

Miia Pihlajaharju

NAISYRITTÄJIEN TYÖHYVINVOINTI

Opinnäytetyö

CENTRIA-AMMATTIKORKEAKOULU

Liiketalouden koulutusohjelma

Kesäkuu 2020

TIIVISTELMÄ OPINNÄYTETYÖSTÄ

Centria-ammattikorkeakoulu	Aika Kesäkuu 2020	Tekijä Miia Pihlajaharju
Koulutusohjelma Liiketalouden koulutusohjelma		
Työn nimi NAISYRITTÄJIEN TYÖHYVINVOINTI		
Työn ohjaaja Johanna Österberg-Högstedt		Sivumäärä 47 + 1
<p>Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa naisyrittäjien työhyvinvointia ja sitä, kuinka työhyvinvointiin liittyvät eri tekijät näyttäytyvät naisyrittäjien arjessa. Opinnäytetyö rakentuu työhyvinvointiin liittyvästä teoretiedosta, ja kvalitatiivisesta haastattelututkimuksesta.</p> <p>Teoriaosuudessa käsiteltiin naisyrittäjien tilannetta Suomessa, työhyvinvointia käsitteenä ja työhyvinvointiin liittyviä tekijöitä. Tutkimuksessa haastateltiin neljää naisyrittäjää eri toimialoilta. Tutkimuksen mukaan naisyrittäjien työhyvinvointi oli pääasiassa hyvä tai kohtalainen.</p>		

Asiasanat Työhyvinvointi, naisyrittäjä, yrittäjä
--

ABSTRACT

Centria University of Applied Sciences	Date June 2020	Author Miia Pihlajaharju
Degree programme Business Administration		
Name of thesis WOMEN ENTREPRENEURS WELL-BEING AT WORK		
Instructor Johanna Österberg-Högstedt	Pages 47 + 1	
<p>The purpose of this thesis was to map female entrepreneur's well-being at work, and to find out, how the different factors of well-being at work show up in the daily lives of female entrepreneurs. This thesis is based on theory and qualitative interview research</p> <p>The theoretical part deal with the situation of female entrepreneurs in Finland, well-being at work as a concept, and factors that have influences on a female entrepreneur's well-being at work. In the empirical part four female entrepreneurs from different industries were interviewed. According to the study, most of the female entrepreneurs felt that their well-being at work was good or reasonably good.</p>		

Key words

Well-being at work, women entrepreneur, entrepreneur

TIIVISTELMÄ
ABSTRACT
SISÄLLYS

1 JOHDANTO.....	1
2 NAISYRITTÄJYYS SUOMESSA	3
3 TYÖHYVINVOINTI	6
3.1 Mitä työhyvinvointi on?.....	6
3.2 Työhyvinvoinnin portaat.....	7
3.2.1 Ensimmäinen porras, perustarpeet (terveys).....	8
3.2.2 Toinen porras, turvallisuuden tarve	9
3.2.3 Kolmas porras, yhteisöllisyyden tarve	11
3.2.4 Neljäs porras, arvostuksen tarve.....	12
3.2.5 Viides porras, itsensä toteuttamisen tarve (osaaminen)	14
3.3 Muita työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä.....	16
3.3.1 Työn ja muun elämän yhteensovittaminen.....	17
3.3.2 Työnimu	19
3.3.3 Stressi	20
3.4 Yrittäjä ja työterveyshuolto	22
4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	24
4.1 Kvalitatiivinen tutkimus ja temahaastattelu	24
4.2 Tutkimuksen luotettavuus ja pätevyys.....	25
5 TUTKIMUKSEN TULOKSET	27
5.1 Taustatiedot.....	27
5.2 Terveys.....	27
5.3 Turvallisuus.....	28
5.4. Yhteisöllisyys	29
5.5 Arvostus.....	29
5.6 Itsensä toteuttaminen ja osaaminen	30
5.7 Työn ja muun elämän yhteensovittaminen	31
5.8 Työnimu	33
5.9 Stressi.....	33
5.10 Oma arvio omasta työhyvinvoinnista	34
5.11 Yhteenveto tutkimustuloksista.....	35

6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	38
7 YHTEENVETO	43
LÄHTEET	45
LIITE 1	

1 JOHDANTO

Rauramon (2012) mukaan työllä on suuri merkitys ihmisen elämässä, sillä se vaikuttaa myös yksilön hyvinvointiin. Positiivisina asioina voidaan mainita, että työ antaa ihmiselle muun muassa tarvittavaa palkkatuloa, usein järjestystä ja aktiviteettia elämään, sekä tärkeitä ihmissuhteita. Myös työn ulkopuolinen elämä sekä ihmisen yksilölliset ominaisuudet henkilökohtaisine tarpeineen, arvoineen ja tekoineen vaikuttavat osaltaan yksilön hyvinvointiin. Näin ollen voidaan sanoa, että sekä työllä että vapaa-ajalla on merkitystä yksilön hyvinvoinnin kehittymiseen. Työhyvinvoinnin katsotaan muodostuvan samalla tavalla. Jokainen ihminen kokee hyvinvoinnin yksilöllisesti ja omien näkemystensä mukaisesti. (Rauramo 2012, 10.)

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa naisyrittäjien työhyvinvointia, ja niin ikään sitä, että kuinka työhyvinvointiin liittyvät eri tekijät näyttäytyvät naisyrittäjien arjessa.

Opinnäytetyön teoriaosuus rakentuu työhyvinvointiin liittyvästä kirjallisuudesta, sähköisistä julkaisuista sekä aikaisemmista tutkimuksista. Teoreettisessa viitekehysessä tarkastellaan työhyvinvointia pääasiassa yleisellä tasolla; mitä työhyvinvointi on, mistä tekijöistä työhyvinvointi koostuu ja mitkä tekijät aiheuttavat mahdollisesti pahoinvointia työssä. Teoriaosuus sisältää myös aikaisempaa tutkimustietoa naisyrittäjien työhyvinvoinnista.

Opinnäytetyön teoriaosuudessa tarkastellaan työhyvinvointia pääasiassa Päivi Rauramon kehittämän ja Maslowin tarvehierarkiaan pohjautuvan työhyvinvoinnin portaat -mallin mukaisesti. Mallin mukaan yksilön työhyvinvointi on riippuvainen eri tarpeiden täyttymisestä. Opinnäytetyön teoriaosuudessa käsitellään myös muita työhyvinvointiin läheisesti liittyviä tekijöitä, kuten työn ja perheen yhteensovittaminen, työnimu, sekä stressi. Teoriaosuudessa käsitellään myös naisyrittäjien tämänhetkistä tilaa Suomessa, sekä työterveyshuollon merkitystä yksilön hyvinvointiin.

Teoriatiedon lisäksi tehtiin kvalitatiivinen haastattelututkimus, jossa haastateltiin neljää eri toimialan naisyrittäjää teemahaastattelua käyttäen. Haastatteluiden avulla haluttiin selvittää työhyvinvoinnin tilaa erityisesti naisyrittäjien kannalta ja niin ikään sitä, että kuinka

naisyrittäjät kokevat työhyvinvointiin liittyvät eri tekijät arjessaan. Haastattelukysymyksissä otettiin esille erityisesti Päivi Rauramon Työhyvinvoinnin portaat -mallin (2012) mukaiset asiat, kuten terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus sekä itsensä toteuttaminen ja osaaminen (Rauramo 2012, 15). Näiden lisäksi kysymyksissä otettiin esille myös työn ja muun elämän yhteensovittaminen, työnimu, ja stressi.

2 NAISYRITTÄJYYS SUOMESSA

Työttömyysturvalaki määrittelee henkilön yrittäjäksi, mikäli hänen tekemänsä työ ei ole työtai virkasuhteessa tapahtuvaa ja henkilö on siitä johtuen YEL- tai MYEL- vakuutusvelvollinen. Yrittäjäksi määritellyn on myös oltava yksi työntekijöistä, asema yrityksen johtajana tai omistajana ei tarkoita vielä yrittäjyyttä. Mikäli henkilö on työssä osakeyhtiössä, on hänen tai mukaan lukien hänen perheensä omistusosuus yrityksestä oltava minimissään 50 %, jotta määritelmä yrittäjyydestä täyttyy. Johtoasemassa olevaa henkilöä voidaan sanoa myös yrittäjäksi, mikäli hänen henkilökohtainen omistusoikeutensa osakeyhtiössä on 15 % tai 30 % yhdessä perheen kuuluvien jäsenten kanssa. (Korkeasti koulutettujen kassa 2020.)

Toisen määritelmän mukaan yrittäjä on henkilö, joka työllistää itsensä tarkoituksenaan taloudellinen hyöty. Yrittäjyyteen liittyy myös henkilökohtainen toiminnan tuloksellinen ja taloudellinen vastuu. (Härmälä, Lamminkoski, Salminen, Halme & Autio 2017, 4.) Naisyrittäjällä tarkoitetaan niin ikään naispuolista yrittäjää, jolla on oma yritys tai yrityksiä, joissa hän työskentelee. Naisyrittäjyydellä tarkoitetaan myös osakeyhtiössä työskentelevää naista, jolla on minimissään 50 % omistusoikeus tai johtotason asema ja tarvittava 15–30 % omistusoikeus yrityksessä. (Korkeasti koulutettujen kassa 2020.)

Suomen Yrittäjien (2020a) mukaan Suomessa oli vuonna 2018 yhteensä 286 042 yritystä. Tähän joukkoon ei lasketa maa-, metsä-, ja kalatalouden yrityksiä. Kaikista yrityksistä 93 % oli yrityksiä, joissa työntekijöiden määrä oli alle 10. Yrityksistä 5,8 % oli alle 50 henkilön yrityksiä. Keskisuuria alle 249 hengen yrityksiä oli 1,0 %, ja suuria ainakin 250 työntekijän yrityksiä oli 0,2 % kaikista olemassa olevista yrityksistä. Pieni- ja keskisuuri yritys tarkoittaa yritystä, jossa on korkeintaan 250 henkilöä. Niin ikään suuryrityksiksi luetaan yritykset, joiden palkkalistoilla on ainakin 250 työntekijää. (Suomen Yrittäjät 2020a.)

Naisyrittäjien osuus kaikista yrittäjistä oli 35 % vuonna 2018 (Suomen Yrittäjät 2018b). Naisten osuus yrittäjinä on pysynyt muuttumattomana pitkään (Toivonen 2019). Tilastokeskuksen (2013) mukaan naisten innostus yrittäjyyteen on vähäisempää mitä miesten (Tilastokeskus &

Pietiläinen 2013, 111). Naiset myös aloittavat yrittäjyyden miehiä myöhemmin (Terveysten- ja hyvinvoinnin laitos 2020). Naisyrittäjien yritykset ovat pienempiä kuin miesten yritykset. Vuoden 2010 tilastotiedon mukaan noin kaksi kolmasosaa naisyrityksistä oli yhden hengen yrityksiä ja 3,1 % naisyrityksistä yli kymmenen hengen yrityksiä. Keskimäärin naisyrittäjät työllistivät 2 työntekijää. Miehillä vastaava luku oli 2,4 työntekijää. (Tilastokeskus & Pietiläinen 2013, 114.) Myös vuoden 2017 tilastotieto kertoo, että suurin osa yrittäjistä toimii yksin, myös naiset. Yleistä oli myös, että työnantajina toimivat yrittäjänaiset työllistivät yritystä kohden enimmillään viisi henkilöä. Naisyrittäjillä löytyi myös vähemmän halukkuutta työllistää muita. (Tilastokeskus, Sutela & Pärnänen 2017, 21, 47.)

Yrittäjät ovat yleisesti ottaen iäkkäämpiä kuin muut työtä tekevät. Harvinaista on alle 25-vuotiaiden yrittäjyys. Palkansaajiin verrattuna yrittäjät ovat hieman vähemmän kouluttautuneita. Vuoden 2017 tilastotiedon mukaan ylemmän tason koulutus oli 40 % yrittäjistä, paitsi maataloutta harjoittavilla yrittäjillä luku oli 26 %. Kaikista vähiten kouluttautunein ryhmä oli perheyrittäjissä työskentelevät. (Tilastokeskus ym. 2017, 19-20.) Tiedot pätevät suurelta osin myös naisyrittäjiin. Suomen yrittäjänaisen (2014) julkaisemien tutkimustulosten perusteella nainen on yrittäjänä keskimäärin 51-vuotias ja varsin korkeasti koulutettu. (Suomen Yrittäjänaiset 2014, 7.) Kuitenkin muihin työssä käyviin verrattuna naispuoliset yrittäjät ovat vähemmän koulutettuja (Tilastokeskus & Pietiläinen 2013, 126). Myös tilastokeskus (2013) painottaa yrittäjänaisen keski-ikäisyyttä. Sen mukaan yrittäjänainen oli vuonna 2012 keskimäärin 46 vuoden ikäinen. Ylipäätään yrittäjien keski-ikä on korkeampi muihin suomalaisiin työssä käyviin, tai muiden EU-maiden yrittäjiin verrattuna. (Tilastokeskus & Pietiläinen 2013, 116.)

Suomalaiset naiset toimivat yrittäjinä useimmiten ammatillisen, teknisen ja tieteellisen toiminnan aloilla, henkilökohtaisten palveluiden sekä kaupan aloilla. Myös maa- ja metsätalousala näkyy naisyrittäjien keskuudessa. (Terveysten- ja hyvinvoinnin laitos 2019.) Vuoden 2017 tilastotiedon mukaan yksin toimivat yrittäjänaiset sijoittuivat useimmiten palveluammatteihin (37 %). Myös käsityön ja kulttuurin alat (26 %) olivat yksinyrittäjien suosiossa. (Tilastokeskus ym. 2017, 24.)

Vuoden 2017 tilastotiedon mukaan yrittäjäksi ryhdytään useimmiten omasta tahdosta ja tietoisesta valinnasta. Kaikista yrittäjistä noin puolet oli tätä mieltä. Sen sijaan yrittäjistä lähes yksi viidesosaa oli sitä mieltä, yrittäjäksi oli ajautettu pakon sanelemasta tilanteesta, kuten työttömyydestä johtuen. Loput yrittäjistä arvioi yrittäjyyden käynnistyneen muun muassa siksi, että siihen tarjoutui sopiva tilaisuus, tätä mieltä oli 35 % naisyrittäjistä. Naiset ajautuivat yrittäjäksi myös omasta tahdostaan (38 %) sekä eri tilanteiden, kuten työttömyyden velvoittamana (23 %). (Tilastokeskus, Sutela & Pärnänen 2017, 38–39.) Suomen Yrittäjänäisten (2014) julkaisemien tutkimustulosten mukaan yleisintä naisyrittäjyys on Länsi- (n. 50 %) ja Etelä-Suomessa (20 %). Naisyrittäjyyttä esiintyy myös Pohjois- (15 %) ja Itä-Suomessa (10 %). (Suomen Yrittäjänaiset 2014, 7.)

3 TYÖHYVINVOINTI

Seuraavissa luvuissa pohditaan työhyvinvointia, otetaan esille työhyvinvoinnin portaat ja muita työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä sekä työterveyshuolto. Näitä asioita tarkastelemalla on tarkoitus saada käsitys siitä, että mistä asioista naisyrittäjän työhyvinvointi koostuu.

3.1 Mitä työhyvinvointi on?

Mankan & Mankan (2016) mukaan työhyvinvointi rakentuu ensinnäkin organisaatiossa vallitsevista hyvinvointia edistävästä käytännestä sekä sujuvasta johtamisesta, hyvästä, mielekkästä, palkitsevasta ja turvallisesta työstä sekä työyhteisön toimivuudesta sekä työntekijän omista voimavaroista ja ominaisuuksista. (Manka & Manka 2016, 75.) Työntekijä voi hyvin, kun hänellä on tarvittavia resursseja selviytyä työstä. Näitä ovat esimerkiksi riittävä osaaminen ja terveys. Myös yksityiselämään liittyvät asiat ovat osaltaan yhteydessä työntekijän hyvinvointiin. (Virtanen & Sinokki 2014, 197.) Jokainen kokee työhyvinvoinnin omalla tavallaan. (Virolainen 2012, 13.)

