



## Naisyrittäjien työhyvinvointi

Artikkelissa kuvataan naisyrittäjien työhyvinvointia ja sen yhteyksiä työhyvinvointia ja liiketoimintaa tukevien palvelujen käyttöön. Tukipalveluina tarkastellaan työterveyshuolto- ja kuntoutuspalveluita sekä Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksen (ELY) tarjoamia koulutusrahoitus-, konsultointi- ja neuvontapalveluita. Tutkimusaineisto (n=128) kerättiin sähköisellä kyselyllä vuosina 2010–2011 naisyrittäjien työhyvinvoinnin ja liiketoimintaosaamisen sekä yrittäjien sijaisjärjestelmän kehittämishankkeessa Keski-Suomessa. Naisyrittäjien työhyvinvointia kuvaavien muuttujien ja tukipalveluiden käytön välisiä yhteyksiä ja niiden tilastollista merkitsevyyttä tarkasteltiin ristiintaulukoimalla ja Fisherin tarkalla testillä. Naisyrittäjät (84 %) olivat omistautuneita työlleen ja tarmokkaita työssään. Heitä kuormitti yleisimmin työn epävarmuus sekä työn keskeytykset ja kiire. Työnantajayrittäjät kokivat stressiä enemmän kuin yksinyrittäjät ( $p = 0,039$ ). Työterveyshuoltopalvelujen kattavuus oli heikko erityisesti yksinyrittäjien (13 %) keskuudessa, ja kuntoutuspalveluja oli käyttänyt harva naisyrittäjä (11 %). ELY-keskuksen neuvonta- ja yrittäjien koulutuspalvelujen käyttö oli sen sijaan melko yleistä (44 %). Naisyrittäjien psykososiaalisista kuormitustekijöistä työn keskeytyksillä ja kiireellä oli yhteys yrityskohtaisten konsultointipalvelujen käyttöön ( $p = 0,024$ ). Työn keskeytyksistä ja kiireestä kärsivät yksinyrittäjät olivat muita yleisemmin työterveyshuoltopalvelujen piirissä ( $p = 0,029$ ). Työntekijöiden poissaoloista kuormittuneet työnantajayrittäjät olivat järjestäneet muita useammin työterveyshuoltopalvelut työntekijöilleen ( $p = 0,001$ ). Tutkimuksen tulokset kertovat työterveyshuollon kapeasta roolista naisyrittäjien työhyvinvoinnin tukijana. Työterveyshuollon laajempi hyödyntäminen edellyttää palvelujen saatavuuden, hankinnan ja korvattavuuden kehittämistä. Jatkotutkimusta tarvitaan liiketoimintaa tukevien, yrityskohtaisten palvelujen merkityksestä naisyrittäjien työhyvinvoinnille.

**ASIASANAT:** naisyrittäjät, työhyvinvointi, tukipalvelut, työterveyshuolto

**JAANA JOKIO, HELENA PALMGREN, SIMO KALEVA, OUTI KANSTE, PIRJO KAAKINEN, TARJA PÖLKKI**

### JOHDANTO

Naisyrittäjien työhyvinvoinnilla on tärkeä yhteiskunnallinen merkitys, sillä yrittäjien ja henkilöstön työkyky (1,2) ja henkiset voimavarat (2) ovat keskeisiä tekijöitä tuotteiden ja palvelujen lisäksi yritysten menestymisessä (3,4). Menestyvä yritys-toiminta luo edellytyksiä yritysten kasvulle, korkealle työllisyydelle sekä kansantalouden hyvinvoinnille.

Suomessa oli 282 958 yritystä vuonna 2014 (pl. maatalous, metsätalous ja kalatalous). Näistä

99 prosenttia oli 1–49 henkilöä työllistäviä pieniä yrityksiä (5). Naisyrittäjiä oli noin kolmannes (86 000) maamme kaikista yrittäjistä vuonna 2013. Naisten yrittäjäyys on pääosin yksinyrittäjäyttä. Naisyrittäjistä runsas neljännes toimii työnantajina, kun miehillä vastaava osuus on noin 40 prosenttia. (6.)

Naisyrittäjät toimivat tyypillisesti erilaisilla palvelualoilla, kuten liike-elämän, koulutuksen sekä sosiaali- ja terveydenhuollon palveluissa. Naisyrittäjäyden kasvualoja ovat vapaa-ajan

virkestyspalvelut sekä hyvinvointi- ja hoiva-ala. (6–9.)

Kansainvälisissä vertailuissa suomalaisten naisten yrittäjäaktiivisuus on korkealla tasolla (9). Kansainvälisesti naisyrittäjyys (10,11) ja sen tutkimus (12) ovat lisääntyneet viimeisten vuosikymmenten aikana. Terrell ym. (11) ovat tutkineet, miten erilaiset arvot vaikuttavat naisten ryhtymiseen yrittäjiksi. Muun muassa aloitteellisuus, saavutukset ja työn kunnioitus korreloivat positiivisesti yrittäjyyteen. Yhteiskunnassa vallitsevat arvot voivat rajoittaa naisten aktiivisuutta yrittäjyyteen ja toisaalta toimintaympäristöä tukevilla tekijöillä voidaan yhteiskunnassa edistää yrittäjyyttä (8,11,13–15). Neergaard ja Tharnen (16) mukaan naisyrittäjyyden esteitä ja mahdollisuuksia löytyy enemmän yhteiskunnan rakenteista kuin yrittäjyyteen liitetyistä tyyppillisistä persoonallisuuden piirteistä. Yrittäjyydessä on kyse sekä sosiaalisista suhteista että sosiaalisesta pääomasta (14,17). Naisyrittäjien verkostoituminen ja sen antama tuki ovat avaintekijöitä yritystoiminnan menestymisessä ja naisyrittäjien jaksamisessa (13). Kovalainen (13,19) ja Kyrö (20) ovat tutkineet muun muassa naisyrittäjyyden omaleimaisuutta. Taloudellinen menestyminen ei ole ainoa syy yritystoiminnan harjoittamiselle. Naisyrittäjillä lähtökohtana on usein itsensä toteuttaminen (20).

## NAISYRITTÄJIEN TYÖHYVINVOINTI JA TUKIPALVELUT

Viime vuosien työhyvinvointitutkimusten yleinen lähestymistapa on ollut positiivinen psykologia, jossa keskitytään työn voimavarojen ja onnistumisen vahvistamiseen (21,22). Työhyvinvointia voidaan tarkastella työn vaatimusten ja voimavarojen mallin näkökulmasta (Job Demands–Resources model) (21,23–25). Tässä työhyvinvoinnin tasapainomallissa oletetaan, että työn vaatimukset ja voimavarat voivat myötävaikuttaa kahteen rinnakkaiseen hyvinvointiprosessiin tai -polkuun. Energiapolku kuvaa terveydentilan heikentymisprosessia. Siinä korkeat työn vaatimukset voivat johtaa stressiin sekä työuupumukseen (25) ja työuupumus heikentyneeseen terveyteen ja työkykyyn (24,25). Työuupumus voi ennustaa pysyvää työkyvyttömyyttä (26). Motivaatiopolussa työn erilaiset voimavaratekijät selittävät työn imua, joka voi johtaa vähäisempiin aiko- muksiin vetäytyä työstä (21,24,25). Koettu työn imu kuvaa työhyvinvointia aidosti positiivisena

ja suhteellisen pysyvänä tilana, jota luonnehtivat tarmokkuus, omistautuminen ja työhön uppoutuminen (21).

