

Jenny Jeskanen

**NAISYRITTÄJIEN HYVINVOINTI
YRITTÄJYYDEN KONTEKSTISSA**
Tuloksia hyvinvointikyselystä 2024

Yhteiskuntatieteiden tiedekunta
Pro Gradu -tutkielma
Kesäkuu 2024

TIIVISTELMÄ

Jenny Jeskanen: Naisyrittäjien hyvinvointi yrittämisen kontekstissa – tuloksia hyvinvointikyselystä 2024
Pro gradu -tutkielma
Tampereen yliopisto
Terveystieteiden tutkinto-ohjelma, kansanterveystiede
Kesäkuu 2024

Tässä tutkimuksessa selvitettiin, millainen on naisyrittäjien subjektiivinen hyvinvointi sekä hyvinvointiin yhteydessä olevat yrittäjyyden aiheuttamat tekijät. Tutkimusta varten teetettiin yrittäjien hyvinvointikysely 2024. Kyselyyn vastasi yhteensä 346 yrittäjää, joista tutkimukseen poimittiin mukaan 204 naisyrittäjää. Tutkimuksen menetelmänä oli kvantitatiivinen poikkileikkaustutkimus, ja vastaukset analysoitiin Kruskal-Wallis menetelmällä. Tutkimuksen reliabiliteetti tarkistettiin kysymällä tiukoista aikatauluista kahdella eri kysymyksellä; Cronbachin alfan arvoksi saatiin 0,773, minkä mukaan tutkimuksen luotettavuus oli melko korkea.

Kyselyn perusteella naisyrittäjien hyvinvointi on keskimäärin melko hyvä: asteikolla 1–10 keskiarvoksi saatiin 7,4. Vaihteluvälinä oli kuitenkin koko asteikko 1–10, joten naisyrittäjien joukossa on sekä todella hyvin voivia että todella huonosti voivia.

Naisyrittäjän huonoa hyvinvointia ennustivat tilastollisesti merkitsevästi yrityksen henkilömäärän väheneminen, pieni viikoittainen työpäivien määrä, sairaana työskentely, työkyvystä ja hyvinvoinnista huolehtimisen välttäminen, jaksamisvaikeudet ja väsymys, yksinäisyys yritystoiminnassa sekä se, jos ei halunnut tai omasta mielestään pystynyt terveyden puolesta jatkamaan liiketoimintaa vanhuuseläkkeelle asti. Yrityksen koolla, yrittämisuran pituudella, viikkotyötuntimäärällä, sairauspoissaoloilla, lomapäivien määrällä, työpäivien venyttämällä, työ- ja vapaa-ajan rajan hämärtymisellä, töistä ahdistumisella vapaa-aikana, kotiasioiden laiminlyönnillä tai sillä, että yrittäjyys helpotti työn ja perheen yhteensovittamista, ei ollut tilastollisesti merkitsevää yhteyttä hyvinvointiin.

Hyvinvointi itsessään on erittäin tärkeää. Lisäksi koska yrittäjän toimeentulo ja yrityksen menestyminen on suoraan riippuvainen yrittäjän hyvinvoinnista, olisi yrittäjänkin suotavaa pitää huolta hyvinvoinnistaan. Suomessa pienillä mikroyrityksillä on suuri työllistämisaikutus, joten sitä kautta yrittäjien hyvinvointi heijastuu myös suomalaiseen yhteiskuntaan kokonaisuutena. Tulosten perusteella naisyrittäjät tarvitsevat nykyistä enemmän vertaistukea yritystoiminnassaan ja heidän on tärkeää huolehtia omasta hyvinvoinnistaan ja työkyvystään.

Avainsanat: yrittäjyys, hyvinvointi, naisyrittäjä, hyvinvointikysely

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck -ohjelmalla.

ABSTRACT

Jenny Jeskanen: Connection between entrepreneurship and the well-being of female entrepreneurs – results from a well-being survey 2024

Master's Thesis

Tampere University

Master's Program in Health Sciences, Public Health

June 2024

This study determined the subjective well-being of female entrepreneurs as well as how the entrepreneurship-related factors are connected to well-being. A well-being survey was conducted in early 2024 for this purpose. A total of 346 entrepreneurs responded to the survey; of these 204 female entrepreneurs were selected as the study group. The method was a quantitative cross-sectional study, and the answers were analyzed with the Kruskal-Wallis method. The reliability of the study was checked by asking two different questions about tight schedules; the Cronbach alfa was 0.773, which would rate the reliability of study as fairly good.

Based on the survey, the well-being of female entrepreneurs is quite good on average: on the scale of 1 to 10, the average was 7.4. However, the range covered the entire scale 1 to 10, which means that there are female entrepreneurs who are doing extremely well and also those who are doing extremely badly.

Low well-being in a female entrepreneur was predicted statistically significantly by the reduction of the company employees, small number of working days per week, working while being sick, not taking care of one's ability to work or of well-being, difficulties in coping and tiredness, loneliness in managing a business and the lack of desire or health to continue managing the business until retirement due to old age. The size of the company, the length of entrepreneurial history, working hours per week, sickness absences, number of vacation days, working long hours, the blurring of the line between work and free time, anxiousness about work during free time, neglecting home issues or the fact that entrepreneurship made it easier to combine work and family had no statistically significant connection with well-being.

Since the livelihood of an entrepreneur and the success of the company is directly dependent on the well-being of the entrepreneur, even the entrepreneur should aim to take care of her well-being. In Finland, small micro companies have a large role in employment, and due to this the well-being of entrepreneurs is reflected on the Finnish society as a whole. Based on the results, female entrepreneurs need more peer support in their businesses than what is currently available.

Keywords: entrepreneurship, well-being, female entrepreneur, well-being survey

The originality of this thesis has been checked with Turnitin OriginalityCheck service.

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	1
2 HYVINVOINTI JA YRITTÄJYYS	3
2.1 Yrittäjyys Suomessa.....	3
2.2 Hyvinvointi	5
2.3 Hyvinvointi yrittäjyyden kontekstissa.....	8
2.4 Yrittäjien terveyttä tai hyvinvointia koskevat tutkimukset	15
2.5 Tutkimuskysymykset	18
3 AINEISTO JA MENETELMÄT	19
3.1 Tutkimusasetelma	19
3.2 Tutkimusaineisto	20
3.3 Analyysimenetelmät.....	21
4. TULOKSET	27
4.1 Taustamuuttujat	27
4.2 Tutkimuskysymys 1: naisyrittäjien hyvinvointi.....	28
4.3 Tutkimuskysymys 2: hyvinvointiin yhteydessä olevat yrittäjyyden aiheuttamat tekijät.....	28
5. POHDINTA	35
5.1 Tulosten yhteenveto	35
5.1.1 Naisyrittäjien hyvinvointi.....	35
5.1.2 Yrittäjyyden yhteys naisyrittäjän hyvinvointiin.....	36
5.3 Tutkimuksen vahvuudet ja rajoitukset	44
5.4 Johtopäätökset ja jatkotutkimusaiheet.....	46
LÄHTEET	48
LIITTEET	52

1 JOHDANTO

Vuoden 2024 ensimmäisellä vuosineljänneksellä Suomessa oli noin 103 000 naisyrittäjää, kun miesyrittäjiä oli 202 000. Naisyrittäjistä 17 000 oli työnantajayrittäjiä ja 76 000 yksinyrittäjiä. (Tilastokeskus 2024.) Naisyrittäjistä noin 10 000 on siis kumppaniyrittäjiä jonkun toisen kanssa, ilman työntekijöitä. Vuonna 2017 naisyrittäjien määrä oli noin 100 000, mikä oli noin puolet silloisesta miesyrittäjien määrästä (Sutela ja Pärnänen 2018, 13), eli naisyrittäjien määrä on pysynyt suhteellisen samana jo vuosien ajan. Yrittämisen työllisyysvaikutus (ja työllistämisaikutus) suomalaisessa yhteiskunnassa on siis suuri, vaikka täsmällistä tietoa naisyrittäjien määrästä ei ole tiedossa. Naisyrittäjät työskentelevät usein matalapalkkaisilla aloilla, kuten terveyden ja hyvinvoinnin, vähittäiskaupan tai palvelujen parissa (Orlando 2023).

Kansanterveyden kannalta naisyrittäjien terveys ja hyvinvointi on tärkeää monesta eri syystä. Naisyrittäjien terveys ja työkyky ovat keskimäärin huonompia kuin palkansaajanaisilla (Leskinen 2014). Naisyrittäjät tienaa yleensä miesyrittäjiä huonommin (Suomen yrittäjät 2022) ja pystyvät maksamaan itselleen vain pientä eläkettä. Tämän vuoksi eläkkeelle jäätyään naisyrittäjät saattavat olla pienituloisia eläkeläisiä, joiden toimeentuloa yhteiskunta saattaa joutua rahoittamaan mm. kansaneläkkeiden ja muiden sosiaalisten tilinsiirtojen muodossa. Olisikin tärkeää, että naisyrittäjät voivat työskennellä mahdollisimman pitkään ja jatkaa eläkkeen kartuttamista. Huolimatta tasa-arvon edistymisestä suurin osa kotitöistä ja palkattomasta hoivatyöstä on yhäkin naisten kontolla. Tämän takia naiset ovat eläkkeelle jäätyään huonokuntoisempia ja tarvitsevat enemmän terveystalvija. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2023; Elomäki ja Ylöstalo 2020.) On yhteiskunnan etu, että naisyrittäjien hyvinvointiin kiinnitetään huomiota ja sitä tuetaan jo ennen ongelmien ilmaantumista, jotta naiset pystyvät jatkamaan yrityksen johtamista – ja eläkkeen maksamista itselleen – eläkeikään asti ja siirtymään eläkkeelle mahdollisimman hyväkuntoisina.

Naisyrittäjillä saattaa olla yrittäjyyspolullaan erilaisia haasteita kuin miesyrittäjillä: yrittäjyys koetaan perinteisesti miehiseksi toiminnaksi, joten naiset joutuvat todennäköisesti kohtaamaan myös sukupuoleen liittyviä stereotyyppioita. Näitä voivat olla esimerkiksi työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvät asiat. (De Simone, Pileri, Mondo, Rapp-Ricciardi ja Barbieri 2022.) Suomessa naisten yrittäjyys johtuu useammin olosuhteiden pakosta kuin miesten (Sutela ja Pärnänen 2018, 39).

Naisten terveyttä ja hyvinvointia suomalaisessa yhteiskunnassa on tutkittu esimerkiksi FinTerveys-kyselyillä. Yrittäjien terveyttä tai hyvinvointia on Suomessa tutkittu lukuisissa opinnäytetöissä, mutta vertaisarvioituja tutkimuksia on vain muutama. Yksikään suomalainen tutkimus ei ole keskittynyt ainoastaan naisyrittäjien terveyteen tai hyvinvointiin ja länsimaisistakin tutkimuksista vain pari, naisyrittäjien suuresta lukumäärästä huolimatta. Tässä tutkimuksessa keskitytäänkin selvittämään, millainen naisyrittäjän subjektiivinen hyvinvointi on yrittäjyyden kontekstissa tarkasteltuna.

2 HYVINVOINTI JA YRITTÄJYYS

Tässä luvussa esitellään yrittäjien asemaa ja yrittäjyyden ominaispiirteitä suomalaisessa yhteiskunnassa, hyvinvoinnin käsitettä, naisyrittäjien hyvinvointiin mahdollisesti vaikuttavia seikkoja sekä yrittäjien terveydestä ja/tai hyvinvoinnista tehtyjä tutkimuksia.

2.1 Yrittäjyys Suomessa

Suomalaisessa yhteiskunnassa yrittäjät eroavat palkansaajista kuuden ominaisuuden suhteen: yrittäjä on vastuussa liiketoiminnastaan itsenäisesti, yrittäjä maksaa eläkemaksunsa itse ja verot ennakkoveroina, yrittäjällä ei ole samanlaista sosiaaliturvaa kuin palkansaajalla, yrittäjälle työterveyshuolto ei ole pakollista, yrittäjän työaika ei juurikaan ole säädelty lailla eikä yrittäjä saa palkallista lomaa tai todellisten tulojen mukaista sairauspäivärahaa ensimmäisestä sairauspäivästä lähtien.

Yrittäjäksi katsotaan Tilastokeskuksen määritelmän mukaisesti ”henkilö, joka harjoittaa taloudellista toimintaa omaan laskuun ja omalla vastuulla”. Yrittäjä on joko yksinyrittäjä ilman työntekijöitä tai työnantajayrittäjä. Myös ammatinharjoittajat, freelancerit ja apurahansaajat katsotaan yksinyrittäjiksi. (Sutela ja Pärnänen 2018, 12; Tilastokeskus n.d.)

Yrittäjät joutuvat huolehtimaan itse eläkkeestään ja maksamaan yrittäjän eläkemaksuja, joiden suuruus vuonna 2023 oli 24,1 % 18–52-vuotiailta ja yli 63-vuotiailta sekä 25,6 % 53–62-vuotiailta. Eläkemaksu määräytyy työtulon perusteella, ja yrittäjä saa itse yrittäjäeläkelainsäädännön puitteissa päättää työtulonsa suuruuden. (Eläkevakuutusyhtiö Elo.) Eläkemaksuja käytetään mm. sairauspäivärahan ja äitiys- tai isyyspäivärahan perusteena (Sutela ja Pärnänen 2018, 103). Koronapandemian yhteydessä Suomessa havahduttiin siihen, että moni yrittäjä maksaa yrittäjän eläkettä aivan liian vähän, jos siihen perustuvalla sairauspäivärahalla pitäisi tulla toimeen. Vuoden 2023 alussa tulikin voimaan uusi yrittäjäeläkelaki, jossa pyritään suitsimaan liian pieniä eläkemaksuja. Uuden yrittäjäeläkelain voimaan tulon yhteydessä moni yrittäjä on

joutunut toteamaan, ettei voi maksaa eläkettä vaadittavaa määrää. (Yle 2024.) Esimerkiksi Facebookin Naisyrittäjät-ryhmässä on usea naisyrittäjä todennut, että eläkemaksujen nousun myötä ei pysty enää jatkamaan liiketoimintaa. Tällöin ainoaksi vaihtoehdoksi saattaa jäädä liiketoiminnan lopettaminen ja työttömäksi ilmoittautuminen.

Yrittäjän sosiaaliturva on sekin kuitenkin erilainen kuin palkansaajan: yrittäjällä on samanlainen oikeus perustoimeentuloon ja työttömyystilanteessa maksettavaan peruspäivärahaan kuin palkansaajalla, mutta ansiosidonnainen työttömyysturva edellyttää liittymistä yrittäjien työttömyyskassaan ja haluamansa suuruisen työttömyysvakuutuksen maksamista (Yrittäjäkassa). Yritystoiminnan lopettamisen jälkeinen karenssi on pidempi kuin palkansaajien karenssi työttömyyden alussa (Houtbeckers, Autti ja Lehtola 2019). Useimmiten työttömyysturvan edellytyksenä on yritystoiminnan keskeyttäminen tai lopettaminen, eli väliaikaisiin liiketoiminnan vaikeuksiin työttömyysturvasta ei ole apua (Suomen yrittäjät 2010b).

Yrittäjien työpäivät ovat yleensä pidempiä kuin palkansaajien, koska yrittäjien työaika ei ole rajoitettu työaikalaille, paitsi kuljetusalalla. Tilastokeskuksen mukaan naisyrittäjät tekivät vuonna 2017 kaksi tuntia enemmän töitä viikossa kuin palkansaajanaiset (Tilastokeskus 2021). Työaika voi kuitenkin vaihdella sekä yrittäjätyyppin (yksinyrittäjät vs. työnantajayrittäjät) että ajankohdan mukaan. Yrittäjät myös työskentelivät useammin viikonloppuina ja iltaisin kuin palkansaajat. (Sutela ja Pärnänen 2018, 77.) Vuonna 2010 Auran tutkimuksen mukaan miesyrittäjien keskimääräinen viikkotyöaika oli 58 tuntia ja naisyrittäjien 53 tuntia. Lomia sekä mies- että naisyrittäjät pitivät keskimäärin 25 päivää vuodessa. Vuositasolla yrittäjät tekivät palkansaajia enemmän töitä: tilastoista laskettuna naisyrittäjät tekivät keskimäärin 500 tuntia vuodessa enemmän töitä kuin naispalkansaajat ja miesyrittäjät keskimäärin 1000 tuntia vuodessa enemmän kuin miespalkansaajat. (Aura 2010, 10).

Yrittäjän ei ole pakollista järjestää itselleen työterveyshuoltoa, vaan se on pakko järjestää vain työntekijöille. Yksinyrittäjät ovat siis kokonaan pakollisen työterveyshuollon ulkopuolella. Tällöin vastuu omasta terveydestä ja hyvinvoinnista on yksinomaan yrittäjällä itsellään. Vain reilu neljännes yksinyrittäjistä oli vuonna 2017 hankkinut itselleen työterveyshuollon. (Sutela

ja Pärnänen 2018.) Työterveyshuollolla saattaakin olla hyvin minimaalinen rooli yrittäjän terveydessä (Jokio, Palmgren, Kaleva, Kanste, Kaakinen ja Pölkki 2018; Leskinen 2014), vaikka sosiaalisen tuen puutteen vuoksi yrittäjälle olisi äärimmäisen tärkeää työterveyshuollon tuki (Anttonen ja Räsänen 2009). Näiden seikkojen ja yrittäjien heterogeenisen ryhmän vuoksi yrittäjien terveyteen ja hyvinvointiin on vaikea vaikuttaa.

2.2 Hyvinvointi

Hyvinvointia voi tarkastella joko yhteisöllisestä tai yksilöllisestä näkökulmasta. Yksilöllisen hyvinvoinnin käsitteen voi jakaa objektiiviseen ja subjektiiviseen. Objektiivinen hyvinvointi mittaa osa-alueita, jotka katsotaan yleisesti tärkeiksi, mutta jotka eivät ehkä jokaiselle yksilölle ole henkilökohtaisesti tärkeitä. Subjektiivinen hyvinvointi puolestaan on ihmisen itsensä kokemaa hyvinvointia. (Karvonen ym. 2022.)

Hyvinvoinnille on monia erilaisia määritelmiä, ja sekä hyvinvoinnin käsite että sen mittaamistavat ovat muuttuneet aikojen saatossa. Ehkä tunnetuin hyvinvoinnin sisällön määrittely on Allardtin hyvinvoinnin ulottuvuudet *having*, *loving* ja *being*. Näistä *having* kuvaa aineellista/taloudellista hyvinvointia, *loving* sosiaalisia suhteita ja *being* itsensä toteuttamista, johon voi sisällyttää myös merkityksellisen työn. (Uusitalo, Simpura, Saari ja Laihiala 2023.) Terveiden ja hyvinvoinnin laitos puolestaan sisällyttää hyvinvointiin terveyden, materiaalsen hyvinvoinnin ja elämänlaadun. Hyvinvoinnin voidaan myös katsoa sisältävän sosiaaliset suhteet, itsensä toteuttaminen, onnellisuus ja sosiaalinen pääoma, mutta nämä kaikki voidaan katsoa myös sisältävän elämänlaatuun. (THL 2024; THL 2022; Lammi-Taskula, Karvonen ja Ahlström 2009.) Nykyisin hyvinvoinniksi voidaan mieltää myös hyvää oloa tuottavat elämykset tai kokemukset (Lammi-Taskula ym. 2008).

Yrittäjien hyvinvointia tutkiva Stephan (2022) puolestaan tarkastelee hyvinvointia jaoteltuna positiiviseen ja negatiiviseen hyvinvointiin. Positiivista hyvinvointia ovat hyvinvointia edistävät resurssit, ja se muodostuu kognitiivisesta, positiivisesta affektiivisesta ja eudaimonisesta (merkityksellisyyteen liittyvästä) hyvinvoinnista. Negatiivista hyvinvointia ovat stressitekijät, kuten yrittäjyyteen liittyvä epävarmuus ja suuri työkuorma. (Stephan, Rauch ja Hatak 2022.)

