

Pirkko Mäkelä-Pusa, Kimmo Terävä ja Marja-Liisa Manka

YRITTÄJIEN TYÖHYVINVOINTI, TYÖKYKY JA KUNTOUTUS

**Selvitysraportti pienyrittäjien ja
maatalousyrittäjien työkyvystä,
hyvinvoinnista, työkyvyntuen
ja kuntoutuksen tarpeesta**

Kuntoutussäätiön työselosteita 41/2011

Julkaisija: Kuntoutussäätiö
Pakarituvantie 4-5
00410 Helsinki

Julkaisumyynti, puh (09) 53041
www.kuntoutussaatio.fi

Tampere 2011
Painopaikka: Tammerprint Oy
ISBN 978-952-5961-04-1 • 978-952-5961-05-8 (pdf)

Kannen kuva: Pixmac

Sisällys

1 Johdanto	5
1.1 Pientyöpaikoilla uudistuminen (Punk) -hankkeen kehittämistyö	6
1.1.1 Varhaiskuntoutusmalli Oman hyvinvoinnin lähteillä	7
1.1.2 Varhaiskuntoutusmalli työntekijän työelämäosaamisen tukemiseen – Moniosaja –valmennus	7
1.2 Kuntoutustarveselvityksen toteutus	8
2. Työhyvinvoinnin lähtökohdat pien- tai yksinyrittäjällä	10
2.1 Työhyvinvoinnin käsitteestä	10
2.2 Yrittäjän työhyvinvointi	12
2.2.1 Meta-analyysi	12
2.2.2 Yrittäjien työtyytyväisyys ja työolot	13
2.3 Pk-yrittäjän työhyvinvoinnin malli	17
2.4 Työstä palautuminen ja kuntoutus	18
3 Yrittäjäkyselyn ja haastattelujen keskeiset havainnot	20
3.1 Aineiston kerääminen ja vastaajien perustietoja	20
3.1.1 Käytetyt aineistot ja niiden kerääminen	20
3.1.2 Vastaajien perustietoja	21
3.1.3 Työmäärä ja työajat	22
3.2 Yrittäjien työkyky ja hyvinvointi	23
3.2.1 Arviot omasta työkyvystä	23
3.2.2 Työkykyä heikentävät asiat	25
3.2.3 Omat keinot ja ratkaisut työkyvyn ylläpitämiseksi ja parantamiseksi	30
3.2.4 Yrittäjien terveydentila ja sairauspoissaolot	31
3.2.5 Yrittäjien hyvinvointi	33
3.3 Työterveyshuollon palvelut ja niiden järjestäminen	34
3.3.1 Työterveyshuollon järjestäminen	34
3.3.2 Kokemukset työterveyshuollosta	36
3.4 Yrittäjät ja kuntoutus	37

3.4.1 Yrittäjien osallistuminen kuntoutukseen sekä tietämys ja tiedontarpeet kuntoutuksesta	37
3.4.2 Yrittäjien tarve ja halukkuus osallistua kuntoutukseen	39
3.4.3 Toiveet käytännön järjestelyistä kuntoutuksen toteutuksessa	40
4 Johtopäätökset	43
4.1 Yrittäjien hyvinvointi, työkyky ja työterveyshuolto	43
4.2 Yrittäjät ja kuntoutus	45
5 Kehittämissuositukset	48
Lähteet	52
Liite 1. Kuvia vastaavat taulukot	

1 Johdanto

Pientyöpaikoilla uudistuminen (Punk) -hankkeessa on kehitetty työkyvyn tuen käytäntöjä pientyöpaikoille yhteistyössä työterveyshuoltojen kanssa. Toisena keskeisenä kehittämiskohteena on ollut pientyöpaikkojen kuntoutukseen osallistumisen mahdollisuuksien selvittäminen sekä pilotointimallien tarjoaminen hankkeen työpaikkojen työntekijöille. Edelleen Kuntoutussäätiö on yhdessä Tampereen yliopiston kanssa kehittänyt välineitä pienten ja keskisuurten yritysten työhyvinvointityöhön. Punk-hanketta (2009-2012) ovat rahoittaneet sosiaali- ja terveysministeriö sekä Euroopan sosiaalirahasto.

Hankesuunnitelman mukaisesti tavoitteena on ollut myös selvittää yrittäjien ja mikrotyöpaikkojen työntekijöiden työkyvyn tuen ja kuntoutuksen tarvetta. Työurien jatkaminen on tällä hetkellä yksi yhteiskuntapolitiikan painopisteistä. Toiminta- ja työkyky ovat perusta työssä jatkamiseen. Toimintakykyä ja terveyttä voidaan vahvistaa, osaamista kohentaa ja ammattitaitoa kehittää. Henkilön voimavaroihin panostaminen kannattaa, ja tätä kautta voidaan parantaa myös hänen elämänlaatuaan. Fyysisen kunnon ja toimintakykyisyyden vahvistamisella on pyritty helpottamaan suorituksista elpymistä.

Kuntoutustarpeen käsitettä tarkasteltaessa on tapana puhua toisaalta yksilöllisestä, toisaalta yhteisöllisestä tai yhteiskunnallisesta kuntoutustarpeesta (Raitasalo ym. 1971). Tämän raportin kyselyllä on selvitetty yksilöllistä kuntoutustarvetta, joka kuvaa asianomaisen henkilön kokemusta omasta tilanteestaan: lähtökohtana on yksilön itsensä kokema ongelma ja halu ratkaista se. Jos kuntoutustarvetta tarkastellaan perinteisten tarveteorioiden näkökulmasta, sitä ei voida pitää primäärisenä tarpeena. Kuntoutuksessa on kysymys välineestä, jolla vastataan ensisijaisiin tarpeisiin ja tavoitteisiin. Tällaisia voivat olla esim. työkyvyn palautuminen tai toimintakyvyn parantaminen.