Työkyky tarkoittaa tasapainoa yksilön kokemien työn vaatimusten, hänen kykijensä ja voimavarojensa välillä. Ilmarisen (27) Työkykytalo-malli kuvaa työkyvyn tasapainomallia. Se koostaa yhteen työhyvinvoinnin osa-alueet, jotka ovat vuorovaikutuksessa keskenään sekä toimintaympäristön kanssa. Osaaminen on yksi työkyvyn osa-alueista, ja se liittyy siten kiinteästi työhyvinvointiin ja sen edistämiseen. Työkyvyn muita osa-alueita ovat terveys ja toimintakyky: asenteet, arvot ja motivaatio sekä työolot, työn sisältö ja organisointi, työyhteisö ja johtaminen.

Yksilön kuormittumiseen työssä vaikuttavat niin positiiviset, voimavaroja ylläpitävät tekijät kuin negatiiviset, työkykyä ja hyvinvointia heikentävät kuormitustekijät. Ilmarisen (27) mallin ajatuksena on tasapainon saavuttaminen eri osa-alueiden välillä tukemalla yksilön voimavaroja tai kehittämällä työhön liittyviä prosesseja. Naisyrittäjän työkykytalo -malli on sovellutus Ilmarisen Työkykytalo-mallista naisyrittäjyyden kontekstiin (15,28). Se on ollut Palmgren ym. (15) tutkimuksen viitekehystenä. Tutkimuksen tulosten mukaan naisyrittäjät olivat työlleen omistautuneita: neljä naisyrittäjää viidestä koki näin useita kertoja viikossa. Yhtä suuri osuus koki itsensä työssään tarmokkaaksi: vahvaksi ja sinnikkääksi. Naisyrittäjistä noin joka kuudes koki stressiä: melko paljon tai paljon stressiä koki 17 prosenttia yksinyrittäjistä ja 23 prosenttia työnantajista.

Yleisimmät psykososiaaliset kuormitustekijät olivat työhön liittyvä epävarmuus sekä työn keskeytykset ja kiire. Niistä kärsi joka kuudes naisyrittäjä. Raskasta ruumiillista työtä teki joka kolmas naisyrittäjä. Samanlaisina toistuvat työliikkeet, hankalat työasennot sekä käsin kantaminen, nostaminen ja kannattelu kuormittivat lähes joka toista. Osaamisen kehittämistarpeet olivat melko yleisiä tutkimukseen osallistuneilla naisyrittäjillä: noin puolet (55 %) koki tarvetta parantaa yritys- ja liiketoimintaosaamistaan. Liiketoimintaosaamisen kehittämistarve oli hieman yleisempää työnantajayrittäjillä (64 %) kuin yksinyrittäjillä (50 %). (15.)

Naisyrittäjille on tarjolla tukipalveluita niin työhyvinvoinnin kuin liiketoiminnan kehittämiseen. Työterveyshuoltopalveluiden tavoitteena

on edistää ja tukea työntekijän työkykyä sekä työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta (29). Työnantajalla on työterveyshuoltolakiin perustuva velvollisuus järjestää ennaltaehkäisevät työterveyspalvelut työntekijöilleen. Yrittäjälle itselleen työterveyshuoltopalvelujen järjestäminen on vapaaehtoista. Palmgren ym. (15) mukaan työterveyshuoltopalvelujen piirissä oli joka kolmas naisyrittäjä. Työntekijöilleen työterveyshuoltopalvelut oli järjestänyt kaksi kolmesta työnantajana toimivasta naisyrittäjästä.

Työelämässä toimiville suunnatun kuntoutuksen tarkoituksena on edesauttaa työssä jatkamista, työhön paluuta ja työssä pysymistä, kun terveys on heikentynyt (31). Kuntoutuspalvelut ovat laaja kokonaisuus, johon sisältyy lääkinnällistä ja työkykyä tukevaa kuntoutusta (32,33). Naisyrittäjien käyttämistä kuntoutuspalveluista on niukasti tutkimustietoa. Palmgren ym. (15) tutkimuksessa joka seitsemäs naisyrittäjä oli käyttänyt kuntoutuspalveluita kuten lääkinnällistä, työkykyä ylläpitävää kuntoutusta ja erilaisia fysikaalisia hoitoja.

Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskukset (ELY-keskukset) tarjoavat yrittäjille ja yrityksille liiketoiminnan kehittämispalveluita, joiden tavoitteena on muun muassa parantaa kasvua, tuottavuutta ja taloutta sekä tuotteiden kaupallistamista. Niihin sisältyy mm. neuvonta-, koulutus-, rahoitus- ja yrityskohtaisia konsultointipalveluja. (34,35.)

Liiketoimintaa tukevien palvelujen käyttöä on tutkittu niukasti naisyrittäjien näkökulmasta. Aikaisemmat tutkimukset eivät ole myöskään tuottaneet tietoa siitä, miten työhyvinvointia ja liiketoimintaa tukevien palvelujen käyttö on yhteydessä heidän työhyvinvointiinsa. Tämän tutkimuksen tavoite on lisätä tietoa naisyrittäjien työhyvinvoinnista sekä työhyvinvoinnin ja tukipalvelujen käytön yhteyksistä.

Työhyvinvoinnin ulottuvuuksina tutkittiin työn voimavaroja (työn imu ja osaaminen) ja työn kuormittavuutta (työn ja työympäristön psykososiaalinen ja fyysisen kuormittavuus). Työhyvinvointia tukevana palveluina tarkasteltiin työterveyshuolto- ja kuntoutuspalveluja. Liiketoimintaa tukevia palveluja tutkimuksessa olivat ELY-keskuksen tarjoamat neuvonta-, koulutus-, rahoitus- ja yrityskohtaiset konsultointipalvelut.

Tutkimuksessa vastattiin seuraaviin kysymyksiin: 1) Millaisia voimavara- ja kuormitus-

tekijöitä naisyrittäjillä on työssään? 2) Miten naisyrittäjät käyttävät työhyvinvointia ja liiketoimintaa tukevia palveluita? 3) Miten naisyrittäjien työhyvinvointi on yhteydessä työhyvinvointia ja liiketoimintaa tukevien palvelujen käyttöön?

## TUTKIMUSAINEISTO JA -MENETELMÄT

Työterveyslaitos keräsi tutkimusaineiston vuosina 2010–2011 sähköisellä kyselyllä VeryNais -Naisyrittäjien työhyvinvoinnin ja liiketoimintaosaamisen sekä yrittäjien sijaispalvelujärjestelmän kehittämishankkeessa Keski-Suomessa (28). Kysely lähetettiin hankkeeseen osallistuneille naisyrittäjille (N=162) siihen ilmoittautumisen yhteydessä. Kyselyn vastausprosentti oli 79,0 (n=128).

### TUTKIMUKSEEN OSALLISTUJAT

Tutkimukseen osallistuneista naisyrittäjistä (n=128) kaksi ei ilmoittanut, olivatko he yksinyrittäjiä vai työnantajayrittäjiä. Yrittäjätatuksen sa ilmoittaneista naisyrittäjistä (n=126) 60 prosenttia oli yksinyrittäjiä. Heidän keski-ikänsä oli 46,3 vuotta ja työnantajayrittäjien keski-ikä oli 45,8 vuotta. Yksinyrittäjät olivat toimineet yrittäjinä keskimäärin 8,3 vuotta ja työnantajayrittäjät 10,9 vuotta. Kaikki työnantajayritykset olivat alle 50 työntekijän yrityksiä. Niistä 85 prosenttia oli alle kymmenen työntekijää työllistäviä mikroyrityksiä. Yritykset työllistivät keskimäärin seitsemän vakituista ja kaksi määräaikaista työntekijää. Yleisimmät toimialat olivat sosiaali- ja terveyspalvelut (27 %), ammatillinen, tekninen ja tieteellinen toiminta (13 %), teollisuus (11 %), koulutus (10 %) sekä tukku- ja vähittäiskauppa (10 %). Yrittäjistä 85 prosenttia kuului yrittäjäjärjestöihin, yksinyrittäjistä 82 prosenttia ja työnantajayrittäjistä 90 prosenttia.