Aiemmin hyvinvointia on mitattu pitkälti talouden tai vaurauden kautta. Varakkuus tuntui enustavan hyvinvointia. Tulojen ja hyvinvoinnin välillä saattaa olla yhteys niin, että parempi hyvinvointi tuottaa suuremmat tulot, eikä pelkästään toisin päin. (Uotinen ja Vaalavuo 2022.) Lisäksi ihminen on erittäin sopeutuvainen ja niin ollen adaptoituu vaikkapa suurempaan varallisuuden tasoon, jolloin suuret tulot eivät enää olekaan niin voimakkaassa yhteydessä parempaan hyvinvointiin. (Saari 2011.) Esimerkiksi näiden seikkojen vuoksi yksilöllisessä hyvinvoinnissa on nykyisin siirrytty enemmän elämän merkityksellisyyden ja ihmissuhteiden huomiointiin ja huono-osaisuuden välttämiseen (Kajanoja 2005).

Vuonna 2005 hyvinvoinnissa tärkeintä suomalaisille oli perhe-elämä, toiseksi tärkeintä hyvä terveys ja kolmanneksi tärkeintä hyvät ihmissuhteet yleensä. Neljänneksi tärkein oli rakkauden kokemus ja viidenneksi tärkein turvattu perustoimeentulo. Talouteen liittyvät asiat, kuten hyvät tulot ja varakkuus, olivat vasta sijalla 12. (Torvi ja Kiljunen 2005.) Tämä tärkeysjärjestys kuvastaa suomalaisten subjektiivista hyvinvointia: subjektiivinen kokemus omasta hyvinvoinnista perustuu yleensä omaan elämäntilanteeseen, eli se vaihtelee vuosien kuluessa, eikä välttämättä ole yhteydessä aineelliseen elintasoon (Raijas 2011). Tätä tukee myös elämänlaatu tutkimus, jossa on todettu, että ihmisen elämäntilannetta kuvaavat mittarit, kuten tulot ja sosiodemografiset tekijät, selittävät vain noin 10–15 % yksilöiden koetun hyvinvoinnin vaihtelusta. (Uotinen ja Vaalavuo 2022.)

Ymmärrys hyvästä elämästä voidaan sekin katsoa subjektiiviseksi, ja siihen vaikuttaa vallitseva kulttuuri ja ilmapiiri. Samoin hyvinvoinnin arvoja voidaan lähestyä omasta näkökulmasta. (Saari 2011.) Vauraisissa yhteiskunnissa, kuten Suomessa, koettu hyvinvointi voi perustua sosiaaliseen vertailuun: yksilöt määrittävät hyvinvointinsa sen mukaan, miten arvioivat itseänsä suhteessa muihin (Alasuutari 2017; Saari 2011), ja tähän arviointiin vaikuttavat yksilön arvot (Uusitalo 2011). Arviointi voi perustua myös sosiaalisiin suhteisiin: Sosiaalisessa hyvinvoinnissa katsotaan, että ihmisen hyvinvointi muodostuu ihmisen suhteista ja asemasta ympäristössään. Ihmisen tulee tuntea itsensä hyväksytyksi ja arvostetuksi omana itsenään. Esimerkiksi sairaudet voivatkin heikentää sosiaalista hyvinvointia. Sosiaalisella hyvinvoinnilla on myös yhteisö-, yhteiskunta- ja globaalitason ulottuvuus, joihin sisältyvät mm. oman kansakunnan

sosiaalinen asema kansainvälisesti, osallistuminen yhteiskunnan toimintoihin ja kiinnittyminen yhteisöihin. (Fadjukoff, Kainulainen, Pirhonen, Saaranen, Valokivi ja Vauhkonen 2022)

Joskus katsotaan, että vapaa-ajan lisääntyminen lisää samalla myös hyvinvointia. Tämä ei kuitenkaan ole niin yksioikoista: esimerkiksi yksinäiset vanhukset eivät ilahdu vapaa-ajan lisääntymisestä. Vapaa-aikaa ei myöskään aina käytetä hyvinvointia edistävällä tavalla. (Raijas 2011.) Yrittäjien kohdalla lisääntynyt vapaa-aika voi olla stressin ja ahdistuksen lähde, jos se tarkoittaa, että töitä ei ole tarpeeksi. Tutkimusten mukaan kokoaikatyö on yhteydessä hyvinvointiin, mutta osa-aikainen työ ei ole, mikä sekin vaikuttaa yrittäjän hyvinvoinnin kokemukseen. Yleisesti ajatellaan, että hyvinvointi on parasta silloin, kun ansiotyöhön, kotityöhön ja vapaa-aikaan käytetty aika on jotenkin tasapainossa. Ansiotyö rytmittää arkea ja turvaa toimeentulon, ja työn itsessään pitäisi myös olla mielekästä, jotta ihminen voi hyvin. (Raijas 2011.)

Työn ja perheen yhteensovittamisen ongelmat voivat heijastua hyvinvointiin. Työ on useimmille taloudellisesti pakollista, ja se saattaa jättää hyvin vähän aikaa perheen kanssa vietettäväksi. (Lammi-Taskula ja Salmi 2009.) Tämä saattaa korostua juuri yrittäjien kohdalla, koska yrittäjät saattavat usein tehdä pidempiä työpäiviä. Tilanne voi aiheuttaa esimerkiksi syyllisyyden tunteita (Lammi-Taskula ja Salmi 2009; De Simone ym. 2022).

Työn ja hyvinvoinnin suhdetta on tutkittu erityisesti työhyvinvointi-käsitteen alaisuudessa. Kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin katsotaan sisältävän fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen ja henkisen työhyvinvoinnin. Nämä kaikki osa-alueet ovat toisiinsa yhteydessä, joten niitä ei pitäisi tarkastella toisistaan erillisinä. (Virolainen 2012.) Yrittäjien osalta työhyvinvointi on yrittäjän itsensä vastuulla; palkansaajien osalta taas työtä on säädelty paljon enemmän kuin yrittäjien, ja palkansaajilla on tyypillisesti tukenaan esihenkilö ja/tai muu työyhteisö. Työhyvinvointi on yhteydessä työtehokkuuteen ja stressi sekä kiireiset aikataulut työpahoinvointiin. Epävarmuus töiden jatkumisesta on eräs keskeinen stressiä aiheuttava tekijä, joka yrittäjillä saattaa usein olla hyvin suuressa roolissa. (Virolainen 2012.)

Hyvinvointia voi tarkastella myös hyvinvointivajeiden kautta. Hyvinvointivajeiden välttäminen viittaa siihen, että tutkimuksissa pyritään vertaamaan eri ryhmien hyvinvointia ja siten löytämään hyvinvointivajeita ryhmien väliltä (Saari 2011). Hyvinvointivajeita löytämällä saadaan selville esimerkiksi, kasautuvatko hyvinvoinnin vajeet tiettyyn ryhmään, tässä tutkimuksessa naisyrityksille.

Tässä tutkimuksessa hyvinvoinnista päätettiin käyttää THL:n määritelmää, jonka mukaan hyvinvoinnin osa-alueita ovat terveys, materiaallinen hyvinvointi ja elämänlaatu. Yleisesti ottaen naisten terveys on huonompi kuin miesten, ja matalapalkkaisilla aloilla työskentelyn vuoksi naisten materiaallinen hyvinvointikin saattaa olla heikompaa kuin miehillä (Suomen yrittäjät n.d.; Orlando 2023). Naisten huono terveys puoltaisi vertailevaa tutkimusta mies- ja naisyrityksien sekä palkansaaja- ja yrittäjän naisten välillä. Yrittäjänä toimiessa vetovastuu yrityksestä vaikuttaa samanaikaisesti sekä terveyteen, materiaaliseen hyvinvointiin eli taloudelliseen tilanteeseen ja elämänlaatuun, kuten töiden ja vapaa-ajan yhdistämiseen. Taloudellinen tilanne ja elämänlaatu vaikuttavat taas takaisin terveyteen. Tämän vuoksi on tärkeää tutkia naisyrityksien hyvinvointia eikä pelkkää terveyttä.

2.3 Hyvinvointi yrittäjyyden kontekstissa

Yrittäjän hyvinvointia voi lähestyä siitä näkökulmasta, mitkä asiat yrittäjän elämässä poikkeavat vastaavan palkansaajan elämästä nimenomaisesti yrittäjyyden takia. Oheisessa kuviossa on esitetty yrittäjän hyvinvoinnin osa-alueita. Kuvio perustuu THL:n määritelmään hyvinvoinnin ulottuvuuksista, mutta siinä on pyritty tuomaan näkyväksi seikkoja, jotka vaikuttavat nimenomaisesti yrittäjien hyvinvointiin jotenkin poikkeavasti palkansaajiin verrattuna. On huomattava, että kuviossa sektoreiden suuruus ei millään tavoin heijasta kyseisen asian vaikutusta yrittäjän elämässä, vaan sektoreiden koko määräytyy tekstin mukaan.



Yrittäjäspesifiset asiat:

- ✓ Taloudellinen menestys / eläke
- ✓ Työterveyshuolto
- ✓ Ravinto
 - ✓ ruokatauko
- ✓ Stressi
 - ✓ ahdistus työasioista
- ✓ Sairaudet
 - ✓ sairauspoissaolot
 - ✓ sairaana työskentely
- ✓ Halu/kyky jatkaa vanhuuseläkkeelle asti
- ✓ Vapaa-aika
 - ✓ lomapäivien määrä

- ✓ Perhe, koti
- ✓ yrittäjyys helpottaa työn ja perheen yhteensovittamista
- ✓ Mielekäs tekeminen ja työ
 - ✓ yrittäjärajan pituus
 - ✓ työtunnit: jaksamisvaikeudet ja väsymys
 - ✓ työpäivien määrä
 - ✓ tiukat aikataulut
 - ✓ työpäivien venytys
 - ✓ töiden ja vapaa-ajan raja
 - ✓ yksinyrittäjyys vs. työnantajuus: henkilömäärän muutos, yksinäisyys yritystoiminnassa, johtamiskoulutus ja -kokemus

KUVIO 1. Tekijät yrittäjän hyvinvoinnissa.

Yrittäjän elämässä sekä hyvinvoinnin resurssit että stressitekijät ovat moninaisempia, voimakkaampia ja pysyvämpiä ja niitä on enemmän kuin palkansaajilla. Lyhyesti voisi sanoa, että yrittäjien kohdalla hyvinvointiin liittyvät seikat ovat useammin äärimmäisiä palkansaajiin verrattuna. Koska sekä hyvinvointia edistäviä resursseja että stressitekijöitä on paljon, yrittäjät kokevat samanaikaisesti sekä negatiivista että positiivista hyvinvointia. (Stephan, Rauch ja Hatak 2022.)

Yrittäjän hyvinvointi voi myös olla yhteydessä taloudelliseen menestykseen niin, että hyvinvoivat yrittäjät saattavat saada yrityksensä menestymään paremmin kuin huonosti voivat yrittäjät. (Mäkinieniemi, Ahola, Nuutinen, Laitinen ja Oksanen 2020.) Kun yrittäjä voi huonosti, hän on vähemmän innovatiivinen, sitkeä ja tuottava, mikä vaikuttaa heti yrityksen tulokseen (Stephan 2022) – ja voi noidankehämaisesti taas huonontaa yrittäjän hyvinvointia lisää.

Eräs yrittäjiä luonnehtiva seikka on se, että suurin osa yrittäjistä on matalapalkkaisia. Suomen yrittäjät raportoivat, että 17 % naisyrittäjistä tienaa alle 1000 euroa kuussa (miesyrittäjistä 8 %) ja 10 % yli 5000 euroa kuussa (miesyrittäjistä 20 %). (Suomen yrittäjät, n.d.) Ansaitsemisen näkökulmasta yrittäjät voidaan jakaa toimeentuloyrittäjiin, joilla ei ole edellytyksiä pyrkiä kasvamaan, ja transformationaalsiin yrittäjiin, joilla on näkemystä ja tahtoa saada yritys kasvamaan ja menestymään. Tulot voivat olla suorassa yhteydessä subjektiiviseen hyvinvoinnin kokemukseen; mitä suuremmat tulot, sitä parempi subjektiivinen hyvinvointi. (Xia 2020.) Suo-messakin ajoittainen toimeentulon niukkuus on suurin yrittäjien kokema hankaluus. Naisyrittäjät mainitsevat toimeentulon niukkuuden useammin kuin miesyrittäjät. Verrattaessa nais- ja miesyrittäjien tuloja viidenneksittäin korkeimmassa tuloviidenneksessä on miehiä jopa kaksinkertainen määrä (26 %) naisiin verrattuna (13 %). (Sutela ja Pärnänen 2018, 56–64.)

Yrittäjä saattaa myös tietoisesti päättää suuntautua toimialalle, joka on hänelle moraalisesti tärkeä, mutta joka ei tuota elantoa tarpeeksi (Houtbeckers ym. 2019). Yhteiskunnallisten yritysten (eli yhteiskunnallista vaikutusta tavoittelevien yritysten) yrittäjät kokevat pahempaa stressiä ja enemmän psykosomaattisia oireita raskaamman työkuorman lisäksi kuin muun tyypp-

pisten yritysten yrittäjät. Yhteiskunnallisia yrityksiä perustavat enemmän juurikin naiset. Yhteiskunnallisten yritysten perustamisen ja menestymisen sekä sukupuoliroolien välillä on yhteys siinä mielessä, että miehet tavoittelevat yleensä yrityksen taloudellista menestystä, kun taas naiset eivät välttämättä pyri taloudelliseen menestykseen yhtä paljon ja siksi perustavat yhteiskunnallisia yrityksiä miehiä enemmän. (Dong, Wang, Cao ja Higgins 2022.) Yleisesti ottaen stressiä yrittäjille aiheuttavat taloudelliset tarpeet, kuten liiketoiminnan rahoittaminen ja oma toimeentulo. Naisyrittäjät eivät välttämättä fokusoidu yrityksen taloudelliseen puoleen tai pyri voiton tavoitteluun. Tämä voi aiheuttaa lisästressiä joko siltä kannalta, että yrityksen kannattavuus on huono, tai siltä kannalta, että naiset katsotaan ympäristössään maskuliiniseksi ja he saavat siitä negatiivista palautetta. (Aura 2010, 36; Houtbeckers ym. 2019.) Myös mm. mahdollisten toimeksiantojen saannin epävarmuus ja ennustamattomuus lisää stressin määrää. Eikä riittävä toimeksiantomäärä takaa, että asiakkaat maksavat toimeksiannot. (Houtbeckers ym. 2019; Anttonen ja Räsänen 2009.) Lisäksi monet naisyrittäjät ovat aloilla, joilla palkat/tulot ovat usein pieniä, kuten kauneusalalla (Orlando 2023). Tämä heikentää naisyrittäjien materiaalista hyvinvointia entisestään. Myös koronapandemia vaikutti yrittäjien psyykkiseen hyvinvointiin ja taloudelliseen tilanteeseen negatiivisesti vuosina 2020–2021 taloudellisen ympäristön ennustamattomuuden ja epävarmuuden sekä liiketoiminnan mahdollisen keskeyttämisen vuoksi (Jia ym. 2021). Pandemian vaikutukset saattavat yhäkin tuntua suomalaisen naisyrittäjän arjessa.

Ympäri maailmaa naisyrittäjiin yhdistyy usein negatiivinen stereotypia, jonka mukaan yrittäjyys ei sovi naisen yhteiskunnalliseen rooliin. Se voi aiheuttaa lukuisia fyysisiä terveysvaikutuksia, kuten valtimoverenpaineen nousua, sykevaihteluita ja sydän- ja verenkiertoelimistön kiihtymistä. Miesyrittäjiin ei liity samanlaista negatiivista stereotypiaa. Naisten parempaa terveyttä ennustivat syvenevä kokemus yrittäjyydestä ja yrityksen kasvava ikä. Tutkijat arvioivat, että myös työelämän ja perheen yhteensovittamisella saattaa olla vaikutusta naisyrittäjien terveyteen. (Jia, Xu, Lin ja Jiang 2021; De Simone ym. 2022.) Myös suomalaisessa kirjallisuudessa yrittäjyys on enemmän miehistä toimintaa (Keskitalo-Foley 2008). Suomessa naiset eivät tehneet yrittäjäksi ryhtymisen päätöstä sen takia, että yrittäjän olisi helpompi yhdistää työ ja perhe-elämä, vaikka yksinyrittäjillä työaikojen joustavuus olikin eräs syy ryhtyä yrittäjäksi. (Sutela ja Pärnänen 2018.)

Naisilla on tavallisestikin vaikeampaa sovittaa yhteen työ ja perhe kuin miehillä. Yrittäjänaisilla yrittäjäysselvoitteet voivat usein tehdä siitä vieläkin haastavampaa. Viime vuosien ja vuosikymmenten tasa-arvoistumiskehityksestä huolimatta sukupuoliroolit saattavat silti olla melko perinteiset Suomessakin (Sutela ja Pärnänen 2018). Naisyrittäjän sosiaalinen ympäristö saattaa odottaa, että nainen priorisoi perheen töiden edelle. Tästä voi olla seurauksena syyllisyyden tuntemuksia, kun yrittäjyyden ja stereotyyppisen naisen roolin välillä on konflikti, ja tämä saattaa lisätä stressiä ja heikentää naisten hyvinvointia. Naiset joutuvatkin usein tekemään valintoja työn ja perheen välillä, mikä aiheuttaa negatiivisia tunteita, kuten turhautumista, häpeää, kiukua tai syyllisyyttä. Perhe- ja työelämä voivat toki myös tukea toisiaan positiivisesti ja antaa virtaa molemmille. (De Simone ym. 2022.) Vuonna 2017 suomalaisista yrittäjistä moni (42 %) tunsu laiminlyövänsä kotiasioita palkansaajiin (24 %) verrattuna. Kotiasioiden laiminlyönnin tuntemus oli kuitenkin yleisempää miesyrittäjillä kuin naisyrittäjillä. (Sutela ja Pärnänen 2018.)

Yrittäjän sairastuminen voi johtaa koko liiketoiminnan kaatumiseen ja henkilökohtaiseen konkurssiin, ellei yrittäjän eläkemaksuja ole maksanut riittävästi niin, että saa toimeentuloa tarpeeksi sairauspäivärahasta. Lyhyistä sairastumisista (1–3 päivää) yrittäjät eivät kuitenkaan saa sairauspäivärahaa, kuten palkansaajat usein työnantajalta. Tämän vuoksi yrittäjän terveys ja hyvinvointi ovat erittäin tärkeitä myös yhteiskunnan kannalta, sillä viime kädessä yrittäjän toimeentulo jää yhteiskunnan maksettavaksi, jos eläkemaksuja ei ole maksanut riittävästi. (Pärnänen ja Sutela 2013.)

Yrittäjä voi tehdä töitä kipeänäkin. 2000-luvulla naisyrittäjät työskentelivät sairaana keskimäärin 7,7 päivää vuodessa (miesyrittäjät 9,6 päivää vuodessa) ja olivat sairauslomalla 6,4 päivää vuodessa (miesyrittäjät 5,6 päivää vuodessa). Palkansaajiin verrattuna sairauslomapäiviä yrittäjillä oli huomattavasti vähemmän. Sairauspäiviä oli sitä enemmän mitä suurempi viikkotyöaika oli ja sitä vähemmän, mitä suurempi työtyytyväisyys oli. (Aura 2010, 22–24.) Vuonna 2013 Kela maksoi sairauspäivärahaa naisyrittäjistä 7,9 %:lle vuodessa ja miesyrittäjistä 6,4 %:lle. Tämä on vähemmän kuin palkansaajien ja työttömien prosenttiosuudet. Naisyrittäjät olivat miehiä useammin sairauslomalla sekä tuki- ja liikuntaelämistön ongelmien että mielenterveyssyiden takia. Yleisesti ottaen yrittäjät jäävät harvoin sairauslomalle, mutta kun jäävät, kestää sairausloma pitkään, erityisesti mielenterveyssyistä pidetyt sairauslomat. Jos yrityksellä on

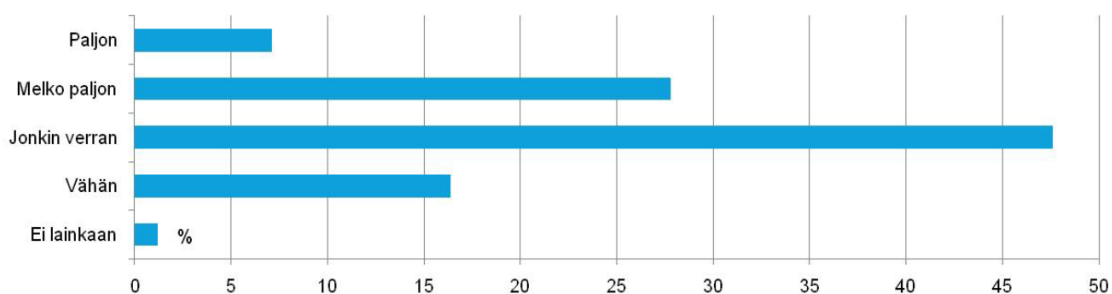
taloudellisia vaikeuksia, sairauspäiväraha voi tuoda yrittäjälle tuloja ja sitä kautta laskea yrittäjän stressitasoa. (Blomgren ja Jäppinen 2021.)