Virtanen & Sinokki (2014) mainitsevat myös, että työhyvinvointi ei ole riippuvainen ainoastaan esimerkiksi yksilön terveydentilasta, vaan yksilöllä on mahdollista tehdä juuri hänen voimavaroihinsa ja terveydentilaansa sopivaa työtä ongelmista riippumatta ja voida silti hyvin. Sen sijaan motivaatiotekijöillä on hyvinkin suuri vaikutus yksilön kokemaan hyvinvointiin työssä. (Virtanen & Sinokki 2014, 196.)

Työterveyslaitoksen mukaan hyvinvoiva työntekijä on jaksava, aikaansaava ja työlleen sitoutunut (Työterveyslaitos 2020c). Niin ikään myös työpoissaolot vähenevät (Sosiaali- ja terveysministeriö 2020). Työntekijöiden hyvinvointi edistää myös yrityksen taloutta, imagoa ja kykyä kilpailla. Tämän johdosta työhyvinvoinnin kehittäminen katsotaan kannattavaksi asiaksi. (Työterveyslaitos 2020c.)

Vastuu työhyvinvoinnista, sen kehittämisestä ja toteuttamisesta kuuluu niin yhteiskunnalle, yritykselle kuin työntekijälle itselleenkin. Yhteiskunta mahdollistaa työhyvinvoinnin

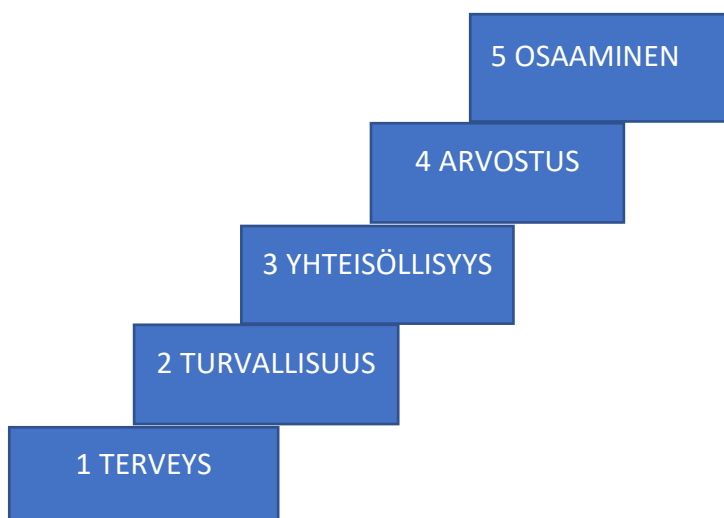
toteutumisen lakien ja erinäisten tukitoimien avulla. Yritysten vastuulla on työhön liittyvät turvallisuustekijät ja työpaikan viihtyvyys. Erinäiset lait sitovat myös yrityksen toimintaa. Työntekijän velvollisuus on noudattaa yhteiseksi tarkoitettuja käytäntöjä ja määräyksiä. Myös työntekijä itse on vastuussa terveydentilastaan ja siihen vaikuttavista asioista. (Virolainen 2012, 12.) Jokaisen on myös tärkeää kehittää omaa ammattitaitoaan. (Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus 2020).

3.2 Työhyvinvoinnin portaat

Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan työhyvinvointia pääasiassa Päivi Rauramon työhyvinvoinnin portaat -mallin mukaisesti. Kyseinen malli (KUVIO 1.) pohjautuu Abraham Maslowin vuonna 1943 luomaan tarvehierarkiateoriaan, sekä aikaisempiin työhyvinvoinnin määrittelyihin ja kehittämisen muotoihin. (Rauramo 2012, 13.)

Teoria, jonka Maslow aikanaan loi, käsittelee yksilön tarpeita hierarkkisesti. Kyseinen tarvehierarkiamalli koostuu vähintäänkin viidestä eri tarpeesta: fysiologisista perustarpeista, sekä turvallisuuden, yhteisöllisyyden, arvostuksen ja itsensä toteuttamisen tarpeesta. Edellä mainitut tarpeet ovat keskenään hierarkkisesti sidoksissa toisiinsa. Käytännössä tämä merkitsee sitä, että kun ihminen saa jonkin tarpeensa tyydytykseksi, kyseinen tarve muuttuu passiiviseksi ja seuraavan tason tarve muuttuu taas aktiiviseksi ja tavoiteltavaksi asiaksi vaikuttaen hallitsevasti ihmisen käyttäytymiseen. (Rauramo 2012, 13.)

Rauramon (2012) kehittämä ja Maslowin tarvehierarkiateoriaan pohjautuva, työhyvinvointia portaittain käsittelevä malli tarkastelee yksilön olemassa olevien tarpeiden ja työhyvinvoinnin välistä suhdetta. Tämän mukaan kukin kyseiseen malliin kuuluva porras kuvastaa osaltaan niitä asioita, joilla on merkitystä ihmisen työhyvinvointiin. Mallia hyväksikäyttämällä on mahdollista havaita juuri ne työhyvinvointiin liittyvät asiat, jotka ovat muutoksen tarpeessa. Työhyvinvoinnin portaat-malli sopii hyvin myös työhyvinvoinnin kehittämisen työkaluksi. (Rauramo 2012, 13.)



KUVIO 1. Työhyvinvoinnin portaat. (mukaiillen Rauramo 2012, 15)

3.2.1 Ensimmäinen porras, perustarpeet (terveys)

Työhyvinvoinnin portaat -mallin tarkastelu lähtee liikkeelle Maslowin motivaatioteorian mukaisesti ihmisen fyysisistä perustarpeista. Tämä tarkoittaa sitä, että ihmisellä on olemassa luontaisia tarpeita, kuten hengittäminen, syöminen, juominen, lepo, kehon lämpötilan ylläpitäminen jne. Kun ihminen saa välttämättömät, fyysiset perustarpeensa täytetyksi, löytyy sen jälkeen mahdollisesti myös muille toiminnoille ja asioille tarvittavia resursseja. (Rauramo 2012, 25.)

Terveys luo merkittävän pohjan ihmisen hyvinvoinnille myös työelämässä. Ilman terveyttä ihmisen on hankala voida hyvin ja tehdä työtä täysipainoisesti ja siitä nauttien. (Rauramo, 26.) Maailman terveysjärjestön mukaan ihmisen terveys tarkoittaa tilaa, jossa hän voi sekä fyysisesti, psyykkisesti että sosiaalisesti hyvin. Toisin sanoen terveys tarkoittaa sitä, että ihmisellä ei ole lainkaan terveydellisiä ongelmia. Tätä mieltä on usein lääketiede. Pääasiassa terveys tarkoittaa kuitenkin tilaa, jossa yksilö on kykenevä toimimaan ja tekemään haluamiaan asioita, kuten työtä. Jokainen kokee terveydentilansa ja siihen oleellisesti vaikuttavat asiat, kuten sairaudet, yksilöllisesti. (Virtanen & Sinokki 2014, 197.) Huttunen (2018) mainitsee, että sairauksista ja vaivoista huolimatta yksilö voi olla hyvinvoiva. Kyky olla itsenäinen ja muista riippumaton parantaa terveyden tunnetta. (Huttunen 2018.)

Ihminen voi itse vaikuttaa terveyteensä tekemällä oikeita valintoja elämän eri alueilla. Terveyden kannalta oikeat valinnat tarkoittavat esimerkiksi sitä, että vapaa-ajallaan ihminen liikkuu säännöllisesti, syö terveellistä ja monipuolista ruokaa, huolehtii tarvittavasta unesta ja levosta, sekä pyrkii välttämään nautintoaineita, kuten tupakkaa ja alkoholia. (Rauramo 2012, 27.) Myös perinnölliset tekijät ja ympäristö vaikuttavat osaltaan yksilön terveyteen (Virtanen & Sinokki 2014, 198).

Työpaikka voi tarjota mahdollisuuksia terveyden ylläpitämiseen. Erilaiset työaikaan liittyvät liikuntahetket, tai muut työkykyä edistävät toiminnot, kuten työpaikan mahdollistamat kuntoutusjaksot ja lisäkoulutukset edesauttavat työntekijöiden hyvinvointia. (Rauramo 2012, 28; Dinolehti 25.8.2015.) Myös työpaikkaruokailu on tärkeä osa työntekijän hyvinvointia, sillä se tarjoaa ihmiselle syömisen lisäksi mahdollisuuden lyhytaikaiseen levähdystaukoon ja palautumiseen sekä mahdollisuuden ylläpitää työpaikan ihmissuhteita. Työajalla tapahtuva ruokailu tai muu energiaa antava tauko on tärkeää varsinkin työtehtävissä, joissa työntekijän täytyy olla huolellinen ja vastuunsa tunteva. (Rauramo 2012, 30.)

Terveyttä kehittää myös työssä koettu riittävä ja hyväksyttävissä oleva kuormitus. Työn katsotaan olevan riittävästi ja sopivasti kuormittavaa, kun yksilö ei koe sitä liian helpoksi tai vaikeaksi, turhan kevyeksi tai raskaaksi. Sopivasti kuormittava ja haastava työ on monipuolista, taukoja sisältävää sekä vaativuudeltaan vaihtelevaa sekä juuri yksilölle sopivaa. Mahdollisuus työstä palautumiseen on myös tärkeää. (Rauramo 2012, 43.) Virtanen & Sinokki (2014) mainitsevat, että yksi työntekijän terveyttä heikentävistä asioista on erityisesti epäsäännölliset työajat, kuten eri vuoroissa tehty työ (Virtanen & Sinokki 2014, 199).

3.2.2 Toinen porras, turvallisuuden tarve

Työhyvinvoinnin portaat -mallissa toisena askeleena tarkastellaan turvallisuuden tarvetta. Ihmisellä on sekä tarve että oikeus kokea turvallisuutta niin työssä kuin vapaa-ajallakin (Rauramo 2012, 70). Työturvallisuus koostuu sekä työhön että työympäristöön liittyvistä turvallisuustekijöistä. Työ on turvallista ja hyvinvointia vahvistavaa, kun se on kohtuullisesti

kuormittavaa työtehtävien – ja aikojen suhteen (Virtanen & Sinokki 2014, 171.) Turvallinen työ ei aiheuta tekijälleen turhia ja ehkäistävissä olevia tapaturmia tai sairauksia. Turvalliseen työhön ei kuulu myöskään kiusaamista tai muuta asiatonta kohtelua. (Rauramo 2012, 70.)

Turvallisuutta huokuvassa työyhteisössä ollaan toisia kohtaan auttavaisia ja kannustavia ja työkavereiden välillä vallitsee keskinäinen kunnioitus erilaisuus hyväksyen. Turvallisessa työyhteisössä keskinäinen viestintä on toimivaa ja esimerkiksi työyhteisössä esiintyvät vaikeudet otetaan käsittelyyn mahdollisimman nopeasti. (Rauramo 2012, 86.) Esimerkiksi työpaikan muutostilanteet käsitellään avoimen viestinnän ja yhteisen pohdinnan avulla (Rauramo 2012, 95).

Itse työhön liittyvät tilanteet, kuten esimerkiksi erilaiset asiakaspalvelussa esiintyvät häirintään ja väkivaltaan liittyvät uhkatilanteet saattavat aiheuttaa työntekijälle turvattomuutta (Rauramo 2012, 86). Myös tilanteet, joissa ollaan tekemisissä eri kulttuurista olevien ihmisten kanssa joko työyhteisössä tai asiakastilanteissa, saattaa aiheuttaa epävarmuutta ja turvattomuutta muun muassa eteen tulevien kieliongelmiensa vuoksi. Myös muut työolosuhteisiin tai työympäristöön liittyvät ongelmatekijät, kuten ergonomiaan, ilmanlaatuun tai meluun liittyvät ongelmat saattavat osaltaan aiheuttaa turvattomuutta ja työhyvinvoinnin vähenemistä (Virtanen & Sinokki 2014, 171–173.)

Turvallinen työpaikka syntyy yhteistyötä tekemällä sekä sitouttamalla koko työyhteisö työturvallisuutta edistäviin toimiin (Rauramo 2012, 70). Jokainen on vastuussa työturvallisuuden ja hyvinvoinnin toteutumisesta (Työterveyslaitos 2020d). Erilaiset lakiin liittyvät säädökset, sekä muut asetukset ja ohjeistukset tukevat osaltaan työturvallisuuden toteutumista työpaikoilla. Myös selkeät vastualueet, sekä työntekijöiden riittävä ja oikeanlainen osaaminen ja perehdytys työhön vahvistavat turvallisuuden toteutumista. (Rauramo 2012, 70.) Virtanen & Sinokki (2014) muistuttavat, että työntekijä ei ole velvollinen suoriutumaan työstä, mikäli se uhkaa liiaksi hänen hyvinvointiaan (Virtanen & Sinokki 2014, 210). Toisaalta työntekijöiden turvana on lakiin perustuva ja tapaturmien varalta otettava vakuutus (Työterveyslaitos 2020d).

Työturvallisuuden kehittäminen alkaa riskien tunnistamisella. Riskien tunnistamisen jälkeen tehdään suunnitelma riskien hallitsemiseksi. Sen jälkeen vuorossa on suunnitelman toteutus käytännössä sekä tehtyjen toimenpiteiden arviointi. Työturvallisuuden kehittämisessä apuna voidaan käyttää sekä työsuojelun- että työterveyshuollon kautta saatavaa osaamista. (Rauramo 2012, 71, 73.) Kyseisiin työterveyshuollon tarjoamiin palveluihin on oikeus myös yrittäjillä, jotka toimivat yksin (Työterveyslaitos 2020d).

Vaikka itse työ ja työympäristö koettaisiin turvalliseksi, saattaa esimerkiksi epävarmuus työsuhteen jatkuvuudesta aiheuttaa osaltaan turvattomuutta ja stressiä, vaikuttaen myös työntekijän tekemään työn laatuun ja yksilön hyvinvointiin sitä alentaen. (Rauramo 2012, 70; Virtanen & Sinokki 2014, 175.) Toisaalta liikaa turvallisuutta korostava työpaikka saattaa kärsiä muuttumattomuudesta ja haasteiden puutteesta (Rauramo 2012, 86).

3.2.3 Kolmas porras, yhteisöllisyyden tarve

Työhyvinvoinnin portaat -mallissa tarkastellaan myös yhteisöllisyyttä ja yhteisön merkitystä yksilön hyvinvointiin. Ihmisellä on synnynnäinen tarve kuulua johonkin sosiaaliseen ryhmittymään, yhteisöön, kuten omaan perheeseen, kaveri-, harrastus-, tai työporukkaan. Ihmisellä on myös tarve tuntea, että hänestä välitetään, hän on tärkeä, ja että hänet hyväksytään omana itsenään. Työyhteisö vastaa osaltaan tarpeeseen olla kanssakäymisessä ja tuntea yhteenkuuluvuuden tunnetta. (Rauramo 2012, 104-105.) Voidaan puhua myös sosiaalisesta pääomasta, yhteisöllisyydestä, mikä työpaikalla vallitsee (Manka 2015, 145). Mankan (2015) mukaan työpaikan sosiaalinen pääoma rakentuu sekä johdon ja alaisten että alaisten keskinäisistä suhteista (Manka 2015, 145). Työelämästä koostuvat ihmissuhteet merkitsevätkin useimmille hyvin paljon. Silti ympärillä olevan oman perheen tai ystävyssuhteiden tärkeyttä ei pitäisi unohtaa. (Rauramo 2012, 104–105.)

Työpaikan hyvät ihmissuhteet ja vallitseva yhteisöllisyys vaikuttavat positiivisesti yksilön hyvinvointiin ja työn tekemiseen (Rauramo 2012, 105). Mankan (2015) mukaan yhteisöllisyys on

suoraan sidoksissa yksilön terveydentilaan. Hyvin toimiva työyhteisö tuottaa iloa ja vähentää stressiä, huonosti toimiva yhteisö taas lisää yksilön riskiä sairastua muun muassa masennukseen tai muihin sairauksiin. Työpaikalla vallitseva hyvä yhteishenki vähentää myös yksilön aikomuksia vaihtaa työpaikkaa. (Manka 2015, 144–145.)