Työhyvinvointi on monitahoinen käsite. Työn sisällöllä, työprosesseilla, työolosuhteilla ja työyhteisöllä on suuri merkitys sen kannalta, miten työkykyisinä ja hyvinvoivina pysymme ja miten hyvin jaksamme

ja selviydymme työstä. Esimerkiksi Warr (1987) tulkitsee työhyvinvoinnin ytimeksi työntekijän kokemuksen, joka koostuu mielipaha-mielihyvä, ahdistus – mukavuus sekä masennus ja innostus ”akseleista”.

Työpaikoilla puhutaan työhyvinvoinnin edistämisestä ja työterveyshuoltolaissa työkykyä ylläpitävästä toiminnasta. Yrittäjän työhyvinvoinnin perustaan olevaan työkykyyn hän voi vaikuttaa säätelemällä henkistä ja fyysistä kuormitustaan. Yrittäjän hyvinvoinnilla on merkitystä yrityksen tulevaisuudelle ja henkilöstön työn pysyvyydelle. Osaamisen päivittäminen on tärkeää, jotta yrittäjä jaksaa työssään ja yritystoiminta voi uudistua. Yrittäjyyteen liittyvä vapauden tunne sekä työn kokeminen merkitykselliseksi ja mielekkääksi ovat keskeisiä motivaation lähteitä monelle yrittäjälle.

Toteutetussa kyselyssä kartoitettiin vastaajien näkemystä oman hyvinvointinsa tilasta, työkykyä tukevista palveluista ja edellytyksistä käyttää näitä palveluja. Kysely sisälsi kysymyksiä vastaajan omasta työkyvystä, sairauspoissaoloista sekä hänen kokemastaan elämänlaadusta ja hyvinvoinnista. Edelleen selvitettiin työterveyshuollon palveluja sekä vastaajan kuntoutusmahdollisuuksia koskevaa tietämystä ja tiedontarvetta.

1.1 Pientyöpaikoilla uudistuminen (Punk) -hankkeen kehittämistyö

Pientyöpaikoilla uudistuminen (Punk) -hankkeen tavoitteena oli saada työhyvinvointityö pk-työpaikoilla entistä tavoitteellisemmaksi ja kehittää hyviä käytäntöjä ja välineitä tähän työhön. Tavoitteena oli, että työpaikoilla reagoidaan entistä aikaisemmin työkyky- ja osaamisriskeihin. Hankkeessa on kehitetty malleja ja yhteistyökäytäntöjä pk-työpaikkojen ja työterveyshuoltojen kesken. Näin työterveyshuollon valmius ohjata kuntoutukseen paranee uusien käytäntöjen myötä. Hankkeessa on kehitetty ja kokeiltu kahta varhaiskuntoutusmallia, jotka on suunniteltu ottaen huomioon pientyöpaikkojen erityistarpeet.

Kehitetyistä kuntoutusmalleista toinen on lyhytinterventio työuupumusoireista kärsiville ja toinen varhaiskuntoutusmalli ikääntyville työntekijöille, jotka kokivat tarvitsevansa työelämätaitojensa päivittämistä työssä jaksamisen tueksi. Lähtökohtana suunnittelussa oli pientyöpaik-

kojen erityispiirteet ja erityisesti ongelmat irrottautua pitkäkestoisille kuntoutusjaksoille.

1.1.1 Varhaiskuntoutusmalli Oman hyvinvoinnin lähteillä

Työuupumuksen jatkuvasti lisääntyessä tarvitaan sellaisia kuntoutuksen muotoja, joihin yhä useamman on mahdollisuus osallistua. Kurssien suunnittelun lähtökohtana on ollut 1) lyhytkestoisuus, niin että osallistuminen myös pientyöpaikoilta on mahdollista, 2) vaikuttavuus, siten että osallistujat tekevät tietoisia itseään ja hyvinvointiaan koskevia päätöksiä sekä 3) matala kynnys osallistua. Oman hyvinvoinnin lähteillä kurseja on toteutettu seitsemän. Kurssi muodostuu viidestä päivästä, joilla jokaisella on oma teemansa. Kahden viikon välein toteutettavien päivien välillä on tehtäviä ja jokainen tekee oman suunnitelman ns. ”itsen projektin”. Kurssin jälkeen puolen vuoden kuluttua pidetään seuranta-päivä, jossa osallistuja itse arvioi oman projektinsa toteutumista. Kursseille on hankkeessa hakeuduttu työterveyshuollon suosittelemalla kautta.

Oman hyvinvoinnin lähteillä lyhytintervention ensimmäisiä malleja kokeiltiin Kuntoutussäätiön Työssä jatkaminen ja sairauslomakäytännöt (JATS) -hankkeessa (Juvonen-Posti & Jalava 2008) ja kehittämistyötä on jatkettu Pientyöpaikoilla uudistuminen (Punk) -hankkeessa. Oman hyvinvoinnin lähteillä kuntoutusmallin kehittäjät psykologi Soili Järvillehto ja fysioterapeutti Raija Kiiski ovat siirtäneet kokemustietoaan ohjaajan oppaassa (Järvillehto & Kiiski 2009) ja kouluttaneet Punk-hankkeen Oman hyvinvoinnin lähteillä -kurssien ohjaajat. Oppaan tuottamisen kautta on pyritty varmistamaan toteutuksen laatua ja vaikuttavuutta.