Eräs yrittäjyyden ongelmakohta on yrittäjän jaksaminen, sillä monella yrittäjällä oli vuonna 2017 liikaa töitä, mikä aiheutti aikapulaa ja ajanhallinnan ongelmia (Sutela ja Pärnänen 2018, 55–56). Toisaalta myös töiden vähyys voi vaikuttaa psyykkiseen jaksamiseen, kun yrittäjä muurehtii taloudellista pärjäämistä.

Yrityksen koko voi myös olla yhteydessä koettuun stressiin. 1–4 työntekijää työllistävät työnantajayrittävät olivat stressaantuneempia, kärsivät suuremmista työkuormista, kuvasivat terveyttään negatiivisemmin, käyttivät enemmän rauhoittavia lääkkeitä ja raportoivat enemmän yksinäisyyttä kuin yksinyrittäjät tai tätä suurempaa yritystä vetävät. Belgialaisista kauppiaasyrittäjistä 55 % raportoi olevansa stressaantuneita tai erittäin stressaantuneita työn vuoksi. (Godin, Desmarez ja Mahieu 2017.) Suomessakin työnantajayrittäjät ilmoittavat kokevansa enemmän stressiä kuin yksinyrittäjät (Jokio ym. 2018).

Suomen yrittäjien vuoden 2010 työkyky- ja hyvinvointitutkimuksen mukaan suurin osa yrittäjistä tunnistaa tarpeen huolehtia omasta hyvinvoinnistaan (kuvio 2). Yrittäjän tavallisimmat tavat huolehtia hyvinvoinnista vuonna 2010 olivat lomat, työterveyshuolto ja vakuutukset sekä terveelliset elämäntavat, kuten liikunta ja ravitsemus. (Suomen yrittäjät 2010a.) Yrittäjän terveys vaikutti olevan yhteydessä työn ja vapaa-ajan yhteensovittamiseen; mitä useammin yrityksen asiat tunkivat vapaa-ajalle, sitä useammin yrittäjä raportoi huonompaa terveyttä (Godin ym. 2017).

Huolehditteko omasta työkyvystänne ja hyvinvoinnistanne?



KUVIO 2. Miten paljon yrittäjä huolehti hyvinvoinnistaan vuonna 2010.

Yleisten terveyteen liittyvien tekijöiden lisäksi on mahdollista, että yrittäjiksi valikoituu tietyn tyyppisiä ihmisiä, mikä sekin voi vaikuttaa hyvinvointiin. Yrittäjäksi ryhtyneiden henkilöominaisuuksia ovat riskisuuntautuneisuus, epävarmuuden sietokyky, tavoitteellisuus, vastuunkanto ja päättäväisyys. (Sutela ja Pärnänen 2018, 33.)

Yrittäjän terveyteen voi vaikuttaa myös yrittäjäkokemuksen puute tai yrittäjäuran pituus. Alle viisi vuotta yrittäjänä toimineet kokivat fyysisen terveytensä huonommaksi kuin yli 10 vuotta yrittäjänä työskennelleet. Ero näkyi myös elämänhallinnassa: jopa 57 % alle viisi vuotta yrittäjänä toimineista koki elämänhallintansa heikoksi, kun taas kokeneemmista yrittäjistä näin ilmoitti vain 14–16 %. Alle viisi vuotta yrittäjänä toimivien taloudellinen tilanne oli heikompi kuin pidempään toimineiden, mikä sekin voi vaikuttaa terveyteen. Vanhemmat yrittäjät kokivat myös enemmän iloa ja tyytyväisyyttä työstään kuin vähemmän aikaa yrittäjänä olleet. (Sankelo ja Åkerblad 2009.)

Systemaattisessa katsauksessa yrittäjien työhyvinvoinnin osa-alueiksi määritettiin yksilölliset seikat (kuten yksilölliset kyvyt ja luonne), sosiaaliset tekijät, työolosuhteet, liiketoimintatekijät, johtajuustekijät sekä yhteiskunnalliset tekijät. Työhyvinvointia tai hyvinvointia yleensä ei pitäisikään ajatella yhtenä jatkumona, vaan moniulotteisena käsitteenä. (Mäkinen ym. 2020.)

Yrittäjillä on siis terveyteen ja hyvinvointiin yhteydessä olevia haasteita lähtökohtaisesti enemmän kuin palkansaajilla. Seuraavaksi käydään läpi tutkimuksia erilaisista naisyrittäjien terveyteen tai hyvinvointiin kohdistuvista seikoista.

2.4 Yrittäjien terveyttä tai hyvinvointia koskevat tutkimukset

Yrittäjyystutkimuksessa on kaksi pääasiallista suuntausta: Toisessa tutkitaan yrittäjyyttä siltä kannalta, että yrittäjän hyvinvointia parantaa itsenäisyys eli se, ettei ole toisella töissä. Toisessa suuntauksessa taas ajatellaan, että merkittävät stressitekijät, kuten epävarmuus ja suuri työkuorma, heikentävät hyvinvointia. Kuitenkin todennäköisesti nämä molemmat saattavat päteä, mikä tekee yrittäjien hyvinvoinnin tutkimisesta haasteellista. Yrittäjien positiivinen hyvinvointi voi olla palkansaajia suurempaa, mutta samalla negatiivinen hyvinvointi on palkansaajien tasolla. (Stephan ym. 2022.)

Naisyrittäjän terveyteen vaikuttavat samat asiat kuin miesyrittäjienkin: yleinen terveydentila, elämäntavat, työaika, työkyky, työtyytyväisyys sekä stressi. Yleinen terveydentila vaikuttaa kaikkien hyvinvointiin, olipa ihminen palkansaaja tai yrittäjä, ja voi olla yhteydessä myös työkykyyn sekä työntekoon käytettävään aikaan. Työaika puolestaan voi vaikuttaa työn ja perheen yhteensovittamiseen ja yleiseen terveydentilaan sekä toisinpäin. Ihmisen kokema stressi ja psyykinen hyvinvointi taas vaikuttavat kaikkeen, koko elämään. (Saarni, Saarni ja Saarni 2008; Kallioniemi, Simola, Kymäläinen, Vesala ja Louhelainen 2009; Sankelo ja Åkerblad 2009; Aura 2010; Sutela ja Pärnänen 2017; Jokio ym. 2018; Blomgren ja Jäppinen 2021.)

Sairaanhoitajayrittäjistä kahdella kolmasosasta oli hyvä tai erittäin hyvä terveys vuonna 2009 (Sankelo ja Åkerblad 2009). Suomen yrittäjien jäsenille suunnatussa kyselyssä vuonna 2010 hyvä tai erittäin hyvä terveydentila oli runsaalla puolella yrittäjistä (Aura 2010, 11–13).

Terveyden kannalta tarpeeksi liikkui kolmasosa naisyrittäjistä, ja palkansaajiin verrattuna yrittäjät olivat passiivisempia. Lähes puolella naisyrittäjistä painoindeksi oli yli 25, mikä on normaalin painoindeksin yläraja. Yrittäjät olivat palkansaajia useammin tupakoimattomia ja alkoholia yrittäjät käyttivät piirun verran palkansaajia enemmän. Yrittäjien ravitsemus oli hieman

huonommalla tolalla kuin palkansaajien, mutta naisyrittäjät tekivät jonkin verran parempia ravintovalintoja kuin miesyrittäjät. (Aura 2010, 39–43.) Korkea fyysisen aktiviteetin taso oli yhteydessä korkeampaan elämänlaatuun. Yrittäjät kuitenkin olivat yleisesti ottaen liian passiivisia fyysisen aktiivisuuden suhteen suosituksiin verrattuna. (Puciato, Bączkiewicz, ja Rozpara 2023.)

Yrittäjien työkyky oli parempi kuin palkansaajilla (Saarni ym. 2008), naisilla hieman useammin erittäin hyvä kuin miehillä. Nuoremmat vastaajat arvioivat työkykynsä paremmaksi kuin vanhemmat. (Sutela ja Pärnänen 2018, 91–92.) Myös sairaanhoitajayrittäjistä neljä viidesosaa arvioi työkykynsä hyväksi tai erittäin hyväksi (Sankelo ja Åkerblad 2009). Vuonna 2010 Auran (2010, 27–29) tutkimuksessa saatiin kuitenkin erilainen tulos: naisyrittäjistä vain alle 10 % arvioi työkykynsä erittäin hyväksi, miesyrittäjistä vielä vähemmän. Työkykynsä heikoksi arvioineita yrittäjiä oli kaksinkertainen määrä palkansaajiin verrattuna. (Aura 2010, 27–29.) Näitä tuloksia ei kuitenkaan voi verrata suoraan, sillä työkyky määritettiin tutkimuksissa eri tavalla. Lisäksi Auran tutkimukseen osallistui ainoastaan Suomen yrittäjien jäseniä ja Sankelon ja Åkerbladin tutkimukseen vain sairaanhoitajayrittäjiä.

Kun työtahokkuutta mitattiin koetulla työvireellä, jaksamisongelmilla rutiinitöissä ja paineilla tekemättömien töiden vuoksi, naisyrittäjistä 21 % arvioi työtahokkuutensa huonoksi (miesyrittäjistä 23 %), mikä oli kaksinkertainen määrä palkansaajiin verrattuna. Huonoa työtahokkuuteen olivat yhteydessä stressi, työkyky, terveys ja viikkotyöaika. Työtahokkuutta lisäsivät puolestaan vähäinen väsymys, oikeanlainen ravitsemus ja riittävä liikunta. (Aura 2010, 30.)

Naisyrittäjien psyykkistä terveyttä ei ole tutkittu suoraan, vaan stressin kokemisen sekä sosiaalisen terveyden kautta. Koettu stressi on yhteydessä työn vaatimustasoon, ja siihen, pystyykö ihminen itse vaikuttamaan työtehtäviinsä. Koska yrittäjät pystyvät työntekijöitä paremmin vaikuttamaan työtehtäviinsä, itse työtehtävien aiheuttaman stressin pitäisi jäädä vähäisemmäksi kuin palkansaajilla. (Stephan ja Roesler 2010.) Silti Auran (2010, 36) tutkimuksessa yrittäjät kokivat enemmän stressiä verrattuna palkansaajiin, ja naisyrittäjät kokivat stressiä hieman enemmän kuin miesyrittäjät. Myös maatalousyrittäjistä 42 % raportoi stressiä vuonna 2016 joulukaistussa tutkimuksessa. Stressiä raportoineiden osuus oli suurempi kuin työväestössä yleisesti. (Kallioniemi, Simola, Kaseva ja Kymäläinen 2016.)

Stressin lähteistä kysyttäessä lähes kolme neljäsosaa sairaanhoitajayrittäjistä nosti vastuun yrityksen pyörittämisestä ja tuloksesta tärkeimmäksi stressin lähteeksi. Myös työkuorma ja työhön sidoksissa oleminen aiheuttivat stressiä. Yrittäjän johtamiskokemus oli yhteydessä stressin kokemiseen: paljon stressiä koki yli puolet niistä, joilla ei ollut aiempaa johtamiskokemusta, kun taas vain viidesosa niistä, joilla oli johtamiskokemusta. (Sankelo ja Åkerblad 2009.) Myös työn epävarmuus, keskeytykset ja kiire lisäsivät naisyrittäjien kuormitusta (Jokio ym. 2018). Maatalousyrittäjillä ulkoiset tekijät, kuten EU:n maatalouspolitiikka, sekä työkuorma ja ennakoinnattomuus olivat pääasiallisia stressin lähteitä (Kallioniemi ym. 2016).

Työnantajayrittäjät kokivat enemmän stressiä kuin yksinyrittäjät: melko paljon tai erittäin paljon stressiä koki 31 % työnantajayrittäjistä ja 22 % yksinyrittäjistä. Työnantajayrittäjille stressiä aiheuttivat esimerkiksi työntekijöiden poissaolot sekä taloudellinen epävarmuus ja taloudellinen vastuu. (Jokio ym. 2018.)

Työssä jaksamisen ongelmia vuonna 2010 oli 44 %:lla naisyrittäjistä (Aura 2010, 32) ja vuonna 2017 noin viidesosalla (18 %) kaikista yrittäjistä (Sutela ja Pärnänen 2018, 83). Palkansaajiin verrattuna yrittäjillä oli enemmän jaksamisongelmia (Aura 2010, 32). Suomalaisten maa- ja metsätalousyrittäjien joukossa naiset kokivat enemmän väsymystä, masennusta ja unettomuutta. (Kallioniemi ym. 2009.)

Sosiaalisia suhteita tarkasteltiin vain yhdessä tutkimuksessa. Kun elämäntilannetta tarkasteltiin ihmissuhteiden näkökulmasta, sairaanhoitajayrittäjistä 86 % oli tyytyväinen tai erittäin tyytyväinen sosiaalsiin suhteisiinsa. (Sankelo ja Åkerblad 2009.)

Suomalaisten yrittäjien terveyttä on siis tutkittu useissa tutkimuksissa, mutta missään tutkimuksessa ei ole keskitytty nimenomaisesti naisyrittäjiin. Terveystutkimuksissa on pyritty saamaan sellaisia tietoja, joita voitaisiin vertailla vastaaviin palkansaajiin. Naisyrittäjän hyvinvointiin vaikuttavat toki samat asiat kuin palkansaajan, mutta myös monet yrittäjyyteen liittyvät seikat. Naisyrittäjien hyvinvointia tai terveyttä ei voikaan suoraan verrata naispalkansaajien hyvinvointiin, koska yrittäjien hyvinvointi on eri tavalla moniulotteinen kuin palkansaajan. Tässä tutkimuksessa pyritään luomaan silta yrittäjien terveystutkimusten ja yrittäjyystekijöiden välille tarkastelemalla naisyrittäjän hyvinvointia yrittäjyyden kontekstissa.

2.5 Tutkimuskysymykset

Tätä tutkimusta varten toteutettiin laaja hyvinvointikysely yrittäjille tammi–helmikuussa 2024. Kyselyssä mainittiin Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen määritelmä hyvinvoinnille, jotta voitiin varmistaa kaikkien vastaajien ymmärtävän käsitteen samalla tavoin (THL 2002).

Tämän Pro gradu -työn tutkimuskysymykset ovat:

1. Millainen on naisyrittäjien subjektiivinen hyvinvointi tällä hetkellä?
2. Millainen on naisyrittäjien hyvinvointi tarkasteltuna keskeisten yrittäjyyden tekijöiden näkökulmasta?

Pro gradu -tutkimus toteutetaan monografiana.

3 AINEISTO JA MENETELMÄT

Tässä luvussa esitetään tutkimusasetelma, tutkimusaineisto ja analyysimenetelmät.

3.1 Tutkimusasetelma

Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena poikkileikkaustutkimuksena ja sitä varten laadittiin hyvinvointi- ja terveystutkimus yritysyrityksille. Yrityksille viimeksi tehty terveystutkimus oli Tilastokeskuksen vuonna 2017 toteuttama. Tässä tutkimuksessa päätettiin yhdistää Tilastokeskuksen esittämiä kysymyksiä sellaisiin, joita esimerkiksi Suomen yritykset olivat kysyneet aiemmissa kyselyissä tai joita oli kysytty FinTerveys- ja työolobarometrikyselyissä. Uusia kysymyksiä oli neljä. Suomen yritysyrityksien toimitusjohtaja Carita Orlando kommentoi laadittavaa kyselyä ja auttoi ideoinnissa.

Kyselyä testattiin kuudella ihmisellä ennen sen lopullista julkistusta LimeSurvey-työkalussa. Testaajat antoivat palautetta, mutta myös totesivat, ettei kysely ollut liian pitkä. Testauksen perusteella määritettiin kyselyyn mahdollisesti kuluva täyttämisaika 10–15 minuuttia.

Pro Gradu -seminaarissa esitetyn ehdotuksen mukaisesti kyselyyn osallistumista kannustettiin neljällä 50 euron lahjakortilla, jotka arvottiin kaikkien niiden kesken, jotka jättivät nimensä arvontaan. Arvonta suoritettiin niin, että Pro Gradu -seminaarissa osallistuneet opiskelijat valitsivat kukin yhden numeron, jossa maksimissaan oli arvontaan osallistuneiden kokonaismäärä. Annettuja yhteystietoja ei missään vaiheessa yhdistetty kyselyvastauksiin.

Kyselyyn osallistui useita vastaajia, jotka täyttivät kyselyn vain osittain. LimeSurvey tallensi myös osittaiset vastaukset, mutta ne päätettiin jättää analyysin ulkopuolelle. Vain sivulle 7 asti vastanneet vastaukset sisällytettiin aineistoon. Lisäksi päätettiin jättää kysymyksen G10 (G07Q19) ei sovi -vastaukset sekä kaikki yksittäiseen kysymykseen saadut tyhjät vastaukset analyysin ulkopuolelle.

Analyysivaiheessa pohdintaa aiheutti se, että hyvinvoinnin jakauma oli hyvin vino. Jakauman vinous rajoitti analyysimahdollisuuksia, ja p-arvot päätettiinkin laskea kaikissa tapauksissa Kruskal-Wallis-testin menetelmällä. Tämän jälkeen saatuja vastauksia verrattiin aiempiin tuloksiin, jos sellaisia oli saatavilla.

3.2 Tutkimusaineisto

Aineisto kerättiin kyselytutkimuksella tammi–helmikuussa 2024. Aineiston keräys tapahtui kolmessa kanavassa:

1. Suomen yrittäjien yrityshakemistosta, jossa on vain Suomen yrittäjien jäsenyrityksiä, poimittiin yrittäjien sähköpostiosoitteita yhteensä 1631 kpl. Sähköpostiosoitteet poimittiin satunnaisotoksella niin, että kategorioista Toimiala (85 kpl) ja Aluejärjestöt (24 kpl) otettiin jokaisesta 1., 6., 11., 16. ja 21. sivulla näkyvät osoitteet (4 osoitetta/sivu). Jos sivuja ei ollut 21:ä kappaletta, ei muilta sivuilta poimittu lisäosoitteita. Lopuksi luettelosta poistettiin duplikaatit. Tämä työskentelytapa varmisti, että tutkimukseen saadaan kutsuttua toimialoittain ja alueittain kattava määrä yrittäjiä.
2. Suomen yrittäjänaiset jakoivat kyselykutsua omissa kanavissaan.
3. Kyselykutsu jaettiin myös naisyrittäjien ja kaikkien yrittäjien Facebook-ryhmässä.

Ei ole mahdollista tietää, mikä määrä yrittäjiä vastasi kyselyyn minkä kutsun perusteella, joten vastausprosenttia tai katoa ei voitu määrittää.

Vastauksia saatiin yhteensä 346 kpl, joista suljettiin pois osittaiset vastaukset eli ne, jotka eivät vastanneet vähintään kyselyn sivulle 7 asti, ja jäljelle jäi 305 kpl. Vastauksista 67,9 % oli naisilta (204 kpl), 31,8 % miehiltä (97 kpl) ja 0,3 % (1 kpl) muunsukupuolisilta. Kyselyn maantieteellinen kattavuus oli hyvä; maakunnista ainoastaan Ahvenanmaalta ei saatu yhtäkään vastausta. Toimialojen kattavuus ei kuitenkaan ollut yhtä hyvä, sillä seitsemältä toimialalta ei saatu yhtäkään vastausta. Käytetty toimialaluokitus oli Tilastokeskuksen käyttämä (A–U).

Tästä eteenpäin kaikki luvut koskevat naisyrittäjiä, ellei muutoin sanota. Tutkimuskysymyksen 1 osalta naisyrittäjien tietoja verrataan miesyrittäjiin, koska hyvinvointia koskeva kysymys oli uusi, vain tässä kyselyssä käytetty kysymys, eikä muuta vertailutietoa ole.

