. Työmäärän tasaisuus
29. Jatkuva uudistuminen ja yritystoiminnan kasvattaminen.
30. vastuu
31. Pysyminen kovassa kilpailussa mukana. Siihen tarvitaan uskoa omiin kykyihinsä ja nopeata muuntautumiskykyä eri markkinatilanteissa. Maailma on hektinen ja asiakkaat vaativia.
32. sesongin muuttaminen kevästä talveksi
33. kilpailutilanne
34. Pysyä terveenä ja vireänä.
35. motivaation puuttuminen
36. Ajankäyttö
37. Jatkuva uudistuminen ja toimeentulo.
38. Ajan tasalla pysyminen jatkuvassa muutoksessa. Kilpailussa pärjääminen muiden saman yrittäjien kanssa.
39. Ajankäyttö ja johtaminen
40. Omat aikataulut. Töiden vieminen pois ajatuksista työajan jälkeen.
41. ajankäyttö, yllättävät sairauslomot ym. jolloin itse joutuu ilman varoitusaikaa töihin
42. Työkuorman hallitseminen pitkällä aikavälillä.
43. sanoa ei
44. RIITTÄVÄN TALOUDELLISEN TULOSEN SAAVUTTAMINEN
45. Perhevapaiden saaminen yhteisvastuullisesti veropohjalta maksettavaksi. Kun työntekijäni tulee raskaaksi yms. se ei ole minusta, yrityksestäni eikä työoloista johtuvaa!!! Sii on järjenvastaista maksattaa perhevapaakustannuksia yrittäjällä.
46. Pystyä olla innostava
47. - asiakkuuksien hoito/odotukset
48. "Hengissä pysyminen"
49. Itsekuri, ahkeruuden ylläpitäminen
50. En pysty taloudellisista syistä pitämään lomaa niin paljon, kuin tunnen tarvitseväni. Usein vedän sisulla liian pitkiä päiviä, koska on pakko.
51. Kohdella kaikkia samanarvoisesti
52. Ammattitaitoisen työvoiman saanti
53. Yritystoiminnan yhteensovittaminen päätyöhön.
54. Rahavaikeudet ja viime aikojen laskusuhdanne. Työn määrä suhteessa rahalliseen tuottoon.
55. Ajan käyttö
56. Ihmiset
57. Suomenkielen taito
58. Ajan hallinta ja verkoston rakentaminen. Uuden alan, markkinoinnin ja myynnin opettelu
59. ajankäyttö ja sen hallinta
60. töiden organisointi ja lisää työllistäminen

Liite 10. Yrittäjien vastaukset avoimiin kysymyksiin

61. Henkilöstöhallinta, miten motivoida nykyiset omistajatyöntekijät ja uudet ei omistajat.
62. onnistuminen
63. Kilpailijat
64. Suhdanteiden rajut muutokset
65. Talous
66. Työn perheen ja vapaa-ajan lomittaminen sujuvasti
67. Ongelmien ratkominen
68. Vuorovaikutus työntekijöiden kanssa
69. Asiakashankinta
70. kaupankäynti.
71. Löytää uusia päämiehiä sekä tuotteita joille löytyy myös asiakkaita.
72. työnantajuuuteen liittyvät asiat
73. hoitaa kaiken itse
74. Rehellisyys
75. Epävarmuus.
76. Lisääntyneet työpaineet, alan muutos.
77. Hallita uudet menetelmät ilman kursseja, kustannustehokkuus.
78. Ulkopuoliset haasteet, taantuma, rahoitus, jne...
79. Henkilökunnan johtaminen ja pitäminen tyytyväisenä
80. Teknisen kehityksen ja sen tuomien uusien vaatimuksien mukana pysyminen.
81. Markkinointi, paperityöt
82. Katso edellä mainitut)
83. (maksavien) asiakkaiden löytäminen.
84. Ajanhallinta, idearikkaus
85. kunnianhimoiset projektit
86. Pysyä eläkkeellä... :)
87. Ajan riittäminen
88. Ajankäyttö
89. Kausivaihtelut, töiden ruuhkautuminen, huono ennakoitavuus.
90. Työterveyden ylläpitäminen.
91. Ajankäytön hallinta ja jaksaminen
92. Haasteena on alan kova kilpailu, hyvien asiakassuhteiden luominen.
93. Tilaaajalta toimeksiantoja
94. Ei ole.
95. Ajan tehokas käyttö.
96. Työ on niin helppoa, että on haastavaa löytää haasteita.
97. oman iän suhteuttaminen yrittämisen kannattavuuteen
98. 1. Saada työmäärä jakautumaan tasaisesti
2.Uudistumnen sekä ammatillisesti että yrittäjänä 3.Pitää kiinni vapaa-ajan onnistumisesta
99. taloudelliset haasteet yrityksen kehittämisen ja pitäminen kilpailukyisenä
100. Yksin työskennellessä ajatusten vaihto ja uusien ideoiden kehittäely jää vaillinaiseksi