Hankkeen aikana saadut kokemukset ovat olleet rohkaisevia. Mallissa tarkastellaan omaa hyvinvointia kokonaisvaltaisesti, työ on vain yksi osa oman hyvinvoinnin rakentumista.

1.1.2 Varhaiskuntoutusmalli työntekijän työelämäosaamisen tukemiseen – Moniosaaja-valmennus

Moniosaaja-valmennuksen tavoitteena oli tarjota pientyöpaikkojen ikään-tyvälle (45+) työntekijöille välineitä ja tukea oman työelämäosaamisensa päivittämiseen ja kehittämiseen silloin, kun osaamisen lisääntyvät vaatimukset vaikuttavat työssä jaksamiseen.

Valmennus on n. 6 kuukauden pituinen jakso, joka koostuu 6 lähiopiskelujaksosta (teemoina mm. työelämän muutosten kohtaaminen, oppimaan oppiminen, vuorovaikutustaidot, verkostoituminen, verkko-oppimisympäristö ja kansalaisen atk-aidot) sekä niiden välillä pohdittavista tehtävistä. Välitehtävien parissa työskentely tapahtuu suljetussa verkko-oppimisympäristössä. Verkkotyöskentely on olennainen osa valmennusta, ja se mahdollistaa valmennettavan ja ohjaajan henkilökohtaisen kommunikoinnin ajankohdasta riippumatta sekä luo hyvän kanavan ryhmän väliselle ajatusten vaihdolle. Verkkotehtävien lisäksi valmennettavat laativat itselleen kehittämissuunnitelman, jonka sisältö sidotaan työpaikan tulevaisuuden osaamistarpeisiin ennen valmennusta alkavan työpaikkayhteistyön avulla.

1.2 Kuntoutustarveselvityksen toteutus

Kuntoutustarveselvitys toteutettiin Hämeen alueella yhteistyössä Hämeen Yrittäjien ja Hämeen maatalousyrittäjien kanssa. Kysely osoitettiin yrittäjille ja maatalousyrittäjille, joiden työpaikoilla työskentelee enintään 10 työntekijää.

Kyselyssä selvitettiin vastaajien näkemyksiä omasta työkyvystään sekä elämänlaadustaan ja hyvinvoinnista, yrityksen työterveyshuollon palveluista, kuntoutustarpeista ja -mahdollisuuksista sekä kuntoutukseen osallistumisen edellytyksistä.

Kuntoutustarvekyselyn sisältöä ja rakennetta kommentoivat myös Punk-hankkeen ohjausryhmän kuntoutusasiantuntijajäsenet.

Sähköisen kyselyn toteutti Kuntoutussäätiön arviointi- ja koulutusyksikkö, joka tuotti aineistosta kysymyskohtaiset jakaumataulukot. Vastausprosentin jäätyä melko alhaiseksi haluttiin tuloksia täydentää haastattelemalla pientä joukkoa (15) vastanneista. Puhelinhaastattelut suoritti VTM, projektisuunnittelija Kimmo Terävä. Vastausaineistosta tehtyyn yhteenvedoon ja graafisten kuvien tuottamiseen kuntoutusaineistosta on osallistunut Kimmo Terävän lisäksi myös THM, projektisuunnittelija Elina Sipponen.

Yllä mainittu aineisto on ollut perustana työselosteen laadinnassa. Työselosteeseen on koottu taustaa ja aikaisemmin tehtyjen selvityksien tuloksia sekä verrattu kerättyä aineistoa tähän. Työselosteen laadinnasta ovat vastuussa johtava projektipäällikkö Pirkko Mäkelä-Pusa ja projek-

tisuunnittelija Kimmo Terävä Kuntoutussäätiöstä sekä professori Marja-Liisa Manka Tampereen yliopistosta ja dosentti Ullamaija Seppälä Helsingin yliopistosta. Kimmo Terävä analysoi aineistoa ja tuotti esitetyn grafiikan ja taulukot työselosteeseen. Johtopäätökset ja kehittämis ehdotukset on koottu työselosteen kirjoittajien yhteistyönä.

2 Työhyvinvoinnin lähtökohdat pien- tai yksinyrittäjällä

2.1 Työhyvinvoinnin käsitteestä

Työhyvinvoinnin tutkimuksen perinne on yli sadan vuoden mittainen. Tänä aikana sen painopiste on muuttunut työturvallisuuden ja yksilön sairauden korostamisesta työyhteisön toimivuuden ja terveyden edistämiseen. Henkilöstön hyvinvointi nähdään strategiseksi menestystekijäksi, koska useiden tutkimusten mukaan hyvinvoivat työntekijät tekevät työtään tuloksellisesti ja ovat luovia. Niin sanotulla aineettomalla pääomalla, joka on sitoutunut organisaation rakenteisiin, yhteisöön ja yksilöihin, on katsottu olevan pääasiallinen vaikutus yrityksen tulevaisuuden arvomuodostukseen kun se tähän asti on ollut pääasiassa aineellisissa panoksissa.

Työhyvinvointiin vaikuttavat (Ks. Manka 1999, 2010, 2011):

- organisaation piirteet kuten tavoitteellisuus, joustava rakenne, osaamisen kehittämisen mahdollisuudet ja toimiva, turvallinen työympäristö sekä työn sisällöt, kannustavuus ja vaikutusmahdollisuudet, joista syntyy rakennepääoma
- johtaminen ja työyhteisön toimivuus ja ilmapiiri, joista syntyvät vertikaalinen ja horisontaalinen sosiaalinen pääoma sekä
- viime kädessä myös työntekijän ominaisuudet ja tulkinta omasta työyhteisöstään. Tällöin voidaan puhua psykologisesta pääomasta mutta myös työntekijän terveydestä ja työkyvystä.