3.3 Analyysimenetelmät

Vastaajista kuvaillaan taustatiedot frekvensseinä, keskiarvoina sekä minimeinä ja maksimeina. Kyselyn yksittäisistä kysymyksistä esitetään vastausten määrät, prosenttiosuudet, keskiarvot, keskihajonnat, mediaanit sekä ylä- ja alakvartiilit.

Tutkimuksen reliabiliteetti tarkistettiin kysymällä tiukoista aikatauluista kahdella eri kysymyksellä:

1. Kuinka usein työskentelet tiukkojen aikataulujen mukaan tai hyvin nopealla tahdilla? Vastausvaihtoehdot päivittäin, viikoittain, kuukausittain, satunnaisesti ja et ollenkaan.
2. Työni sisältää tiukkoja aikatauluja. Vastausvaihtoehdot pitää täysin paikkansa, pitää jokseenkin paikkansa, ei juurikaan pidä paikkaansa, ei pidä lainkaan paikkaansa ja ei sovi.

Molemmat muuttujat olivat viisiportaisia ja etenivät loogisesti niin, että ensimmäisenä olivat tiukemmat aikataulut ja viimeisenä vähiten tiukat. Näitä kahta muuttujaa vertaamalla saatiin Cronbachin alfan arvoksi 0,773, jonka mukaan tutkimuksen luotettavuus olisi melko korkea. (Griethuijsen, Eijck, Haste, Brok, Skinner, Mansour 2014.)

Vastaus tutkimuskysymykseen 1, naisyrittäjien subjektiivinen hyvinvointi, saatiin suoraan muuttujasta C1, ja se esitetään keskiarvona, keskihajontana, mediaanina sekä vaihteluvälinä. Olettamuksena oli, että hyvinvointijakauma on vino.

Tutkimuskysymykseen 2, yrittäjyyden yhteys naisyrittäjien kokemaan hyvinvointiin, vastattiin taulukossa 1 esitettyjen muuttujien välisillä analyyseillä. Sekä kysymyksiä että vastausvaihtoehtoja on yhdistetty (Uudelleenluokittelu-sarakkeet) analyyseissä selkeyden vuoksi. Lisäksi selittävästä muuttujasta kerättiin lisätietoja lisätarkastelumuuttujien avulla. Lisätarkastelumuuttujista myös tehtiin ristiintaulukoita selittävien muuttujien kanssa, jotta nähtiin lisätarkastelumuuttujan selittävä vaikutus. Esimerkiksi voitiin olettaa, että sivutoimiset yrittäjät tekevät todennäköisemmin töitä vain muutamana päivänä viikossa kuin päätoimiset yrittäjät. Sivutoimisten yrittäjien hyvinvointia voivat taas selittää mahdollisen palkkatyön tuottamat olosuhteet.

Ryhmien välisten erojen merkitsevyys tarkistettiin Kruskal-Wallis-testillä, koska hyvinvoinnin jakauma oli vino. Tätä tarkoitusta varten jatkuvat muuttujat saatettiin muuttaa luokitelluiksi. Merkitsevyystasoksi valittiin 0,05. Kaikkien analyyseiden tekemisessä käytettiin SPSS-ohjelmiston versiota 29.0.1.0.

TAULUKKO 1. Tutkimuskysymykseen 2 vastaavat selittävät muuttajat.

Selitettävä muuttaja	Selittävä muuttaja	Uudelleenluokittelu	Muuttujan luokittelu ja vastausvaihtoehdot	Uudelleenluokittelu	Lisätarkastelumuuttuja(t)	
C1. THL:n mukaan hyvinvointi koostuu terveydestä, materiaalisesta hyvinvoinnista ja elämänlaadusta. Kun otat nämä ulottuvuudet huomioon elämästäsi, millaiseksi arvioisit tämänhetkisen hyvinvointisi asteikolla 1 (erittäin huono) – 10 (erittäin hyvä)?	B1. (G01Q05) Oletko yksinyrittäjä, vai onko sinulla työntekijöitä?		Luokiteltu: yksinyrittäjä 1–4 työntekijää 5 työntekijää tai enemmän			
	B3. (G02Q07) Kuinka pitkään olet ollut yrittäjä?		Luokiteltu: alle vuoden 1–5 vuotta 5–10 vuotta yli 10 vuotta			
	B4. (G02Q37) Onko henkilöstön määrä yrityksessäsi viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana		Luokiteltu: kasvanut säilynyt ennallaan vähentynyt			
	F1. (G06Q17) Kuinka usein työskentelet tiukkojen aikataulujen mukaan tai hyvin nopealla tahdilla		Luokiteltu: päivittäin viikoittain kuukausittain satunnaisesti et ollenkaan			
jatkuva asteikko 1–10	G1. (G07Q22) Mikä on keskimääräinen viikoittainen työtuntimääräsi?		Luokiteltu: alle 20 tuntia 20–30 tuntia 31–40 tuntia 41–50 tuntia 51–60 tuntia yli 60 tuntia	Luokiteltu: 1. osa-aikainen: 0–30 tuntia 2. kokopäiväinen: 31–50 tuntia 3. kuormittava: ≥ 51 tuntia		
	G2. (G07Q23) Monenako päivänä viikossa keskimäärin työskentelet?		Asteikko 1–7	1–2 päivää 3–5 päivää 6–7 päivää	Oletko pää- vai sivutoiminen yrittäjä?	- päätoiminen yrittäjä - sivutoiminen yrittäjä
	G3. (G07Q25) Montako työpäivää olet ollut poissa töistä oman sairauden takia		Numeerinen asteikko, maksimi 365			

Selitettävä muuttuja	Selittävä muuttuja	Uudelleenluokittelu	Muuttujan luokittelu ja vastausvaihtoehdot	Uudelleenluokittelu	Lisätarkastelumuuttuja(t)	
	viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana?					
	G4. (G07Q26) Kuinka monta päivää olet työskennellyt sairaana viimeisen vuoden aikana?		Luokiteltu: en ole ollut sairaana ollenkaan 1–3 päivää 4–6 päivää 7–10 päivää yli 10 päivää		Oletko yksityrittäjä, vai onko sinulla työntekijöitä? Ovatko seuraavat syyt vaikuttaneet siihen, että olet ollut sairaana töissä:	<ul style="list-style-type: none"> - Yksinyrittäjä - 1–4 työntekijää - 5 työntekijää tai enemmän - Poissaolosta aiheutuva ansioiden menetyks olisi liian suuri? - Huoli tulevien työtulaisuuksien menettämisestä? - En voinut jättää töitä tekemättä?
	G7. (G07Q24) Mikä on keskimääräinen lomapäiviesi määrä vuodessa?		Luokiteltu: 0 päivää 1–3 päivää 4–7 päivää 8–14 päivää 15–21 päivää 22–28 päivää yli 29 päivää	Luokiteltu: 0 päivää 1–14 päivää 15–21 päivää ≥22 päivää	Oletko yksityrittäjä, vai onko sinulla työntekijöitä?	<ul style="list-style-type: none"> - Yksinyrittäjä - 1–4 työntekijää - 5 työntekijää tai enemmän
	G8. (G07Q20) Huolehditko omasta työkyvystäsi ja hyvinvoinnistasi?		Luokiteltu: paljon melko paljon jonkin verran vähän en lainkaan	Luokiteltu: paljon tai melko paljon jonkin verran vähän tai en lainkaan	Kuinka huolehdit omasta työkyvystäsi ja hyvinvoinnistasi?	<ul style="list-style-type: none"> - Ajanvietto perheen ja/tai ystävien kanssa - Lomat - Työterveyshuolto - Kuntoutus - Liikunta - Vakuutukset - Terveellinen ravinto - Muuten
	G10. (G07Q19) Seuraavassa on useita väittämiä työhön liittyvästä hyvinvoinnista.	G10. (G07Q19) Seuraavassa on useita väittämiä työhön liit-	Luokiteltu: pitää täysin paikkansa pitää jokseenkin paikkansa	Luokiteltu: pitää täysin tai jokseenkin paikkansa	Kuinka pitkään olet ollut yrittäjä?	<ul style="list-style-type: none"> - Alle vuoden - 1–5 vuotta - 5–10 vuotta - Yli 10 vuotta

Selitettävä muuttuja	Selittävä muuttuja	Uudelleenluokittelu	Muuttujan luokittelu ja vastausvaihtoehdot	Uudelleenluokittelu	Lisätarkastelumuuttuja(t)	
	<p>Valitse kultakin riviltä sopivin vaihtoehto.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Minulla on usein vaikeuksia jaksaa työssäni 2. Työni sisältää tiukkoja aikatauluja 3. Joudun usein venyttämään työpäivääni, että saan työt tehtyä 4. Tunnen usein ahdistuvani työasioista myös vapaa-aikana 5. Tunnen laiminlyöväni kotiasioita ansiotyön vuoksi 6. Olen töiden jälkeen usein niin väsynyt, etten jaksa tehdä asioita, joista nautin 7. Yrittäjänä toimiminen helpottaa kohdallani työn ja perheen yhteensovittamista 8. Raja työ- ja vapaa-ajan välillä on kohdallani häilyvä 9. Haluan jatkaa työssäni vanhuuseläkkeelle asti 10. Terveytteni puolesta pysytyn työskentelemään vanhuuseläkkeelle asti 	<p>tyvästä hyvinvoinnista. Valitse kultakin riviltä sopivin vaihtoehto.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. [Minulla on usein vaikeuksia jaksaa työssäni] JA [Olen töiden jälkeen usein niin väsynyt, etten jaksa tehdä asioita, joista nautin] 2. [Joudun usein venyttämään työpäivääni, että saan työt tehtyä] JA [Raja työ- ja vapaa-ajan välillä on kohdallani häilyvä] 3. [Tunnen usein ahdistuvani työasioista myös vapaa-aikana] JA [Tunnen laiminlyöväni kotiasioita ansiotyön vuoksi] 4. Yrittäjänä toimiminen helpottaa kohdallani työn ja perheen yhteensovittamista 5. [Haluan jatkaa työssäni vanhuuseläkkeelle asti] JA [Terveytteni puolesta pysytyn työskentelemään vanhuuseläkkeelle asti] 	<p>ei juurikaan pidä paikkaansa ei pidä lainkaan paikkaansa ei sovi</p>	<p>ei juurikaan tai lainkaan pidä paikkaansa ei sovi -vastaukset rajataan pois</p>	<p>Oletko pää- vai sivutoiminen yrittäjä?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - päätoiminen yrittäjä - sivutoiminen yrittäjä
					<p>Oletko yksinyrittäjä, vai onko sinulla työntekijöitä?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Yksinyrittäjä - 1–4 työntekijää - 5 työntekijää tai enemmän

Selitettävä muuttuja	Selittävä muuttuja	Uudelleenluokittelu	Muuttujan luokittelu ja vastausvaihtoehdot	Uudelleenluokittelu	Lisätarkastelumuuttuja(t)		
	(G07Q44) Tunnetko oloasi yksinäiseksi yritystoiminnassa?		Luokiteltu: kyllä ei		Valitse seuraavista, milloin tunnet yksinäisyyttä.	<ul style="list-style-type: none"> - Päätösten tilanteissa - Hankalissa tilanteissa - Yritystoiminnassa yleensä 	<ul style="list-style-type: none"> - Harvoin tai melko harvoin - Joskus - Usein tai hyvin usein

4. TULOKSET

Tässä luvussa esitellään ensin taustamuuttujat ja sen jälkeen vastaus tutkimuskysymykseen 1. Kolmannessa alaluvussa esitetään tulostaulukko tutkimuskysymyksen 2 vastauksista sekä taulukon tärkeimmät löydökset tekstinä ja pienempinä taulukoina.

4.1 Taustamuuttujat

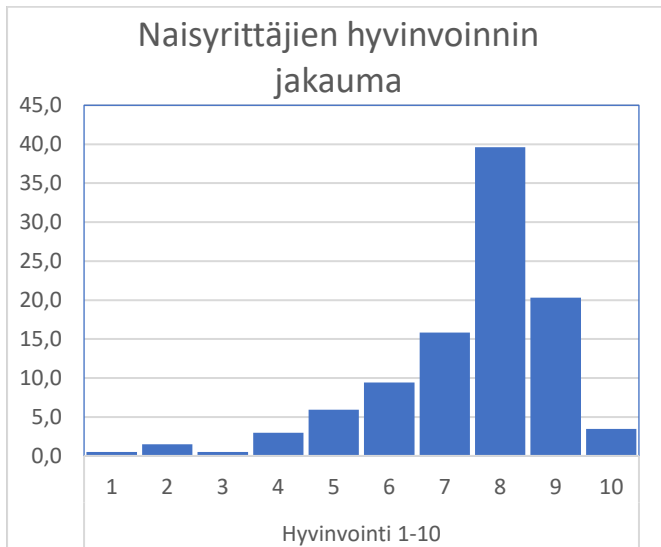
Kyselyyn vastanneista on esitetty taustatietoja taulukossa 2.

TAULUKKO 2. Kyselyyn vastanneiden taustamuuttujat.

Ominaisuus	Kaikki	Naiset
Ikä	ka. 53 (23–80) vuotta	ka. 52 (23–79) vuotta
Koulutus		
perusaste	3,3 %	1,0 %
keskiaste	35,7 %	36,3 %
alempi korkeakoulututkinto	36,7 %	36,3 %
ylempi korkeakoulututkinto	24,3 %	26,5 %
Talouden bruttoansiot vuodessa		
< 1500 euroa	5,6 %	5,4 %
1500–2999 euroa	19,4 %	23,7 %
3000–4499 euroa	20,7 %	22,8 %
4500–5999 euroa	16,4 %	14,9 %
Yli 6000 euroa	33,8 %	29,7 %
En osaa/halua sanoa	3,6 %	3,5 %
Henkilöitä taloudessa		
1–2	69,9 %	57,1 %
3 tai enemmän	30,1 %	42,9 %
Yritystoiminta		
päätoimista	89,0 %	88,7 %
sivutoimista	11,0 %	11,3 %
Yrittäjyysuran pituus		
Alle vuosi	3,0 %	3,4 %
1–5 vuotta	11,1 %	18,2 %
5–10 vuotta	17,0 %	11,3 %
Yli 10 vuotta	68,2 %	67,0 %
Yrityksen koko		
Yksinyrittäjiä	49,5 %	54,7 %
1–4 työntekijää	27,5 %	23,4 %
5 työntekijää tai enemmän	21,6 %	21,9 %

4.2 Tutkimuskysymys 1: naisyrittäjien hyvinvointi

Kyselyssä kysyttiin hyvinvointia asteikolla 1–10. Vastausten perusteella kaikkien yrittäjien hyvinvoinnin keskiarvo oli 7,41 ja mediaani 8,0. Keskiarvossa ei ollut paljon eroa naisten ja miesten välillä: naisten keskiarvo oli 7,48 (keskihajonta 1,59) ja miesten 7,26. Naisten hyvinvoinnin jakauma oli vasemmalle vino oheisen kuvion mukaisesti (kuvio 2). Tässä tutkimuksessa hyvinvoinnin vajeeksi katsotaan arvot 6 tai sitä pienemmät.



KUVIO 3. Naisten hyvinvoinnin jakauma.

Molemmilla sukupuolilla hyvinvoinnin vaihteluväli oli koko asteikko eli 1–10. Tämä tarkoittaa siis sitä, että vaikka suurin osa yrittäjistä voi hyvin, on joukossa kuitenkin myös niitä, jotka voivat todella huonosti. Seuraavaksi tarkastellaan, mitkä yrittäjyyden aiheuttamat tekijät ovat yhteydessä hyvään tai huonoon hyvinvointiin.

4.3 Tutkimuskysymys 2: hyvinvointiin yhteydessä olevat yrittäjyyden aiheuttamat tekijät

Taulukossa 3 on esitetty hyvinvointia selittävät muuttujat, vastaajien määrät ja prosenttiosuudet, hyvinvoinnin keskiarvo, keskihajonta, mediaani, ala- ja yläkvartiili sekä koko kysymystä koskeva P-arvo.

Tarkasteltaessa hyvinvointia yrityksen koon kannalta huonoin hyvinvointi oli niillä, joilla oli 1–4 työntekijää (keskiarvo 7,11), ja niillä, joiden yrityksen henkilöstömäärä oli vähentynyt edellisen vuoden aikana (keskiarvo 6,64). Yrittäjäuran pituuden mukaan hyvinvointi puolestaan oli jakautunut niin, että parhaiten voivat alle vuoden yrittäjinä toimineet (7,71) ja yli 10 vuotta yrittäjinä toimineet (7,64). Huonoimmaksi hyvinvointinsa kokivat 1–5 vuotta yrittäjänä toimineet, joiden hyvinvoinnin keskiarvo oli 7,04. Näistä vain yrityksen henkilömäärän väheneminen oli tilastollisesti merkitsevää.

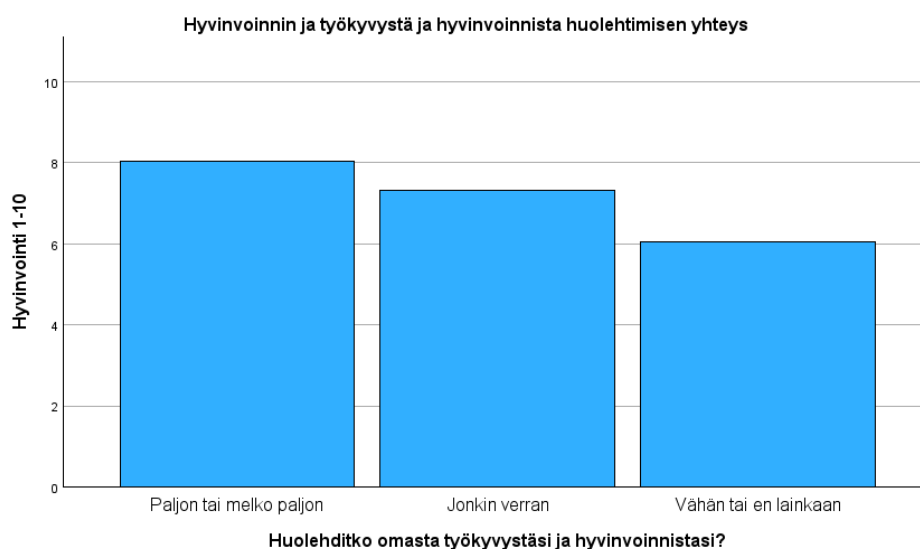
Tiukkojen aikataulujen mukaan naisyrittäjistä työskenteli 70,4 % päivittäin tai viikoittain. Tiukkojen aikataulujen mukaan työskentelyllä oli yhteys naisyrittäjien hyvinvointiin, mutta se ei ollut tilastollisesti merkitsevää.

Parhaiten naisyrittäjistä voivat ne, jotka tekivät töitä 31–50 tuntia viikossa, ja huonoiten ne, jotka työskentelivät ≥ 51 tuntia viikossa, mutta nämä erot eivät olleet tilastollisesti merkitseviä. Työpäivien määrän mukaan tarkasteltuna huonoiten voivat ne, jotka työskentelivät 1 tai 2 päivää viikossa (keskiarvo 6,88). Tässä kategoriassa oli kuitenkin vain 8 vastaajaa (joista kuusi oli sivutoimisia yrittäjiä), joten yhdellä vastauksella on suuri vaikutus keskiarvoon. Työpäivien määrä oli tilastollisesti merkitsevästi ($p = 0,006$) yhteydessä hyvinvointiin.

Sairauspoissaoloja ei lähes puolella naisyrittäjistä ollut lainkaan ja ylipäänsä suurin sairaspäivien määrä oli neljä päivää viimeisen vuoden aikana. Huonoin hyvinvointi olikin niillä, jotka olivat poissa työstä sairauden takia 4 päivää, mutta yhteys hyvinvointiin ei kuitenkaan ollut tilastollisesti merkitsevää. Suurin osa naisyrittäjistä työskenteli sairaana, ja huonoiten voivat ne, jotka työskentelivät sairaana seitsemän päivää tai enemmän vuodessa. Hyvinvoinnin ja sairauden välinen yhteys näkyi hyvin siinä, että ne, jotka eivät olleet lainkaan sairaana, kokivat hyvinvointinsa olevan keskimäärin 8,15, kun muilla hyvinvointi oli alle 8. Sairaana työskentelyn ja hyvinvoinnin välinen yhteys oli tilastollisesti merkitsevää ($p = <0,001$).