Työyhteisöltä saadun tuen avulla ihminen jaksaa ja suoriutuu työstään paremmin. Työyhteisössä vallitseva yhteisöllisyys ja siitä saatava tuki vaihtelee työpaikoittain sekä laadullisesti että määrällisesti ottaen huomioon työyhteisössä vallitsevat tavat ja työkuulttuuri. Myös jokaisen työntekijän henkilökohtaiset piirteet ja käyttäytyminen ovat osaltaan yhteydessä yhteishengen syntymiseen ja tuen saamiseen. (Rauramo 2012, 105.) Työpaikalla vallitseva kiire ja olemattomat työntekijöiden väliset suhteet heikentävät yhteisöllisyyden tuntua (Virolainen 2012, 24). Sen sijaan yhteisöllisyyttä huokuvassa työyhteisössä korostuu avoin, luottamuksellinen ja keskusteleva ilmapiiri. Työyhteisön avoimuus näkyy muun muassa riittävänä tiedon jakamisena ja hyvänä keskusteluyhteytenä, mahdollisuutena kertoa omia näkemyksiään työyhteisön muille jäsenille, sekä mahdollisuutena reagoida ja vaikuttaa työpaikan ongelmakohtiin. (Rauramo 2012, 105-106.)

Hyvässä työyhteisössä erilaisuus on hyväksyttyä ja sovituista lupauksista pidetään kiinni. Myös johtamisella on vaikutusta yhteisön hyvinvointiin ja yhteisöllisyyden kehittymiseen. (Rauramo 2012, 106.) Suonsivun (2014) mukaan hyvä johtaja näkyy työpaikan arjessa, antaa kehittäväää palautetta sekä kohtelee kaikkia työyhteisön jäseniä samalla tavalla (Suonsivu 2014, 59).

3.2.4 Neljäs porras, arvostuksen tarve

Työhyvinvoinnin portaat-mallin neljäs kohta muodostuu arvostuksen tarpeesta. Sen mukaan, arvostuksen tarvetta voidaan tarkastella kahdella eri tasolla. Ensimmäinen, alempi taso tarkastelee muilta saatavaa arvostusta. Ylempi taso käsittelee taas sitä, että kuinka yksilö itse kokee oman arvonsa. (Rauramo 2012, 123.)

Jokainen meistä tarvitsee arvostusta niin työelämässä kuin vapaa-ajallakin. Työnantajalta, työ-kaverilta tai läheiseltä ihmiseltä saatu arvostus ja kunnioitus vaikuttavat positiivisesti yksilön itsetuntoon sitä ylläpitäen ja vahvistaen. (Rauramo 2012, 124.) Kuuselan (2017) mukaan arvostuksesta nauttiva henkilö tuntee itsensä merkitykselliseksi ja arvokkaaksi. Mahdollinen arvostus on hyvä näkyä sekä tekoina että sanoina (Kuusela 2017.) Rauramon (2012) mukaan merkittäväntä on se, että mahdollinen arvostus, kuten positiivinen palaute tai tunnustus tulisi niiltä ihmisiltä, joita arvostuksen saaja itse kunnioittaa ja pitää arvossaan. Jotta saatu arvostus vaikuttaisi aidosti esimerkiksi yksilön itsetuntoon sitä vaalien, täytyy arvostus pohjautua yksilön todellisiin saavutuksiin ja menestystekijöihin. (Rauramo 2012, 124.)

Työllä on nykyään yhä suurempi arvo ihmisen elämässä. Työ ja siihen oleellisesti liittyvä kulutus vaikuttavat muun muassa ihmisen vapaa-aikaan ja identiteettiin. Kuluttamisen ja tavarapaljouden kautta yksilön on mahdollista ilmaista sosiaalista asemaansa ja saavuttaa ihailua muiden joukossa. Kuluttamisen katsotaan olevan myös yksi ihmisen tavoista viettää vapaa-aikaa. (Rauramo 2012, 124–125.)

Ihmiset arvostavat työtä ja työn tekemistä eri tavoin (Rauramo 2012, 125). Sarkkisen (2016) mukaan, muun muassa ihmisen elämäntilanteella- ja kokemuksella on merkitystä siihen, minkä arvon ihminen työlle antaa. Tilanteessa, jossa henkilö kokee esimerkiksi työttömyyttä, annetaan työlle tavallista suurempi arvo. (Sarkkinen 2016.)

Pääasiassa työ merkitsee ihmiselle tarvittavan elannon hankkimista. Osa kokee työntöön pakollisena asiana, josta ei saa sen suurempaa tyydytystä. Osalle työ merkitsee omien vahvuuksien ja koulutuksen kautta saatujen taitojen hyödyntämistä, ja siitä saatavaa mielihyvää. Toinen taas pitää työssä edistymistä, vastuullisuutta ja työn haastavuutta tärkeänä tekijänä työssä ololle. Osalle ihmisistä työ näyttäytyy pääosana ihmisen elämässä, jolloin yksilö kokee työntöön tärkeäksi, elämänpitäiseksi tehtäväksi. Joskus työtä voidaan sanoa myös kutsumukseksi, jolloin ihminen tekee työtä silkasta halusta itsensä ja muiden vuoksi. (Rauramo 2012, 125.) Tärkeää kuitenkin on, että ihminen kokee työnsä mielekkääksi ja saa työstään tarvittavaa arvostusta (Rauramo 2012, 126). Rauramon (2012, 126) mukaan, työssään arvostusta saava työyhteisö kykenee parempiin tuloksiin ja yhteishenki on toimivampaa.

Työpaikan esimiehellä on tärkeä rooli työyhteisön hyvinvoinnin rakentamisessa ja ylläpitämisessä sekä arvon antajana. Tämän toteuttamiseksi esimiehellä täytyy löytyä tarvittavaa osaamista, tahtoa ja motivaatiota. (Rauramo 2012, 126.) Esimiehen työntekijöille antama arvostus ja hyvinvoinnin edistäminen näkyy päivittäisissä toimissa ja konkreettisina tekoina (Rauramo 2012, 126-135; Sabanadesan 2018). Rauramon (2012) mukaan hyvä esimies varmistaa, että työntekijöillä on hyvät työolot, riittävä perehdytys sekä ohjeistukset. Hyvä esimies huolehtii, että työntekijä sisäistää organisaation tai yhteisön mahdolliset arvot ja tavoitteet. Hyvä esimies pyrkii tasavertaiseen kohteluun sekä positiiviseen ja toimivaan kommunikointiin. Työntekijöitä arvostava esimies myös palkitsee, antaa palautetta, tai huomioi muuten hyvin tehdystä työstä. (Rauramo 2012, 126-135.) Työterveyslaitos (2018) muistuttaa, että työssä koettu arvostus voi näkyä myös esimiehen antamana luottamuksena työntekijöitä kohtaan. Käytännössä tämä merkitsee sitä, että esimies luottaa työntekijöiden kykyihin selviytyä annetuista työtehtävistä. Myös työntekijä itse on vastuussa saamastaan arvostuksesta, sillä arvostuksen saaminen edellyttää meiltä jokaiselta hyvää ja toiset huomioon ottavaa käytöstä. (Työterveyslaitos 2018.)

Työpaikan kehityskeskustelut toimivat niin ikään hyvinä keskustelu- ja palautteenantokanavina ja arvon luojana. Sen sijaan puutteet palautteenannossa ja esimiehen ja alaisten välisissä yhteisissä keskusteluissa aiheuttavat työntekijöissä tyytymättömyyttä ja arvottomuuden tunnetta. (Virtanen & Sinokki 2014, 181.)

3.2.5 Viides porras, itsensä toteuttamisen tarve (osaaminen)

Työhyvinvoinnin portaat -mallin viides osa käsittelee yksilön tarvetta kehittää ja toteuttaa itseään, sekä oppia uutta. Ihmisen tarve toteuttaa itseään liittyy viehtymykseen kokea ja saavuttaa elämässään yhä enemmän, omia henkilökohtaisia rajoja testaten. Jokainen meistä kokee yksilöllisesti tarpeen toteuttaa itseään. (Rauramo 2012, 146.)

Ihminen voi toteuttaa itseään esimerkiksi juuri työn kautta. Työ antaa ihmiselle tilaisuuden näyttää ja harjoittaa omaa osaamistaan. (Rauramo 2012, 146.) Tämä on yksilölle hyvin

motivoivaa (Virtanen & Sinokki 2014, 201). Työssä esiin tulevat haasteet ja vaatimukset antavat yksilölle tilaisuuden myös oppia ja syyn kehittää itseään. Työssä tapahtuva oppiminen ja esimerkiksi omaehtoinen koulutus kehittävät yksilön osaamistasoa entisestään. (Rauramo 2012, 146.)

Osaamisen kehittäminen on kannattavaa niin työntekijän kuin työnantajan kannalta. Osaaminen antaa molemmille osapuolille vahvaa kilpailuetua haastavassa työmaailmassa. (Rauramo 2012, 146.) Mahdollisia osaamistarpeita onkin hyvä miettiä ennakkoon tulevia aikoja ajatellen (Virtanen & Sinokki 2014, 180). Yksilölle riittävä osaamistaso ja sen kehittäminen antavat keinon selviytyä työelämän vaihtuvista tilanteista, kuten esimerkiksi mahdollisista työttömyysjaksoista tai työpaikalla tapahtuvista muutoksista. Sekä työllistyminen että työssä suoriutuminen on vaivattomampaa, kun yksilön ammattitaito ja osaamistaso ovat riittävää ja sopii työelämän vaatimuksiin. (Rauramo 2012, 146.) Pelkkä ammatillinen osaaminen ei useinkaan riitä, vaan työntekijä tarvitsee myös ihmissuhdetaitoja, niin ikään taitoja työskennellä ryhmässä sekä taitoa käsitellä tietoa ja oppia uutta. Näitä taitoja on löydettävä ihmiseltä luonnostaan. (Virtanen & Sinokki 2014, 201–202.) Työntekijöiden osaamistaso vaikuttaa myös työnantajan mahdollisuuksiin kohdata yrityselämän haasteita. Osaava työyhteisö auttaa työnantajaa tai organisaatiota tavoittamaan haluttuja päämääriä. (Rauramo 2012, 146.)

Työpaikan johto vastaa pääosin työyhteisön osaamisesta ja sen edistämisestä tarjoamalla esimerkiksi työyhteisön jäsenille tarpeenmukaista koulutusta. Tämä on perusteltua vasta sen jälkeen, kun työyhteisön osaamistaso ja mahdolliset kehittämistarpeet on selvitetty. (Rauramo 2012, 146–157.) Virtanen ja Sinokki (2014) muistuttavat, että mahdolliset kehittämistoimenpiteet on oltava sopusoinnussa yrityksen asettamien tavoitteiden kanssa (Virtanen & Sinokki 2014, 180). Koulutuksen lisäksi työyhteisön osaamista voidaan kehittää myös yhteisten koontumisten ja rakentavien keskusteluiden avulla. Niin ikään työyhteisössä vallitseva avoin, ja toimiva vuorovaikutus edistää tiedon leviämistä, ja näin ollen osaamisen kehittymistä. (Rauramo 2012, 146–157.)

Osaamista kehittämällä edistetään myös työntekijän hyvinvointia. Kun esimerkiksi työn vaativuus on sopusoinnussa työntekijän osaamistason kanssa, voi työntekijä paremmin.

(Rauramo 2012, 146.) Tämä koskee myös yrittäjiä. Myös yrittäjät hyötyvät oman ammattitaidon ylläpitämisestä ja kehittämisestä, sillä yrittäjän henkilökohtaiset tiedot ja taidot toimivat merkittävänä resurssina ja voimavarana yrittäjän työlle. (Suomen Yrittäjät 2020b.) Metropolia ammattikorkeakoulu & Työterveyslaitos (2019) muistuttavat, että yrittäjän on hallittava sekä omaan alaan että yritys- ja liiketoimintaan kuuluvia asioita. Siksi onkin tärkeää, että aika ajoin yrittäjä miettii omaa osaamistasoaan ja samalla koko yrityksen kannalta mahdollisia kehittämistarpeita. Sen lisäksi että yrittäjä voi syventää osaamistaan esimerkiksi kouluttautumisen avulla, on yrittäjän mahdollista hyödyntää myös muilta yrityksiltä saatavaa asiantuntemusta. Osaamisen ja niin ikään joidenkin yritykseen kuuluvien toimintojen ulkoistaminen antaa yrittäjälle vapauden omistautua asioihin, joita hän itse kokee hallitsevansa. (Metropolia ammattikorkeakoulu & Työterveyslaitos 2019, 21.)

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisema, naisyrittäjien työhyvinvointia koskeva tutkimus osoittaa, että oman osaamisen edistäminen nähdään tarpeellisena. Tutkimukseen osallistuneista naisyrittäjistä yli puolet oli sitä mieltä, että sekä omaan ammattiin, että yritys- ja liiketoimintaan liittyvää osaamista olisi syytä päivittää. Erityisesti nuoret naisyrittäjät arvioivat, että molemmat osaamisalueet vaativat päivitystä. Yritystoimintaan liittyvä asiantuntemuksen tarve korostui erityisesti yrittäjillä, jotka toimivat työnantajina. (Palmgren ym. 2010, 64–67.)

3.3 Muita työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä

Seuraavissa luvuissa käsitellään muita naisyrittäjien työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä, kuten työn ja muun elämän yhteensovittamista, työnimua ja stressiä.

3.3.1 Työn ja muun elämän yhteensovittaminen

Moni työssä oleva kokee työn ja työn ulkopuolisen elämän vaikeaksi yhtälöksi. Tässä yhteydessä työn ulkopuolisella elämällä viitataan esimerkiksi lapsiperhearkeen, jota useat työssä olevat elävät. Työn ulkopuolisen elämän katsotaan koostuvan myös muista sosiaalisista suhteista, harrastuksista sekä tarvittavasta levosta. (Toppinen-Tanner, Bergbom, Friman, Roppo-
nen, Toivanen, Uusitalo, Wallin & Vanhala 2016, 6–8.)

Sekä työtä että työn ulkopuolelle jäävää elämää on syytä tarkastella kokonaisuutena. Tämä selittyy sillä, että ensinnäkin työn sanotaan vaikuttavan muuhun elämään, ja toisaalta työn ulkopuolisella elämällä taas katsotaan olevan vaikutusta työhön (Toppinen-Tanner ym. 2016, 6). Vaikutus voi olla sekä positiivista että negatiivista (Juuti & Vuorela 2015, 92). Siksi olisikin tärkeää, että työpaikalla osattaisiin ottaa yksilöllisesti huomioon kunkin työntekijän sen hetkinen elämäntilanne, ja sen tuomat vaikutukset itse työhön. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että työnantaja on tarvittaessa valmis antamaan joustoa esimerkiksi työaikojen tai työtapojen suhteen työntekijän elämäntilanteen niin vaatiessa. Tästä hyötyvät sekä työntekijä että työnantaja. (Toppinen-Tanner ym. 2016, 6.)

Työnantajan tai yrityksen työntekijälle antama tuki ja työpaikan myönteinen suhtautuminen esimerkiksi perhe-elämään edesauttavat työn ja työn ulkopuolelle jäävän elämän yhdistämistä (Toppinen-Tanner ym. 2016, 6–9; Virolainen 2012, 102). Tämä taas edistää työntekijän hyvinvointia, omistautumista ja tyytyväisyyttä työtä kohtaan. Työnantajan kannalta tämä näkyy parempina työtuloksina ja muun muassa vähentyneinä kustannuksina. Jos sitä vastoin työntekijällä on vaikeuksia yhdistää sekä työ että työn ulkopuolinen elämä, on sillä negatiivinen vaikutus työhyvinvointiin ja työstä suoriutumiseen. (Toppinen-Tanner ym. 2016, 6–9.)