Työhyvinvointi on näin ollen monen tekijän summa. Positiivinen psykologia on tuonut tärkeän lisän tutkimustraditioon, koska sen ansiosta on alettu tarkastella enemmän myös työn voimavaratekijöitä (Seligman 2002; ks. myös Csikszentmihalyi 1996, 2005). Työtyytyväisyys ja sitoutuminen työhön ovatkin olleet keskeisiä tutkimuksen kohteita. Näkemyksen mukaan hyvinvointia on mahdollista edistää lisäämällä toimenpiteitä työn voimavarojen kehittämiseksi ja pahoinvointia puolestaan ehkäistä pitämällä työn vaatimukset kohtuullisina. Työympäristön voimavara- ja vaatimustekijöiden tulisi olla tasapainossa; mallia onkin alettu kutsua tasapainomalliksi. Positiivisiin näkökulmiin keskittyminen on todettu erityisen tärkeäksi autettaessa työuupumuksesta kärsiviä työntekijöitä.

Työn imu (work engagement, Schaufeli 2002) on hyvinvoinnin edistämiseen tähtäävän tutkimuksen viimeisimpiä käsitteitä. Se on määriteltä suhteellisen pysyväksi ja myönteiseksi motivaatiotilaksi, jota luonnehtivat tarmokkuus, omistautuminen ja työhön uppoutuminen. Työn imu on kuitenkin vain yksi osa-alue Warrin (1990) kehittämässä henkilökohtaisen hyvinvoinnin mallissa, jossa työtä koskevat kokemukset on jaettu neljään osaan: työn imun, työssä viihtymisen, stressin ja työuupumuksen alueisiin. Ne muodostuvat kahdesta toisiaan lävistävästä akselista: virittyneisyys- passiivisuus sekä mielihyvä-mielipaha -ulottuvuuksista. Mielihyvää ja korkeaa virittyneisyyttä onkin nimitetty työtyytyväisyydeksi. Vähäinen mielihyvä, mutta korkea virittyneisyys luonnehtivat stressiä ja myös työholismia. Sen sijaan rentoutuneisuus ja työssä viihtyminen sisältävät mielihyvää, mutta vähäistä aktivaatiota ja virittyneisyyttä. Työuupumuksen alue muodostuu vähäisestä aktivaation ja mielihäpän yhdistelmästä.

Warrin mallia (ks. myös Hakanen 2005, Manka 2011) voidaan tulkita siten, että työn imua pitäisi löytyä jokaisen työstä, mutta sen ei tarvitse täyttää koko työaika. Työn pitäisi sisältää myös viihtymisen aluetta ja stressin aluetta. Viihtymisen alueella ollessaan työntekijä palautuu työnsä rasituksista ja voi nauttia aikaansaannoksistaan. Stressin alue on niin ikään tarpeellinen, koska positiivinen stressi panee voimavarat liikkeelle, minkä ansiosta työntekijä yltää hyvään suoritukseen. Työntekijän olisi kuitenkin tärkeää tiedostaa, milloin positiivinen stressi kääntyy negatiiviseksi, jottei tilanne johtaisi työuupumukseen. Pitkäkestoinen stressi vaikuttaa palautumisen mekanismiin – stressireaktion pitkittyessä hormonien tuotantoa säätelevä järjestelmä häiriintyy ja elimistö alkaa oireilla. Vaikutukset tuntuvat aluksi fysiologisella oireiluna ja sen jälkeen siirtyvät myös psykologiselle puolelle.

2.2 Yrittäjän työhyvinvointi

2.2.1 Meta-analyysi

Eroaako yrittäjän työhyvinvointi palkansaajana toimivien työntekijöiden hyvinvoinnista? Ainakin voidaan olettaa, että mitä pienempi yritys on, sitä tärkeämmäksi muodostuvat yrittäjän omat voimavarat hyvinvoinnin perustana. Jotta pk-yrittäjän työhyvinvoinnista voisi muodostaa kuvan, eri tietokannoista selvitettiin tutkimuksia ja artikkeleita, joita analysoitiin etsimällä yksin-, mikro- ja pienyrittäjien työhyvinvointia koskevia tutkimustuloksia. Hakusanoina käytettiin seuraavia: health promotion at work, work environment, well-being, job-satisfaction, small size entrepreneur

Meta-analyysistä selvisi, että yksin- ja pienyrittäjien työhyvinvointia on tutkittu etenkin työtyytyväisyyden näkökulmasta. Tutkimuksissa oli usein vertaileva näkökulma; yrittäjien vs. palkkatyössä olevien työtyytyväisyys. Tutkimuksissa selvitettiin yleisesti, mitkä tekijät selittävät yrittäjien työtyytyväisyyttä tai ovat siihen yhteydessä. Laaja-alaisemman työhyvinvoinnin käsitteen näkökulmasta tutkimuksia löytyi niukasti.

Yrittäjien työhyvinvointia on myös tutkittu perheen roolista yrittäjän työssä, ts. työn ja perheen välisen vuorovaikutuksen/konfliktien vaikutuksesta työtyytyväisyyteen. Voimavaralähtöisyys (Job Demand-Resources -malli) on ollut uusimpien tutkimuksen lähtökohtana, eli niissä tarkastellaan, millaisia työhyvinvointia lisääviä voimavaroja yrittäjillä on ja mitkä puolestaan ovat voimavaroja kuluttavia tekijöitä. Lisäksi esimerkiksi pk-yrityksiä tarkastelevassa työolobarometrissa (PK-yritys – Hyvä työnantaja) keskitytään työntekijöiden arvioihin työoloista ja työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä.