Lomien määrällä vaikutti karkeasti olevan yhteys hyvinvointiin niin, että hyvinvointi lisääntyi, mitä enemmän lomia naisyrittäjä piti. Yhteys ei kuitenkaan ollut tilastollisesti merkitsevä. Lomien määrä ei ollut yhteydessä mihinkään yrityskokoon erityisesti, sillä yksinyrittäjistäkin suuri osa piti lomaa 15 päivää tai enemmän vuodessa.

Myös hyvinvoinnista ja työkyvystä huolehtimisella oli yhteys niin, että mitä enemmän hyvinvoinnistaan ja työkyvystään naisyrittäjä huolehti, sitä paremmin hän voi (kuvio 4). Työkyvystä ja hyvinvoinnista huolehtimisen osalta erot ryhmien välillä olivat tilastollisesti merkitseviä.



KUVIO 4. Hyvinvoinnin ja hyvinvoinnista huolehtimisen välinen yhteys.

Jaksamisvaikeudet ja väsymys olivat tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä hyvinvointiin ($p = <0,001$). Jaksamisvaikeuksia ja poikkeavaa väsymystä kokevista yksi yhdeksästä oli päätoimisia yrittäjiä.

Tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä oli myös se, haluaako jatkaa yritystoimintaa vanhuuseläkkeelle asti, ja kokeeko pystyvänsä siihen terveyden puolesta. Alle viidesosa ei halunnut tai kyennyt jatkamaan vanhuuseläkkeelle asti. Muut yritysmuuttajat eivät olleet tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä hyvinvointiin.

TAULUKKO 3. Tulostaulukko kaikista hyvinvointia selittävistä muuttujista. Lihavoidut arvot ovat tilastollisesti merkitseviä tai poikkeavat keskiarvosta merkittävästi.

Selittävä muuttuja	N	%	Ka (kh)	Md. (1Q; 4Q)	P-arvo	Lisätieto
Yksinyrittäjyys					0,06	
Yksinyrittäjä	110	54,7 %	7,55 (1,608)	8,00 (7,00; 8,75)		
1–4 työntekijää	47	23,4 %	7,11 (1,521)	8,00 (6,00; 8,00)		
5 työntekijää tai enemmän	44	21,9 %	7,68 (1,639)	8,00 (7,00; 9,00)		
Yrittämisen pituus					0,232	
Alle vuosi	7	3,4 %	7,71 (1,799)	8,00 (7,00; 9,00)		
1–5 vuotta	37	18,2 %	7,04 (1,551)	7,00 (6,00; 8,00)		
5–10 vuotta	23	11,3 %	7,11 (2,252)	8,00 (6,25; 8,00)		
Yli 10 vuotta	136	67,0 %	7,64 (1,353)	8,00 (7,00; 9,00)		
Yrityksen henkilömäärän muutos					0,016	
Kasvanut	26	12,9 %	7,62 (1,675)	8,00 (7,75; 9,00)		
Pysynyt ennallaan	150	74,6 %	7,61 (1,478)	8,00 (7,00; 9,00)		
Vähentynyt	25	12,4 %	6,64 (1,846)	7,00 (6,00; 8,00)		
Tiukat aikataulut työssä					0,361	
Päivittäin	55	27,1 %	7,13 (2,019)	8,00 (6,75; 9,00)		
Viikoittain	88	43,3 %	7,52 (1,462)	8,00 (7,00; 8,00)		
Kuukausittain	26	12,8 %	8,00 (1,233)	8,00 (8,00; 9,00)		
Satunnaisesti	30	14,8 %	7,57 (1,305)	8,00 (7,00; 8,00)		
Ei ollenkaan	4	2,0 %	7,25 (1,500)	8,00 (5,75; 8,00)		
Viikoittainen työtuntimäärä					0,413	
Osa-aikainen: 0–30 tuntia	45	22,3 %	7,56 (1,439)	8,00 (7,00; 9,00)		
Kokopäiväinen: 31–50 tuntia	117	57,9 %	7,61 (1,408)	8,00 (7,00; 8,50)		
Kuormittava: ≥51 tuntia	40	19,8 %	7,03 (2,130)	8,00 (6,25; 8,00)		
Viikoittainen työpäivien määrä					0,006	Sivutoim:
1–2 päivää	8	4,0 %	6,88 (1,126)	8,00 (6,00; 8,00)		6 (75 %)
3–5 päivää	109	54,0 %	7,83 (1,273)	6,50 (7,00; 9,00)		7 (6,4 %)
6–7 päivää	85	41,2 %	7,08 (1,872)	8,00 (6,00; 8,00)		10 (11,8 %)
Sairauspoissaolot					0,313	
0 päivää	89	43,6 %	7,70 (1,710)	8,00 (7,00; 9,00)		
1 päivä	62	30,4 %	7,38 (1,665)	8,00 (7,00; 8,50)		
2 päivää	27	13,2 %	7,37 (1,245)	8,00 (6,00; 8,00)		
3 päivää	6	2,9 %	7,67 (1,366)	8,00 (7,25; 8,25)		
4 päivää	19	9,3 %	6,89 (1,197)	7,00 (6,00; 8,00)		
Sairaana työskentely**					<0,001	Yksinyritt.
Ei sairaana	42	20,8 %	8,15 (1,542)	8,00 (8,00; 9,00)		21 (50,0 %)
Ei työskennellyt sairaana	34	16,8 %	7,76 (1,281)	8,00 (8,00; 8,25)		22 (64,7 %)
1–3 päivää	52	25,7 %	7,80 (1,184)	8,00 (7,00; 9,00)		31 (59,6 %)
4–6 päivää	25	12,4 %	7,04 (1,719)	7,00 (6,00; 8,00)		11 (44,0 %)
7–10 päivää	18	8,9 %	6,78 (1,987)	8,00 (5,75; 8,00)		9 (50 %)
Yli 10 päivää	31	15,3 %	6,42 (1,523)	7,00 (5,00; 8,00)		15 (48,4 %)
Lomapäivien määrä					0,068	Yksinyritt.
Nolla	7	3,5 %	6,57 (2,936)	8,00 (4,00; 9,00)		1 (14,3 %)
1–14 päivää	63	31,2 %	7,10 (1,802)	8,00 (7,00; 8,00)		27 (42,9 %)
15–21 päivää	38	18,8 %	7,47 (1,246)	8,00 (6,75; 8,00)		20 (52,6 %)

Selittävä muuttuja	N	%	Ka (kh)	Md. (1Q; 4Q)	P-arvo	Lisätieto
22 päivää tai enemmän	94	46,5 %	7,81 (1,362)	8,00 (7,00; 9,00)		62 (66,0 %)
Työkyvystä ja hyvinvoinnista huolehtiminen**					<0,001	
Paljon tai melko paljon	112	55,4 %	8,04 (1,098)	8,00 (8,00; 9,00)		
Jonkin verran	53	26,0 %	7,30 (1,310)	7,00 (7,00; 8,00)		
Vähän tai en lainkaan	37	18,3 %	6,05 (2,198)	7,00 (4,50; 8,00)		
Jaksamisvaikeudet ja väsymys**					<0,001	Päätoim. †
Kyllä	114	59,7 %	7,37 (1,471)	8,00 (7,00; 8,00)		102 (88,7 %)
Ei	77	40,3 %	8,08 (1,133)	8,00 (8,00; 9,00)		68 (88,3 %)
Työpäivän venytys ja häilyvä työn ja vapaa-ajan raja**					0,364	Päätoim. †
Kyllä	138	75,8 %	7,59 (1,289)	8,00 (7,00; 8,00)		125 (90,6 %)
Ei	44	24,2 %	7,66 (1,539)	8,00 (7,00; 9,00)		38 (84,4 %)
Ahdistuu töistä vapaa-aikana ja laiminlyö kotiasioita**					<0,721	Päätoim. †
Kyllä	119	62,6 %	7,61 (1,372)	8,00 (7,00; 8,00)		105 (89,0 %)
Ei	71	37,2 %	7,61 (1,581)	8,00 (7,00; 9,00)		65 (89,0 %)
Yrittäjyys helpottaa työn ja perheen yhteensovittamista**					0,081	Päätoim. †
Kyllä	145	76,3 %	7,70 (1,334)	8,00 (7,00; 9,00)		131 (89,7 %)
Ei	45	23,7 %	7,09 (1,819)	8,00 (6,00; 8,00)		39 (88,6 %)
Haluaa jatkaa ja terveyden puolesta voi jatkaa työssä vanhuuseläkkeelle asti**					<0,001	Päätoim. †
Kyllä	159	81,5 %	7,82 (1,331)	8,00 (7,00; 9,00)		146 (91,3 %)
Ei	36	18,5 %	7,52 (1,630)	7,00 (5,25; 8,00)		29 (80,6 %)
Tuntee olonsa yksinäiseksi yritystoiminnassa**					0,002	Yksinyritt. †
Kyllä	93	45,6 %	7,07 (1,814)	8,00 (6,00; 8,00)		52 (55,9 %)
Ei	110	53,9 %	7,83 (1,290)	8,00 (7,00; 9,00)		57 (53,3 %)

** = erillinen lisätietotaulukko jäljempänä tekstissä

† = prosenttiosuus kyseisen vastauksen antaneista

Sairaana työskentelyn syyksi suurin osa vastaajista ilmoitti sen, ettei voinut jättää töitä tekemättä. Ansioiden menetys tai tulevien työtilaisuuksien menetyksen pelko vaikutti asiaan vain reilulla neljäsosalla vastaajista. 58,3 % vastaajista ei saanut korvausta menetetyistä ansioista. (Taulukko 4.)

TAULUKKO 4. Sairaana työskentelyn syyt.

Ansioiden menetys	38,3 %	Ei saanut korvausta sairauspoissaolosta: 58,3 %
Huoli tulevien työtilaisuuksien menettämisestä	34,4 %	
En voinut jättää töitä tekemättä	74,5 %	

Yleisimmät keinot huolehtia hyvinvoinnista työkyvystä olivat liikunta, terveellinen ravinto, ajanvietto perheen ja/tai ystävien kanssa sekä lomat (taulukko 5). Työterveyshuolto oli merkittävässä osassa viidesosalla, kun taas kuntoutuksella oli vain marginaalinen rooli yrittäjän hyvinvoinnissa.

TAULUKKO 5. Työkyvystä ja hyvinvoinnista huolehtimisen keinot.

	Vastaajista mainitsi n (% kaikista vastaajista)
Ajanvietto perheen ja/tai ystävien kanssa	163 (79,9 %)
Lomat	132 (64,7 %)
Työterveyshuolto	43 (21,1 %)
Kuntoutus	9 (4,4 %)
Liikunta	143 (70,1 %)
Vakuutukset	81 (39,7 %)
Terveellinen ravinto	151 (74,0 %)
Muuten	46 (22,5 %)

Jaksamisvaikeuksia oli yhtä paljon yksinyrittäjillä kuin työnantajayrittäjillä (taulukko 6). Työnantajayrittäjistä niillä, joilla oli 1–4 työntekijää, oli enemmän jaksamisvaikeuksia. Yrittäjän pituuden mukaan tarkasteltaessa jaksamisvaikeuksia oli eniten yli 10 vuotta yrittäjänä toimineilla (taulukko 7).

Yksinyrittäjyys vaikutti ennustavan sitä, ettei henkilö halunnut tai kyennyt jatkamaan yrittämistä vanhuuseläkkeelle asti (taulukko 6), samoin kuin jo takana oleva pitkä yrittäjyysura (taulukko 7).

TAULUKKO 6. Yrittäjäelämää koskevien muuttujien ominaisuudet yrityksen koon mukaan.

Muuttuja	Yksinyrittäjä		1–4 työntekijää		≥ 5 työntekijää		Yht.	
	n	%	n	%	n	%	n†	%*
Jaksamisvaikeudet ja väsymys	56	29,5 %	34	17,9 %	24	12,6 %	190	93,1 %
Venyttää työpäivää ja raja työ- ja vapaa-ajan välillä häilyvä	70	38,7 %	33	18,2 %	33	18,2 %	181	88,7 %
Ahdistus työstä ja kotiasioiden laiminlyönti	62	32,8 %	28	14,8 %	26	13,8 %	189	92,6 %
Yrittäjyys helpottaa elämää	82	43,6 %	30	16,0 %	33	17,6 %	188	92,2 %
Jatkaa vanhuuseläkkeelle	87	44,8 %	33	17,0 %	38	19,6 %	194	95,1 %

† Kaikki kyllä- tai ei-vastaukset yhteensä.

* Kaikkien kyllä- tai ei-vastausten lukumäärä kaikista tutkimukseen osallistuneiden kokonaismäärästä 204.

TAULUKKO 7. Yrittäjäelämää koskevien muuttujien ominaisuudet yrittäjyysuran pituuden mukaan.

Muuttuja	Alle vuosi		1–5 vuotta		5–10 vuotta		Yli 10 vuotta		Yht.	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n†	%*
Jaksamisvaikeudet ja väsymys	2	1,0 %	18	9,4 %	12	6,3 %	83	43,2 %	192	94,1 %
Venyttää työpäivää ja raja työ- ja vapaa-ajan välillä häilyvä	3	1,6 %	16	8,7 %	24	13,1 %	95	51,9 %	183	89,7 %
Ahdistus työstä ja kotiasioiden laiminlyönti	5	2,6 %	13	6,8 %	23	12,0 %	77	40,3 %	191	93,6 %
Yrittäjyys helpottaa elämää	7	3,7 %	15	7,9 %	21	11,1 %	103	54,2 %	190	93,1 %
Jatkaa vanhuuseläkkeelle	7	4,4 %	16	10,0 %	28	17,5 %	109	68,1 %	160	78,4 %

† Kaikki kyllä- tai ei-vastaukset yhteensä.

* Kaikkien kyllä- tai ei-vastausten lukumäärä kaikista tutkimukseen osallistuneiden kokonaismäärästä 204.

Se, kuinka monena päivänä viikossa yrittäjä työskenteli, ei vaikuttanut olevan yhteydessä jaksamisvaikeuksiin ja väsymykseen, kuten ei myöskään viikoittainen työtuntimäärä (taulukko 8).

TAULUKKO 8. Jaksamisvaikeuksia ja voimakasta väsymystä kokeneiden työpäivien määrä (n).

	1–2 pv	3–5 pv	6–7 pv	1–30 h	31–50 h	≥ 51 h	Yht.
Kyllä	6	55	54	22	67	26	115
Ei	2	49	27	20	48	10	78
Yht.	8	104	81	8	104	81	193

Yksinäisyyttä yritystoiminnassa koki 45,6 %, ja se oli tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä hyvinvointiin (taulukko 9). Yksinäisyyttä tunsu yli kolme neljäsosaa yrittäjistä päätöstilanteissa sekä yli neljä viidesosaa hankalissa tilanteissa ja yritystoiminnassa yleensä.

TAULUKKO 9. Milloin yrittäjä kokee yksinäisyyttä.

Päätöstilanteissa	Hankalissa tilanteissa	Yritystoiminnassa yleensä
76,3 %	86 %	88,2 %

5. POHDINTA

Tässä Pro gradu -työssä pyrittiin selvittämään naisyrittäjien subjektiivista hyvinvointia sekä sitä, miten yrittäjäyys on yhteydessä naisyrittäjien kokemaan hyvinvointiin.

5.1 Tulosten yhteenveto

5.1.1 Naisyrittäjien hyvinvointi

Vuonna 2024 naisyrittäjien hyvinvointi oli keskimäärin melko hyvä. Vastaaajien joukossa kuitenkin oli niitäkin naisyrittäjiä, joiden hyvinvointi oli matalimmalla mahdollisella tasolla. Vaikka naisyrittäjät voivat pääsääntöisesti hyvin terveyden, materiaalisen hyvinvoinnin ja elämänlaadun osalta, joukkoon mahtuu siis niitäkin, joilla hyvinvointinsa puolesta on suuri vaara joutua jäämään sairauslomalle, lopettamaan yritystoiminta tai jäämään ennaikaiselle eläkkeelle.

Vertailun vuoksi hyvinvointiasteikkoa 1–10 voidaan peilata elämäntyytyväisyyteen, jota on kysytty tutkimuksissa tällä samalla asteikolla. Elämäntyytyväisyyden osalta yleisin suomalaisen antama arvo on 8. (Kokkinen ja Saari 2025.) Sinänsä siis hyvinvoinnista saatu kahdeksan paikkeilla oleva keskiarvo on samalla tasolla. Sitä ei kuitenkaan pystytä arvioimaan, ovatko vastaajat muuttaneet asteikon päässään tavanomaisiksi kouluarvosanoiksi 4–10 ja sen perusteella pohtineet omalta kohdaltaan, mikä on kiitettävä, hyvä, tyydyttävä, kohtalainen, välttävä ja huono. Kouluarvosanoissa kuusi voidaan katsoa kohtalaiseksi arvosanaksi, ja siksi se muodostaa tässä tutkimuksessa hyvän alarajan hyvinvoinnille. (Opetushallitus 2024.)

Yleisesti ottaen koetun hyvinvoinnin mittaaminen saattaa olla haasteellista sen vuoksi, että ihminen sopeutuu uusiin tilanteisiin melko nopeasti. Myös oman tilanteen tai aseman vertaaminen muihin saattaa aiheuttaa yksilökohtaisia eroja hyvinvoinnille annetussa numeerisessa arvossa. Tämän vuoksi saatua tulosta subjektiivisesta hyvinvoinnista on arvioitava kontekstissaan, ei absoluuttisena totuutena.

Kyselyssä kysyttiin useita terveyteen ja elämänlaatuun liittyviä kysymyksiä. Tähän tutkimukseen kuitenkin poimittiin vain ne kysymykset, jotka liittyivät nimenomaisesti siihen, että vastaajat olivat yrittäjiä. Materiaalisen hyvinvoinnin kulmakivi ovat tulot, jotka liittyvät sekä yrittäjyyteen että naissukupuoleen; naisyrittäjät useimmiten perustavat yrityksensä naisvaltaisille aloille, jotka ovat perinteisesti matalapalkkaisia. Saatu hyvinvoinnin tulos saattaakin heijastella naisyrittäjien matalapalkkaisuutta. Naisyrittäjät saattavat verrata omaa toimeentuloaan muihin, yrittäjiin tai palkansaajiin, ja se saattaa vaikuttaa heidän arvioonsa hyvinvoinnista. Lisäksi on mahdollista, että naisyrittäjän kumppani parantaa heidän taloudellista tilannettaan, jolloin hyvinvoinnin arvio voi olla parempi kuin se olisi ilman kumppanin taloudellista panosta. On todennäköistä, että yksin asuvilla naisyrittäjillä on huonompi hyvinvointi, mutta sitä tai tulojen yhteyttä hyvinvointiin ei selvitetty tässä tutkimuksessa.

5.1.2 Yrittäjyyden yhteys naisyrittäjän hyvinvointiin

Naisyrittäjän huonoon hyvinvointiin olivat tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä yrityksen henkilömäärän väheneminen, pieni viikoittainen työpäivien määrä, sairaana työskentely, jaksamisvaikeudet ja väsymys. Myös yksinäisyys yritystoiminnassa sekä se, jos työkyvystä ja hyvinvoinnista ei huolehtinut, tai se, jos ei halunnut tai omasta mielestään pystynyt terveyden puolesta jatkamaan liiketoimintaa vanhuuseläkkeelle asti, olivat tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä huonompaan hyvinvoinnin arvioon. Tiukkojen aikataulujen mukaan työskentelyllä ei kuitenkaan ollut yhteyttä hyvinvointiin. Seuraavaksi käydään läpi kaikkia saatuja tuloksia ja pohditaan niiden taustasyitä ja merkitystä.