### KYSELYLOMAKE JA MUUTTUJAT

Kyselylomakkeen pohjana käytettiin Palmgren ym. (15) tutkimuksen kyselylomaketta. Siinä oli hyödynnetty työtyytyväisyyden ja stressiteorioiden pohjalta laadittuja kysymyspatteristoja (21, 36,37) sekä Työ ja terveys Suomessa -katsausten kysymyssarjoja (38).

Kyselylomake muodostui kolmesta osiosta. *Ensimmäisessä osiossa* kysyttiin vastaajien taustatietoja: ikä, yrittäjävuodet, yksinyrittäjä/työnantajayrittäjä ja yrittäjäjärjestön jäsenyys sekä yrityksen kokoa ja toimialaa. *Toinen osio* muodostui kysymyksistä, joilla kartoitettiin naisyrit-

täjien työn imua ja osaamista. Ne rakentuivat 11 väittämälle, joita vastaajat arvioivat 7-portaisella Likert-asteikolla. Väittämien vastauksista muodostettiin kaksi työn imua kuvaavaa summamuuttujaa: työlle omistautuminen (Cronbachin alfa 0,82) ja tarmokkuus työssä (Cronbachin alfa 0,81). Osaamistarpeita yrittäjänä toimimiseen liittyen kartoitettiin yhdellä kysymyksellä (1=ei, 2=kyllä, 3=en osaa sanoa). (15.)

Naisyrittäjien psykososiaalista kuormittuneisuutta selvitettiin kysymällä työssä koettua stressiä sekä työssä selvästi häirinneitä, huolestuttaneita tai rasittaneita asioita viimeisen kuuden kuukauden aikana 14 väittämän avulla. Vastaajat arvioivat väittämiä 5-portaisella Likert-asteikolla. (15.) Näistä muodostettiin neljä summamuuttujaa: työn keskeytykset ja kiire (Cronbachin alfa 0,82), työhön liittyvä epävarmuus (Cronbachin alfa 0,81), työntekijöiden poissaolot (Cronbachin alfa 0,71) sekä työyhteisöasiat (Cronbachin alfa 0,77). Työntekijöiden poissaoloista ja työyhteisöasioista kysyttiin vain työnantajayrittäjiltä (15.).

Fyysistä kuormittuneisuutta selvitettiin kuuden väittämän avulla, jotka liittyivät työn haitalliseen ruumiilliseen kuormittavuuteen sekä puutteisiin työtiloissa, työolosuhteissa ja työvälineissä. Väittämiä arvioitiin 3-portaisella asteikolla (1=ei, 2=kyllä, 3=en osaa sanoa). (15.) Niistä muodostettiin työn ja työympäristön fyysinen kuormittavuus -summamuuttuja (Cronbachin alfa 0,72).

Kyselylomakkeen *kolmannessa osiossa* kartoitettiin naisyrittäjien tukipalveluiden käyttöä. Yrittäjien työterveyshuoltopalvelujen käyttöä selvitettiin yhdellä kysymyksellä (1=en tunne palveluja riittävästi, 2=tunnen, mutta en ole hankkinut, 3=tunnen ja olen hankkinut itselleni). Työnantajayrittäjiltä kysyttiin lisäksi työterveyshuollon palvelujen järjestämisestä työntekijöille (1=ei, 2=kyllä, 3=en osaa sanoa). Kuntoutuspalvelujen käyttöä selvitettiin kysymällä kuntoutukseen osallistumisesta (1=en tunne palveluja riittävästi, 2=tunnen, mutta en ole osallistunut, 3=tunnen ja olen osallistunut). (28.)

ELY-keskuksen palvelujen käyttöä kysyttiin viiden eri palvelun osalta: rahoituspalvelut, yrittäjäkohtainen konsultointi, koulutus yrittäjille, koulutus yritysten työntekijöille ja neuvontapalvelut (1=en tunne, 2=tunnen, mutta en ole käyttänyt, 3=tunnen ja olen käyttänyt) (28.).

## AINEISTON ANALYYSI

Tutkimusaineiston tilastollinen analyysi tehtiin SPSS-ohjelmalla (IBM, versio 22). Aineiston kuvaamisessa käytettiin suoria jakaumia. Naisyrittäjien työhyvinvointia kuvaavien muuttujien ja tukipalveluiden käytön välisiä yhteyksiä ja niiden tilastollista merkitsevyyttä tarkasteltiin ristiintaulukoimalla ja Fisherin tarkalla testillä. Summamuuttujien muodostamisessa käytettiin eksploratiivista faktorianalyysiä, jonka avulla yhteenkuuluvat väittämät yhdistettiin.

## TULOKSET

### NAISYRITTÄJIEN TYÖHYVINVOINTI

*Työn imua* tarkasteltaessa viisi kuudesta naisyrittäjästä (84 %) koki omistautumista työlleen vähintään muutaman kerran viikossa. Työlleen omistautuneiden naisyrittäjien mielestä työ oli haastavaa ja merkityksellistä ja sillä oli selvä tarkoitus. Työ inspiroi ja innosti heitä, ja he olivat ylpeitä työstään.

Kolme naisyrittäjää neljästä (75 %) koki itsensä tarmokkaaksi työssään vähintään muutaman kerran viikossa. He olivat sinnikkäitä ja energisiä sekä jakoivat työskennellä hyvinkin pitkiä aikoja kerralla ja aamulla heistä tuntui hyvältä lähteä töihin. Neljä yksinyrittäjää viidestä (81 %) ja kaksi työnantajayrittäjää kolmesta (66 %) tunsivat itsensä tarmokkaaksi työssään vähintään muutaman kerran viikossa ( $p = 0,018$ ). (Taulukko 1.)

Kun naisyrittäjiltä kysyttiin heidän *osaamisestaan* suurin osa (83 %) oli sitä mieltä, että yrittäjänä toimiminen vaatii tietoja ja taitoja, joita he eivät hallitse riittävän hyvin. Erot osaamistarpeissa yksinyrittäjien (83%) ja työnantajayrittäjien (84%) välillä olivat vähäisiä.

*Työn psykososiaalisen kuormittavuuden* tarkastelussa ilmeni, että työnantajayrittäjät kokivat selvästi yleisemmin stressiä kuin yksinyrittäjät ( $p = 0,039$ ). Joka neljäs (26 %) naisyrittäjä koki melko tai erittäin paljon stressiä työssään: yksinyrittäjistä 22 prosenttia ja työnantajayrittäjistä 31 prosenttia. Lähes joka toinen naisyrittäjä koki stressiä jonkin verran: yksinyrittäjistä 40 prosenttia ja työnantajayrittäjistä 53 prosenttia. Yksinyrittäjistä 38 prosenttia ei kokenut lainkaan tai koki melko vähän stressiä. Työnantajilla vastaava osuus oli 16 prosenttia.