Tarkastelussa rajauduttiin lähinnä yrittäjien omaa työhyvinvointia ja työtyytyväisyyttä koskeviin tutkimuksiin, jolloin esimerkiksi yrittäjien johtamistavat, koulutus- ja kehittymismahdollisuudet sekä pienissä yrityksissä työskentelevien työntekijöiden näkökulmat jäivät vähemmälle huomiolle.

2.2.2 Yrittäjien työtyytyväisyys ja työolot

Useat tutkimukset ovat osoittaneet, että yrittäjien työtyytyväisyys on korkea ja sen on myös usein havaittu olevan korkeampi kuin palkkatyössä olevilla (Hundley 2001; Blanchflower, Oswald & Stutzer 2001; Blanchflower & Oswald 1998; Benz & Frey 2008).

Yrittäjien työtyytyväisyys on liitetty ennen kaikkea useisiin työn piirteisiin, mutta joissain tutkimuksissa oli viitteitä myös joistakin persoonallisuudenpiirteistä, jotka ovat yleisempiä yrittäjien keskuudessa. Seuraavaksi tarkastellaan lyhyesti tekijöitä, joiden on huomattu olevan yhteydessä yrittäjien työtyytyvyyteen.

Työhön liittyvät tekijät. Yrittäjyys liittyy paremmin hallittavissa oleviin työn vaatimuksiin, suurempiin vaikutusmahdollisuuksiin työssä sekä mahdollisuuksiin käyttää taitojaan monipuolisesti (Hundley 2001).

Yrittäjien työtyytyvyyteen liittyvät suuremman työn itsenäisyyden ohella paremmat mahdollisuudet säädellä omaa työtään ja työn tekemisen tapoja (Blanchflower, Oswald & Stutzer 2001) sekä työn vaihtelevuus ja palautteellisuus (Schjoedt 2009). Työn itsenäisyyttä lisää etenkin riippumattomuus isoon organisaatioon liittyvistä hierarkioista ja säännöistä. Lisäksi yrittäjillä on huomattu olevan suurempi tarve itsenäisyyteen työssä eli he toisin sanoen arvostavat työssään juuri itsenäisyyttä. (Hundley 2001). Mielenkiintoista työtä ja itsenäisyyttä ei arvosteta siksi, että ne johtaisivat parempaan taloudelliseen tulokseen, vaan koska ne liittyvät paremmaksi koettuun työelämän laatuun. Mielenkiintoinen työ tarkoittaa sellaista työtä, mistä nauttii ja johon sitoutuu (vrt. työn imu) ja itsenäisyys työssä taas tarkoittaa mahdollisuutta valita itseä kiinnostavia työtehtäviä. (Benz & Frey 2008).

Yrittäjät olivat myös tyytyväisempiä työhönsä kuin palkkatyössä olevat: mielenkiintoinen työ selitti 58 prosenttia yrittäjien ja palkkatyöläisten työtyytyväisyyden välisistä eroista ja työn itsenäisyys 35 prosenttia. Sen sijaan palkka, työn varmuus ja ylenemismahdollisuudet työssä selittivät vain vähän työtyytyväisyyden eroja. (Benz & Frey 2008.)

Hoiva-alan yrittäjien työhyvinvointia tutkittaessa osoittautui, että suurin osa tutkimukseen osallistuneista (n=84) arvioi fyysisen, henkisen, taloudellisen ja sosiaalisen hyvinvointinsa hyväksi. Lisäksi arviot omasta työkyvystä olivat myönteisiä ja suurin osa oli tyytyväisiä työhönsä yrittäjinä. Vähemmän kuin puolet olivat kokeneet stressiä edellisen vuoden aikana. Työhyvinvointia lisääviä voimavaroja olivat etenkin:

- työn itsenäisyys,
- työn haasteet ja
- mahdollisuus toteuttaa itseään työssä. (Sankelo & Åkerblad 2009.)

Lisäksi työvuosien määrä yrittäjänä, johtamiskokemus ennen yrittäjäksi ryhtymistä ja johtamiskoulutus olivat positiivisesti yhteydessä hoivayrittäjien työhyvinvointiin. Yli 50-vuotiaat olivat nuorempia tyytyväisempiä työhönsä ja johtamiskoulutus oli yhteydessä paremmaksi arvioituun työkykyyn ja vähäisempään stressiin. (Sankelo & Åkerblad 2009.)

Etenkin vain vähän aikaa toimineilla hoivayrittäjillä selviytymisen (coping) taitoja vaadittiin enemmän. Kauan yrittäjänä toimineiden arviot omasta fyysisestä terveydestä ja yrityksen taloudellisesta tilanteesta olivat parempia. Hoivayrittäjien voimavaroja työssä kuluttivat erityisesti:

- johtamiseen ja hallinnointiin menevä aika,
- suuri työtaakka sekä
- tunne siitä, että on koko ajan sidottu työhön. (Sankelo & Åkerblad 2009.)

Persoonallisiin ominaisuuksiin liittyvät tekijät. Yrittäjät olivat hieman palkansaajia tyytyväisempiä työhönsä, mutta yrittäjyyden ja työtyytyväisyyden yhteyttä selittivät jossain määrin persoonalliset tekijät. Kuitenkaan uusien ja kokeneiden yrittäjien työtyytyväisyydessä ei ollut eroja.