Yrityksen koko ei tässä tutkimuksessa ollut yhteydessä naisyrittäjän hyvinvointiin. Ryhmäkeskiarvojen mukaan huonoiten voivat kuitenkin ne yrittäjät, joilla oli 1–4 työntekijää. Samanlainen tulos on saatu myös muissa yrittäjien tutkimuksissa mm. Belgiassa. Belgialaisessa tutkimuksessa tämä yrittäjäjoukko oli stressaantuneempi ja yksinäisempi, yrittäjien terveys oli huonompi ja työkuorma suurempi ja he käyttivät enemmän rauhoittavia lääkkeitä. (Godin ym., 2017.) Tulosta saattaa selittää se, että yksinyrittäjä on vastuussa vain omasta työstään ja pystyy varautumaan esimerkiksi ajoittaisiin rahavaikeuksiin, kun taas 1–4 työntekijää työllistävät yrittäjät ovat vastuussa myös muiden työstä ja joutuvat maksamaan työntekijöille palkkaa, vaikka

asiakkaat eivät maksaisi tehdystä työstä tai työntekijät olisivat sairaana. Lisäksi kun työntekijöitä on korkeintaan neljä, yhden sairauspoissaolo saattaa jäädä kokonaan tai lähes kokonaan yrittäjän sijaistettavaksi, koska yhdeltä tekemättä jäänyttä työtä tekemään ei ole tarpeeksi työntekijöitä, jotta töiden jako olisi mahdollista. Viisi työntekijää tai enemmän työllistävissä yrityksissä taas työntekijöitä on jo sen verran, että sairaana olevan työt voidaan ehkä paremmin jakaa yrittäjän ja työntekijöiden kesken, mikä tuottaa yrittäjälle vähemmän stressiä. Suuremmissa yrityksissä yhden työntekijän poissaolo ei myöskään aiheuta niin suurta taloudellista lovea budjettiin kuin pienemmässä.

Yrityksen henkilömäärän väheneminen oli tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä naisyrittäjän hyvinvointiin. Yhden tai useamman työntekijän irtisanominen lisää terveysongelmien esiintyvyyttä, nukkumisvaikeuksia ja minuuden häviämisen tuntemuksia (Grunberg, Moore ja Greenberg 2006) sekä aiheuttaa aina stressiä. Useimmiten irtisanominen johtuu tuotannollisista ja taloudellisista syistä, eikä yhden työntekijän irtisanominen vaikuta vain irtisanottavaan, vaan koko työyhteisöön. Irtisanominen voi heikentää muiden työntekijöiden tuottavuutta ja moraalila, millä saattaa olla päinvastoin kustannuksia aiheuttava vaikutus eikä kustannuksia pienentävä vaikutus. Jos työmäärä säilyy samana, mutta yksi tai useampi työntekijä irtisanotaan, jäävät näiden työt muun työyhteisön tai viime kädessä yrittäjän tehtäväksi. (Keskinen ja Virtanen 1999.) Toisaalta sekin, jos työntekijä irtisanoutuu omasta aloitteestaan, voi aiheuttaa yrittäjälle stressiä: uuden työntekijän rekrytoiminen ja perehdyttäminen on kallista ja aikaa vievää, ja todennäköisesti lyhyellä aikavälillä vaikuttaa yrityksen tuottamaan voittoon.

Yrittäjärajan pituudella oli U:n muotoinen yhteys hyvinvointiin. Alle vuoden yrittäjinä toimineiden hyvinvoinnin keskiarvo oli 7,71 ja 1–5 vuotta yrittäjinä toimineiden 7,04, kun taas yli 10 vuotta yrittäjinä toimineiden 7,64. Aiemmissa tutkimuksissa on saatu samansuuntaisia tuloksia: esimerkiksi fyysisen terveyden on raportoitu olevan parempi, jos yritys on ollut pysyvässä yli viisi vuotta. Myös yrittäjän taloudellinen tilanne on ollut parempi pidempään liiketoimintaa harjoittaneilla. (Sankelo ja Åkerblad 2009.) Tätä voisi selittää aloittavan yrittäjän innostus uuteen liiketoimintaan, mahdollinen starttiraha tai ennen yrittäjyyttä kerätyt säästöt, kun taas ensimmäisen vuoden jälkeen starttiraha ja mahdolliset säästöt on käytetty ja innostuskin on ehkä laantunut hieman. Myös mahdolliset pysyvät ongelmat ilmenevät, kun yritys on ollut käynnissä yli vuoden – silloin ongelmia ei voi selittää sillä, että yritys on ollut olemassa vain

kuukausia. Lisäksi yrityksen pystyessä pysyminen 1–5 vuotta edellyttää sujuvaa liiketoimintaa, joten stressin määrä voi näillä yrittäjillä olla suurempi. Kun yritys on ollut pystyssä jo yli 10 vuotta, on liiketoiminta todennäköisesti jo niin vakaalla pohjalla, että yrittäjän stressikin on vähäisempää ja näin ollen hyvinvointi paranee. On myös mahdollista, että aloittavat yrittäjät ovat aiemmin olleet palkkatyössä ja siten tuovat palkkatyön hyvinvoinnin mukanaan yrittämisuralle, ja hyvinvoinnissa tapahtuu notkahdus vuoden jälkeen, joka hiljalleen paranee vuosien kuluessa.

Tiukkoja aikatauluja työssään kokee päivittäin tai viikoittain useampi kuin kaksi kolmesta naisyrittäjästä. Tämä on kaksinkertainen määrä verrattuna palkansaajanaisiin (Työolobarometri 2022). Tiukoilla aikatauluilla ei kuitenkaan ollut tilastollisesti merkitsevää yhteyttä yrittäjien hyvinvointiin. Tätä voi selittää myös niin sanottu positiivinen stressi; tiukat aikataulut voivat lisätä ihmisen työn imua ja tunnetta työn tärkeydestä. Yleensä lyhytkestoinen kiire voi jopa tehostaa työntekoa, mutta pitkäkestoisena se heikentää hyvinvointia (Anttonen ja Räsänen 2009). Lisäksi tiukat aikataulut merkitsevät myös sitä, että töitä ainakin on, mikä puolestaan vähentää yrittäjän stressiä.

Vaikka aiemmin ei ole todettu osa-aikaisen työskentelyn olevan yhteydessä hyvinvointiin (Raijas 2011), tässä tutkimuksessa työpäivien määrä oli tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä hyvinvointiin, ja huonoiten voivat ne, jotka työskentelivät 1–2 päivää viikossa. Tässä ryhmässä oli kuitenkin vain 8 henkilöä, ja näistä kuusi oli sivutoimisia yrittäjiä, joten tulos saattaa selittyä sillä, että sivutoimiset yrittäjät tekevät ns. normaalin työviikon lisäksi 1–2 päivää töitä. Todellisuudessa he saattavat siis työskennellä yli 51 tuntia viikossa.

Työtuntimäärän perusteella tarkasteltuna parhaiten naisyrittäjistä voivat 31–50 tuntia viikossa työskentelevät eli normaalia viikkotuntimäärää tekevät. Huonoiten voivat ne, jotka työskentelivät ≥ 51 tuntia viikossa, todennäköisesti sen vuoksi, että vapaa-aikaa jäi näillä yrittäjillä niin vähän, ettei työstä palautumista tapahtunut. Isossa-Britanniassa (Hughes ja Parkes 2007) tai Tanskassa (Taris, Geurts, Schaufeli, Blonk ja Lagerveld 2008) ei löydetty yhteyttä hyvinvoinnin ja suurten työtuntimäärien välillä. Pitkien työpäivien on kuitenkin todettu olevan yhteydessä mm. unilääkkeiden käyttöön (Ezekekwa, Johnson, Karimi, Antimisiaris ja Lorenz 2023),

masennukseen (Yan, Ding, Xie, Lan, Niu, Li, Guo, Wang ja Wang 2023) ja painonnousuun (Guner ja Guner 2020), mutta tässä tutkimuksessa ei pystytä arvioimaan näitä vaikutuksia yrittäjien osalta.

Vuonna 2010 tehdyssä Auran kyselyssä naisyrittäjien keskimääräinen viikkotuntimäärä oli reippaasti yli 40 tuntia, 30–59-vuotiailla yli 50 tuntia (Aura 2010). Myös vuonna 2019 lähes kolmannes yrittäjistä työskenteli yli 50 tuntia viikossa (Nivalainen ja Tenhunen 2019). Vaikuttaisi siltä, että yrittäjien työtuntimäärä on siis pysynyt melko samalla tasolla 2010-luvulla.

Suuri viikkotyötuntien määrä voi heijastaa sitä, että yrittäjällä on henkilökohtaisia taloudellisia vaikeuksia, jotka hän pyrkii ratkaisemaan tekemällä enemmän töitä. Kyseessä voivat olla myös liiketoiminnan vaikeudet, jotka edellyttävät suurempaa panostusta. Täytyy kuitenkin muistaa, että kyselyssä kysyttiin keskimääräistä viikkotyötuntimäärää, joten väliaikaisten viikkotuntimäärien ylittymisten ei pitäisi näkyä tässä.

Suuressa viikkotyötuntimäärässä voi näkyä myös se, että yrittäjä ei välttämättä uskalla kieltäytyä tarjotuista töistä, koska kieltäytyminen voi johtaa tulevien työtilaisuuksien menettämiseen. Tämä koskee erityisesti yksinyrittäjiä. Tästä syystä moni yrittäjä teki töitä myös sairaana. Yrittäjän elämässä saattaa päteä vanha sanonta ”rauta on taottava, kun se on kuumaa”.

Sairauspoissaoloista kysyttäessä suurin naisyrittäjien ilmoittama sairauspoissaolopäivien määrä edellisten 12 kuukauden aikana oli 4 päivää. Tämä tulos itsessään osoittaa, miten harvoin yrittäjä on poissa sairauden takia. Lähes puolet naisyrittäjistä ei ollut ollut päivääkään poissa töistä sairauden takia. Huonoiten voivat ne, jotka olivat olleet työstä pois 4 päivää, mikä on loogista. Vertailu työolobarometriin 2022 paljastaa, että palkansaajat olivat keskimäärin 11 työpäivää sairauslomalla vuodessa. Naiset olivat sairauslomalla enemmän kuin miehet ja yleensä pidempään. (Työolobarometri 2022.) Vuoden 2010 Auran tutkimuksessa naisyrittäjät olivat keskimäärin kuusi päivää sairauslomalla. Ero on siis suuri ajateltuna siltä kannalta, että nyt sairauspäivien enimmäismäärä kaikilla oli neljä päivää, ja koska Auran tutkimuksessa keskiarvo oli kuusi, on enimmäismäärä pakosti ollut suurempi.

Sairauspoissaolon sijaan yrittäjä saattaa tehdä töitä sairaana; tässä kyselyssä niin teki lähes neljä viidesosaa niistä naisyrittäjistä, jotka olivat olleet sairaana (v. 2010 Auran tutkimuksessa keskimäärin 7 päivää vuodessa). Työterveyslaitoksen mukaan palkansaajista 41 % oli tehnyt töitä sairaana vähintään kahdesti edellisen puolen vuoden aikana, johtotason henkilöistä vielä useampi (Työterveyslaitos 2024). Sairaana työskentely ei siis ole vain yrittäjien tapa. Loogisesti huonoiten naisyrittäjistä voivat ne, jotka olivat työskennelleet sairaana 7 päivää tai enemmän. Sairaana työskentelyä selittää esimerkiksi se, että yli puolet sairaana olleista ei saanut mitään korvausta menetetyistä ansioista. Kaikista kyselyyn vastanneista yli neljäsosa mainitsikin sairaana työskentelyn syyksi sen, että poissaolosta aiheutuva ansioiden menetys olisi ollut liian suuri. Yli puolella vastanneista suurin syy sairaana työskentelyyn kuitenkin oli se, ettei töitä voinut jättää tekemättä. Lisäksi lähes neljäsosa pelkäsi tulevien työtilaisuuksien menettämistä, jos olisi poissa töistä. Näissä vastauksissa näkyy yrittäjyyden heijastuminen sairaana työskentelyyn; yrittäjä ei voi lyhytnäköisesti olla poissa töistä ja jättää töitä tekemättä tai työtilauksiin vastaamatta, koska se voi vaikuttaa liiketoiminnan sujumiseen pitkällä aikavälillä sekä välittömästi yrittäjän toimeentuloon.

Yleisesti ottaen yrittäjät ovat ymmärtäneet, että välillä on hyvä pitää työstä taukoa, koska lähes puolet pitivät lomaa ≥ 22 päivää vuodessa. Vuonna 2010 Auran kyselyssä naisyrittäjät pitivät keskimäärin reilut 20 päivää lomaa vuodessa, kun nyt lomaa pidettiin selvästi vähemmän. Suoraa johtopäätöstä, että lomat olisivat lyhentyneet, ei voi vetää, koska vastaajat ovat todennäköisesti eri henkilöitä. On mahdollista, että Auran kyselyyn sattuivat vastaamaan vain pitkiä lomaa pitävät ja tähän kyselyyn monta vain lyhyitä lomaa pitävät. Myös työskentelykulttuuri on saattanut muuttua 14 vuodessa, kun nuoremmat ikäpolvet ovat astuneet työelämään. Nuoremmat saattavat arvostaa vapaa-aikaa ja lomaa enemmän kuin vanhemmat ikäpolvet, ja siksi pitävät lomaa enemmän.

Loman pitäminen ei ollut yhteydessä yrityksen kokoon. Useampi työnantajayrittäjä ei pitänyt lomaa lainkaan, vaikka heillä oli työntekijöitä sijaistamaan heitä päivittäisessä työssä. On mahdollista, että he kokevat, että heidän pitää valvoa työntekijöitään. Liiketoiminta voi myös henkilöityä yrittäjään niin, ettei ole mahdollista olla kokonaan pois töistä. Lisäksi yrittäjät voivat

pitää ns. osa-aikalomaa, eli hoitaa työasioita esimerkiksi kesämökiltä tunnin verran päivässä ja muuten lomailta. Tällaiset lomailutavat eivät paljastuneet tässä kyselyssä.

Työkyvystään ja hyvinvoinnistaan huolehti yli puolet paljon tai melko paljon ja neljäsosa jonkin verran. Huonoin hyvinvointi oli niillä, jotka eivät lainkaan huolehtineet työkyvystään ja hyvinvoinnistaan tai huolehtivat siitä vain vähän. Tämä yhteys hyvinvointiin oli tilastollisesti merkitsevä, ja hyvinvoinnin keskiarvo näillä yrittäjillä olikin tutkimuksen alhaisin.

Suomen yrittäjien vuonna 2010 tekemässä kyselyssä työkyvystään ja hyvinvoinnistaan huolehti paljon tai melko paljon 35 % vastaajista ja 48 % jonkin verran. Vastaajia heidän kyselynsään oli enemmän, 596. (Suomen yrittäjät 2010a.) Pitkän aikavälin vuoksi ei voi olettaa, että kyselyyn vastasi samoja henkilöitä kuin tähän vuoden 2024 kyselyyn. Karkeasti arvioiden niiden yrittäjien prosenttimäärä, joka huolehti työkyvystään ja hyvinvoinnistaan edes jonkin verran, on pysynyt siis verrattain samana, vaikka eri luokkien osuudet vaihtelevatkin. On tärkeää myös ottaa huomioon, että palkansaajilla on yleensä tukena esimies ja muu organisaatio, mitä yrittäjillä ei ole. Yrittäjän hyvinvointi jää ainoastaan yrittäjän itsensä vastuulle, mikä korostaa tarvetta huolehtia työkyvystä ja hyvinvoinnista.

Työkyvystä ja hyvinvoinnista huolehtimisen keinoista tärkeimmät olivat ajanvietto perheen ja/tai ystävien kanssa (79,9 %), terveellinen ravinto (74,0 %) liikunta (70,1 %) ja lomat (64,7 %). Myös vakuutuksia oli 39,7 %:lla. Työterveyshuollon mainitsi vain 21,1 % vastaajista, oletettavasti senkin takia, että yksinyrittäjälle työterveyshuollon järjestäminen ei ole pakollista. Sekin voi vaikuttaa, että esimerkiksi ajanvietto, ravinto ja liikunta voivat olla matalan kustannuksen tapoja pitää huolta työkyvystä ja hyvinvoinnista.

Jaksamisvaikeuksia ja/tai voimakasta väsymystä työpäivän jälkeen oli kuudella kymmenestä vastaajasta, mikä on reippaasti enemmän kuin vuoden 2019 tutkimuksessa, jossa vain kuudelosalla sekä yrittäjistä että palkansaajista oli jaksamisvaikeuksia päivittäin (Nivalainen ja Tenhunen 2019). Jaksamisvaikeudet olivat tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä hyvinvointiin. Jaksamisvaikeuksia oli melko tasaisesti sekä niillä, jotka tekivät normaalia työviikkoa, että

niillä, jotka työskentelivät 6 tai 7 päivää viikossa. Myöskään viikkotyötuntien suuri määrä ei yksinään selittänyt jaksamisvaikeuksia.

Eräs jaksamisvaikeuksia ja voimakasta väsymystä aiheuttava työelämän ilmiö on työuupumus. Työolobarometrin mukaan vuosina 2021–2022 yksityisellä sektorilla työskentelevistä naisista 17,7 % koki työuupumusta (Työterveyslaitos n.d. Työuupumus ja stressin kokemukset työolobarometrissa). Työuupumus ennustaa terveyden ja työkyvyn heikkenemistä, mielenterveysongelmia, sydän- ja verisuonitauteja sekä tuki- ja liikuntaelimestön sairauksia (Virolainen 2012). Jos jaksamisvaikeudet ja voimakas väsymys rinnastetaan työuupumukseen, on työuupumusta kokevien yrittäjien suhteellinen määrä reippaasti suurempi kuin palkansaajanaisten. Tältä kannalta oli odotettavissa, että myös tässä tutkimuksessa löydettäisiin yhteys hyvinvoinnin sekä jaksamisvaikeuksien ja voimakkaan väsymyksen välillä.

Työpäivien venyminen ja työn ja vapaa-ajan rajan häilyvyys ei ollut tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä hyvinvointiin. Kolme neljäsosaa yrittäjistä joutui venyttämään työpäiviänsä, että sai työt tehdyksi, tai koki työn ja vapaa-ajan rajan olevan häilyvä. Vuonna 2019 puolet yrittäjistä joutui venyttämään työpäiväänsä saadakseen työt tehtyä (Nivalainen ja Tenhunen 2019). Palkansaajista puolestaan neljä kymmenestä ilmoitti vuonna 2009 tekevänsä töitä varsinaisen työajan ulkopuolella (Anttonen ja Räsänen 2009). Vuonna 2019 näin teki kolmannes ja vuonna 2022 runsas kymmenesosa (Työolobarometri 2022). Yrittäjillä ei varsinaisesti ole työaika, joten näitä tietoja ei sinänsä voi verrata suoraan. Vaikuttaa kuitenkin siltä, että yrittäjät venyttävät työpäiväänsä useammin kuin palkansaajat. Yrittäjien kohdalla työpäivän venyttäminen voi olla kahtalainen asia: toisaalta työpäivän venyminen on poissa vapaa-ajasta ja esimerkiksi perheen kanssa olemisesta, mutta toisaalta työpäivän venyminen tarkoittaa myös sitä, että yrittäjällä on tarpeeksi – tai liikaa – töitä. Yrittäjä tuskin tekee työtään hitaammin tahallaan, joten työpäivän venyminen voi olla yhteydessä myös liiketoiminnan menestymiseen. Toisaalta työpäivät voivat venyä myös liiketoiminnan haasteiden vuoksi, kun yrittäjä joutuu käyttämään lisää aikaa esimerkiksi markkinointiin, asiakashankintaan tai vaikkapa reklamaatioiden käsittelyyn.

Työpäivän venyminen saattaa olla yhteydessä siihen, että ahdistuu töistä myös vapaa-ajalla ja/tai laiminlyö kotiasioita. Naisyrittäjistä kuusi kymmenestä ahdistuikin töistä myös työpäivän jälkeen tai tunsu laiminlyövänsä kotiasioita. Tämä on reippaasti enemmän kuin vuonna 2019 tehdyssä yrittäjien eläketutkimuksessa, jossa vain kolmasosa yrittäjistä koki laiminlyövänsä kotiasioita ja palkansaajista alle viidesosa (Nivalainen ja Tenhunen 2019). Nykyaikana on helppo tuoda työt mukaan vapaa-ajalle, kun älypuhelimien ansiosta on tavoitettavissa ympäri vuorokauden (Työterveyslaitos n.d. Työn ja vapaa-ajan tasapaino). Tämä voi myös selittää kotitöiden laiminlyöntiä. Lisäksi yhäkin kotityöt ovat enemmän naisten kuin miesten vastuulla (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2023), joten naisyrittäjät saattavat tuntea syyllisyyttä siitä, etteivät ehdi tai jaksa kotitöitä tehdä niin paljon kuin heidän omasta mielestään pitäisi.