Liite 10. Yrittäjien vastaukset avoimiin kysymyksiin

24. Miten Koillis-Helsingin Yrittäjät pystyvät auttamaan sinua?

1. tarjoamalla koulutusta ja verkostoitumista
2. Järjestämällä koulutusta tai infotilaisuuksia.
Olen ollut myös mukana vapaa-ajan tapahtumissa muutaman kerran
3. Olemalla lähellä.
4. monipuolisempaa toimintaa, jäsenet mukaan, nyt vain hallituksen pieni piiri
5. Kertokaa se minulle
6. ei tällä hetkellä tiedossa
7. Infotilaisuudet, kontaktit.
8. Olen juuri liittynyt Suomen Yrittäjien / Helsingin yrittäjien / Koillis-Helsingin Yrittäjien, en pysty vielä tekemään eroa näiden välillä tai kommentoimaan hyviä tai huonoja puolia.
9. Oman alueen tunteminen, verkostoituminen
10. en tiedä
11. En osaa sanoa.
12. Järjestämällä verkostoitumistilaisuuksia.
13. tiedottamalla ajankohtaisista asioista
14. Koulutus
15. Jaa-a
16. Antamalla eväitä koulutuksen, neuvonnan ja verkostoitumisen avulla.
17. en tunne riittävästi
18. Tuskin mitenkään...
19. OLEN AIKA UUSI ALUEELLA, TULI MIELEENI MAHDOLLISET SOPIMUKSET ESIM KUNTOSALIEN KANSSA.
20. En tiedä. Olen myös Naisyrittäjien keskusliiton (Helsingin) jäsen. Se yrittää ajaa naisyrittäjien etuja juuri em. perhevapaakustannusasiassa.
21. Ei tietääkseni mitenkään
22. En ole saanut mitään konkreettista apua, ainoastaan luen sähköpostiviesteissä olevaa tietoa. Koulutukset yleensä suunnattu isommille yrityksille, ei yksin yrittäjille.
23. Verkostoitumaan järjestämällä korkeatasoista vapaa-ajan ohjelmaa
24. En osaa vastata, en ole käyttänyt tarjottuja palveluita.
25. koulutus
26. Ei kovin paljon mitenkään näin osa-aikayrittäjänä.
27. info verkostointi
28. Tiedotusta lisäämällä, tapahtumien järjestämällä
29. Heikosti, palveluita tarvitsevat ehkä eniten aloittelevat yrittäjät, ei enää tällaiset lähes 10 vuotta toimineet.
30. Lakiasioissa
31. En ole ollut aktiivien
32. Ehkä verkostoitumisen kautta asiakaskontakteja?
33. Yhdistyselämä on minulle tärkeää, valitettavasti aika ei juurikaan ole riittänyt Yrittäjien tilaisuuksiin. Hankala sanoa.
34. En vielä osaa arvioida, koska olen liittynyt vasta.
35. Toivottavasti neuvontapalveluilla ja auttamalla verkostoitumaan.
36. Lähettämällä infoa koulutuksista ja tapahtumista
37. eivät pysty koska en tarvitse
38. Lisää yhteistä toimintaa, nyt ei niin houkuttelevia yhteistapaamisia, oman alan tapaamiset menevät edelle
39. Eipä juuri mitenkään
40. En ole käyttänyt palveluja.
41. En ole kiinnittänyt hirveästi huomiota aluejärjestöjen ja kattojärjestön eroihin. Olen oikeastaan jäsen periaatteen ja neuvontapalveluiden vuoksi
42. En osaa sanoa
43. Olen odottanut, josko verkkolaskusta olisi koulutustilaisuus.
44. Kun on kysyttävää voin kääntyä ongelmista jotain tietävien puoleen.
45. Kontaktien luominen muihin yrittäjien ja tahoihin.
46. Höpö höpö- kerho. Läityin, kun puhelinmyyjä väsytti. Soitti varmaan 100 kertaa.
47. verkostoituminen Malmin TE-keskus
48. Ehkä tunnettavuuden lisäämisessä lähialueillani
49. TUONUT UUSIA KONTAKTEJA JA ASIAKKAITA