Työhönsä tyytyväisillä yrittäjillä oli tyypillisesti korkea itsetehokkuus (self-efficacy), joka on käännetty myös minäpystyvyydeksi. Itsetehokkuuden arviot olivat pääsääntöisesti korkeampia kuin muilla työntekijöillä. Työtyytyväisyyden ja yrittäjyyden välistä positiivista yhteyttä voivat näin selittää yrittäjien muita työntekijöitä korkeammat itsetehokkuuden arviot. (Bradley & Roberts 2004.)

Itsetehokkuutta voidaan kutsua myös itseluottamukseksi, johon liittyy korkea tavoite tavoitetaso ja sisältäpäin ohjautuvuus. Tämä on niin sanotun psykologisen pääoman yksi piirre, muut ovat toiveikkuus, realistinen optimismi ja sitkeys. Psykologinen pääoma edistää onnistumista epävarmoissa olosuhteissa ja vähentää siten psyykkistä kuormitusta, koska siihen sisältyvät keskittyminen tavoitetta edistävään toimintaan suunnittelemalla ja toimimalla, itsetuntoa tukeva ajattelu (kunnian ottaminen itselle onnistuessa/syiden laaja-alainen pohdinta epäonnistuessa) ja luottamus omaan onnistumiseen – väliaikaisista vastuksista huolimatta. Sit-

keys ilmenee siten, että ihmisen kohdatessa ongelmia ja esteitä, ne eivät häntä lannista, vaan hän kestää ne ja jaksaa aloittaa aina uudelleen alusta. (Luthans, Youssef & Avolio 2007)

Psykologisen pääoman on osoitettu olevan yhteydessä hyvään suoriutumiseen työssä, mutta myös työtyytyväisyyteen ja sitoutumiseen. Se vaikuttaa niin ikään siihen, miten työyhteisön tukea pystytään hyödyntämään. Näin todettiin tutkimuksessa, jolla haluttiin mallintaa psykologisen pääoman vaikutuksia työntekijöiden käyttäytymiseen erityisesti muutostilanteissa. (Avey, Wernsing, Luthans 2008)

Lisäksi yrittäjyyteen usein kuuluvaa suurta työmäärää ei koettu taakaksi, ellei yrittämiseen havaittu liittyvän suurta menettämisen riskiä (Hundley 2001).

Yrittäjyyteen liittyvät haasteet. Yrittäjien ja palkkatyössä olevien työntekijöiden psyykkisessä terveydessä tai yleisessä terveydentilassa ei havaittu olevan eroja (Jamal 1997; Andersson 2008). Yrittäjillä esiintyi kuitenkin enemmän väsymyksen oireita, vaikka he eivät mieltäneet työnsä olevan henkisesti rasittavampaa kuin palkkatyössä olevat (Andersson 2008). Yrittäjien havaittiin kärsivän väsymyksestä ja jopa uupumuksesta sekä poissaoloista enemmän kuin palkkatyössä olevien (Jamal 2007).

Naisyrittäjillä työn vaatimukset olivat helpommin hallittavissa kuin organisaatiossa palkattuina työskentelevillä, mutta samanaikaisesti naisyrittäjät arvioivat terveydentilaansa hieman kielteisemmin. (Parslow, Jorm, Christensen, Rodgers, Strazdins & D'Souza 2004).

Yrittäjillä työpaineet ennustivat voimakkaimmin työstä perheeseen suuntautuvaa konfliktia. Työn ja perheen välinen synergia oli yhteydessä parempaan työtyytyväisyyteen, kun taas työn ja perheen välinen konflikti oli negatiivisesti yhteydessä työtyytyväisyyteen. (Beutell 2007.)

Haasteet liittyivät myös epävarmuuteen. Muun muassa hoivayrittäjillä kielteiset kokemukset liittyivät taloudelliseen epävarmuuteen, stressiin, liiketoimintaosaamisen puutteisiin ja yksinäisyyden tunteisiin (Andrews 2003).

Myös vastuullisuus saatettiin kokea taakaksi, koska liiketoiminta työllistää yrittäjän itsensä lisäksi muita ihmisiä. Siksi huoli taloudellisten resurssien riittävydestä saattaa aiheuttaa kuormittumista. (Prottas & Thompson 2006).

Työolot. Pk-yritysten työolobarometrissa (Suomen Yrittäjät, PK-yritys, hyvä työnantaja 2011, vuosittainen yhteenveto Työ- ja elinkeinoministe-

riön tekemästä työolobarometrista) selvitettiin em. yrityksissä työskentelevien työntekijöiden arvioita työelämän laadusta. Barometrin tulokset osoittavat, että pienissä alle 10 henkeä työllistäväissä yrityksissä työoloja arvioidaan pääsääntöisesti myönteisesti. Tällaisia yrityksiä on 93 % kaikista yrityksistä. Seuraavaksi tarkastellaankin näiden niin kutsuttujen mikroyritysten työntekijöiden näkemyksiä työoloistaan.

Mitä pienempi yritys, sitä avoimemmaksi ja luottamuksellisemmaksi työntekijät kokivat johdon ja työntekijöiden väliset suhteet: alle 10 hengen yritysten työntekijöistä 89 % koki, että työntekijöiden ja johdon väliset suhteet työpaikoilla olivat luottamukselliset.