Aiempien tutkimusten mukaan hyvä terveys on yhteydessä työskentelyn jatkamiseen eläkeikään asti, ja yksinyrittäjät todennäköisemmin jatkavat työskentelyä eläkeikään asti. Terveyden ja eläkeikään asti työskentelemisen välillä oli voimakkaampi yhteys naisyrittäjillä. (Nivalainen ja Tenhunen 2019.) Tässä tutkimuksessa saatiin erilainen tulos: Vastaajista lähes neljä viidesosaa halusi jatkaa työssään vanhuuseläkkeelle asti ja koki, että terveytensä puolesta voisi jatkaa työskentelyä sinne asti. Näistä päätoimisia yrittäjiä oli neljä viidesosaa ja yksinyrittäjiä noin puolet. Yksinyrittäjyys vaikutti siis ennustavan sitä, ettei ihminen halunnut tai kokenut pystyvänsä jatkamaan yritystoimintaa eläkeikään asti. Osittain tämä voi olla tulosta siitä, että työnantajayrittäjillä on pakko olla työterveyshuolto työntekijöille, joten heillä todennäköisemmin on työterveyshuolto myös itselleen. Yksinyrittäjillä taustalla voi myös olla liian pieni maksettu eläke (Nivalainen ja Tenhunen 2019).

Aiemmissä tutkimuksissa onkin havaittu yhteys sen välillä, kuinka paljon on maksanut itselleen yrittäjäeläkettä, ja aikooko jatkaa työskentelyä eläkeikään asti tai vielä eläkeiän jälkeen. Liian pientä eläkettä itselleen maksaneet yrittäjät todennäköisemmin jatkavat työskentelyä vielä eläkeiän jälkeen, kun taas hyvän eläkkeen itselleen maksaneet todennäköisemmin lopettavat työskentelyn eläkeiässä. (Nivalainen ja Tenhunen 2019.)

Saatua tulosta yksinyrittäjyyden yhteydestä aikomuksiin lopettaa yritystoiminta jo ennen eläkeikää saattaa osittain selittää myös yksinäisyys, jota yritystoiminnassa kokevia oli lähes puolet

vastaajista. Yksinäisyyttä on havaittu aiemmissakin tutkimuksissa (Mäkinieniemi ym. 2023). Lähes kolme neljäsosaa ilmoitti kokevansa yksinäisyyttä päätöstilanteessa, neljä viidesosaa hankalissa tilanteissa ja yhdeksän kymmenestä yritystoiminnassa yleensä. Vastaukset heijastelevat sitä, että yrittäjä on viime kädessä yksinään vastuussa liiketoiminnastaan, oli hänellä työntekijöitä tai ei. Usein esimiesasemassa olevilla työntekijöillä saattaa olla jotain vertaistukea tai oma esimies; yrittäjän saattaa olla vaikea löytää vertaistukea, koska jokaisen yrittäjän yritys ja liiketoiminta ovat erilaisia. Samalla alalla työskentelevät voivat jossain määrin antaa vertaistukea, paitsi jos saman alan yrittäjät koetaan kilpailijoiksi, jolloin vertaistukea on hankala hakea antamatta kilpailuetua toiselle yritykselle. Tämä tulos kuitenkin puoltaisi sitä, että erityisesti yksinyrittäjien olisi hyvä liittyä johonkin yrittäjäjärjestöön, josta voi saada vertaistukea ja verkoston muita yrittäjiä ympärilleen. Myös esimerkiksi Facebookin yrittäjärühmät voivat monelle olla helposti lähestyttäviä vertaistuen paikkoja.

5.3 Tutkimuksen vahvuudet ja rajoitukset

Tuloksia tarkasteltaessa on muistettava, että kyselyyn vastanneiden määrä oli vain murto-osa Suomen naisyrittäjistä. Vastajat kuitenkin poimittiin satunnaisotoksella, joten tuloksia voi varovasti yleistää kaikkiin Suomen naisyrittäjiin.

Kysely toteutettiin pelkästään suomeksi, joten mukana ei ole henkilöitä, jotka olisivat halunneet täyttää kyselyn esimerkiksi ruotsiksi tai englanniksi. Kyselyn suomenkielisyyttä saattaa kuvastaa se, että vaikka muutoin vastauksia saatiin kaikista maakunnista, Ahvenanmaalta ei saatu yhtäkään vastausta. Vastaaajia oli eniten Uusimaalta, Varsinais-Suomesta ja Pohjois-Pohjanmaalta. Vastauksissa painottuvat siis Etelä-Suomen suuret asutuskeskittymät sekä Pohjois-Pohjanmaan alue, jolla asumistiheys on pienempi.

Kyselyn toimialojen kattavuus ei ollut järin hyvä: Tilastokeskuksen käyttämistä 21 toimialasta vastauksia jäi uupumaan seitsemältä toimialalta. Tämä tosin saattaa olla seurausta siitä, että tässä tutkimuksessa käytettiin vain naisyrittäjien tietoja; jotkin toimialat saattavat olla miesvaltaisia. Suomen naisyrittäjien antamaan toimialaluokitukseen verrattuna kyselyyn vastasi vä-

hemmän naisyrittäjiä vähittäiskaupan, ammatillisen, tieteellisen ja teknisen toiminnan, hallinto- ja tukipalvelujen sekä terveys- ja sosiaalipalvelujen aloilta, kun taas muun palvelutoiminnan alalta vastaajia oli suhteessa reippaasti enemmän kuin vastaava prosenttimäärä Suomen naisyrittäjien jäseniä kyseiseltä alalta. Toimialat eivät kuitenkaan olleet samoja kuin Tilastokeskuksen käyttämät, joten toimialoja ei pystytty vertaamaan suoraan yksi yhteen. Vertailussa jokin Tilastokeskuksen toimialoista saattaa eriytyä useammaksi toimialaksi Suomen naisyrittäjien luokituksessa tai toisin päin.

Eräs pohdittavista seikoista oli kyselyn ajoitus: Jos kysely olisi tehty joulukuussa, olisi vastaajien määrä saattanut jäädä pieneksi joulukiireiden vuoksi. Jos taas kysely olisi tehty tammikuussa, olisi suomalaisten yleisesti viettämä tipaton tammikuu voinut vaikuttaa saatuihin vastauksiin. Näin ollen kysely päätettiin avata tammikuun lopulla ja pitää auki yli helmikuun puolivälin. Kyselyn vastauksiin on siis voinut vaikuttaa vastaajien mahdollisesti viettämä tipaton tammikuu.

Tutkimuksen vahvuutena on se, että kyselyssä käytettiin pitkälti jo olemassa olevia, vakiintuneita kysymyksiä. Vakiintuneet ja tieteellisesti validoidut kysymykset lisäsivät tutkimuksen luotettavuutta ja mahdollistivat tulosten vertailun muihin aineistoihin. Kaiken kaikkiaan tässä Pro gradu -tutkielmassa tehty hyvinvointikysely oli hyvin laaja ja kattava. Sen tuottamasta aineistosta voidaan tulevaisuudessa tutkia yrittäjien terveyttä ja hyvinvointia. Tämä voi antaa eväitä myös yrittäjiin kohdistettaville kansanterveysinterventioille.

Tutkimuksen vahvuudeksi voidaan myös katsoa se, että tutkija itse on ollut sivutoiminen yrittäjä vuodesta 2000 lähtien, päätoiminen yrittäjä vuodesta 2008 lähtien ja työnantajayrittäjä vuodesta 2012 lähtien. Täten myös tutkijalla itsellään oli näkemystä yrittäjyydestä, yrityksen johtamisesta ja yrittäjän hyvinvoinnista eri vaiheissa yrittäjyysuraa. Tämä vaikutti myös laadittuun kyselyyn ja pohdintaan saaduista tuloksista.

5.4 Johtopäätökset ja jatkotutkimusaiheet

Työkyvystä ja hyvinvoinnista huolehtiminen oli merkittävä hyvinvointia ennustava tekijä. Olisikin suositeltavaa, että yrittäjä pitää jotenkin huolta hyvinvoinnistaan, oli se sitten ravinnon, liikunnan, terveellisten elämäntapojen, lomien pitämisen tai jonkin muun keinon avulla. Ehkä pelkästään kokemus ja oma tunne siitä, että huolehtii hyvinvoinnistaan, tuottaa subjektiivisen hyvinvoinnin paranemista. Yrittäjän toimeentulo ja yrityksen menestyminen on suoraan riippuvaista yrittäjän hyvinvoinnista, ja koska pienyritykset työllistävät merkittävän määrän palkansaajia, erityisesti yrittäjän huono hyvinvointi saattaa vaikuttaa moneen ihmiseen. Juuri tästä syystä yrittäjien hyvinvointi on yhteiskunnallisesti tärkeää.

Jatkossa aineistosta voitaisiin tehdä samanlainen tutkimus miesyrittäjistä kuin tämä tutkimus naisyrittäjistä, ja sitten vertailla mies- ja naisyrittäjien eroja. Mielenkiintoista olisi myös vertailla yrittäjyyden mukanaan tuomien eri seikkojen syyosuuksia, jotta löydettäisiin ne seikat, jotka eniten vaikuttavat yrittäjän hyvinvointiin. Aineistosta olisi mahdollista tutkia myös yrittäjien terveyskäyttäytymistä, stressin kokemuksia sekä vertailla yrittäjien hyvinvoinnin eroja sosioekonomisten luokkien tai koulutuserojen perusteella. Kyselyssä kysyttiin myös mahdollisesta johtamiskoulutuksesta tai -kokemuksesta, sillä aiemmissa tutkimuksissa (Sankelo ja Åkerblad 2009) on todettu sillä olevan stressiä vähentävä vaikutus, joten tätäkin näkökulmaa voidaan pohtia tulevissa tutkimuksissa.

Haasteena on, miten yrittäjät saataisiin parantamaan hyvinvointiaan, koska se on täysin heidän itsensä päätettävissä ja vastuulla, sekä hyvässä että pahassa. Yleisesti ottaen yrittäjien saaminen osallistumaan terveysinterventioihin on haasteellisempaa kuin palkansaajien (Mäkinieniemi ym. 2021). Tässä Pro gradu -tutkielmassa on avattu joitakin syitä siihen, miksi yrittäjän hyvinvoinnin parantaminen saattaa olla haastavaa. Selvää kuitenkin on, että yrittäjyyttä eli yrittäjien hyvinvointia pitäisi tukea suomalaisessa yhteiskunnassa paljon enemmän. Yrittäjien pitäisi saada suuremmat korvaukset omasta työterveyshuollostaan, mikä kannustaisi myös yksinyrittäjiä solmimaan työterveys sopimuksen ja pitämään huolta hyvinvoinnistaan. Lisäksi yrittäjillä pitäisi olla mahdollisuus jonkinlaiseen keskustelutukeen; joko vertaistukea, mentori tai vaikkapa työterveyshoitaja, jota tapaisi säännöllisesti ja keskustelisi yritystoiminnassa eteen tulevista

haasteista ja ongelmista. Tällä tavoin voitaisiin osittain selättää myös yrittäjien tuntema yksinäisyys yritystoiminnassa. Näiden keinojen avulla yrittäjästä voisi tuntua siltä, että hän pitää huolta itsestään ja hyvinvoinnistaan, ja samalla pystyttäisiin mahdollisiin ongelmiin puuttumaan mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Erityisesti matalapalkkaisten naisyrittäjien kohdalla olisi tärkeää edistää hyvinvointia, koska muutoin vaarana on, että naisyrittäjä joutuu käyttämään terveyspalveluita eläkeiässä runsaasti tai jäämään työkyvyttömyyseläkkeelle ennenaikaisesti. Tällä hetkellä moni naisyrittäjä taistelee liiketoiminnan kustannusten nousun, kuten ALV-prosentin muutoksen ja yrittäjäeläkemaksujen nousun, kanssa, eikä yrittäjillä ole varaa mihinkään hyvinvointia lisääviin toimiin. Sen vuoksi valtion vastaantulo näissä asioissa olisi äärettömän tärkeää.

Hallituksen vuoden 2024 työelämäuudistus on osittainen askel yrittäjiä kohti. Sen myötä palkansaajat joutuvat hieman lähemmäs yrittäjyyttä, kun ensimmäinen sairauslomapäivä muuttuu palkattomaksi. Jää nähtäväksi, mikä vaikutus muutoksella on yrittäjiin ja yrityksiin: lisääkö se poissaoloja niin, että ennen yhden päivän poissa ollut työntekijä onkin nyt poissa kaksi, tai tulevatko työntekijät enemmän kipeinä töihin ja mahdollisesti tartuttavat muun työyhteisön. Sairaana työskenteleminen voi myös heijastua tehdyn työn laatuun, millä puolestaan saattaa olla suora vaikutus liiketoimintaan. Ei siis ole sanottua, hyötyykö yritys rahallisesti muutoksesta, vaikka ensimmäisen sairauslomapäivän palkkaa ei tarvitsisikaan maksaa. Uudistus ei myöskään koske yksinyrittäjiä, jotka tämän tutkimuksen mukaan todennäköisemmin jäävät eläkkeelle ennen eläkeikää kuin työnantajayrittäjät. Työtä yrittäjien hyvinvoinnin eteen riittää, ja toivottavasti sekä nykyisellä että tulevilla hallituksilla on tahtoa siihen.

LÄHTEET

- Alasuutari, P. 2017. Määräysvalta vakuuttelun retoriikassa: Koetun hyvinvoinnin käsitteen leviäminen ja kotoistuminen Suomessa. *Sosiologia* 3/2017, 253–272.
- Anttonen, H. ja Räsänen, T. 2009. Työhyvinvointi – uudistuksia ja hyviä käytäntöjä. Työterveyslaitos 2009.
- Aura, O. 2010. Yrittäjien hyvinvoinnin tila Suomessa 2010. Helsinki: Excenta Oy.
- Blomgren, J., Jäppinen, S. 2021. Incidence and Length of Sickness Absence among Hierarchical Occupational Classes and Non-Wage-Earners: A Register Study of 1.6 Million Finns. *International journal of environmental research and public health* 2021, 18, 501.
- De Simone S., Pileri J., Mondo M., Rapp-Ricciardi M., Barbieri B. 2022. Mea Culpa! The Role of Guilt in the Work-Life Interface and Satisfaction of Women Entrepreneur. *International journal of environmental research and public health* 19, 10781.
- Dong J., Wang X., Cao X., Higgins D. 2022. More Prosocial, More Ephemeral? Exploring the Formation of a Social Entrepreneur's Exit Intention via Life Satisfaction. *International journal of environmental research and public health* 19, 6966.
- Elomäki, A., Ylöstalo, H. 2020. Talous on tasa-arvokysymys: Taloudellistunut tasa-arvo ja sukupuolisokea talouspolitiikka. Teoksessa Kantola, J., Koskinen Sandberg, P., Ylöstalo, H. (toim.) Tasa-arvopolitiikan suunnanmuutoksia: taluskriisistä tasa-arvon kriiseihin. Gaudeamus Oy.
- Eläkevakuutusyhtiö Elo. www.elo.fi. Viitattu 14.1.2023.
- Ezekekwa, E., Johnson, C., Karimi, S., Antimisiaris, D. ja Lorenz, D. 2023. Examining the relationship between long working hours and the use of prescription sedatives among U.S. workers. *Sleep medicine* 109 (2023) 226–239.
- Fadjukoff, P., Kainulainen, S., Pirhonen, J., Saaranen, T., Valokivi, H. ja Vauhkonen, A. 2022. Sosiaalinen hyvinvointi turvaa terveyttä. *Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti* 2022: 59: 327–335.
- Godin I., Desmarez P., Mahieu C. 2017. Company size, work-home interference, and well-being of self-employed entrepreneurs. *Archives of public health* 75: 69.
- Griethuijsen, R. A. L. F., Eijck, M. W., Haste, H., Brok, P. J., Skinner, N. C., Mansour, N., et al. (2014). Global patterns in students' views of science and interest in science. *Research in Science Education*, 45(4), 581–603.
- Grunberg L; Moore S; Greenberg ES: Managers' reactions to implementing layoffs: relationship to health problems and withdrawal behaviors. *Human Resource Management*, Summer2006; 45(2): 159–178.
- Guner, U. ja Guner, N. The relationship between long working hours and weight gain in older workers in Europe. *Work*, 2020; 67(3): 753–759.

- Houtbeckers, E., Autti, O., Lehtola, V-P. 2019. Yhteiskunnallinen yrittäjyys ja itsensäyöllistäminen hiljaisena vastarintana. Teoksessa Autti, O., Lehtola, V-P. (toim.) Hiljainen vastarinta. Tampere University Press 2019, 197–216.
- Hughes, E. ja Parkes, K. 2007. Work hours and well-being: The roles of work-time control and work family interference. *Work & Stress*, July-September 2007; 21(3): 264–278.
- Jia, H., Xu, Z., Lin, S., Jiang, F. 2021. Does persistence make you healthy? An empirical study on female entrepreneurs from China. *BMC Women's Health* 21: 327.
- Jokio J., Palmgren H., Kaleva S., Kanste O., Kaakinen P. ja Pölkki T. 2018. Naisyrittäjien työhyvinvointi. *Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti* 2018: 55: 130–142.
- Kallioniemi, M., Simola, A., Kaseva, J. ja Kymäläinen, H-R. 2016. Stress and Burnout Among Finnish Dairy Farmers. *JOURNAL OF AGROMEDICINE* 2016, VOL. 21, NO. 3, 259–268. <http://dx.doi.org/10.1080/1059924X.2016.1178611>
- Kallioniemi MK., Simola AJK., Kymäläinen H-R., Vesala HT., Louhelainen JK. 2009. Mental symptoms among Finnish farm entrepreneurs. *Ann Agric Environ Med* 2009, 16, 159–168.
- Keskinen, S. ja Virtanen, N. 1999. Yrityksen saneeraus ja irtisanomisen seuraukset. *Aikuiskasvatus* 3/99.
- Keskitalo-Foley, S. 2008. Paikantumia naisyrittäjyyden, yrittäjyys- ja aikuiskasvatuksen keskusteluihin. *Aikuiskasvatus*, 2008, Vol. 28 (3), 186–195.
- Kokkinen, L. ja Saari, J. (toim.) 2025. Yhteiskunnan stressitesti: Huono-osaiset koronapandemiassa. Tampere University Press.
- Lammi-Taskula, J., Karvonen, S. ja Ahlström, S. 2009. Lapsiperheiden hyvinvointi 2009. THL.
- Lammi-Taskula, J. ja Salmi, M. 2009. Työ, perhe ja hyvinvointi. Teoksessa Lammi-Taskula, J., Karvonen, S. ja Ahlström, S. 2009. Lapsiperheiden hyvinvointi 2009. THL.
- Leskinen, R. 2014. Miksi naisyrittäjät eivät käytä työterveyspalveluita? *Työterveyslääkäri* 2014;32(2):49–51.
- Mäkinen, J-P, Ahola, S., Nuutinen, S., Laitinen, J. ja Oksanen, T. 2021. Factors associated with job burnout, job satisfaction and work engagement among entrepreneurs. A systematic qualitative review, *Journal of Small Business & Entrepreneurship*, 33:2, 219-247, DOI: 10.1080/08276331.2020.1764735
- Nivalainen, S. ja Tenhunen, S. 2019. Yrittäjien eläkeaikeet – työolojen ja eläketurvan merkitys. *Eläketurvakeskuksen tutkimuksia* 1/2019.
- Opetushallitus, n.d. Opetushallinnon sanasto. http://www03.oph.fi/sanasto/ala-luokka3_3_r.asp. Viitattu 29.5.2024.
- Orlando, C. 2023. Henkilökohtainen tiedonanto, Suomen yrittäjänäisten toimitusjohtaja.
- Puciato, D., Bączkiewicz, D. ja Rozpara, M. 2023. Correlations between physical activity and quality of life in entrepreneurs from Wrocław, Poland. *BMC Sports Science, Medicine and Rehabilitation* (2023) 15:13. <https://doi.org/10.1186/s13102-023-00624-4>
- Pärnänen, A., Sutela, H. 2014. Itsensäyöllistäjät Suomessa 2013. Helsinki: Tilastokeskus.