Jokaisella työpaikalla ja työnantajalla on omat keinonsa ja käytäntönsä edesauttaa työntekijää yhdistämään sekä työ että yksityiselämä. Tärkeää on, että olemassa olevat käytännöt, kuten esimerkiksi työaikaan tai -tapoihin liittyvät joustot ovat työyhteisön tiedossa ja niistä ollaan tarvittaessa valmiita keskustelemaan ja sopimaan. Merkittävää on myös työpaikan johdon osoittama tuki ja huomio työntekijöille. (Toppinen-Tanner ym. 2016, 8.)

Myös yrittäjät kokevat työn ja yksityiselämän yhtäaikaisen organisoinnin ajoittain työlääksi. Pitkät työpäivät sekä lomien vähyys tekevät asiasta vaikean. Yrittäjä saattaa kokea, että oma aika ja voimavarat eivät riitä työn ulkopuoliseen elämään. Haasteet työn ja yksityiselämän yhdistämisessä aikaansaa stressiä. Toisaalta moni yrittäjä on aloittanut yrittäjyyden juuri helpotukseen näiden kahden asian yhteensovittamista. (Bergbom & Airila 2017, 6.) Yleisesti ottaen yrittäjillä katsotaankin olevan paremmat mahdollisuudet muun muassa työaikojen joustoihin kuin esimerkiksi normaalia palkkatyötä tekevillä, vaikkakin yrittäjien työpäivät venyvät usein pitkiksi (Nieminen 2019, 17).

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaiseman Naisyrittäjien työhyvinvointi -tutkimuksen mukaan, työllä on suurempi vaikutus muuhun elämään kuin toisinpäin. Tutkimukseen osallistuneista yrittäjänaisista yksi kolmasosa arvioi työn ja yksityiselämän yhdistämisen haasteelliseksi. Yrittäjänaisien mukaan työn katsottiin häiritsevän muun muassa kotielämään liittyvien asioiden, harrastusten ja sosiaalisten suhteiden hoitamista. (Palmgren, Kaleva, Jalonen & Tuomi 2010, 51–52.) Erityisesti naiset, jotka toimivat yrittäjinä joko majoitus- ja ravitsemisalalla tai maa- ja metsätalosalalla, arvioivat työn vaikuttavan yksityiselämään negatiivisesti. Sen sijaan naiset, jotka toimivat yrittäjinä muun muassa terveys- ja sosiaalialalla katsoivat, että työllä ei ole niin suurta vaikutusta muuhun elämään. (Palmgren ym. 2010, 51,52.)

Yrittäjänaisista erityisesti 35-vuotiaat tai sitä nuoremmat arvioivat työn häiritsevän huomattavasti yksityiselämää. Sitä vastoin, 55-vuotiaat tai sitä vanhemmat naisyrittäjät katsovat työn vaikuttavan vähäisesti yksityiselämän asioihin. (Palmgren ym. 2010, 51–53.) Työntajina toimivat yrittäjät pitävät työn ja yksityiselämän yhteensovittamista haastavampana kuin yrittäjät, jotka toimivat yksin. Tämä selittynee sillä, että työnantajayrittäjät katsovat yritystoiminnan vaativan tavallista suuremman työpanoksen, jolloin työllä on yhä suurempi vaikutus työn ulkopuoliseen elämään. (Palmgren ym. 2010, 53.) Virolaisen (2012) mukaan ylitöillä katsotaan olevan suurin haittavaikutus näiden kahden asian yhdistämisessä (Virolainen 2012, 100).

Tutkimuksen mukaan noin 11 % naispuolisista yrittäjistä arvioi niin ikään työn ulkopuolisten asioiden, kuten kotielämän vaikuttavan työhön negatiivisesti. Tätä mieltä olivat varsinkin teollisuusalan yrittäjät. Sen sijaan naisyrittäjät, jotka toimivat joko kaupallisen alan, sosiaali- ja

terveysalan tai yksilöllisten palveluiden tuottajina, antoivat ymmärtää, että kotielämää ei koeta niin kovin häiritseväksi tekijäksi työelämälle. (Palmgren ym. 2010, 54.) Yrittäjänaisista 55-vuotiaat ja sitä vanhemmat arvioivat yksityiselämän ja työn yhdistämisen helpommaksi kuin nuoremmat yrittäjät (Palmgren ym. 2010, 55). Vaikka molemmilla asioilla, sekä työllä että yksityiselämällä on yhteys yksilön hyvinvointiin, pidetään yksityiselämän sujumista kokonaisuudessaan merkityksellisempänä kuin työelämän sujumista. Tämä pätee varsinkin naisten keskuudessa. (Virolainen 2012, 100.)

Bergbom, Airila ja Työterveyslaitos (2017) muistuttavat, että jokaisella yrittäjällä on omat keinonsa ja tarpeensa sovittaa sekä työ että muu elämä yhteen. Sen mukaan, osa yrittäjistä katsoo, että työ ja työn ulkopuolinen elämä on syytä pitää selkeästi erillään. Toisille taas työn sisällyttäminen osaksi vapaa-aikaa ei ole ongelma. Oleellista on, että näiden kahden asian välillä valitsisi tasapaino. (Bergbom, Airila & Työterveyslaitos 2017, 8.) Parhaimmillaan työ kannattelee yksityiselämää ja sama myös toisinpäin (Juuti & Vuorela 2015, 92).

Kotielämään liittyvät vastualueet kuten kotityöt saattavat aiheuttaa varsinkin naisyrittäjässä ylimääräistä stressiä. Tähän yrittäjä voi hakea ratkaisua ostamalla esimerkiksi siivouspalvelua toiselta yrittäjältä. Näin yrittäjällä itsellään jää enemmän aikaa ja muita resursseja oman yritystoiminnan pyörittämiseen. (Bergbom ym. 2017, 11.) Yrittäjän sairastaessa tai jäädessä kotiin hoitamaan pientä lasta tai muuta läheistä, on yrittäjän mahdollista turvautua esimerkiksi sijaiseen yllättävän elämäntilanteen kohdatessa. Työkyvyttömyyden ajalta maksettava sairauspäiväraha, sekä vanhempainvapaa-ajalta maksettava äitiys- sekä vanhempainpäiväraha kuuluvat naisyrittäjän oikeuksiin ja näin ollen mahdollistavat ajoittaiset poissaolot yrittäjän työstä. (Bergbom ym. 2017, 10; Kela 2019.)

3.3.2 Työnimu

Työn imu on yksi työhyvinvointiin liittyvä asia. Työn imua tunteva henkilö on halukas käymään työssä, ja kokee saavansa siitä mielihyvää. Työntekijä, joka tuntee työn imua, on

motivoitunut ja ajattelee työstään positiivisesti. Työn imua tuntevan on helpompi kohdata työelämän mahdollisia vaikeuksia. (Hakanen & Työterveyslaitos 2011, 38.)

Käytännössä työn imu tarkoittaa työssä ilmenevää tarmokkuutta, sekä tilaa, jossa työntekijä tuntee olevansa työlleen täysin uppoutunut ja omistautunut. Työn imu näkyy hyvänä aloitekykynä ja tahtona suoriutua työstään hyvin. Työn imua tunteva arvostaa työtään ja pitää sitä tärkeänä, eikä näe työpaikan vaihtoa tarpeellisenä. (Hakanen & Työterveyslaitos 2011, 38; Virolainen 2012, 92.) Työssä koetun imun katsotaan vähentävän myös stressiä (Virolainen 2012, 92).

Työn imulla tarkoitetaan pitempiaikaista, työssä koettua positiivista olotilaa, josta hyötyvät niin työntekijä kuin organisaatiokin. Työssä koettu imu on suoraan sidoksissa yksilön terveydentilaan, työnjälkeen sekä organisaation saavuttamiin tuloksiin. (Hakanen & Työterveyslaitos 2011, 42–49.) Mahdollisuus kokea työnimua kasvaa, jos työntekijä kokee, että työ on kehittävä ja palkitsevaa, oma toimenkuva työssä on selkeä, sekä jos työntekijä kokee, että hänellä on riittävästi päätösvaltaa työssään. Myös työstä saatu positiivinen palaute, sekä työn johdon ja muiden työntekijöiden antama tuki vahvistavat työn imun kokemista. Näitä työn imua vahvistavia asioita voidaan kutsua myös voimavaroiksi, joita työntekijä työssään kohtaa. (Työterveyslaitos 2020a.) Myös yksilön henkilökohtaiset voimavarat, omat luonteenpiirteet, kuten avoimuus, positiivisuus, periksi antamattomuus, aloitekykyisyys, sekä hyvä itseluottamus vaikuttavat työn imun kokemiseen (Hakanen & Työterveyslaitos 2011, 71). Lisäksi yksilö on itse vastuussa työn imun kokemisesta. Positiivinen asenne sekä usko itseen ja muihin auttaa vahvistamaan ja edistämään työn imua, myös vaikeissakin tilanteissa. (Hakanen & Työterveyslaitos 2011, 82.) Useimmiten työn imua kokevat henkilöt, jotka toimivat joko yrittäjinä, johtotason ammattiteissa tai maatalouden harjoittajina. Yhteistä näiden alojen työntekijöille on se, että he kohtaavat työssään tavallista suurempaa vastuuta ja päätäntävaltaa. (Virolainen 2012, 92.)

3.3.3 Stressi

Stressi on hyvin yleistä. Se voi olla huonoa tai hyvää ja ajallisesti hyvin eri pituista. Stressiä esiintyy erityisesti silloin, kun ihmisellä ei ole tarvittavia resursseja selviytyä olemassa olevista haasteista joko työssä tai elämässä yleensä. (Mehiläinen 2020.) Parhaimmillaan ja pieninä annoksina stressi antaa kuitenkin energiaa ja auttaa yksilöä saavuttamaan haluttuja päämääriä. Työelämässä tämä on mahdollista silloin, kun työ tuntuu riittävän haasteelliselta, ja työntekijällä on valmiuksia suoriutua siitä. Sen sijaan, jos työntekijä kokee, että hänellä ei ole tarvittavia keinoja suoriutua vaadittavasta työstä, työ tuntuu liian kuormittavalta, ja jos mahdollisuutta riittävään palautumiseen ei ole, aiheuttaa se vahingollista stressiä. (Virolainen 2012, 31.) Myös työn alhainen kuormittavuus aikaansaa stressiä (Suonsivu 2014, 26).

Työstä voi koitua stressiä myös silloin, kun työntekijä ei koe työtään riittävän palkitsevaksi. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että työntekijä kokee, että maksettavan palkan lisäksi hänen työpanostaan ei riittävästi arvosteta tai että työntekijällä ei ole työssään mahdollisuuksia kehittyä ja vaikuttaa asioihin. Myös epävarmuus työn jatkumisesta sekä epäoikeudenmukaisuuden kokeminen vaikuttavat työn palkitsevuuteen ja näin ollen stressin syntymiseen. (Suonsivu 2014, 26.) Mankan (2015) mukaan myös työyhteisön ilmapiirillä ja ihmissuhteilla on yhteys koettuun työstressiin. Työyhteisössä koetut erimielisyydet, kiusanteko tai riittämätön työn johdolta tai muilta työyhteisön jäseniltä saatu tuki edesauttavat stressin syntymistä. (Manka 2015, 52.)

Työn ulkopuolinen elämä, sekä jokaisen henkilökohtaiset olemassa olevat resurssit vaikuttavat osaltaan siihen, että kuinka yksilö pystyy kohtaamaan työssä koettuja haasteita (Manka 2015, 49). Sekä miehet että naiset kokevat työhön liittyvää stressiä yhtä lailla. Naisilla erityisesti perhe-elämään liittyvät vaatimukset ja odotukset lisäävät stressin mahdollisuutta. (Naistenkartano 2020).

Stressi heikentää yksilön kykyä huolehtia itsestään ja kykyä pitäytyä terveellisissä elämäntavoissa (Manka 2015, 59). Pitkään kestävä vahingollinen stressi vaikuttaa jo ihmisen terveyteen. Ahdistuneisuus, univaikeudet sekä ärtyisyys kuuluvat tavallisimpiin fysiologisiin oireisiin, joita stressi ihmiselle aiheuttaa. (Manka 2015, 62.) Stressi vaikuttaa myös ihmisen immunitettiin sitä vahingoittaen sekä edesauttaa erinäisten sairauksien, kuten diabeteksen ja sydän- ja

verisuoniperäisten tautien puhkeamista (Virolainen 2012, 32). Naisilla on suurempi riski sairastua stressin aiheuttamiin liitännäissairauksiin (Naistenkartano 2020).

Mankan (2015) mukaan stressi alentaa myös työssä koettua motivaatiota, vaikuttaa kykyyn tehdä työtä, sekä kasvattaa työpoissaoloja (Manka 2015, 59). Manka (2015) huomauttaakin, että stressillä ei ole pelkästään terveydellisiä vaikutuksia, vaan myös yksilön taloudellinen tilanne heikentyy muun muassa stressistä johtuvien työpoissaolojen ja niin ikään vähentyvien tulojen vuoksi (Manka 2015, 69).

Työ ja elinkeinoministeriön vuonna 2010 julkaisema naisyrittäjien työhyvinvointia koskeva tutkimus osoittaa, että tutkimukseen vastanneista yrittäjänaisista noin puolet myönsi potevansa stressiä hiukan tai ei ollenkaan. Samaiseen tutkimukseen osallistuneista yrittäjänaisista viidennes kertoi tuntevänsa stressiä runsaasti tai hyvin runsaasti. Vastuu yrityksen taloudesta, kireä työtahti, keskeneräiseksi jääneet työt sekä turvaton olo työn jatkumisesta katsottiin keskeisimmiksi syiksi stressin kokemiselle. Huolta aiheuttivat myös omaan terveydentilaan liittyvät seikat. (Palmgren, Kaleva, Jalonen & Tuomi 2010, 33.)

3.4 Yrittäjä ja työterveyshuolto

Työterveyshuollon tarkoituksena on ennaltaehkäistä työperäisten vaivojen ja vahinkojen syntymistä, huolehtia työntekijöiden terveydentilasta ja kyvystä tehdä työtä, sekä selvittää työpaikan mahdollisia riskitekijöitä työntekijöiden kannalta (Rauramo 2012, 37). Työterveyshuollon tarjoamat palvelut ovat monimuotoisia, ja käytännössä niihin kuuluvat muun muassa sekä työntekijän terveydentilaan että työympäristöön liittyvät tarkastukset, terveyteen liittyvä neuvonta, sekä mahdollinen hoitoon- ja kuntoutukseen ohjaus (Koho 2013, 19).

Työterveyshuollon palvelut voidaan toteuttaa joko yksittäisen työpaikan tai useamman työpaikan keskittämässä työterveyshuollon yksikössä. Tarvittavat palvelut voidaan hankkia myös paikallisen terveyskeskuksen, vapaavalintaisen työterveyspalveluita tarjoavan toimipaikan, tai yksittäisen alan palveluita tarjoavan asiantuntijan kautta. (Koho 2013, 22.)

Työterveyshuollon järjestämisvelvollisuus koskee niin työnantajia kuin yrittäjiäkin. Samalla tämä tarkoittaa sitä, että jokainen työpaikan työntekijä on oikeutettu hyödyntämään työterveyshuollon tuottamia ja työterveyshuoltolakiin perustuvia palveluita. (Koho 2013, 22.) Myös yrittäjät ja työnantajat itse voivat halutessaan hyödyntää työterveyshuollon tarjoamia palveluita. (Työterveyslaitos 2020b).

Yrittäjän ja työterveyspalveluita tarjoavan yksikön on sovittava keskenään kirjallisesti työterveyshuollon toteuttamisesta. Samalla on tehtävä työterveyshuoltoa koskeva yksilöllinen suunnitelma, jossa otetaan esille halutut päämäärät ja tarvittavien palveluiden sisältö. (Koho 2013, 23.) Lain mukaan yrittäjällä on oikeus Kelalta saatavaan asianmukaiseen korvaukseen kuluista, jotka syntyvät hankituista palveluista. Työntekijän ei tarvitse maksaa saaduista palveluista mitään. (Suomen Yrittäjät 2018a.)