Liite 10. Yrittäjien vastaukset avoimiin kysymyksiin

25. Mihin yhdistyksen toimintoihin haluaisit muutoksia?

1. Ehkä vieläkin lisää aktiivisuutta ja näkyvyyttä
2. Enemmän kenttätöimintää, joka suuntautuu alueen yrittäjiin.
3. neuvontapalvelut, vero yms. asiat
4. jäsenten aktivointi mukaan kertomaan, mitä toivovat
5. Kuulen tästä ensimmäistä kertaa
6. pahoittelen, kun en ole juuri ottanut tarpeeksi selvää yrityksenpalveluista ja tarjonnasta.
7. Tulevaisuuden ennakkointiin informaatiota ja työkaluja.
8. Enemmän ja ajoissa tietoa paikallisista tapahtumista. Voi olla myös omaakin vikaa, mutta tuntuu, että niistä en tiedä niin paljon kuin esim. Helsingin Yrittäjien. En tosin ole ollut itsekään kovin aktiivinen jäsen, joten vika voi hyvin olla vastaanottavassa päässäkin... Huomasin mm. että tämänkin meilin alla oli muistutus jostain KOHY:n tapahtumasta, jonka mielestäni näin ensimmäistä kertaa... (Virtaa Koilliseen...)
9. En osaa vielä sanoa.
10. ei tarvetta
11. En ole tarkkaillut toimintaa niin tarkasti
12. Enemmän yhteisiä vapaa-ajan toimintoja
13. Paikallisyhdistyksen? Enemmän suuntautumista kaikessa toiminnassa rivijäseniin, hallituksen aktiivisten jäsenten piiriin ulkopuolelle. Suomen Yrittäjien? Lisää verkostoitumista ja mahdollisuuksia liiketoiminnan kasvattamiseen - "osta omilta"-yhteistyötä, mainontaa jäsenyrityksille jäsenyrityksiltä. Vanhankaupungin Yrittäjillä oli tähän jo toteutuskelpoinen idea...
14. En osaa sanoa.
15. en tunne riittävästi
16. Huomioitaisiin enemmän pienten ja yksin yrittäjien ongelmia.
17. Verkostoitumis tapahtumia lisää
18. En osaa vastata.
19. En ole perehtynyt tarpeeksi yhdistyksen toimintaan, joten en osaa nimetä muutoksia.
20. Verkostoitumisesta on puhetta, mutta ainakaan me emme ole saaneet kontakteja, ehkä teollisuuden automatisointipalveluja toimittava yritys on vähän vaikea kumppani yrittäjäjoukolle keskimäärin.
21. Hyvä näin
22. Ei ole aikaa
23. Markkinointiin lisää resursseja(=rahaa)
24. En vielä osaa arvioida, koska olen liittynyt vasta.
25. en tiedä
26. Tiedotus on mielestäni hyvin pientä, maili sillointällöin... No toisaalta en ole ollut itsekään aktiivinen yrittäjien suuntaan.
27. Ei vastausta
28. En tiedä, olemme olleet jäsenenä vasta toukokuun alusta. Tosin tuona aikana on tullut liian monelta eri taholta (Suomen/Helsingin/Koillis-Helsingin Yrittäjät) kaikenmaailman mainoksia ja muistutuksia ja kutsuja. Joista suurin osa oli yhteen ja samaan tapahtumaan (6.5. yrittäjätapaaminen tms...) Sen lisäksi kaikista niistä sähköposteista jotka on tänä aikana tullut Suomen/Helsingin/Koillis-Helsingin Yrittäjien toimesta, noin 99% viesteistä on kärsineet jostain epäkohdasta. Viestit ovat olleet huonoja lukea (tummaa taustaa vasten mustaa tekstiä), ääkköset näkyvät väärin otsikoissa, linkit viesteissä ei toimi ja kaiken lisäksi on ollut jotain virheitä tekstissä joita on korjattu lähettämällä perään lisää sähköpostiviestejä.
29. Ei vielä mitään tietoa.
30. Enemmän vaihtuvuutta hallituksen kokoonpanoon eli uutta verta kehiin.
31. Kohy, Malmin TE-keskuksen ja Haaga Helia annattikorkeakoulun oppilaiden päättötoita ja alueen yrittäjien liikeidea käyttämällä edesauttaa opiskelijoita näin rohkaisemalla yrittäjyyteen jo opiskeluaikana. Huomioiden ESR:n ja TE-keskusten starttirahan sovellutuksia nopeuttaa näin yrittäjyyden järjestötoimintaa Kohy:n lukumäärän lisäämiseksi ja monipuolistamiseksi apuvälinealueella ikäihmisten suuntaan
32. Obs, olen melko laiska itse osallistumaan yhdistystoimintaan.