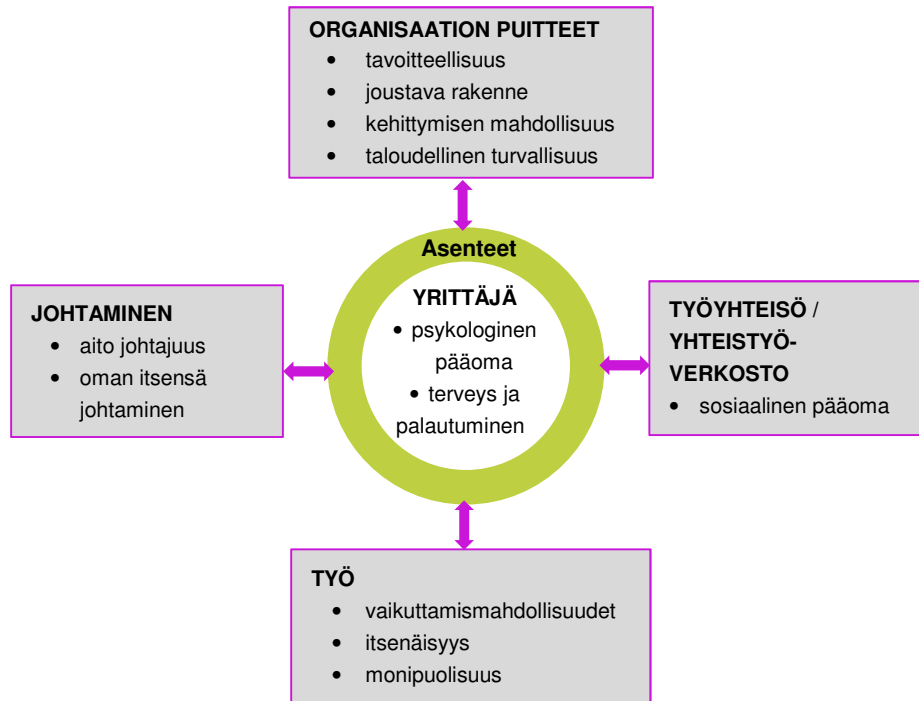
Pienimmissä yrityksissä työntekijät kokivat myös työntekijöiden välisen kohtelun tasapuolisemmaksi. Niissä esiintyi vähemmän työpaikkakiusaamista. Lisäksi mitä pienempi yritys, sitä useampi työntekijä koki työpaikalla olevan riittävästi työntekijöitä työtehtäviin nähden ja työpaikan töiden olevan hyvin organisoituja.

Työtahdin ja kiireen koettiin lisääntyneen viimeisen vuoden aikana selvästi vähemmän mikroyrityksissä kuin suuremmissa yrityksissä. Mikroyrityksissä 34 % raportoi kiireen kasvaneen erittäin tai melko paljon, kun vastaava luku yli 250 hengen yrityksissä oli 61 %. Verrattaessa vastauksia edellisten vuosien työolobarometrien tuloksiin voitiin huomata, että suurempien yritysten työntekijät kokevat vuodesta toiseen työtahdin ja kiireen kasvaneen pienten yritysten työntekijöitä enemmän.

Kiire ja työtahti voivat vaikuttaa myös sairauspoissaolojen määrään. Tarkasteltaessa sairauspoissaolojen määriä erikokoisissa yrityksissä havaittiin, että yrityskoon pienentyessä alle 50 henkeen myös sairauspoissaolot vähentyivät. Erityisen selvä ero on verrattaessa muita yrityksiä alle 10 henkeä työllistäviin mikroyrityksiin.

2.3 Pk-yrittäjän työhyvinvoinnin malli

Yrittäjän työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät -mallin pohjana on yleinen työhyvinvoinnin malli, jota on muokattu edellä referoidun uuden tiedon ja aikaisempien haastattelututkimusten pohjalta (kuva 1.).



Kuva 1. Yrittäjän työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät (vrt. Manka 1999, 2011).

Yrittäjän työhyvinvointimallin perustana on voimavaralähtöisyys: mikä kuluttaa ja mikä lisää hänen voimavarojaan. Voimavaroja näyttäisivät lisäävän työn itsenäisyys, mahdollisuus tehdä monipuolisia ja itseä kiinnostavia työtehtäviä sekä käyttää omaa osaamistaan. Lisäksi mahdollisuus säädellä omaa työtä on arvioitu tärkeäksi työtyytyväisyyttä synnyttäväksi tekijäksi. Myös asiakaspalautteen saamisen mahdollisuutta korostetaan, vaikei se noussut esille em. meta-analyysissä.

Työhyvinvointia sen sijaan voivat vähentää organisatoriset tekijät kuten taloudellinen epävarmuus, johtamiseen ja hallinnointiin menevä suuri aika sekä tunne siitä, että työssä on kiinni kokonaisvaltaisesti. Tällöin on olennaista pystyä erottamaan työ ja vapaa-aika selkeästi toisistaan ja etenkin palautumisen merkitys nousee keskeisesti esille.

Yrittäjän työhyvinvointiin vaikuttavat olennaisesti myös hänen persoonallisuutensa, ns. psykologinen pääomansa, ja palautumisen kykynsä. Myöskään työyhteisön merkitystä ei ole syytä unohtaa, koska työntekijän näkökulmasta työilmapiiri ja yhteisöllisyys nousevat usein tärkeimmiksi työuran jatkamistakin edistäviksi tekijöiksi (mm. Heikkilä-Tammi, Nuutinen, Manka, Manka & Bordi 2011). Tällöin puhutaan sosiaalisesta pääomasta, jonka on todettu vähentävän sairastumisen riskiä ja masentumisen ilmenemisen riskiä (Oksanen 2009). Sosiaalisen pääoman aineksia ovat vastavuoroisuus, luottamus, yhteisölliset arvot ja normit sekä aktiivinen toiminta yhteiseksi hyväksi. Jos yrittäjällä ei ole työyhteisöä, sosiaalisen pääoman rakentumiseen vaikuttavat yhteistyöverkostot ja kumppanuudet, jotka parhaimmillaan voivat häntä tukea.