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaiseman naisyrittäjien työhyvinvointia koskevan tutkimuksen mukaan, ja siihen vastanneista yrittäjänaisista noin joka kolmas kertoi hyödyntäneensä työterveyshuoltoa. Tutkimuksen mukaan työterveyshuollon käyttö oli laajinta pääomayrityksissä, kuten osakeyhtiöissä sekä maataloutta harjoittavissa yrityksissä. Vähiten työterveyshuoltoa hyödynnettiin henkilöyrityksissä. Yksin toimivat naisyrittäjät kertoivat käyttäneensä mainittuja palveluja huomattavasti vähemmän kuin mitä työnantajina toimivat yrittäjänaiset. (Palmgren, Kaleva, Jalonen & Tuomi 2014, 76.)

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tutkimusta varten haastateltiin neljää (4) eri naisryhtäjää eri toimialoilta. Tutkimuksessa hyödynnettiin kvalitatiivista tutkimustapaa sekä haastattelumuodoista teemahaastattelua. Tässä luvussa käydään läpi sekä tutkimukseen valikoitua tutkimustapaa että haastattelumuotoa.

4.1 Kvalitatiivinen tutkimus ja teemahaastattelu

Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus on tieteellinen tutkimusmenetelmä, jota käyttämällä on tarkoitus kokonaisvaltaisesti ymmärtää tutkittavaa aihetta. (Jyväskylän yliopisto 2015.) Kvalitatiivinen tutkimus voi perustua joko aikaisempiin aineistoihin tai uusiin, tutkijan tekemiin haastatteluihin, kyselyihin ja havainnointeihin (Kananen 2015, 132). Useimmiten aineiston hankinnassa hyödynnetään juuri ihmisten kautta saatavaa aitoa ja käytännönläheistä tietoa (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2014, 164). Kvalitatiivisessa tutkimuksessa on mahdollista hyödyntää sekä tavanomaisia tiedonhakukeinoja että internetiä. (Kananen 2015, 132.)

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa ominaista on se, että tutkittavaa asiaa tai siihen liittyviä osatekijöitä ei kovin hyvin tunneta. Siksi tutkija saattaa kokea epävarmuutta käsitellessään ja analysoidessaan aineistoa. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa ratkaisevaa onkin riittävän ja monipuolisen aineiston kerääminen, jotta olemassa oleva ongelma saadaan ratkaistua. (Kananen 2015, 128.)

Haastattelu on tavanomaisin tapa kerätä aineistoa, kun kyse on kvalitatiivisesta tutkimuksesta. Haastattelun käyttö on perusteltua tilanteessa, jossa tutkittava aihe on vähän tunnettu tai tiedetty, ja kun halutusta aiheesta on tarkoitus tehdä kattava ja syvällinen selvitys. (Kananen 2015, 142–143.) Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tutkittavien joukko valikoidaan harkitusti, eikä ns. sattumanvaraisesti (Hirsjärvi ym. 2014, 164).

Opinnäytetyöhön liittyvä tutkimus toteutettiin kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena teemahaastattelua käyttäen. Kyseiseen tutkimustapaan päädyttiin, koska toisin kuin kvantitatiivinen tutkimus, kvalitatiivinen tutkimus mahdollistaa lisäkysymysten esittämisen haastateltaville sekä jokaisen haastateltavan huomioimisen yksilöllisesti. Kvalitatiivista tutkimustapaa ja niin ikään teemahaastattelua käyttämällä saadaan syvällisempiä ja yksilöllisempiä vastauksia annetuille kysymyksille (Kananen 2015, 143).

Tutkimuksessa haastateltiin neljää eri toimialoilta olevaa naisyrittäjää. Haastatteluun liittyvät kysymykset lähetettiin haastateltaville aluksi sähköpostitse, joihin heillä oli alustavasti mahdollista tutustua. Sen jälkeen sovittiin jokaisen yrittäjän kanssa erillisestä, puhelimitse tapahtuvasta haastattelusta, jossa käytiin läpi kaikki haastatteluun liittyvät kysymykset vastauksia syventäen. Haastatteluiden tarkoituksena oli kartoittaa naisyrittäjien työhyvinvointia.

4.2 Tutkimuksen luotettavuus ja pätevyys

Tutkimusta voidaan pitää luotettavana, kun tutkimuksesta saadut tulokset ovat realistisia ja täsmäävät hyvin tutkittavaan aiheeseen. Tutkimuksen luotettavuutta kuvaa myös tutkimuksen riippuvuus, siirrettävyys ja vahvistettavuus. Riippuvuus tarkoittaa sitä, että tutkimuksesta saadut tulokset ovat päteviä ja että myös muut kuin itse tutkija voivat olla tutkimukseen liittyvistä tuloksista samaa mieltä. Siirrettävyydellä tarkoitetaan saatujen tulosten käytettävyyttä toisissa olosuhteissa. Tutkimuksen luotettavuutta voidaan vahvistaa myös antamalla tutkimus tuloksineen luettavaksi tutkimuksen kohteelle ts. tutkittavalle, joka niin ikään antaa arvion tutkimuksen oikeellisuudesta. Kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuutta vahvistaa myös käytettyjen lähteiden monipuolisuus. (Kananen 2015, 352–354.) Myös eri tutkimusmetodien yhtäaikaista hyödyntämistä suositellaan. Tärkeää on myös, että tutkija sisällyttää tutkimukseensa yksityiskohtaisen selvityksen siitä, että kuinka tutkimus on kokonaisuudessaan tehty. (Hirsjärvi ym. 2014, 232–233.)

Tutkimuksen pätevyyttä taas kuvaa tutkimuksessa käytetyn menetelmän, kuten teemahaastattelun toimivuus. Tutkimusta voidaan pitää pätevanä, jos tutkimuksessa käytetyn

menetelmän, kuten teemahaastattelun avulla on mahdollista saada tarvittavaa aineistoa tutkimusta varten, kuten tarvittavia vastauksia haastattelussa esitettyihin kysymyksiin. (Hirsjärvi ym. 2014, 231.)

Mielestäni kvalitatiivista tutkimustapaa käyttämällä on mahdollista saada aikaan luotettavia tutkimustuloksia. Tämä selittynee sillä, että muun muassa teemahaastattelua hyödyntäen tutkijan on mahdollista saada syvällisiä ja yksityiskohtaisia vastauksia tutkittavaan aiheeseen (Kanala 2015, 143). Haastattelussa syntyvä elävä vuorovaikutustilanne herättää ilmaan usein lisää kysymyksiä ja ennalta sopimattomia dialogeja.

Mielestäni tätä tutkimusta voidaan pitää jokseenkin luotettavana. Tämä selittynee sillä, että tutkimuksen teoriaosuudessa hyödynnettiin sekä uusimpia sähköisiä artikkeleita että alan kirjallisuutta. Tutkimuksen teoriaosuus koostui muun muassa Päivi Rauramon kirjoittamasta Työhyvinvoinnin portaat- viisi vaikuttavaa askelta -teoksesta, sekä muista tutkimusaiheeseen liittyvästä kirjallisuudesta. Tutkimuksessa hyödynnettiin myös aikaisempia yrittäjyyteen ja työhyvinvointiin liittyviä tutkimuksia ja niiden pohjalta tehtyjä julkaisuja. Yksi käytetyistä tutkimuksista oli Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisema naisyrittäjien työhyvinvointia koskeva tutkimus.

Tutkimuksen luotettavuus perustuu myös tehtyihin haastatteluihin, joissa haastateltiin neljää eri naisyrittäjää eri toimialoilta. Haastatteluiden avulla saatiin todellista, reaaliaikaista tietoa naisyrittäjien työhyvinvoinnista. Jotta tutkimuksesta olisi saanut kattavamman ja luotettavamman, olisi tutkimuksen teoriaosuutta pitänyt laajentaa ja aihetta tutkia syvällisemmin. Myös tutkimukseen sisältyvää haastatteluosuutta olisi voinut laajentaa lisäämällä haastateltavien määrää olennaisesti.

5 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Haastattelututkimuksen tulokset on esitetty alaluvuittain, aihe ja kysymys kerrallaan. Jokainen alaluku sisältää jokaisen yrittäjän yksittäiset vastaukset kyseiseen aiheeseen ja kysymykseen. Tuloksissa tuon esille aluksi yrittäjien taustatiedot, ja sen jälkeen tuon esille yrittäjien antamat vastaukset työhyvinvointiin liittyvissä kysymyksissä.

5.1 Taustatiedot

Taustatietoja kysyvissä kysymyksissä kysyttiin yrityksen toimialaa, yrittäjyyden kestoa ja yrityksen henkilöstön määrää. Yrittäjien antamista vastauksista kävi ilmi, että kaikki neljä yrittäjää toimivat hyvin eri aloilla. Yrittäjien yksityisyyttä suojellakseni, yrittäjien toimialatietoja ei tuoda tämän enempää esille. Kysyttäessä yrittäjyyden kestoa, neljästä yrittäjästä ensimmäinen oli toiminut yrittäjänä kaksi vuotta, toinen viisi vuotta, kolmas kahdeksan vuotta ja neljäs kuusitoista vuotta. Kysyttäessä yrityksen henkilöstön määrää, kukaan yrittäjistä ei toiminut yrittäjänä yksin, vaan kaikilla yrittäjillä oli yrityksessään 1–2 työntekijää, kausiaikoina osalla jopa enemmän.

5.2 Terveys

Ensimmäisessä, varsinaisesti työhyvinvointiin liittyvässä kysymyksessä oli aiheena terveys. Koska terveys on aiheena arka, en halunnut esittää yrittäjille liian henkilökohtaisia kysymyksiä heidän omaan terveydentilaansa liittyen. Ensimmäisen kysymyksen tarkoitus oli selvittää kuitenkin hiukan yrittäjän terveydentilan merkitystä koettuun työhyvinvointiin.

Yrittäjistä ensimmäinen koki, että omalla terveydentilalla on luonnollisesti vaikutusta omaan työhyvinvointiin. Yrittäjä kertoi, että kun hänellä on fyysinen työ, niin huomaa kyllä, jos oma fyysinen kunto on huono.

Yrittäjistä toinen kertoi myös, että omalla terveydentilalla on vaikutusta työhyvinvointiin, ja juuri siksi hän pyrkii pitämään terveydestään ja hyvinvoinnistaan huolta. Kyseinen yrittäjä sanoi harrastavansa liikuntaa, kuten pyöräilyä ja uintia. Yrittäjän mielestä, myös ystävien tapaminen, oma lemmikkieläin, hyvälaatuinen ruoka sekä riittävä uni ja eteeriset öljyt auttavat jaksamaan ja ovat tärkeitä tekijöitä terveyden ja hyvinvoinnin ylläpitämisessä.

Yrittäjistä kolmas ei kertonut suoraan terveydentilansa vaikuttavan työhyvinvointiinsa, mutta kertoi pitävänsä terveyttä kuitenkin tärkeänä. Yrittäjä kertoi myös pitävänsä itsestään huolta. Koki, että säännöllinen rytmi elämässä ja uni ovat tärkeitä. Hän harrastaa lenkkeilyä. Yrittäjistä neljäs koki, että oma terveydentila ei vaikuta hänen työhyvinvointiinsa.

5.3 Turvallisuus

Toisessa, työhyvinvointiin liittyvässä kysymyksessä aiheena oli turvallisuus. Yrittäjiltä kysyttiin, että kokevatko he työssään turvallisuutta, millä tavalla turvallisuus on työssä mahdollisesti huomioitu, ja mitkä tekijät mahdollisesti aiheuttavat turvattomuutta yrittäjän työssä.

Yrittäjistä ensimmäinen vastasi, että kokee työssään turvallisuutta, eikä erityisiä vaaranaiheita ole. Yrittäjä kuitenkin sanoi, että jonkinlaista turvattomuutta aiheuttaa asiakkaiden ajoittainen vähyys. Yrittäjän mielestä, turvallisuutta tuovat olemassa olevat ohjeet työskentelyä varten. Omasta ergonomiasta täytyy myös huolehtia.

Yrittäjistä toinen kertoi, että ei koe oloaan turvattomaksi työssään. Joskus asiakkaat, kuten humalaiset asiakkaat, saattavat aiheuttaa kuitenkin harmia yrittäjälle. Yrityksen järjestämien tapahtumien aikaan on kuitenkin järjestysmies paikalla ja turvaamassa, myös laki vaatii tämän. Kysyttäessä esimerkiksi taloudellisesta turvattomuudesta, yrittäjä vastasi, että ei ajattele tai halua ajatella työn jatkuvuutta tai taloudellista tilannetta. Taloudelliset asiat eivät siis aiheuttaneet tälle yrittäjälle turvattomuuden tunnetta.

Yrittäjistä kolmas kertoi, että kokee turvallisuutta työssään. Yrittäjä kertoi myös, että hänellä on työssään joitakin turvallisuutta parantavia asioita, joita ei kuitenkaan tarkemmin halunnut

tuoda esille. Yrittäjä mainitsi myös, että ei ole erityisesti mitään turvallisuutta heikentäviä asioita, mitä voisi mainita. Joskus joku asiakas on saattanut aiheuttaa harmia, mutta hyvin harvoin.

Yrittäjistä neljäs kertoi, että kokee myöskin turvallisuutta työssään. Ainoa asia, mikä aiheuttaa yrittäjälle turvattomuutta, on yrityksen talouteen liittyvät asiat.

5.4. Yhteisöllisyys

Neljännessä kysymyksessä käsiteltiin yhteisöllisyyttä. Yrittäjiltä kysyttiin, että kokevatko he yhteisöllisyyttä yrittäjän työssään.

Yrittäjistä ensimmäinen myönsi kokevansa yhteisöllisyyttä työssään. Hänen mukaansa työssä on hyvä porukka, hyvä fiilis ja asioista voi sujuvasti puhua työkavereiden kesken. Yhteisöllisyyttä lisää myös se, että yrittäjä kuuluu yrittäjien yhdistykseen sekä oman alan jäsenyhdistykseen. Yrittäjistä toinen koki myös yhteisöllisyyttä työssään, ja kertoi, että suhteet työpaikalla toimivat hyvin.

Yrittäjistä kolmas kertoi kokevansa myös yhteisöllisyyttä työssään ja piti asiaa tärkeänä. Sama yrittäjä kertoi, että hänellä on ollut aina hyvät työntekijät, ja suhteet työntekijöihin on sujunut aina hyvin, eikä esimerkiksi erimielisyyksiä ole koskaan ilmaantunut.

Yrittäjistä neljäs oli ainut, joka ei kokenut yhteisöllisyyttä työssään. Syyksi hän kertoi sen, että hänen työnsä on sen kaltainen, jossa täytyy työskennellä aika yksin, toisesta työntekijästä riippumatta. Samalla yrittäjä myönsi, että olisi helpompaa, jos esimerkiksi tiettyjä asioita pystyisi jakamaan toisen työntekijän kanssa.

5.5 Arvostus

Viidennessä kysymyksessä otettiin esille arvostus. Yrittäjiltä kysyttiin, että kokevatko he, että heitä arvostetaan naisyrittäjänä, ja, millä tavoin mahdollinen arvostus näkyy yrittäjän arjessa? Lisäksi yrittäjiltä kysyttiin, että antavatko he itse arvoa yrittäjän työlleen.

Yrittäjistä ensimmäinen vastasi, että ei pidä itseään varsinaisesti edes yrittäjänä, vaan enemmänkin työntekijänä tai ammatinharjoittajana. Toisin sanoen, kyseinen yrittäjä ei pidä tittelistä yrittäjä, tai ei miellä itseään yrittäjäksi. Samalla yrittäjä kertoi, että hänen nuoren ikänsä vuoksi myös toiset ihmiset saattavat epäillä hänen yrittäjyyttään. Käytännössä ihmiset ovat saattaneet epäuskossaan kysyä, että "oletko sinä tämän paikan yrittäjä?". Vastauksista saattoi päätellä, että varsinkin yrittäjä itse on hieman epävarma arvostaan yrittäjänä.