Liite 11. Kato vastauksissa

Kysymys	Vastauksia	Vastaus puuttuu
1.Sukupuoli	140	4
2. Ikä		
3. Tupakoitko?	143	1
7. Arvioi tyypillisen työviikkosi työtunnit	143	1
9. Minkä kouluarvosanan antaisit omalle terveydentilallesi (5 paras, 1 heikoin)?	143	1
11. Vapaa-aika		
Minulla on riittävästi aikaa läheisilleni.	140	4
Ajattelen usein työasioita vapaa-aikana.	143	1
Minulla on paljon sosiaalisia suhteita työn ulkopuolella.	143	1
Pystyn järjestämään itselleni säännöllisesti lomaa.	143	1
12. Mitä palveluja käytät oman hyvinvointisi tukemiseen?		
olen huolehtinut turvasta sairauden tai kuoleman varalta.	143	1
liikuntapalveluja	143	1
kulttuuriin ja vapaa-aikaan liittyvät palvelut ja tapahtumat	141	3
sairaskuluvakuutus	142	2
laajennettu tapaturmavakuutus	141	3
työterveyshuollon työhyvinvointipalvelut	140	4
olen huolehtinut riittävästä eläketurvasta	142	2
13. Omat voimavarat ja jaksaminen		
olen toiveikas tulevaisuuden suhteen	141	3
olen ylpeä työstäni	141	3
hallitsen ajankäyttöäni	143	1

14. Työmotivaationi on kohdallaan	143	1
16. Tunnen työssäni onnistumisen iloa	143	1
17. Mitkä asiat ovat sinulle tärkeitä elämässäsi?		
onnellisuus	141	3
perhe	143	1
vapaa-aika	141	3
varallisuus	141	3
työ	143	1
18. Pystyn riittävästi vaikuttamaan omaan hyvinvointiini		
liikkumalla säännöllisesti	143	1
ruokailutottumuksilla	143	1
ajanhallinnalla	142	2
kohtalaisella alkoholinkäytöllä	143	1
painonhallinnalla	142	2
21. Kuinka monta vuotta olen ollut Koillis-Helsingin yrittäjyhdistyksen jäsenenä?	142	2
22. Koillis-Helsingin yrittäjyhdistys tarjoaa jäsenilleen erilaisia palveluja. Miten tärkeänä pidät seuraavia palveluja?	143	1
23. Mielestäni minua palvelee parhaiten?	124	20