**Taulukko 1.** Naisryrittäjien työlle omistautuminen ja tarmokkuus työssä (prosenttia vastanneista).

	Yksinyrittäjät (n=76)				Työnantajayrittäjät (n=50)				Fisherin tarkka testi p-arvo	
	Kerran viikossa tai harvemmin (%)	Muutaman kerran viikossa (%)	Päivittäin (%)	Kerran viikossa tai harvemmin (%)	Muutaman kerran viikossa (%)	Päivittäin (%)	Kerran viikossa tai harvemmin (%)	Muutaman kerran viikossa (%)		Päivittäin (%)
<b>Työlle omistautuminen (summamuuttuja)</b>	<b>14,7</b>	<b>28,0</b>	<b>57,3</b>	<b>18,0</b>	<b>28,0</b>	<b>54,0</b>	<b>18,0</b>	<b>28,0</b>	<b>54,0</b>	<b>0,878</b>
Minulle työni on haastavaa	40,0	26,7	33,3	48,0	30,0	22,0	48,0	30,0	22,0	0,397
Työni on mielestäni merkityksellistä ja sillä on selvä tarkoitus	16,0	17,3	66,7	18,0	16,0	66,0	18,0	16,0	66,0	0,964
Olen innostunut työstäni	18,7	29,3	52,0	22,0	28,0	50,0	22,0	28,0	50,0	0,913
Työni inspiroi minua	17,3	37,3	45,3	20,0	38,0	42,0	20,0	38,0	42,0	0,915
Olen ylpeä työstäni	15,1	30,1	54,8	12,0	28,0	60,0	12,0	28,0	60,0	0,901
<b>Tarmokkuus työssä (summamuuttuja)</b>	<b>18,7</b>	<b>45,3</b>	<b>36,0</b>	<b>34,0</b>	<b>22,0</b>	<b>44,0</b>	<b>34,0</b>	<b>22,0</b>	<b>44,0</b>	<b>0,018</b>
Olen hyvin sinnikäs työssä	29,7	27,0	43,3	34,0	24,0	42,0	34,0	24,0	42,0	0,894
Jatkan hellittämättä työssäni silloinkin kun asiat eivät suju niin hyvin	45,3	30,7	24,0	38,8	34,7	26,5	38,8	34,7	26,5	0,797
Tunnen olevani täynnä energiaa kun teen työtäni	26,7	38,7	34,6	34,0	40,0	26,0	34,0	40,0	26,0	0,517
Tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni	29,3	44,0	26,7	32,0	34,0	34,0	32,0	34,0	34,0	0,489
Aamalla herättyäni minusta tuntuu hyvältä lähteä töihin	18,7	40,0	41,3	24,0	24,0	52,0	24,0	24,0	52,0	0,186
Jaksan työskennellä hyvinkin pitkiä aikoja kerralla	24,3	40,5	35,1	28,6	26,5	44,9	28,6	26,5	44,9	0,273

Yleisin psykososiaalista kuormittuneisuutta aiheuttava tekijä naisyrityksillä oli työhön liittyvä epävarmuus. Sitä koki melko tai erittäin paljon joka toinen naisyrityksijä (48 %); Yksittäisistä epävarmuutta aiheuttavista asioista erityisesti työhön liittyvä taloudellinen epävarmuus ja taloudellinen vastuu olivat merkittävimmät kuormitustekijät. Taloudellinen vastuu huolestutti tai rasitti 61 prosenttia ja taloudellinen epävarmuus 52 prosenttia vastanneista (melko tai erittäin paljon).

Tärkeä psykososiaalinen kuormitustekijä oli myös työn keskeytykset ja kiire, josta työnantajayrityksijät kärsivät yksinyrityksijää yleisemmin ( $p = 0,015$ ). Joka neljäs (25 %) naisyrityksijä kärsi työn keskeytyksistä ja kiireestä melko tai erittäin paljon. Yleisin yksittäinen kuormitustekijä oli jatkuva kiire ja tekemättömien töiden paine, joka kuormitti työnantajayrityksijää yleisemmin kuin yksinyrityksijää. Työntekijöiden poissaolot, työhyteiso-ongelmat ja työkuormituksen epätasainen jakautuminen aiheuttivat kuormitusta vain pienelle osalle työnantajina toimivista naisyrityksijistä. (Taulukko 2.)

*Työn ja työympäristön fyysiset kuormitustekijät* haittasivat kahta kolmesta naisyrityksijästä (67 %). Tämä osuus oli sama yksin- ja työnantajayrityksijällä. Raskas ruumiillinen työ haittasi joka kuudetta (18 %) ja samanlaisina toistuvat työliikkeet joka toista (49 %) naisyrityksijää. Käsin kantaminen, nostaminen ja kannattelu kuormittivat joka kolmatta (37 %). Myös hankalien työasentojen aiheuttama kuormitus oli melko yleistä (42 %). Puutteita työtiloissa tai työskentelyoloissa koki joka kolmas (30 %) ja puutteita työvälineissä joka viides (19 %) vastanneista.

## TYÖHYVINVOINTIA JA LIIKETOIMINTAA TUKEVIEN PALVELUJEN KÄYTTÖ

*Työhyvinvointia tukevista palveluista* työterveys- huollon piirissä oli joka neljäs (24 %) naisyrityksijä: 13 prosenttia yksinyrityksijistä ja 40 prosenttia työnantajayrityksijistä ( $p = 0,001$ ). Työntekijöille työterveys- huollon palvelut oli järjestänyt kaksi työnantajaa kolmesta (63 %).

Kuntoutukseen oli osallistunut joka yhdeksäs (11 %) naisyrityksijä: yksinyrityksijistä 14 prosenttia ja työnantajayrityksijistä kuusi prosenttia. Kuntoutus- palvelujen käyttö oli vahvasti yhteydessä vas-

taajan ikään ( $p = 0,0001$ ). Vähintään 55 vuotta täyttäneistä naisyrityksijistä joka kolmas (35 %) ja 45–54-vuotiaista joka kymmenes (10 %) ilmoitti käyttäneensä kuntoutus- palveluita. Nuoremmille naisyrityksijille ei ollut kertynyt kokemuksia kuntoutus- palvelujen käytöstä.

*Liiketoimintaa tukevista palveluista* naisyrityksijät olivat käyttäneet yleisimmin ELY-keskuksen järjestämää yrityksijäkoulutusta (44 %). Yksinyrityksijistä koulutukseen oli osallistunut 45 prosenttia ja työnantajayrityksijistä 42 prosenttia. Työntekijöille tarkoitettua ELY-keskuksen järjestämää koulutusta oli hyödyntänyt harva (6 %) työnantajayrityksijä.

Yrityskohtaista konsultointia oli käyttänyt joka neljäs (21 %) naisyrityksijä. Yksinyrityksijistä sitä oli käyttänyt joka seitsemäs (15 %) ja työnantajayrityksijistä joka kolmas (30 %) ( $p = 0,05$ ). ELY-keskuksen neuvontapalveluja yrityksijille oli hyödyntänyt joka neljäs (26 %) kyselyyn vastanneista: yksinyrityksijät vähän useammin kuin työnantajat (29 % vs. 20 %). Rahoitus- palvelu- ja oli käyttänyt joka viides (22 %) naisyrityksijä: yksinyrityksijistä 20 prosenttia ja työnantajista 26 prosenttia.

## TYÖHYVINVOINNIN YHTEYDET TUKIPALVELUIDEN KÄYTTÖÖN

Naisyrityksijien kokemana stressi oli yhteydessä ELY-keskuksen yrityskohtaisten konsultaatiopalveluiden käyttöön ( $p = 0,024$ ). Myös työn psykososiaalisiin kuormitustekijöihin sisältyvä työn keskeytykset ja kiire olivat näihin palveluihin yhteydessä ( $p = 0,030$ ). (Taulukko 3.) Paljon stressiä kokevat samoin kuin työn keskeytysten ja kiireen rasittamat naisyrityksijät olivat käyttäneet ELY-keskuksen konsultaatiopalveluita muita yleisemmin.