- Raijas, A. 2011. Arjen hyvinvointi. Teoksessa Saari, J. 2011. Hyvinvointi: suomalaisen yhteiskunnan perusta.
- Saari, J. 2011. Hyvinvointi: suomalaisen yhteiskunnan perusta.
- Saarni, H., Pakkala, L., Wibom, H., Oksanen, T., Kalanen, K. ja Hautala, L. 2005. Työterveyshuolto ja pk-yrittäjien terveyden ja jaksamisen edistäminen. *Työterveyslääkäri* 2005;23(3):351–355.
- Saarni SI., Saarni ES., Saarni H. 2008. Quality of life, work ability, and self employment: a population survey of entrepreneurs, farmers, and salary earners. *Occupational and environmental medicine [Occup Environ Med]* 65: 98–103.
- Sankelo, M., Åkerblad, L. 2009. *Journal of clinical nursing* 18, 3190–3199.
- Stephan, U., Roesler, U. 2010. Health of entrepreneurs versus employees in a national representative sample. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* (2010), 83, 717–738.
- Stephan, U., Rauch, A. ja Hatak, I. 2022. Happy Entrepreneurs? Everywhere? A Meta-Analysis of Entrepreneurship and Wellbeing. *Entrepreneurship Theory and Practice* 2023, Vol. 47(2) 553–593.
- Suomen yrittäjät. n.d. Viitattu 31.3.2024. www.yrittajat.fi
- Suomen yrittäjät. 2010a. Työkyky- ja hyvinvointikysely 2010. www.yrittajat.fi
- Suomen yrittäjät. 2010b. Yrittäjän sosiaaliturvakysely 2010. www.yrittajat.fi
- Suomen yrittäjät. 17.11.2022. Tällä viikolla juhlietaan naisyrittäjiä – osuus kasvanut Suomessa. Viitattu 17.11.2022. https://www.yrittajat.fi/uutiset/talla-viikolla-juhlitaan-naisyrittajia-osuus-kasvanut-suomessa/?utm_source=d4m&utm_medium=email&utm_campaign=ta_uutiskirje&utm_content=vko_46_2022#msdyntrid=tRjc4mNcSID-P70KwPkKHSsJj0yiaSj91ELmnqEH_as
- Sutela, H., Pärnänen, A. 2018. *Yrittäjät Suomessa 2017*. 2. painos. Helsinki: Tilastokeskus.
- Taris, T., Geurts, S., Schaufeli, W., Blonk, R. ja Lagerveld, S. 2008. All day and all of the night: The relative contribution of two dimensions of workaholism to well-being in self-employed workers. *Work & Stress* Vol. 22, No. 2, April–June 2008, 153–165.
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos THL. 17.4.2024. Keskeisiä käsitteitä. Viitattu 17.4.2024. <https://thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/keskeisia-kasitteita>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos THL. 5.12.2023. Kotitöiden ja hoivavastuun jakautuminen. Viitattu 31.3.2024. <https://thl.fi/aiheet/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-tila/perheet-ja-vanhemmuus/kotitoiden-ja-hoivavastuun-jakautuminen>
- Tilastokeskus. n.d. 137k -- Palkansaajat ja yrittäjät sukupuolen mukaan, 15-74-vuotiaat, neljännesvuositiedot, 2009Q1-2024Q1. Viitattu 9.6.2024. https://pxdata.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin_tyti/statfin_tyti_pxt_137k.px/
- Tilastokeskus. n.d. Yrittäjä. Viitattu 13.11.2022. <https://www.stat.fi/meta/kas/yritlkm.html>
- Tilastokeskus. 10.10.2021. Naisten ja miesten kokonaistyöaika ensimmäistä kertaa samalla tasolla 2020–2021. Viitattu 22.1.2023. <https://www.stat.fi/julkaisu/cku2d1we88fu70b506ua4x5tp>

Torvi, K. ja Kiljunen, P. 2005. Onnellisuuden vaikea yhtälö. Evan kansallinen arvo- ja asennetutkimus 2005. Helsinki: Yliopistopaino.

Työolobarometri 2022. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työelämä, 2023:13.

Työterveyslaitos 2024. Miten Suomi voi? -tutkimus: Työhyvinvoinnin kehittyminen kesästä 2021 loppuvuoteen 2023. <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/sairaana-tyoskentely-ja-tyopaikan-vaihtoaikheet-kasvussa>

Työterveyslaitos. n.d. Työn ja vapaa-ajan tasapaino. Viitattu 31.3.2024. <https://www.ttl.fi/opimateriaalit/palautu-aivotyossa-tietopankki/tyon-ja-vapaa-ajan-tasapaino>

Työterveyslaitos, n.d. Työuupumus ja stressin kokemukset työolobarometrissa. Viitattu 28.4.2024. <https://www.tyoelamatieto.fi/fi/aineistot/tyoolobarometrin-tyouupumustiedot>

Uotinen, J. ja Vaalavuo, M. 2022. Hyvinvointi Euroopassa: käsitteet, mittarit ja jakautuminen. Teoksessa Karvonen, S., Kestilä, L. ja Saikkonen, P. (toim.). 2022. Suomalaisten hyvinvointi 2022. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos.

Uusitalo, H., Simpura, J., Saari, J., Laihiala, T. (toim.). 2023. Hyvinvoinnin muutos ja pysyvyys. Allardt-hyvinvointi Suomessa 1972–2017. Helsinki: Into, 2022.

Uusitalo, S. 2001. Tahdonheikkous ja hyvinvointi. Teoksessa Saari, J. 2011. Hyvinvointi: suomalaisen yhteiskunnan perusta.

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi.

Xia CL. 2020. Are Chinese Entrepreneurs Happier than Employees? Evidence Based on a National Workforce Survey in China. International journal of environmental research and public health 18: 179.

Yan, T., Ding, X., Xie, T., Lan, T., Niu, D., Li, J., Guo, D., Wang, M. ja Wang, M. 2023. Physical activity (PA) influences the risk of depression associated with long working hours. Journal of Affective Disorders (J AFFECT DISORD), Jan2023; 321: 227-233.

Yle. 11.1.2024. Kymmenet tuhannet yrittäjät ovat ilmoittaneet liian pienet tulot – nyt asiaan puututtiin ja monia uhkaa kirpaiseva lasku. Viitattu 31.3.2024. <https://yle.fi/a/74-20068686>

Yrittäjäkassa. n.d. Sanasto. Viitattu 8.1.2023. <https://yrittajakassa.fi/ohjeet/sanasto/>

LIITTEET

Liite 1. Yrittäjien hyvinvointikysely 2024.



Hei!

Tervetuloa vastaamaan yrittäjien hyvinvointia ja terveyttä koskevaan kyselyyn. Kaikki vastaukset ovat nimettömiä, ja niitä käytetään vain tutkimustarkoituksiin.

Ongelmatilanteissa ota yhteyttä jenny.jeskanen@tuni.fi.

Kiitos vastauksestasi etukäteen.

Osa A: Henkilökohtaiset taustakysymykset

A1. Sukupuolesi

- Nainen
- Mies
- Muu
- En halua sanoa

A2. Mikä on ikäsi?

A3. Mikä on koulutusasteesi?

- perusaste (perus-, kansa- tai keskikoulu) tai vähemmän keskiaste (pääsääntöisesti 2–3 vuotta perusasteen jälkeen, mm. ylioppilastutkinto, 1–3-vuotiset ammatilliset tutkinnot, ammatilliset perustutkinnot, ammattitutkinnot ja erikoisammattitutkinnot; esim. lähihoitaja, sähköasentaja)
- alin korkea-aste tai alempi korkeakouluaste (pääsääntöisesti 2–4 vuotta keskiasteen jälkeen; ammattikorkeakoulututkinnot ja yliopistojen alemmat korkeakoulututkinnot, esim. tekniikko, hortonomi, artenomi, sairaanhoitaja, insinööri)
- ylempi korkeakouluaste tai tutkijakoulutusaste (pääsääntöisesti vähintään 5–6 vuotta päätoimista opiskelua keskiasteen jälkeen; ylemmät korkeakoulututkinnot, lääkäreiden erikoistumistutkinnot, lisensiaatin tai tohtorin tutkinnot).

A4. Mitkä ovat kotitaloutesi yhteenlasketut bruttoansiot kuukaudessa?

- alle 1500 euroa kuukaudessa
- 1500-1999 euroa kuukaudessa
- 2000-2500 euroa kuukaudessa
- 2500-2999 euroa kuukaudessa
- 3000-4499 euroa kuukaudessa
- 4500-5999 euroa kuukaudessa
- 6000 euroa tai enemmän kuukaudessa
- en osaa / en halua sanoa



A5. Kuinka monta jäsentä kuuluu kotitalouteesi tällä hetkellä sinut itsesi mukaan lukien?

- 1 jäsen
- 2 jäsentä
- 3 jäsentä
- 4 jäsentä
- 5 jäsentä
- 6 jäsentä tai enemmän

A6. Kuinka moni kotitalouteesi kuuluvista on

- alle 7-vuotias?
- 7-17-vuotias?
- 18-24-vuotias?
- 25-64-vuotias?
- 65 vuotta täyttänyt?

Osa B: Yrittäjyyttä koskevat taustakysymykset

B1. Oletko pää- vai sivutoiminen yrittäjä?

- Päätoiminen yrittäjä
- Sivutoiminen yrittäjä

B2. Oletko yksinyrittäjä, vai onko sinulla työntekijöitä?

- Yksinyrittäjä
- 1-4 työntekijää
- 5 työntekijää tai enemmän

B3. Kuinka pitkään olet ollut yrittäjä?

- Alle vuoden
- 1-5 vuotta
- 5-10 vuotta
- Yli 10 vuotta



B4. Onko henkilöstön määrä yrityksessäsi viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana

- kasvanut
- säilynyt ennallaan
- vähentynyt

B5. Missä maakunnassa yrityksesi päätoimipaikka sijaitsee?

- Uusimaa
- Varsinais-Suomi
- Satakunta
- Kanta-Häme
- Pirkanmaa
- Päijät-Häme
- Kymenlaakso
- Etelä-Karjala
- Pohjois-Karjala
- Etelä-Savo
- Pohjois-Savo
- Keski-Suomi
- Etelä-Pohjanmaa
- Pohjanmaa
- Keski-Pohjanmaa
- Pohjois-Pohjanmaa
- Kainuu
- Lappi
- Ahvenanmaa



B6. Mikä on yrityksesi toimiala? Jos yrityksesi toimii useammalla toimialalla, valitse pääasiallinen toimiala.

- A. Maatalous, metsätalous ja kalatalous
- B. Kaivostoiminta ja louhinta
- C. Teollisuus
- D. Sähkö-, kaasu- ja lämpöhuolto, jäähdytysliiketoiminta
- E. Vesihuolto, viemäri- ja jätevesihuolto, jätehuolto ja muu ympäristön puhtaanapito
- F. Rakentaminen
- G. Tukku- ja vähittäiskauppa; moottoriajoneuvojen ja moottoripyörien korjaus
- H. Kuljetus ja varastointi
- I. Majoitus- ja ravitsemistoiminta
- J. Informaatio ja viestintä
- K. Rahoitus- ja vakuutustoiminta
- L. Kiinteistöalan toiminta
- M. Ammatillinen, tieteellinen ja tekninen toiminta
- N. Hallinto- ja tukipalvelutoiminta
- O. Julkinen hallinto ja maanpuolustus; pakollinen sosiaalivakuutus
- P. Koulutus
- Q. Terveys- ja sosiaalipalvelut
- R. Taiteet, viihde ja virkistys
- S. Muu palvelutoiminta
- T. Kotitalouksien toiminta työnantajina; kotitalouksien eriyttämätön toiminta tavaroiden ja palvelujen tuottamiseksi omaan käyttöön
- U. Kansainvälisten organisaatioiden ja toimielinten toiminta

B7. Onko sinulla johtamiskoulutusta tai johtamiskokemusta ennen yrityksesi vetämistä?

- Kyllä, johtamiskoulutusta
- Kyllä, johtamiskokemusta
- Ei ole



Osa C: Hyvinvointi & terveys

C1. THL:n mukaan hyvinvointi koostuu terveydestä, materiaalisesta hyvinvoinnista ja elämänlaadusta. Kun otat nämä ulottuvuudet huomioon elämässäsi, millaiseksi arvioisit tämänhetkisen hyvinvointisi asteikolla 1 (erittäin huono) – 10 (erittäin hyvä)?

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

C2. Onko terveydentilasi mielestäsi nykyisin:

Hyvä	<input type="checkbox"/>
Melko hyvä	<input type="checkbox"/>
Keskitasoinen	<input type="checkbox"/>
Melko huono	<input type="checkbox"/>
Huono	<input type="checkbox"/>

C3. Onko sinulla jokin pitkäaikainen sairaus tai muu pitkäaikainen terveysongelma?

Kyllä	<input type="checkbox"/>
Ei	<input type="checkbox"/>

C4. Mikä on painosi tällä hetkellä?

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

C5. Mikä on pituutesi senttimetreinä?

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Osa D: Terveysteen vaikuttavat seikat

D1. Onko sinulla 12 viime kuukauden aikana ollut vähintään kahden viikon jaksoa, jolloin olet suurimman osan aikaa

	Kyllä	En osaa sanoa	Ei
ollut mieli maassa, alakuloinen tai masentunut	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
menettänyt kiinnostuksesi useimpiin asioihin, kuten harrastuksiin, työhön tai muihin asioihin, joista yleensä koet mielihyvää	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



D2. Kuinka usein juot alkoholia sisältäviä juomia?

- en koskaan
- kerran kuukaudessa tai harvemmin
- 2–4 kertaa kuukaudessa
- 2–3 kertaa viikossa
- 4 kertaa tai useammin viikossa

D3. Käytätkö seuraavia

	En ole koskaan käyttänyt	Kyllä, päivittäin	Kyllä, satunnaisesti	Olen lopettanut
Tupakka	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nuuska	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nikotiinipitoiset sähkösavukkeet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

D4. Miten usein 14 viime päivän aikana

	en kertaakaan	1-2 päivänä	3-5 päivänä	6-7 päivänä	useita kertoja päivässä tai yli 7 päivänä
olet syönyt vihanneksia ja perunaa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
olet syönyt hedelmiä tai marjoja?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
olet ehtinyt pitää ruokatauon (jolloin et työskentele samalla työpäivän aikana?)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

D5. Kuinka paljon liikut ja rasitat itseäsi ruumiillisesti vapaa-aikana?

Vapaa-aikanani luen, katselen televisiota ja teen askareita, joissa en paljonkaan liiku ja jotka eivät rasita minua ruumiillisesti.

Vapaa-aikanani kävelen, pyöräilen tai liikun muulla tavalla useita tunteja viikossa. Tähän lasketaan mm. kävely, kalastus ja metsästys, ja kevyt puutarhatyö

Harrastan vapaa-aikanani varsinaista kuntoliikuntaa useita tunteja viikossa. Tähän lasketaan mm. juoksu, lenkkeily, hiihto, kuntovoimistelu, uinti, pallopelit ja rasittavat puutarhatyöt

Harjoittelen vapaa-aikanani kilpailumielessä säännöllisesti rasittavia urheilumuotoja useita kertoja viikossa. Tähän lasketaan mm. juoksu, suunnistus, hiihto, uinti, pallopelit kilpailumielessä

Osa E: Elämänlaatu ja siihen vaikuttavat seikat

E1. Millaiseksi arvioit elämänlaatusi?

- erittäin huonoksi
- huonoksi
- ei hyväksi eikä huonoksi
- hyväksi
- erittäin hyväksi



E2. Nukutko mielestäsi tarpeeksi?

kyllä, lähes aina

kyllä, usein

harvoin tai tuskin koskaan

en osaa sanoa

E3. Kuinka tyytyväinen olet seuraaviin?

	erittäin tyytymätön	melko tyytymätön	en tyytyväinen enkä tyytymätön	melko tyytyväinen	erittäin tyytyväinen
Terveytesi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kykyysi selviytyä päivittäisistä toimitasi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Itseesi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ihmissuhteisiisi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Osa F: Hyvinvointiin vaikuttavat työolot

F1. Kuinka usein työskentelet tiukkojen aikataulujen mukaan tai hyvin nopealla tahdilla

päivittäin

viikoittain

kuukausittain

satunnaisesti

et ollenkaan

F2. Valitse seuraavista.

	täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä
Koen työni fyysisesti raskaaksi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Koen työni henkisesti raskaaksi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

F3.

	erittäin hyvä	melko hyvä	kohtalainen	melko huono	erittäin huono
Jos ajattelet nykyisen työsi fyysisiä vaatimuksia, niin onko työkykyysi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jos ajattelet nykyisen työsi henkisiä vaatimuksia, niin onko työkykyysi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



G3. Montako työpäivää olet ollut poissa töistä oman sairauden takia viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana?

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

G4. Kuinka monta päivää olet työskennellyt sairaana viimeisen vuoden aikana?

En ole ollut sairaana

En ollenkaan

1-3

4-6

7-10

Yli 10 päivää

G5. Jos olet ollut sairaana, oletko tuolloin saanut jostain korvausta menetetyistä ansioista?

Kyllä

Ei

G6. Ovatko seuraavat syyt vaikuttaneet siihen, että olet ollut sairaana töissä:

	Kyllä	En osaa sanoa	Ei
Poissaolosta aiheutuva ansioiden menetys olisi liian suuri?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Huoli tulevien työtilaisuuksien menettämisestä?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
---	--------------------------	--------------------------	--------------------------

En voinut jättää töitä tekemättä?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
-----------------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

G7. Mikä on keskimääräinen lomapäiviesi määrä vuodessa?

0

1-3

4-7

8-14

15-21

22-28

Yli 29



G8. Huolehditko omasta työkyvystäsi ja hyvinvoinnistasi?

- Paljon
- Melko paljon
- Jonkin verran
- Vähän
- En lainkaan

G9. Kuinka huolehdit omasta työkyvystäsi ja hyvinvoinnistasi?

- Lomat
- Ajanvietto perheen ja/tai ystävien kanssa
- Työterveyshuolto
- Kuntoutus
- Liikunta
- Vakuutukset
- Terveellinen ravinto
- Muuten

G10. Seuraavassa on useita väittämiä työhön liittyvästä hyvinvoinnista. Valitse kultakin riviltä sopivin vaihtoehto.

	pitää täysin paikkansa	pitää jokseenkin paikkansa	ei juurikaan pidä paikkaansa	ei pidä lainkaan paikkaansa	ei sovi
Minulla on usein vaikeuksia jaksaa työssäni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työni sisältää tiukkoja aikatauluja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Joudun usein venyttämään työpäivääni, että saan työt tehtyä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tunnen usein ahdistuvani työasioista myös vapaa-aikana	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tunnen laiminlyöväni kotiasioita ansiotyön vuoksi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Olen töiden jälkeen usein niin väsynyt, etten jaksa tehdä asioita, joista nautin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Yrittäjänä toimiminen helpottaa kohdallani työn ja perheen yhteensovittamista	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Raja työ- ja vapaa-ajan välillä on kohdallani häilyvä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Haluan jatkaa työssäni vanhuuseläkkeelle asti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Terveyteni puolesta pystyn työskentelemään vanhuuseläkkeelle asti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



G11. Tunnetko oloasi yksinäiseksi yritystoiminnassa?

Kyllä

Ei

G12. Valitse seuraavista, milloin tunnet yksinäisyyttä.

	Harvoin	Melko harvoin	Joskus	Usein	Hyvin usein
Päätöstilanteissa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hankalissa tilanteissa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Yritystoiminnassa yleensä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Osa H: Arvonta

H1. Kyselyyn vastaajien kesken arvotaan 4 kpl 50 euron lahjakortteja K- tai S-ryhmän liikkeisiin. Jos haluat osallistua lahjakorttien arvontaan, anna nimesi ja sähköpostiosoitteesi. Voittajille ilmoitetaan henkilökohtaisesti, eikä henkilöllisyyttäsi yhdistetä kyselyssä antamiisi vastauksiin.

Nimesi

Sähköpostiosoitteesi

Kiitos vastauksistasi! Ne on nyt tallennettu. Lahjakortin voittajille ilmoitetaan henkilökohtaisesti.