Yrittäjistä toinen koki, että häntä arvostetaan yrittäjänä. Mahdollinen arvostus tulee yrittäjän mukaan asiakkaiden kautta saatavasta hyvästä, positiivisesta palautteesta, kuten palautteet yrityksen tilojen viihtyvyydestä tai palvelun laadusta. Yrittäjä kertoi myös itse arvostavansa työtään, ja hänen mielestään, työtä ei voisi tehdä kukaan, ellei sille itse antaisi riittävästi arvoa.

Yrittäjistä kolmas koki vahvasti, että häntä arvostetaan yrittäjänä. Yrittäjän mukaan, arvostus näkyy hänenkin kohdallaan asiakkaiden antamassa hyvässä palautteessa. Vastavuoroisesti myös yrittäjä itse kertoi antavansa positiivista palautetta asiakkaille. Yrittäjä kertoi myös itse vahvasti arvostavansa yrittäjyyttään. Samalla yrittäjä mainitsi, että muuta kuin yrittäjän työtä hän ei voisi kuvitella tekevänsäkään.

Yrittäjistä neljäs koki myös, että häntä arvostetaan, ja että mahdollinen arvostus näkyy asiakkaiden antamassa palautteessa. Yrittäjä koki myös itse arvostavansa työtään.

5.6 Itsensä toteuttaminen ja osaaminen

Kuudennessa kysymyksessä oli aiheena itsensä toteuttaminen ja osaaminen. Yrittäjiltä kysyttiin, että kokevatko he, että heillä on mahdollisuus toteuttaa itseään yrittäjän työssä. Lisäksi yrittäjiltä kysyttiin, että kokevatko he, että heillä on tarvittavaa osaamista yrittäjän työssään.

Yrittäjistä ensimmäinen vastasi, että hänellä on mahdollisuus toteuttaa itseään. Samalla hän mainitsi, että yrittäjänä hänellä on mahdollisuus ja vapaus itse päättää töistä, toisin kuin palkkalisena. Kyseinen yrittäjä koki myös, että häneltä löytyy osaamista, mutta ajoittain kokee olevansa epävarma itsestään ja tietyistä asioista. Ajoittain joutuu turvautumaan toisten osaamiseen esimerkiksi yrittäjyyteen, talouteen ja lakiasioihin liittyvissä asioissa.

Yrittäjistä toinen koki saavansa monipuolisesti toteuttaa itseään työssään. Samalla yrittäjä myönsi, että häneltä löytyy tarvittavaa osaamista, sillä hänellä on muun muassa ammattitutkinto kahdelta eri alalta, ja työkokemusta usealta eri alalta. Yrittäjä kertoi myös jatkuvasti kehittävänsä osaamistaan. Yrittäjä mainitsi pyytävänsä apua, jos on jokin asia, mitä hän ei itse hallitse. Tietyt asiat, kuten kirjanpito ja kotisivujen hallinta on yrityksessä ulkoistettu.

Yrittäjistä kolmas oli vahvasti sitä mieltä, että hänellä on täysi mahdollisuus toteuttaa itseään työssään. Yrittäjä kertoi myös, että yrittäjyys on hänen ”oma juttunsa”. Yrittäjä koki myös, että hänellä on tarvittavaa osaamista yrittäjän työssään. Yrittäjä mainitsi, että kaikkea ei tarvitse välttämättä itse osatakaan, mutta silti voisi olla hyvä oppia aina jotakin uutta. Yrittäjä mainitsi myös, että joskus hän on osallistunut koulutuksiin ja kursseille, mutta ei ole kokenut niitä itselleen hyödylliseksi tai tarpeelliseksi. Yrittäjä kokee tekevänsä asiat myös mieluiten omalla tavallaan, ja siten, kuinka itse kokee parhaaksi.

Yrittäjistä neljäs koki myös, että hänellä on mahdollisuus toteuttaa itseään työssään. Yrittäjä koki myös, että hänellä on tarvittavaa osaamista, mutta mainitsi, että sitä voisi oppia lisääkin. Silti yrittäjä mainitsi, että hän ei kehitä itseään, eikä ole kiinnostunut esimerkiksi koulutuksista, vaikka niitä olisi tarjolla. Yrittäjä mainitsi, että jos hän olisi nuorempi, niin kouluttautuisi mahdollisesti lisää.

5.7 Työn ja muun elämän yhteensovittaminen

Seitsemäs kysymys käsitteli työn ja muun elämän yhteensovittamista. Yrittäjiltä kysyttiin, että kuinka he kokevat työn ja muun elämän yhteensovittamisen, ja mitkä asiat yrittäjät kokevat vaikeaksi tai helpoksi työn ja muun elämän yhteensovittamisessa.

Yrittäjistä ensimmäinen koki näiden kahden asian yhteensovittamisen vaikeaksi tai haastavaksi ainakin silloin, kun työtä on paljon ja jos töissä on kiirettä. Kaiken kaikkiaan yrittäjä kertoi, että työ vie paljon kaikelta muulta elämältä. Yrittäjä kertoi myös, että joskus työasiat tulevat kotiin asti, joko ajatuksellisesti tai ihan konkreettisesti, jolloin yrittäjä joutuu tekemään kotona esimerkiksi joitakin paperitöitä. Yrittäjä mainitsi myös, että työasiat vaikuttavat kotiasi-oihin ja toisinpäin. Yrittäjällä on pieniä lapsia, joilla on osaltaan vaikutusta näiden kahden asian yhteensovittamisessa.

Yrittäjistä toinen kertoi työn ja muun elämän yhteensovittamisen sujuvan hyvin. Yrittäjä kertoi, että hän pitää, ja hänellä on mahdollisuus pitää työ ja vapaa-aika erillään. Yrittäjä kertoi, että hänellä on mahdollisuus ottaa työstä vapaata, harrastaa, tavata ystäviä ja matkustella. Vaikeaksi yrittäjä koki tilanteet, jolloin hän on itse väsynyt, tai työpaikalla on odottamattomia tilanteita, kuten henkilökunnan sairastumisia. Tämän kaltaisissa tilanteissa yrittäjä kokee muun muassa jaksamisen olevan koetuksella.

Yrittäjistä kolmas kertoi, että työn ja muun elämän yhteensovittaminen on sujunut häneltä aina hyvin, vaikka työ on vienyt ja vie paljon aikaa muulta elämältä. Silloin, kun yrittäjän omat lapset ovat olleet pieniä, yrittäjä koki, että hän oli liikaa töissä. Yrittäjä kertoi, että työn lisäksi, hän pystyy nykyään harrastamaan esimerkiksi lenkkeilyä, ja viettämään aikaa läheisten, kuten miehen, lasten ja lastenlastensa kanssa. Yrittäjä ei koe työn ja muun elämän yhteensovittamista vaikeaksi.

Yrittäjistä neljäs kertoi työn ja muun elämän yhteensovittamisen sujuneen aina hyvin ja ongelmitta. Silloin, kun lapset ovat olleet pieniä, niin näiden kahden asian yhteensovittaminen on ollut luonnollisesti erilaista. Nyt yrittäjän lapset ovat muuttaneet pois kotoa.

5.8 Työnimu

Kahdeksannessa kysymyksessä otettiin esille työnimu. Yrittäjiltä kysyttiin, että kokevatko he työnimua työssään.

Yrittäjistä ensimmäinen vastasi kokevansa yleensä työnimua. Yrittäjä mainitsi myös, että yrityksen alkuaika on vaatinut häneltä isoa työmäärää, joka näkyy nyt väsymyksenä. Ajoittainen, ja tällä hetkelläkin tuntuva väsymys vähentää yrittäjän mukaan työnimun kokemista. Yrittäjistä toinen kertoi kokevansa vahvasti työnimua. Yrittäjä kertoi, että asiakkaista saa energiaa työn tekoon. Yrittäjistä kolmas kertoi myös kokevansa vahvasti työnimua työssään. Yrittäjä kertoi olevansa täysillä innostunut esimerkiksi ideoimaan kaikkea uutta yritystoimintaansa liittyen. Yrittäjistä neljäs kertoi myös kokevansa työnimua, mutta kertoi samalla, että työimu on erilaista eri päivinä. Yrittäjä kertoi myös, että jonakin päivänä työ huvittaa enemmän, ja jonakin päivänä vähemmän. Yrittäjän mukaan, stressi vähentää työnimun tuntemista.

5.9 Stressi

Yhdeksännessä kysymyksessä käsiteltiin stressiä. Yrittäjiltä kysyttiin, että kokevatko he stressiä yrittäjän työssään.

Yrittäjistä ensimmäinen myönsi kokevansa stressiä. Yrittäjän mukaan, stressiä aiheuttavat muun muassa asiakkaiden vähyys tai paljous, sekä se, että hänellä on yrityksessään työntekijöitä, jotka olisi pidettävä työllistettynä. Yrittäjistä toinen kertoi myös potevansa stressiä, ja varsinkin silloin kun asiakkaita on liikaa. Yrittäjän mielestä myös tilanteet, joissa palvelu ei toimi siten kuten hän itse haluaisi, aiheuttaa stressiä. Yrittäjistä kolmas kertoi myös kokevansa stressiä työssään, vaikka työ on juuri sitä mitä hän haluaa tehdä. Yrittäjän mielestä, stressiä aiheuttavat ensinnäkin suuri työn määrä, kiire sekä mielessä olevat raha-asiat eli yrityksen taloudellinen puoli. Yrittäjä koki stressaavansa myös sitä, että jos hän on ostanut yritykseensä liikaa tuotteita. Yrittäjä halusi myös mainita, että kovinkaan moni ei välttämättä edes tiedä, että kuinka paljon työtä yrittäjä joutuu yrityksessään tekemään, ei edes toinen (varsinkaan eri

alan) yrittäjä. Jokainen yrittäjä on hänen mielestään erilainen. Yrittäjän mielestä työtä voisi tehdä myös loputtaman paljon, jos haluasi. Yrittäjistä neljäs kertoi myös kokevansa stressiä. Yrittäjän mielestä, stressiä aiheuttavat yrityksen taloudellinen puoli, sekä se, että on vastuussa työntekijästä. Yrittäjä mainitsi, että työntekijään liittyen häntä stressaa muun muassa se, että kuinka yrityksessä oleva työntekijä suoriutuu työstä, ja se, että kuinka työntekijä käyttäytyy ollessaan tekemisissä asiakkaiden kanssa. Kyseiset asiat vaivaat yrittäjää, oli hän sitten itse työssä ja paikan päällä, tai sitten ei ollut.

5.10 Oma arvio omasta työhyvinvoinnista

Kymmenennessä kysymyksessä haluttiin selvittää yrittäjien omaa arviota omasta työhyvinvoinnistaan. Yrittäjiltä kysyttiin, että kuinka he kokevat oman työhyvinvointinsa, ja, mitkä tekijät vaikuttavat eniten omaan työhyvinvointiin.

Yrittäjistä ensimmäinen koki, että oma työhyvinvointi ei ollut juuri haastatteluhetkellä kovin hyvä. Yrittäjä koki omien sanojensa mukaan olonsa enemmänkin kuormittavaksi kuin hyväksi. Yrittäjä kertoi, että esimerkiksi työssä esiintyvä kiire tekee sen, että hän unohtelee asioita, eikä välttämättä aina muista hoitaa asiakkaiden asioita loppuun asti. Esimerkiksi asiakkaille kohdennettu jälkipalvelu, kuten puhelinsoitot ja kuulumisten kysely saattavat jäädä joskus tekemättä. Yrittäjä mainitsi myös, että oman hyvinvoinnin kannalta tärkeintä on se, että itsellä on tunne siitä, että on tehnyt työnsä hyvin ja omien vaatimustensa mukaisesti. Sen sijaan, jos yrittäjä kokee, että ei ole tehnyt asioita riittävän hyvin, vähentää se hyvinvoinnin tunnetta.

Yrittäjistä toinen kertoi, että kokee työhyvinvointinsa hyväksi ja pyrkii myös pitämään hyvinvoinnistaan huolta. Mahdollisuus omaan aikaan mahdollistaa oman hyvinvoinnin ylläpitämisen. Yrittäjä mainitsi myös, että yksi työhyvinvointiin myönteisesti vaikuttavista tekijöistä on se, kun hän yrittäjänä näkee, että asiakkaat ovat tyytyväisiä yrityksen toimintaan. Yrittäjä

kokee saavansa asiakkaista voimaa. Myös hyvät ystävät ja uni vaikuttavat työhyvinvointiin positiivisesti.

Yrittäjistä kolmas koki työhyvinvointinsa hyväksi tai kohtuulliseksi. Yrittäjä mainitsi, että tyytyväiset asiakkaat ja tunne siitä, että on tehnyt asiat työssään oikein, tuovat työhyvinvointia. Yrittäjän mielestä oma työhyvinvointi on pääasiassa plussan puolella. Yrittäjä ei osannut mainita yhtään tekijää, jolla olisi merkittävästi työhyvinvointia vähentävä vaikutus.

Yrittäjistä neljäs koki työhyvinvointinsa hyväksi, eikä hänellä ollut mitään negatiivista sanottavaa omasta työhyvinvoinnistaan. Yrittäjän mielestä, tyytyväiset ja iloiset asiakkaat sekä onnistunut asiakaspalvelu tuovat hänelle hyvinvointia. Oman hyvinvoinnin kannalta yrittäjä piti tärkeänä myös sitä, että työtä olisi riittävästi, ja että yrityksen taloudellinen puoli olisi kunnossa. Yrittäjän mielestä, sopiva työmäärä pitää hänet liikkeessä ja virkeänä. Sen sijaan, vähäinen työmäärä saa hänet hieman laiskaksi ja tekemään myös vähemmän. Yrittäjä koki, että työtä saisi olla välillä enemmän.

5.11 Yhteenveto tutkimustuloksista

Haastattelututkimukseen osallistui neljä yrittäjää eri toimialoilta. Yrittäjät olivat toimineet yrittäjinä 2–16 vuotta. Yhteistä yrittäjille oli yrityksessä olevien työntekijöiden määrä. Jokaisella yrittäjällä oli pääasiassa 1–2 työntekijää. Tutkimuksesta saatujen vastausten perusteella voidaan todeta, että suurin osa tutkimukseen osallistuneista naisyrittäjistä koki työhyvinvointinsa hyväksi tai kohtuullisen hyväksi. Yrittäjistä yksi koki työhyvinvointinsa pääasiassa huonoksi.

Tutkimuksessa kysyttiin yrittäjiltä ensimmäiseksi yrittäjän terveydentilan merkitystä koettuun työhyvinvointiin. Yrittäjistä puolet koki, että omalla terveydentilalla on vaikutus omaan työhyvinvointiin. Niin ikään yrittäjistä puolet koki, että oma terveydentila ei niinkään vaikuta koettuun työhyvinvointiin. Yrittäjistä osa kertoi pitävänsä huolta terveydestään muun

muassa liikunnan, terveellisen ruoan ja riittävän unen avulla. Säännöllinen elämän rytmi ja ystävät koettiin myös tärkeäksi tekijäksi terveyden ja hyvinvoinnin kannalta.

Tämän jälkeen kysyttiin yrittäjiltä sitä, että kokevatko he työssään turvallisuutta, yhteisöllisyyttä ja arvostusta. Vastausten mukaan, kaikki yrittäjät kokivat pääasiassa turvallisuutta työssään. Yrittäjät mainitsivat kuitenkin, että jonkinlaista turvattomuutta aiheuttaa ajoittain asiakkaiden vähyys, huonosti käyttäytyvät asiakkaat sekä taloudelliseen tilanteeseen liittyvät asiat. Yhdellä yrittäjällä oli joitakin turvallisuutta parantavia asioita yrityksessään, mutta niistä yrittäjä ei halunnut erikseen mainita. Yhdellä yrittäjästä oli töissä koira mukana, joka osaltaan toi turvallisuuden tunnetta.