Työn keskeytykset ja kiire olivat yhteydessä myös yksinyrityksijien työterveys- huolto- palvelujen järjestämiseen ( $p = 0,029$ ) (taulukko 3). Niistä kärsivät yksinyrityksijät olivat muita yleisemmin työterveys- huolto- palvelujen piirissä.

Työntekijöiden poissaoloihin liittyvä kuormittuneisuus oli erittäin merkitsevässä yhteydessä työterveys- huolto- palvelujen järjestämiseen työntekijöille ( $p = 0,001$ ) (taulukko 3). Työntekijöiden poissaolojen kuormittamat työnantajayrityksijät olivat järjestäneet työterveys- huolto- palvelut työntekijöilleen muita työnantajayrityksijää yleisemmin.

**Taulukko 2.** Naisyrityttäjiä työssä ja työympäristössä häirinneet, huolestuttaneet tai rasittaneet asiat viimeisen kuuden kuukauden aikana (prosenttia vastaavista).

	Yksinyrittäjät (n=76)			Työnantajayrittäjät (n=50)			Fisherin tarkka testi p-arvo
	Ei lainkaan tai melko vähän (%)	Jonkin verran (%)	Melko tai erittäin paljon (%)	Ei lainkaan tai melko vähän (%)	Jonkin verran (%)	Melko tai erittäin paljon (%)	
<b>Työn keskeytykset ja kiire (summamuuttuja)</b>	<b>51,3</b>	<b>30,3</b>	<b>18,4</b>	<b>28,0</b>	<b>34,0</b>	<b>38,0</b>	<b>0,015</b>
Jatkuva kiire ja tekemättömien töiden paine	27,6	43,4	29,0	22,0	28,0	50,0	0,058
Liian vähän aikaa työn tekemiseen kunnolla	55,3	26,3	18,4	36,0	36,0	28,0	0,104
Jatkuvat keskeytykset, työtehtäviä ei voi tehdä yhtäjaksoisesti alusta loppuun	59,2	26,3	14,5	30,6	32,7	36,7	0,003
Toisarvoiset työt vievät aikaa varsinaiselta tärkeimmältä työltäni	32,4	40,5	27,1	24,0	40,0	36,0	0,471
<b>Työhön liittyvä epävarmuus (summamuuttuja)</b>	<b>23,7</b>	<b>32,9</b>	<b>43,4</b>	<b>16,0</b>	<b>30,0</b>	<b>54,0</b>	<b>0,426</b>
Taloudellinen vastuu	16,2	29,7	54,1	10,0	18,0	72,0	0,139
Epävarmuus työn riittämisestä	28,0	32,0	40,0	36,0	26,0	38,0	0,611
Töitä on vaikea ennakoida	33,3	32,0	34,7	34,0	18,0	48,0	0,178
Taloudellinen epävarmuus	22,4	28,9	48,7	18,0	26,0	56,0	0,741
<b>Työntekijöiden poissaolot (summamuuttuja)</b>				<b>70,0</b>	<b>12,0</b>	<b>18,0</b>	
Henkilöstön vathruvuus				76,0	6,0	18,0	
Työntekijöiden sairauspoissaolot				72,0	14,0	14,0	
Työntekijöiden äitiys- ja vanhempainvapaat				76,0	8,0	16,0	
<b>Työyhteisö ja yrityksen ihmishuuhdeongelmat (summamuuttuja)</b>				<b>78,0</b>	<b>12,0</b>	<b>10,0</b>	
Yritykseni ihmishuuhdeongelmat				82,0	8,0	10,0	
Luottamuksen ja avoimuuden puute työyhteisössämme				82,0	12,0	6,0	
Työkuormituksen epätasainen jakautuminen eri henkilöiden kesken				58,0	32,0	10,0	

**Taulukko 3.** Naisyrittäjien työhyvinvoinnin yhteydet työhyvinvointia ja liiketoimintaa tukeviin palveluihin (n=128).

	Työterveyshuollon ja kuntoutuksen palvelut				ELY-keskuksen tarjoamat palvelut yrityksille				
	TTH-palvelut yksinyrittäjänä	TTH-palvelut työnantajayrittäjänä	TTH-palvelut työntekijöille	Kuntoutus-palvelut	Rahoitus-palvelut	Yritys-kohtainen konsultointi	Koulutus yrittäjille	Koulutus työntekijöille	Neuvontajaita/ohjaus-palvelut
<b>Työn voimavaratekijät</b>									
Työlle omistautuminen	0,792	0,546	0,509	0,473	0,456	0,101	0,494	0,561	0,962
Tarmokkuus työssä	0,468	0,266	0,307	0,459	0,297	0,182	0,061	0,688	0,639
Osaaminen	0,650	0,407	0,691	0,365	1,000	0,069	0,075	1,000	0,145
<b>Työn psykososiaaliset kuormitustekijät</b>									
Stressi	0,828	0,144	0,483	0,311	0,701	0,024	0,819	0,257	0,867
Työn keskeytykset ja kiire	0,029	0,181	0,248	0,814	0,619	0,030	0,437	0,207	0,157
Epävarmuus työn riittävydestä	0,718	1,000	0,730	0,451	0,268	0,197	0,235	0,173	0,960
Työntekijöiden poissaolot		0,164	0,001	0,184	0,652	0,058	0,547	0,092	0,475
Työyhteisöön liittyvät asiat		0,731	0,520	0,534	1,000	0,184	0,464	0,512	1,000
<b>Työn ja työympäristön fyysinen kuormitus</b>	0,693	0,667	0,212	0,101	0,089	1,000	0,109	0,360	0,521

Fisherin tarkan testin p-arvot



## POHDINTA

Tutkimuksessa tarkasteltiin naisyrittäjien työhyvinvointia ja sen yhteyksiä työhyvinvointia ja liiketoimintaa tukevien palvelujen käyttöön. Tutkimuksen merkitys perustuu erityisesti sen tuottamaan uuteen tietoon naisyrittäjien työhyvinvoinnin ja tukipalveluiden käytön välisistä yhteyksistä.

Tulosten muodostama kuva naisyrittäjien työhyvinvoinnista vastaa hyvin Palmgren ym. (15) tutkimusten tuloksia. Myös tämän tutkimuksen naisyrittäjät kokivat työn imua, jota ilmensivät työlle omistautuminen ja tarmokkuus työssä. Tutkimuksen naisyrittäjät kokivat tarmokkuutta yhtä usein kuin työssä käyvät naiset keskimäärin (38).

Naisyrittäjät kokivat hieman yleisemmin stressiä kuin Palmgrenin ym. (15) tutkimuksen osallistujat. Molemmat tutkimukset, samoin kuin sairaanhoitajayrittäjien työhyvinvointia selvittänyt tutkimus (40) antavat viitteitä siitä, että naisyrittäjät kokevat stressiä selvästi yleisemmin kuin työssä käyvät naiset keskimäärin (39). Tulokset osoittavat myös, että stressi vaivaa erityisesti työnantajayrittäjiä (15). Työnantajilla on vastuuta ja velvoitteita, joilla on merkitystä työnantajayrittäjien työhyvinvoinnille.