Kysyttäessä yrittäjiltä yhteisöllisyydestä, suurin osa yrittäjästä koki työssään yhteisöllisyyttä. Yrittäjien mukaan, yhteisöllisyyttä toivat hyvät, toimivat suhteet työpaikalla. Tärkeänä pidettiin sitä, että työpaikalla vallitsee hyvä ilmapiiri, ja että asioista voi puhua sujuvasti työkavereiden kesken. Esimerkiksi yksi yrittäjästä ei ollut koskaan kokenut erimielisyyksiä työntekijöidensä kanssa. Yrittäjästä sen sijaan yksi ei kokenut työssään yhteisöllisyyttä, sillä hänen täytyi työskennellä pääasiassa yksin. Sama yrittäjä kuitenkin myönsi, että olisi tärkeää, että asioita pystyisi jakamaan toisen henkilön kanssa.

Kysyttäessä yrittäjiltä arvostuksesta, suurin osa yrittäjästä koki työssään arvostusta. Yrittäjien mukaan, arvostus näkyi pääasiassa asiakkaiden antamassa positiivisessa palautteessa. Samat yrittäjät myönsivät myös itse antavansa arvoa yrittäjän työlleen. Yrittäjästä yksi ei niinkään kokenut saavansa arvostusta työstään.

Seuraavaksi yrittäjiltä kysyttiin, että kokevatko he, että heillä on mahdollisuus toteuttaa itseään työssään. Vastausten perusteella, yrittäjästä kaikki olivat sitä mieltä, että heillä on mahdollisuus toteuttaa itseään työssään. Yrittäjästä yksi koki vahvasti ja toinen monipuolisesti toteuttavansa itseään yrittäjän työssä. Yrittäjästä yksi mainitsi, että työ yrittäjänä, toisin kuin palkallisena mahdollistaa vapauden päättää omista töistä. Yrittäjästä taas toinen mainitsi, että yrittäjyys on "hänen oma juttunsa", eikä voisi kuvitella tekevänsä mitään muuta työtä. Seuraavaksi yrittäjiltä kysyttiin, että kokevatko he, että heillä on tarvittavaa osaamista yrittäjän työssään.

Vastausten perusteella, yrittäjistä kaikki kokivat, että heillä on tarvittavaa osaamista yrittäjän työssään. Tosin yrittäjistä puolet mainitsi, että käyttävät ajoittain ulkopuolisen tuottamia palveluja tiettyjen yritystoimintaan liittyvien asioiden hoidossa. Sen lisäksi osa yrittäjistä koki, että olisi hyvä oppia uutta, mutta eivät kuitenkaan olleet kiinnostuneita kehittämään itseään esimerkiksi koulutuksen avulla.

Seuraavaksi yrittäjiltä kysyttiin työn ja muun elämän yhteensovittamisesta. Suurin osa yrittäjistä kertoi työn ja muun elämän yhteensovittamisen sujuvan hyvin. Kyseiset yrittäjät kokivat, että työn lisäksi heillä on mahdollisuus viettää vapaa-aikaa, harrastaa, tavata ystäviä ja perheenjäseniä sekä matkustella. Kyseiset yrittäjät kokivat työn ja muun elämän yhteensovittamisen haastavammaksi kuitenkin silloin, kun itse on väsynyt, töissä on kiirettä, tai jos töissä tapahtuu odottamattomia tilanteita, kuten työntekijöiden sairastumisia. Haastatelluista yrittäjistä ainoastaan yksi koki työn ja muun elämän yhteensovittamisen vaikeaksi tai haastavaksi.

Seuraavaksi yrittäjiltä kysyttiin, että kokevatko he työnimua ja stressiä työssään. Vastausten perusteella, yrittäjistä kaikki kokivat sekä työnimua että stressiä työssään. Puolet yrittäjistä kertoi tuntevansa työnimua vahvasti, puolet vaihtelevasti. Yrittäjistä osa koki, että stressi ja väsymys vähentävät työnimun tuntua. Stressiä aiheuttivat muun muassa suuri työn määrä, kiire, asiakkaiden vähyys tai paljous, vastuu työntekijästä sekä yrityksen taloudellinen puoli.

Kysyttäessä yrittäjiltä heidän omaa arviotaan omasta työhyvinvoinnistaan; yrittäjistä puolet koki oman työhyvinvointinsa hyväksi, yksi hyväksi tai kohtuullisen hyväksi, ja yrittäjistä yksi koki työhyvinvointinsa haastatteluhetkellä huonoksi. Pääasiassa kaikki yrittäjät totesivat, että oman työhyvinvoinnin kannalta tärkeintä on se, että tietää itse tehneensä oikein ja hyvin, sekä se, että näkee asiakkaiden tyytyväisyyden. Tärkeäksi, hyvinvoinnin tekijöiksi mainittiin myös se, että työtä on riittävästi, ja että yrityksen talous on kunnossa. Myös hyvät ystävät ja uni koettiin tekijöiksi, jotka vaikuttavat työhyvinvointiin positiivisesti. Sen sijaan osa yrittäjistä koki, että työhyvinvointia vähentäviä tekijöitä oli muun muassa työssä koettu kiire ja väsymys.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa naisyrittäjien työhyvinvointia. Työssä tutkittiin myös sitä, kuinka työhyvinvointiin liittyvät eri tekijät näyttäytyvät naisyrittäjän arjessa.

Haastattelututkimuksesta saatujen vastausten perusteella voidaan päätellä, että suurin osa tutkimukseen osallistuneista naisyrittäjistä koki työhyvinvointinsa hyväksi tai kohtuullisen hyväksi. Naisyrittäjistä ainoastaan yksi koki työhyvinvointinsa pääasiassa huonommaksi kuin toiset naisyrittäjät.

Haastateltujen naisyrittäjien työhyvinvointia puoltaa ensinnäkin se, että suurin osa naisyrittäjistä koki työssään turvallisuutta ja yhteisöllisyyttä. Mankan mukaan (2016, 75) työhyvinvointi koostuu muun muassa turvallisesta työstä ja työyhteisön toimivuudesta.

Työhyvinvoinnin portaat -mallin mukaisesti, myös terveydellä katsotaan olevan merkitystä yksilön työhyvinvointiin. Rauramon (2012, 26) mukaan terveys luo merkittävän pohjan ihmisen hyvinvoinnille, myös työelämässä. Tämän vuoksi yrittäjiltä kysyttiin, että kokevatko he oman terveydentilan vaikuttavan heidän työhyvinvointiinsa. Vaikka osa yrittäjistä vastasi kysymykseen myöntävästi, voidaan päätellä, että yrittäjien terveydentila on hyvä, tai asialla ei ole ainakaan merkittävää vaikutusta heidän työhyvinvointiinsa. Perusteluna voidaan mainita ensinnäkin se, että kaikki yrittäjät ovat kykeneviä tekemään työtä. Virtasen & Sinokin (2014) mukaan, terveys tarkoittaa pääasiassa tilaa, jossa yksilö on kykenevä toimimaan ja tekemään haluamiaan asioita, kuten työtä (Virtanen & Sinokki 2014, 197). Huttusen (2018) mielestä, sairauksista ja vaivoista huolimatta yksilö voi olla hyvinvoiva (Huttunen 2018). Sen lisäksi, vaikka osa yrittäjistä koki oman terveydentilansa vaikuttavan omaan työhyvinvointiinsa, löytyi heiltä myös keinoja oman työhyvinvointinsa kohentamiseksi.

Haastateltujen naisyrittäjien työhyvinvointia puoltaa myös se, että suurin osa naisyrittäjistä koki saavansa arvostusta työstään. Samoin suurin osa yrittäjistä myönsi myös itse antavansa arvoa yrittäjän työlleen. Rauramon (2012) mukaan, toisilta ihmisiltä saatu arvostus vaikuttaa positiivisesti yksilön itsetuntoon sitä ylläpitäen ja vahvistaen (Rauramo 2012, 124). Kuuselan

(2017) mukaan, arvostuksesta nauttiva henkilö tuntee itsensä merkitykselliseksi ja arvokkaaksi (Kuusela 2017). Arvostuksen kokemisella oli siis positiivinen merkitys naisyrittäjien työhyvinvoinnilla.

Työhyvinvoinnin portaat -mallin mukaisesti, yksilön työhyvinvointi muodostuu myös itsensä toteuttamisesta ja omasta osaamisesta. Tutkimuksen mukaan, kaikki yrittäjät olivat sitä mieltä, että heillä on mahdollisuus toteuttaa itseään yrittäjän työssään. Kaikki yrittäjät olivat myös sitä mieltä, että heillä on tarvittavaa osaamista yrittäjän työssään. Yrittäjistä tosin kaksi kertoivat turvautuvansa ajoittain ulkopuolisen apuun joidenkin yritystoimintaan liittyvien asioiden hoidossa. Tästä voisimmekin päätellä, ja yrittäjien työhyvinvointia silmällä pitäen, osalla yrittäjistä saattaisi olla tarvetta oman osaamisen kehittämiseen. Rauramon (2012) mukaan, oman osaamisen kehittäminen edistää yksilön työhyvinvointia. Käytännössä tämä tarkoittaa muun muassa sitä, että kun työn vaatimus on sopusoinnussa yksilön osaamistason kanssa, voi yksilö paremmin (Rauramo 2012, 146).

Tämä pätee myös yrittäjän kohdalla, sillä yrittäjän henkilökohtaiset tiedot ja taidot, eli osaaminen, toimivat merkittävänä resurssina ja voimavarana yrittäjän työlle (Suomen Yrittäjät 2020). Toisaalta, yrityksen toimintojen ulkoistaminen ei ole välttämättä huono asia. Metropolia ammattikorkeakoulu ja Työterveyslaitos (2019) muistuttavat, että osaamisen, ja joidenkin yritykseen kuuluvien toimintojen ulkoistaminen antaa yrittäjälle vapauden omistautua asioihin, joita hän itse kokee hallitsevansa (Metropolia ammattikorkeakoulu & Työterveyslaitos 2019, 21). Kuten aikaisemmin mainitsin, tutkimukseen osallistuneista, työnantajina toimivista yrittäjistä osa oli kuitenkin sitä mieltä, että tarvitsee apua joissakin yritystoimintaan liittyvissä käytännön asioissa. Samaan tulokseen on tullut myös Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisema naisyrittäjien työhyvinvointia koskeva tutkimus. Sen mukaan, yritystoimintaan liittyvä asiantuntemuksen tarve korostuu erityisesti yrittäjillä, jotka toimivat työnantajina. (Palmgren, Kaleva, Jalonen & Tuomi 2010, 64–67.)

Haastattelututkimuksessa kartoitettiin myös muita työnhyvinvointiin liittyviä tekijöitä, kuten työn ja muun elämän yhteensovittamista, työnimua sekä stressiä. Kysyttäessä yrittäjiltä työn

ja muun elämän yhteensovittamisesta, suurin osa yrittäjistä koki näiden kahden asian yhteensovittamisen sujuvan hyvin. Käytännössä tämä näkyi siten, että kyseisillä yrittäjillä oli työn lisäksi mahdollisuus viettää vapaa-aikaa; harrastaa, matkustella sekä tavata ystäviä ja perheenjäseniä. Tulos on työhyvinvoinnin kannalta hyvä, mutta hieman hämmästyttävä, sillä Työ- ja elinkeinoministeriön julkaiseman tutkimuksen mukaan, työn katsotaan häiritsevän muun muassa kotielämään liittyvien asioiden, harrastusten ja sosiaalisten suhteiden hoitamista (Palmgren ym. 2010, 51-52). Yrittäjät mainitsivat kuitenkin, että lasten ollessa pieniä, työn ja muun elämän yhteensovittaminen oli haasteellisempaa. Yrittäjät mainitsivat myös, että väsymys ja kiire tekevät työn ja muun elämän yhteensovittamisen ajoittain haasteelliseksi.

Yrittäjistä ainoastaan yksi koki työn ja muun elämän yhteensovittamisen vaikeaksi tai haasteelliseksi. Kyseinen, työnantajana toimiva yrittäjä koki, että työtä on paljon, ja että työasiat tulevat jopa kotiin asti. Virolaisen (2012) mukaan, ylitöillä katsotaankin olevan suurin haittavaikutus työn ja muun elämän yhteensovittamisessa (Virolainen 2012, 100). Palmgrenin ym. (2010) mukaan, työnantajina toimivat yrittäjät pitävät työn ja muun elämän yhteensovittamista haastavampana, kuin yksinyrittäjät (Palmgren ym. 2010, 53). Kyseinen, työnantajana toimiva yrittäjä kertoikin tuntevansa stressiä siitä, että hänellä on yrityksessään työllistettäviä.

Haastatelluista naisyrittäjistä kaikki kokivat työnimua työssään. Tämä ei ole mikään ihme, sillä Virolaisen (2012) mukaan, työn imua kokevat useimmiten henkilöt, jotka toimivat muun muassa yrittäjinä, ja jotka kohtaavat työssään tavallista suurempaa vastuuta ja päätäntävaltaa (Virolainen 2012, 92). Yrittäjistä kaksi kertoi kokevansa työnimua vahvasti, kaksi muuta yrittäjää kertoivat tuntevansa työnimua vaihtelevasti. Yrittäjät kokivat stressin ja väsymyksen tekijöiksi, jotka vähentävät työnimua. Yrittäjistä yksi, vahvasti työnimua tunteva yrittäjä mainitsi, että työnimu näkyy hänen kohdallaan muun muassa tahtona ideoida jotakin uutta yrityksen hyväksi. Hakanen & Työterveyslaitos (2011) mainitsevatkin, että työnimu näkyy muun muassa hyvänä aloitekykynä ja tahtona suoriutua työstään hyvin (Hakanen & Työterveyslaitos 2011, 38). Haastateltujen yrittäjien hyvästä työnimusta kertoo myös se, että pääasiassa kaikki yrittäjät kertoivat arvostavansa työtään. Yrittäjistä yksi kertoi myös, ettei voisi tehdä mitään

muuta, kuin yrittäjän työtä. Virolaisen (2012) mukaan, työn imua tunteva arvostaa työtään, pitää sitä tärkeänä, eikä näe tarvetta työpaikan vaihdolle (Virolainen 2012, 92).

Tutkimuksen mukaan stressi koettiin merkittävämmäksi työhyvinvointia vähentäväksi tekijäksi yrittäjien keskuudessa. Yrittäjistä kaikki kertoivat kokevansa stressiä. Stressiä aiheuttivat muun muassa suuri työn määrä ja kiire. Virolaisen (2012) mukaan, liian kuormittava työ onkin yksi stressiä aiheuttavista tekijöistä (Virolainen 2012, 31).

Tutkimuksesta saatujen vastausten perusteella voidaan päätellä, että $\frac{3}{4}$ haastatteluun osallistuneista naisyrittäjistä koki työhyvinvointinsa lähes samanlaiseksi. Tämä selittynee sillä, että kyseiset yrittäjät kokivat kaikki tutkimuksessa kartoitetut työhyvinvoinnin tekijät pääasiassa samalla, positiivisella tavalla. Sen lisäksi voidaan päätellä, että tutkimukseen osallistuneista naisyrittäjistä kaikki kokivat turvallisuuden, itsensä toteuttamisen sekä työnimun vahvimiksi tekijöiksi oman työhyvinvointinsa kannalta.

Yrittäjistä yksi poikkesi selvästi vastauksillaan. Vastausten perusteella kyseinen yrittäjä koki työhyvinvointinsa selkeästi huonommaksi kuin muut. Yksi selittävä tekijä tähän voisi olla se, että henkilö oli toiminut yrittäjänä vasta kaksi vuotta. Kyseinen yrittäjä kertoi myös, että yrityksen alkuaika on vaatinut häneltä paljon, joka näkyi nyt väsymyksenä. Työhyvinvointia vähentäviksi tekijöiksi voidaan mainita myös se, että kyseinen yrittäjä kertoi myös työn ja muun elämän yhteensovittamisen olevan ajoittain vaikeaa. Yrittäjällä on pieniä lapsia. Yrittäjä ei myöskään vaikuttanut saavansa riittävästi arvostusta tai arvostavan itse työtään.