Tutkimukseen osallistuneiden yksinyrittäjien ja työnantajayrittäjien työterveyshuoltopalvelujen järjestämisen yleisyys oli selvästi heikompi kuin Palmgren ym. (15) naisyrittäjätutkimuksessa ja Suomen Yrittäjien jäsenistölle suunnatussa Hyvinvointibarometrissa (30). Lisäksi muut tutkimukset (13, 41-44) osoittavat, että erityisesti yksinyrittäjät ovat keskeisen työkykyä tukevan palvelujärjestelmän, työterveyshuollon, ulkopuolella. Myös työnantajayrittäjien työterveyshuollon kattavuus on matalampi kuin palkansaajilla (42).

Tässä tutkimuksessa yksinyrittäjistä työterveyshuoltopalvelut oli järjestänyt erityisesti ne, jotka kokivat runsaasti stressiä ja joita työn keskeytykset ja kiire kuormittivat. Tulos antaa viitteitä siitä, että tällaista kuormitusta kokeneet yksinyrittäjät olivat tunnistaneeet muita paremmin työterveyshuoltopalvelujen mahdollisuudet tukea heidän työssä jaksamistaan.

Työntekijöilleen työterveyshuollon palvelut oli järjestänyt kaksi naisyrittäjää kolmesta. Tulos on linjassa Palmgren ym. (4) tutkimuksen kanssa. Se vahvistaa myös muita havaintoja (43,44),

joiden mukaan erityisesti pienimpien, alle kymmenen henkilön mikroyritysten työntekijät eivät ole yhtä kattavasti työterveyshuoltopalvelujen piirissä kuin keskisuurten ja suurten yritysten työntekijät. Tulokset herättävät kysymyksiä työntekijäinä toimivien naisyrittäjien tietoisuudesta työterveyshuoltopalvelujen järjestämisvelvollisuudesta (29).

Tutkimuksessa havaittu erittäin merkitsevä yhteys työntekijöiden poissaoloihin liittyvän naisyrittäjien kuormittuneisuuden ja työntekijöille järjestettyjen työterveyshuoltopalveluiden välillä voi kuvastaa työterveyshuollon roolia luontevana yhteistyötahona työntekijöiden työkykyyn liittyvissä pulmissa. Työterveyshuollon tehtäviin sisältyy sairauspoissaolojen seuranta sekä yhteistyö työntekijöiden ja työnantajan kanssa työkyvyttömyyden ehkäisemiseksi ja työhön paluun mahdollistamiseksi toistuvien tai pitkien sairauspoissaolojen jälkeen. Työntekijöiden sairauspoissaolojen väheneminen on yleisimpiä hyötyjä, joita pientyönantajat ovat kokeneet saaneensa työterveyshuoltopalveluista yritykselleen (42).

Kuntoutuspalvelujen käytön yleisyys oli samalla tasolla kuin Palmgren ym. (15) tutkimuksessa, jossa se oli vähäistä. Tuloksista ei voi kuitenkaan päätellä, mitä kuntoutuspalveluja naisyrittäjät olivat käyttäneet. Tutkimuksessa kuntoutukseen osallistumisen yleisyys oli selvästi alhaisemmalla tasolla kuin Kuntoutussäätiön pientyöpaikoille suunnatussa kyselytutkimuksessa (33), jossa oli esitetty valmiit vaihtoehdot eri kuntoutusmuodoista. Tulosten vertailtavuuteen on syytä suhtautua varauksella myös sen vuoksi, että tutkimusten kohderyhmät ja kysymysten asettelut vaihtelevat eri selvityksissä ja tutkimuksissa.

Osaamistarpeisiin liittyvä tulos vastaa hyvin Palmgren ym. (15) havaintoja: suurin osa naisyrittäjistä koki, että yrittäjänä toimiminen vaatii tietoa ja taitoja, joita he eivät hallitse riittävän hyvin. Liiketoimintaosaamisen kehittämistarpeiden tunnistaminen sekä työhyvinvointia ja liiketoimintaosaamista tukevaan hankkeeseen osallistuminen voivat heijastaa kehittämismyönteisyyttä, joka parhaimmillaan tukee yritystoiminnan jatkuvaa kehittymistä.

Osaamistarpeilla ei ollut yhteyttä ELY-keskuksen tarjoamaan yrittäjäkoulutukseen osallistumiseen, joka oli eniten käytetty tutkimuksessa tarkastelluista ELY-keskuksen palveluista. Myös

muut ELY-keskuksen liiketoimintaa tukevat palvelut olivat melko yleisesti naisyrittäjien käytössä lukuun ottamatta yritysten työntekijöille tarkoitettua koulutusta. Tulokset kertovat naisyrittäjien tarpeesta saada tukea liiketoimintaosaamiselleen sekä ELY-keskuksen palvelujen saatavuudesta Keski-Suomessa, jossa tutkimus toteutettiin. Vertailukelpoista aineistoa muilla alueilla toimivien ELY-keskusten tarjoamien palvelujen käytön yleisyydestä naisyrittäjien keskuudessa ei ole saatavissa.

ELY-keskuksen liiketoimintaa tukevista palveluista ainoastaan yritysکوhtainen konsultointipalvelu oli yhteydessä naisyrittäjien työhyvinvointiin. Yleisimmin sitä olivat käyttäneet runsaasti stressiä kokeneet sekä työn keskeytyksistä ja kiireestä kuormittuneet naisyrittäjät. Tulos herättää pohtimaan yritysکوhtaisen konsultoinnin merkitystä ja mahdollisuuksia naisyrittäjien työhyvinvoinnin tukemisessa.

## LUOTETTAVUUS

Tässä tutkimuksessa käytettiin Työterveyslaitoksen valmista aineistoa. Työterveyslaitos keräsi tutkimusaineiston vuosina 2010–2011 sähköisellä kyselyllä VeryNais –Naisyrittäjien työhyvinvoinnin ja liiketoimintaosaamisen sekä sijaispalvelujärjestelmän kehittämishankkeessa Keski-Suomessa (28). Aineiston keruussa ja käsittelyssä noudatettiin hyviä tieteellisiä käytäntöjä (46).

Kyselytutkimuksen luotettavuuteen vaikuttaa erityisesti mittaamisen onnistuminen. Tässä tutkimuksessa käytetty kyselylomake perustui Palmgrenin ym (15) tutkimuksessa käytettyyn kyselylomakkeeseen. Tutkimuksen luotettavuutta lisää aikaisemmin käytetyt ja testatut mittarit (21,36–38). Mittarien sisäisen johdonmukaisuuden arviointiin käytettiin työhyvinvoinnin voimavaroja ja kuormitustekijöitä mittaavien summamuuttujien Cronbachin alpha kertoimia, jotka tässä tutkimuksessa olivat hyviä vaihdellen 0,71–0,82 välillä (taulukko 1). (45.)

Tutkimuksen vastausprosentti oli korkea (79 %). Tämä voi kertoa siitä, että vastaajat kokivat hankkeen naisyrittäjien työhyvinvoinnin kehittämiseksi hyödyllisenä ja olivat sitoutuneita tutkimushankkeeseen. Toisaalta vastaajat edustivat pientä joukkoa naisyrittäjiä Suomessa ja aineisto kerättiin yhden maakunnan alueelta hyvinvointia edistävän kehittämishankkeen aikana, joten yleistettävyyden suhteen on tehtävä varaus. Vahvuutena voidaan kuitenkin pitää sitä, että saadut tulokset ovat yhteneväisiä aiempien tutkimustulosten kanssa.

## JOHTOPÄÄTÖKSET

Työterveyshuollon ja työkykyä tukevan kuntoutuksen kehittämisessä on perusteltua entistä paremmin huomioida naisyrittäjien työhyvinvoinnin ja työkyvyn tuen tarpeet, joita koskevaa aikaisempaa tietoa tämä tutkimus vahvisti. Palveluista tiedottamisen sekä naisyrittäjien ja -yritysten tarpeisiin vastaavien palvelukonseptien kehittämisen lisäksi tarvitaan järjestelmätason ratkaisuja, jotka auttavat naisyrittäjiä hyödyntämään palveluita oman ja työntekijöidensä työhyvinvoinnin edistämiseksi. Liiketoimintaa tukevien, yritysکوhtaisen konsultointipalvelujen merkityksestä työhyvinvoinnille tarvitaan jatkotutkimusta.

## KIRJOITAJIEN KONTRIBUUTIOT

Jokio osallistui tutkimuksen suunnitteluun, aineiston analysointiin ja käsikirjoituksen kirjoittamiseen. Palmgren osallistui tutkimuksen suunnitteluun, analysointiin ja käsikirjoituksen kirjoittamiseen. Kaleva osallistui tutkimuksen suunnitteluun, aineiston keruuseen ja analysointiin sekä käsikirjoituksen kirjoittamiseen. Kanste osallistui käsikirjoituksen kirjoittamiseen. Kaakinen teki kriittisiä korjausehdotuksia kirjoittamisprosessin aikana. Pölkki osallistui tutkimuksen suunnitteluun ja käsikirjoituksen kirjoittamiseen.

The article describes wellbeing at work among women entrepreneurs and its associations with the use of support services. The support services studied include occupational health and rehabilitation services and education, financing, consulting, and advisory services, all offered by the Centre for Economic Development, Transport and the Environment (ELY). The data (n=128) were gathered via an electronic survey in 2010–2011, as part of a project aimed to develop the wellbeing at work and business competence of women entrepreneurs and their locum system in Central Finland. The correlations between wellbeing at work among women entrepreneurs and the use of support services were examined using Fisher's Exact test. Commitment and an energetic approach to work were the key resources cited by women entrepreneurs (84 %), whereas the uncertainty of work, interruptions and time pressure were the most common burdens. Business-owners with employees experienced more stress than sole entrepreneurs (p = 0.039). Sole entrepreneurs (13 %) in particular had poor occupational health coverage, and only a few women (11 %) entrepreneurs used rehabilitation services. However, utilisation

of ELY Centre advisory and business training services was relatively frequent (44 %). Among the psychosocial burdens of women entrepreneurs, work interruptions and time pressure were associated with the use of tailored consultation services (p = 0.024). The sole entrepreneurs who suffered from work interruptions and time pressure were more frequently covered by occupational health services (p = 0.029). The provision of occupational health services for employees was more common among small business owners who were burdened by employee absenteeism (p = 0.001). The results of the study reveal the minor role of occupational health services in supporting women entrepreneurs' wellbeing at work. More research is needed on the significance of tailored support services for the wellbeing at work of women entrepreneurs.

**Keywords:** women entrepreneurs, wellbeing at work, support services, occupational health services

Saapunut 8.11.2016

Hyväksytty 11.12.2017

## LÄHTEET

1. von Bonsdorff M, Janhonen M, Vanhala S, ym. Henkilöstön työkyky yrityksen menestyminen vuosina 1977–2007 -tutkimus metalliteollisuuden ja vähittäiskaupan alalta. Työympäristön raporttisarja 36. Helsinki: Työterveyslaitos; 2009.
2. Mäki-Fränti P. Henkilöstön työkyky ja toimipaikkojen tuottavuus. Pellervon taloudellisen tutkimuslaitoksen työpapereita nro 118. Helsinki. 2009. Luettu 18.11.2016. <http://www.ptt.fi/julkaisut-ja-hankkeet/kaikki-julkaisut/118.-petri-maki-franti.-2009.-henkiloston-tyokyky-ja-toimipaikkojen-tuottavuus.htm?p58=14>.
3. Chapman LS. Practical information to make programs more effective Meta-Evaluation of Worksite Health Promotion Economic Return Studies: 2005 update. The Art of Health Promotion. Am J Health Promot July/August 2005. Luettu 18.11.2016. <http://www.ifebp.org/inforequest/0161851.pdf>.
4. Palmgren H, Kaleva S, Jalonen P. ym. Naisyri-tysten liiketoimintakäytännöt ja tuloksellisuus. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja Yrittäjyys. 3/2010b. Helsinki: Edita Publishing Oy. 2010.
5. Tilastokeskus. Yritykset 2015. Luettu 18.11.2016. [http://tilastokeskus.fi/tup/suoluk/suoluk\\_yritykset.html](http://tilastokeskus.fi/tup/suoluk/suoluk_yritykset.html).
6. TEM. Yrityskatsaus 2013. Näkökulmia elinkeino- politiikkaan, yrityksiin ja yrittäjyyteen. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Kilpailukyky 25/2013. Helsinki: Edita Publishing Oy. 2013.
7. Rissanen S., Helisten M. Hoivayrittäjyys Suomessa – motivoiva ja kannattava bisnes? Teoksessa Rissanen S, Tiirikainen S, Hujala (toim.) Naisyrittäjyys-Hyvinvointia ja johtamista. Reaktioketju-hankkeen tutkimusraportti. Terveystalouden ja taloudenlaitos. Minna Canth-instituutti. Kuopion yliopisto, Iisalmi; 2007, 64–75.
8. Lith, P. Sosiaali- ja terveystalouden markkinat. Kirjassa: Laiho U-M, Lith P. (toim.) HYVÄ 2009-2011 – toiminta ja tulokset. Sosiaali- ja terveystalouden markkinat. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 8.2011. Helsinki: Edita Publishing Oy. 2011, 60–151.
9. TEM. Yrittäjyyskatsaus 2012. Työ- ja elinkeino- ministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 46/2012. Helsinki: Edita Publishing Oy. 2012.