Mielestäni tutkimus onnistui hyvin, ja sain riittävät vastaukset valittuun tutkimusongelmaan ja kysymyksiin. Tutkimuksen toteutusta vaikeutti kuitenkin vallalla oleva koronaepidemia, joka ymmärrettävistä syistä vaikutti naisyrittäjien halukkuuteen osallistua tutkimukseen. Epidemian vuoksi, osa yrittäjistä jätti vastaamatta sähköpostitse lähettämiini haastattelupyyntöihin, ja osa yrittäjistä ilmoitti, ettei heillä ole voimavaroja osallistua kyseiseen tutkimukseen. Tutkimuksen toteuttamista vaikeutti myös se, että haastattelut olivat toteutettavissa pääasiassa vain puhelimitse. Itse koen, että olisi ollut helpompi ja parempi toteuttaa haastattelut kasvokkain, jolloin haastattelukysymyksiin olisi voinut saada vieläkin kattavammat vastaukset.

Erikoisesta tilanteesta johtuen jouduin tyytymään neljään haastateltavaan. Koen silti, että näinkin pienestä otoksesta riippumatta, sain riittävää tietoa tutkittavaan ongelmaan. Mielestäni tutkimuksen onnistumista edesauttoi se, että minulla oli hyvä teoriapohja, jonka avulla saatoin valita oikeat tutkimuskysymykset haastattelua varten.

Mielestäni tutkimusta voidaan pitää luotettavana, sillä tutkimuksessa ei tullut esille mitään uutta, vaan tutkimuksesta saadut tulokset olivat pääasiassa yhtenäisiä teoriassa esiin tulleiden väittämien kanssa. Luotettavuudesta kertoo myös se, että tutkimustulokset johtopäätöksineen on tarkkaan kirjattu. Tällöin asioiden oikeellisuus on myös muiden, kuin tutkimuksen tekijän tarkistettavissa.

Tutkimuksen luotettavuutta heikentää kuitenkin se, että haastateltavien määrä oli tutkimuksessa vähäinen. Olisi ollut hyvä ja mielenkiintoistakin saada haastatella naisyrittäjiä enemmän, jolloin naisyrittäjien työhyvinvoinnista olisi mahdollisesti saanut kattavamman kuvan. Tällöin myös tutkimuksen tulosta olisi voinut sanoa pätevämmäksi.

7 YHTEENVETO

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa naisyrittäjien työhyvinvointia ja sitä, kuinka työhyvinvointiin liittyvät eri tekijät näyttäytyvät naisyrittäjän arjessa. Opinnäytetyö rakentui työhyvinvointiin liittyvästä teoriaosuudesta, sekä kvalitatiivisesta haastattelututkimuksesta, jossa haastateltiin neljää eri toimialan naisyrittäjää teemahaastattelua käyttäen. Haastattelututkimuksen avulla pyrittiin saamaan vastaus haluttuun tutkimusongelmaan- ja kysymykseen. Sekä teoriaosuudessa että haastattelututkimuksessa hyödynnettiin pääasiassa Päivi Rauramon kehittämää, niin ikään työhyvinvointia kartoittavaa mallia, jonka mukaan yksilön työhyvinvointi muodostuu eri tarpeiden täyttymisestä. Mallin mukaan, työhyvinvointi muodostuu terveydestä, turvallisuudesta, yhteisöllisyydestä, arvostuksesta sekä itsensä toteuttamisesta ja osaamisesta (Rauramo 2012, 15). Tutkimuksessa kartoitettiin näiden viiden tekijän olemassaoloa yrittäjän arjessa. Tutkimuksessa kartoitettiin myös muita työnhyvinvointiin liittyviä tekijöitä, kuten työn ja muun elämän yhteensovittamista, työnimua sekä stressiä.

Tutkimuksesta saatujen vastausten perusteella voidaan todeta, että suurin osa naisyrittäjistä koki työhyvinvointinsa hyväksi tai kohtuullisen hyväksi. Yrittäjistä ainoastaan yksi koki työhyvinvointinsa huonommaksi kuin muut yrittäjät. Työhyvinvointinsa hyväksi tuntevia naisyrittäjiä yhdisti se, että he kokivat kaikki tutkimuksessa kartoitetut työhyvinvoinnin tekijät pääasiassa samalla, positiivisella tavalla. Sen sijaan kaikkia tutkimukseen osallistuneita naisyrittäjiä yhdisti se, että he kokivat turvallisuuden, itsensä toteuttamisen sekä työnimun vahvimmiksi tekijöiksi oman työhyvinvointinsa kannalta. Kaikki yrittäjät kokivat työssään stressiä.

Mielestäni opinnäytetyö sujui kokonaisuudessaan hyvin, ottaen huomioon, että aikataulu oli kohtuullisen tiukka. Pidin opinnäytetyön aihetta kiinnostavana, ja mielestäni, onnistuin löytämään suhteellisen ajantasaista ja hyvää lähdemateriaalia aiheeseen liittyen. Lähdemateriaalia etsiessä, löysin myös aikaisempaa tutkimustietoa naisyrittäjien työhyvinvoinnista. Mielestäni aikaisempi tutkimustieto antoi hyvän kokonaiskuvan tutkittavasta aiheesta, sekä hyviä vinkkejä myös oman tutkimuksen toteuttamiseen.

Opinnäytetyössä toteutettiin kvalitatiivinen tutkimus teemahaastattelua käyttäen. Valitsin kyseisen tutkimusmenetelmän, koska tarkoituksena oli saada riittävästi tietoa valittuun tutkimusongelmaan- ja kysymykseen. Kyseinen tutkimusmenetelmä mahdollisti syventävien lisäkysymysten esittämisen, jolloin vastauksista saatiin yksityiskohtaisia ja yksilöllisiä.

LÄHTEET

- Bergbom, B., Airila, A. ja Työterveyslaitos. 2017. Työ, muu elämä ja ajanhallinta. Opas yrittäjille. Suomen Yliopistopaino Oy - Juvenes Print: Helsinki. Saatavissa: https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2017/10/Opas-II_Ty%C3%B6-ja-muu-el%C3%A4m%C3%A4-SU-FINAL-VERKKOON.pdf. Viitattu: 17.03.2020.
- Dinolehti. 25.8.2015. Viisi Porrasta työhyvinvointiin: psykofysiologiset tarpeet. Kasvatuksen ja nuorisotyön asiantuntijat KNT Ry & Diakoniatyöntekijöiden liitto: Helsinki. Saatavissa: <https://dinolehti.fi/2015/08/viisi-porrasta-tyohyvinvointiin-psykofysiologiset-tarpeet/>. Viitattu: 5.4.2020.
- Hakanen, J. & Työterveyslaitos. 2011. Työn imu. Tammerprint Oy: Helsinki.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2014. Tutki ja kirjoita. 19. painos. Kustannusosakeyhtiö Tammi: Helsinki.
- Huttunen, J. 2018. Mitä terveys on? Kustannus Oy Duodecim: Helsinki. Saatavilla: https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00903. Viitattu: 28.3.2020.
- Härmälä, V., Lamminkoski, H., Salminen, V., Halme, K. & Autio, E. 2017. Yrittäjyyden uudet suunnat – selvitys hallituksen toimenpiteistä yrittäjyyden vahvistamiseksi. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 75:2017: Helsinki. Saatavissa: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160354/75_Yrittajyysspaketti_Raportti_2017-11-16_.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Viitattu: 21.3.2020.
- Juuti, P. & Vuorela, A. 2015. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. 5., uudistettu painos. PS-kustannus:Helsinki.
- Jyväskylän Yliopisto. 2015. Laadullinen tutkimus. Saatavissa: <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/laadullinen-tutkimus>. Viitattu: 4.4.2020.
- Kananen, J. 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas. Näin kirjoitan opinnäytetyön tai pro gradun alusta loppuun. Jyväskylän ammattikorkeakoulu: Jyväskylä.
- Kela. 2020. YEL- ja MYEL työtulo. Saatavissa: <https://www.kela.fi/sairauspaivaraha-maara-yrittaja>. Viitattu: 7.2.2020.
- Koho, A. 2013. Vaikuttava työterveystoiminta. Kauppakamari: Helsinki.
- Korkeasti koulutettujen kassa. 2020. Yrittäjän määritelmä työttömyysturvassa. Saatavissa: <https://kokokassa.fi/yrittajan-maaritelma-tyottomyysturvassa/>. Viitattu: 21.3.2020.
- Manka, M-L. 2015. Stressikirja. Mistä virtaa? Talentum: Helsinki.

Manka, M-L & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Talentum Pro: Helsinki.

Mehiläinen. 2020. Stressi. Saatavissa: <https://www.mehilainen.fi/hyvinvointi/stressi>. Viitattu: 23.2.2020.

Metropolia Ammattikorkeakoulu & Työterveyslaitos. 2019. Yrittäjänaisen kasvukirja. Metropolia Ammattikorkeakoulu: Helsinki. Saatavissa: <http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/137713/TTL-978-952-328-136-3.pdf?sequence=5&isAllowed=y>. Viitattu: 4.4.2020.

Naistenkartano. 2020. Stressi. Artikkelit. Saatavissa: <https://www.naistenkartano.com/stressi/>. Viitattu: 23.2.2020.

Nieminen, T. 2019. Kumpi joustaa- työ vai perhe?. Tilastokeskus: Helsinki. Saatavissa: <http://www.stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2019/kumpi-joustaa-tyo-vai-perhe/>. Viitattu 1.2.2020.

Palmgren, H., Kaleva, S., Jalonen, P., Tuomi, K. ja Työterveyslaitos. 2010. Naisyrittäjien työhyvinvointi. Edita Publishing Oy: Helsinki.

Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat, viisi vaikuttavaa askelta. 2., uudistettu painos. Bookwell Oy: Porvoo.

Sabanadesan, R. 2018. Kuusi tapaa varmistaa, että parhaat työntekijät pysyvät kanssasi. Artikkelit. Saatavissa: <https://www.sabana.fi/johtaminen/kuusi-tapaa-varmistaa-etta-parhaat-tyontekijat-pysyvat-kanssasi/>. Viitattu: 23.3.2020.

Sarkkinen, M. 2016. ”Työ antaa jotain sellaista mitä rahalla ei voi korvata”. Artikkelit. Työterveyslaitos: Helsinki. Saatavilla: <https://www.ttl.fi/tyopiste/tyo-antaa-jotain-sellaista-mita-rahalla-ei-voi-korvata/>. Viitattu: 23.3.2020.

Suonsivu, K. 2014. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. UNIpress: EU.

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2020. Työhyvinvointi. Saatavilla: <https://stm.fi/tyohyvinvointi>. Viitattu: 4.4.2020.

Tilastokeskus & Pietiläinen, M. 2013. Työ, talous ja tasa-arvo. Edita Prima Oy: Helsinki.

Toivonen, H. 8.3.2019. Naisyrittäjien määrä on pysynyt samalla tasolla – naisen palkkaaminen on edelleen iso riski yrittäjälle, sanoo Suomen yrittäjänaisen puheenjohtaja. Artikkelit. Kaleva.fi: Oulu. Saatavissa: <https://www.kaleva.fi/uutiset/kotimaa/naisyrittajien-maara-on-pysynyt-samalla-tasolla-naisen-palkkaaminen-on-edelleen-iso-riski-yrittajalle-sanoo-suomen-yrittajanaisten-puheenjohtaja/816483/>. Viitattu: 17.03.2020.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2019. Ammattialojen sukupuolen mukainen segregatio. Saatavissa: <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-tila/tyo-ja-toimeentulo/ammattialojen-sukupuolen-mukainen-segregatio>. Viitattu: 17.03.2020.

- Työterveyslaitos. 2018. Luottamuksen osoittaminen on merkki arvostuksesta. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyopiste/luottamuksen-osoittaminen-on-merkki-arvostuksesta/>. Viitattu: 24.2.2020.
- Työterveyslaitos. 2020a. Työn imu. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyon-imu/>. Viitattu: 19.2.2020.
- Työterveyslaitos. 2020b. Työterveyshuolto. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoterveyshuolto/>. Viitattu: 7.3.2020.
- Työterveyslaitos. 2020c. Työhyvinvointi. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>. Viitattu: 11.3.2020.
- Työterveyslaitos. 2020d. Ota yrityksesi riskit hallintaan. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/yrittaja/havaitse-ajoissa-hallitset-riskit/>. Viitattu: 19.03.2020.
- Suomen Yrittäjät. 2018a. Työterveyshuolto. Saatavissa: <https://www.yrittajat.fi/yrittajan-abc/tyonantajan-abc/tyoterveyshuolto-316609>. Viitattu: 7.3.2020.
- Suomen Yrittäjät. 2018b. Yrittäjyystilastot. Saatavissa: https://www.yrittajat.fi/sites/default/files/yrittajyystilastot_2020.pdf. Viitattu: 17.03.2020.
- Suomen Yrittäjät. 2020a. Yrittäjyys Suomessa. Saatavissa: <https://www.yrittajat.fi/suomen-yrittajat/yrittajyys-suomessa-316363>. Viitattu: 17.03.2020.
- Suomen Yrittäjät. 2020b. Yrittäjän osaamisen kehittäminen. Saatavissa: https://www.yrittajat.fi/sites/default/files/yrittajan_osaaminen.pdf. Viitattu: 17.03.2020.
- Suomen yrittäjänaiset. 2014. Keitä me yrittäjänaiset olemme?. Saatavilla: <https://www.yrittajanaiset.fi/wp-content/uploads/2016/09/Keita-me-yrittajanaiset-olemme.pdf>. Viitattu: 4.4.2020.
- Virtanen, P. & Sinokki, M. 2014. Hyvinvointia työstä, työhyvinvoinnin kehittyminen, perusta ja käytännöt. Tietosanoma Oy: Helsinki.
- Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. BoD- Books on Demand: Helsinki.

Haastattelukysymykset

1. Taustatiedot

- a) Yrityksesi toimiala?
- b) Kuinka kauan olet toiminut yrittäjänä?
- c) Toimitko yksinyrittäjänä vai onko sinulla muita työntekijöitä?

2. Terveys

- a) Terveys on olennainen osa koettua työhyvinvointia. Koetko, että terveydentilasi vaikuttaa työhyvinvointiisi?

3. Turvallisuus

- a) Koetko turvallisuutta työssäsi? Millä tavalla olet huomionnut turvallisuuden työssäsi?
- b) Mitkä tekijät aiheuttavat sinulle turvattomuutta yrittäjän työssäsi?

4. Yhteisöllisyys

- a) Koetko yhteisöllisyyttä yrittäjän työssäsi? Miten mm. työyhteisö vaikuttaa työhyvinvointiisi?

5. Arvostus

- a) Koetko, että sinua arvostetaan naisyrittäjänä? Millä tavoin arvostus näkyy yrittäjän työssäsi?
- b) Osaatko itse antaa arvoa yrittäjän työllesi?

6. Itsensä toteuttaminen ja osaaminen

- a) Koetko että sinulla on mahdollisuus toteuttaa itseäsi yrittäjän työssäsi?
- b) Koetko, että sinulla on tarvittavaa osaamista yrittäjän työssäsi?

7. Työn ja muun elämän (perhe-elämä, harrastukset, sosiaaliset suhteet) yhteensovittaminen.

- a) Kuinka koet työn ja muun elämän yhteensovittamisen?
- b) Mitkä asiat koet helpoksi ja/tai vaikeaksi työn ja muun elämän yhteensovittamisessa?

8. Työnimu

- a) Koetko työn imua (tarmokkuutta, uppoutumista, omistautumista) yrittäjän työssäsi?

9. Stressi

- a) Koetko stressiä? Jos, niin mitkä tekijät aiheuttavat stressiä yrittäjän työssäsi?

10. Yrittäjän oma arvio työhyvinvoinnista

- a) Kuinka itse koet oman työhyvinvointisi?
- b) Mitkä tekijät vaikuttavat eniten omaan työhyvinvointiisi?