10. European Commission 2014. Statistical Data on Women Entrepreneurs in Europe. Enterprise and Industry. European Commission. September 2014. Statistical Data Women Entrepreneur Report (1). pdf
11. Terell K, Abor A, Collins MT. Values and female entrepreneurship. *IJGE* 2010; 2:260–286. <https://doi.org/10.1108/17566261011079242>
12. Sullivan DM, Meek WR. Gender and entrepreneurship: a review and process model. *JMP* 2012;27:428–458. <https://doi.org/10.1108/02683941211235373>
13. Kovalainen A, Österberg-Högstedt J. Entrepreneurship within social and health care: A question of identity, gender and professionalism, *IJGE* 2013;5:17–35. <https://doi.org/10.1108/17566261311305193>
14. Salmela S. Naisyrittäjille suunnattujen yritysneuvontapalvelujen kehittämistarpeet. Selvitys TE-keskusten yrityspalveluiden vastaavuudesta naisyrittäjien tarpeisiin. Kauppa- ja teollisuusministeriön julkaisuja 30/2004. Helsinki: Edita Publishing Oy. 2004.
15. Palmgren H, Kaleva S, Jalonen P. ym. Naisyrittäjien työhyvinvointi. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja Yrittäjyys. 5/2010a. Helsinki: Edita Publishing Oy. 2010.
16. Neergaard H, Tharne C. The Nordic Welfare Model: barrier or Facilitator of women's entrepreneurship in Denmark? *International Journal of Gender and Entrepreneurship* 2011;3:88–104. <https://doi.org/10.1108/17566261111140189>
17. McClelland E, Swail J, Bell J, Iddotso P. Following the pathway of female entrepreneurs. A six-country investigation. *IJEBR* 2005;11:84–107.
18. Leskinen R; A Longitudinal Case Study of an Entrepreneurial Networking Process. Aalto University publication series. Doctoral dissertations, 32/2011.
19. Kovalainen A. Yrittäjyyden sukupuolen mukaiset jaot 2000-luvulla. Tasa-arvo: Naiset johdossa. Hyvinvointikatsaus 4/2003. Tilastokeskus. 2003, 25–30.
20. Kyrö P. Gender lenses identify different waves and ways of understanding women Entrepreneurship. *J. Enterprising Culture* 2009;17:393–418.
21. Hakanen J. Työuupumuksesta työn imuun: Työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Tutkimusraportti 27. Helsinki: Työterveyslaitos; 2004.
22. Utriainen K, Kyngäs H. Hoitajien työhyvinvointi: systeeminen kirjallisuuskatsaus. *Hoitotiede* 2008;20:36–47.
23. Demerouti E, Bakker A, Nachreiner, F. The job demands-resources model of burnout. *J Applied Psychol* 2001;86:499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
24. Schaufeli WB, Bakker A B. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement. *J Organ Behav.* 2004;25:293–235. <https://doi.org/10.1002/job.248>
25. Schaufeli WB, Bakker AB, van Rhenen W. How changes in job demands and resources Predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *J Organ Behav.* 2009;30:897–917. <https://doi.org/10.1002/job.595>
26. Ahola K, Gould R, Virtanen M ym. Occupational burnout as a predictor of disability pension: a population-based cohort study. *Occup Environ Med.* 2009;66: 284–290. <https://doi.org/10.1136/oem.2008.038935>
27. Ilmarinen J. Work Ability – a comprehensive concept for occupational Health research and prevention. Editorial, *Scan J Work Environ Health* 2009;35:1–5. <https://doi.org/10.5271/sjweh.1304>
28. Vuorenpää P, Palmgren H. VeryNais – Naisyrittäjien työhyvinvoinnin ja liiketoiminta-osaamisen sekä yrittäjien sijaispalvelujärjestelmän kehittämishanke. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 42/2012. Helsinki: Edita Publishing Oy. 2012.
29. Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383. <http://www.inlex.fi/laki/ajantasa/2001/20020738>.
30. Lundell S, Visuri S, Luukkonen R. 2014. Hyvinvointibarometri 2014. Suomen Yrittäjät. Luettu 11.11.2016 [https://www.yrittajat.fi/sites/default/files/migrated\\_documents/hyvinvointibarometri201420raportti.pdf](https://www.yrittajat.fi/sites/default/files/migrated_documents/hyvinvointibarometri201420raportti.pdf)
31. Waddell G, Burton A K, Kendall NAS. Vocational Rehabilitation. What works, for Who and When? Department for Work & Pensions. Series: Health, work and wellbeing –evidence and research, 2013. Luettu 21.11.2016 <http://www.dwp.gov.uk/docs/hwwb-vocational-rehabilitation.pdf>.
32. Kela. Kuntoutuskurssijärjestelmä. Luettu 21.11.2016. [https://asiointi.kela.fi/kz\\_app/KZInternetApplication](https://asiointi.kela.fi/kz_app/KZInternetApplication)
33. Mäkelä – Pusa P, Terävä K, Manka M-L. Yrittäjien työhyvinvointi, työkyky ja kuntoutus. Selvitysraportti pienyrittäjien ja maatalousyrittäjien työkyvystä, hyvinvoinnista, työkyvyn tuen ja kuntoutuksen tarpeesta. Kuntoutussäätiön työselosteita 41/2011. Helsinki: Kuntoutussäätiö. 2011.
34. Työ- ja elinkeinoministeriö. Yrityskatsaus 2013. Näkökulmia elinkeinopolitiikkaan, yrityksiin ja yrittäjyyteen. Kilpailukyky 25/2013. Luettu 18.11.2016. <https://tem.fi/documents/1410877/2864661/Yrityskatsaus+2013+07102013.pdf>
35. Yritys-Suomi. TEM. Luettu 10.1.2016. <https://yrityssuomi.fi/liiketoiminnan-kehittyminen>.
36. Hackman J R, Oldham G R. Development of job diagnostic survey. *J App Psychol* 1975;60:159–170. <https://doi.org/10.1037/h0076546>
37. Vahtera J, Kivimäki M, Pentti J ym. Organisational downsizing, sickness absence, and mortality: 10- town prospective cohort study. *BMJ* 2004;328:555. <https://doi.org/10.1136/bmj.37972.496262.0D>
38. Kauppinen T, Hanhela R, Kandolin I ym. Työ ja terveys Suomessa 2009. Työterveyslaitos. Helsinki: Vammalan Kirjapaino Oy; 2010.

39. Perkiö-Mäkelä M, Hirvonen M. 2013. Työ ja terveys – haastattelututkimus 2012. Taulukkoraportti. Helsinki: Työterveyslaitos; 2013.
40. Sankelo M, Åkerblad L. Nurse entrepreneurs' well-being at work and associated factors. JCN 2009;18:3190–3199.
41. Lappalainen K, Aminoff M, Hakulinen H ym. 2016. Työterveyshuolto Suomessa 2015 ja kehitystrendi 2000-2015. Työterveyslaitos. Helsinki. Luettu 18.11.2016. [http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131293/Tyoterveyshuolto\\_Suomessa\\_vuonna\\_2015.pdf?sequence=3](http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131293/Tyoterveyshuolto_Suomessa_vuonna_2015.pdf?sequence=3).
42. Palmgren H, Kaleva S, Savinainen M, ym. Yrittäjien ja pienten yritysten työterveyshuolto Suomessa 2013–2014. Helsinki: Työterveyslaitos; 2015.
43. Perkiö-Mäkelä M, Hirvonen M, Elo A-L ym. Työ ja terveys – haastattelututkimus 2009. Taulukkoliite. Helsinki: Työterveyslaitos; 2010.
44. Työterveyshuoltokysely 2012. Suomen Yrittäjät. Luettu 18.11.2016. [https://www.yrittajat.fi/sites/default/files/sy\\_tyoterveyshuoltokysely\\_netsti.pdf](https://www.yrittajat.fi/sites/default/files/sy_tyoterveyshuoltokysely_netsti.pdf).
45. Polit D F, Beck C T. Nursing Research. Generating and Assessing Evidence for Nursing. Practice. Ninth edition. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins; 2012.
46. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2012. Helsinki 2013. Luettu 5.12.2016. [http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK\\_ohje\\_2012.pdf](http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf)

JAANA JOKIO  
*TtM, työterveyshoitaja*  
*Lääketieteellinen tiedekunta*  
*Oulun yliopisto*

HELENA PALMGREN  
*TkT, KM, kehittämisspällikkö*  
*Työterveyslaitos*

SIMO KALEVA  
*VTM, MMM, tutkija*  
*Työterveyslaitos*

OUTI KANSTE  
*TtT, dosentti, yliopisto-opettaja*  
*hoitotieteen ja terveystieteiden*  
*tutkimusyksikkö*  
*Lääketieteellinen tiedekunta*  
*Oulun yliopisto*

PIRJO KAAKINEN  
*TtT, yliopistonlehtori (ma)*  
*hoitotieteen ja terveystieteiden*  
*tutkimusyksikkö*  
*Oulun yliopisto*

TARJA PÖLKKI  
*TtT, dosentti, kliinisen hoitotieteen asiantuntija*  
*Oulun yliopistollinen sairaala*