Sosiaalisen pääoman vaikuttaa myös johtaminen: moderni johtaminen (aito johtajuus, authentic leadership) sisältää valtuuttamisen ajatuksen, työntekijöiden tasavertaisen kohtelun ja sen, että esimiestä on helppo lähestyä. Jos yrittäjä on yksin työssään, silloin hänelle on tärkeää oman itsensä johtaminen – uskallus asettaa tavoitteita, huolehtia ajankäytöstään ja omasta jaksamisestaan.

2.4 Työstä palautuminen ja kuntoutus

Työkuormituksesta palautuminen on työhyvinvointia ylläpitävä mekanismi. Henkisessä palautumisessa työasiat jäävät pois mielestä ja ihminen rentoutuu. Työstä palautuminen on psykofysiologinen prosessi, jonka aikana yksilön tila palautuu työpäivän aikana kokemasta kuormituksesta. Fysiologisessa palautumisessa on kyse siitä, että yksilön virittymistaso palautuu perustasolle, siihen auttaa varsinkin uni.

Työn ja vapaa-ajan määrällä ja laadulla on vaikutusta palautumiselle. Esimerkiksi työn vaatimukset, kuten määrä ja aikapaineet, voivat ehkäistä kun taas työn voimavarat kuten vaikutusmahdollisuudet ja sosiaalinen tuki edistää palautumista (Kinnunen & Mauno 2009).

Tiedetään, että vapaa-aika, joka tukee psykologista irrottautumista työstä, ja luo rentoutumisen kokemuksia, edistää palautumista. Edelleen uni ja sen laatu ovat oleellisia osia palautumista. Mikäli palautuminen jää epätäydelliseksi, yksilölle voi kehittyä pitkäkestoisia työhyvinvoinnin ongelmia, esimerkiksi työuupumusta.

Terveys 2000 mukaan työvoimaan kuuluvista 30-64 vuotiaista henkilöistä noin neljää prosenttia ilmoitti osallistuneensa nykyisessä ammatissaan suoriutumista edistävään kuntoutukseen tai osallistuneensa uudelleen koulutukseen sairauden- tai vamman vuoksi viimeisen 12 kuukaudenaikana. Melkein joka kymmenes 30 vuotta täyttänyt henkilö oli osallistunut edellisen 12 kuukauden aikana muuhun kuntoutukseen, kuten lääkinälliseen, psykososiaalisiin tai kasvatuksellisiin toimenpiteisiin.

Yrittäjille suunnattua kuntoutusta on kehitetty mm. Kelan työhön kuntoutuksen kehittämishankkeisiin kuuluu Kuntoutuskeskus Petrean yrittäjille suunnattu kehittämishanke Jyri – jokaisen yrittäjän tarpeet huomioiva varhaiskuntoutus yrittäjille. Hanke toimii vuosina 2007–2011.

ESR-kehittämishankkeena on Kiipulasäätiö toteuttanut hankkeen (2006-2008) Voimaverkko: verkostoyhteistyöllä työkykyä ja osaamista pienyrityksille. Hankkeessa tuotettiin yksinyrittäjille ja mikroyrityksille koulutus- kehittämis- ja yleensä palvelujen hankintamalli.

Maidontuottajien tehdyn työkuntotutkimuksen (Laitinen y 2009) johtopäätöksissä todetaan, että tuki- ja liikuntaelinsairaudet ovat yleisiä kaikilla maataloustyötä tekevillä ja erityisesti keski-ikäisillä emännillä. Edelleen tutkimuksessa todettiin ilmeinen yhteys uupumisen ja huomattavan ylipainon välillä. Kohderyhmän työmotivaatio nähtiin hyvänä, jopa niin että työssä sinnitellään vajaakuntoisuuteen saakka. Tutkimuksen johtopäätöksissä korostetaan ehkäisyyn ja viiveettömään hoitoon ja kuntoutukseen pääsyn tärkeyttä.

Tiedetään, että yrittäjät hakevat kuntoutusta ja sairausvakuutuksen päivärahaa muita ryhmiä harvemmin. Varman työeläkekuntoutujia koskeneen selvityksen mukaan kuntoutusohjelmille oli tyypillistä ensimmäisenä toimenpiteenä työvalmentajan tuki ja kuntoutuksen lopputuloksena siirtyminen uuteen työhön. (Kivekäs, Uola 2010)

Masto-hankkeen maatalousyrittäjille suunnatun verkkokyselyn (2010) mukaan jaksamista ja työkykyä tuki parisuhde, perhe ja riittävä uni sekä onnistuminen työssä. Arjessa toisaalta voimavaroja kuluttivat taloudelliset huolet, epävarmuus tulevasta, sairaudet ja loppumaton paperisota. Myös työmäärä ja kiire leimaavat arkea ja lisäävät voimattomuuden tunnetta.

3 Yrittäjäkyselyn ja haastattelujen keskeiset havainnot

3.1 Aineiston kerääminen ja vastaajien perustietoja

3.1.1 Käytetyt aineistot ja niiden kerääminen

Tämän työselosteen perustana toimii aikaisemminkin mainittu kysely ja haastatteluaineisto, jonka tuloksia käydään tarkemmin läpi tässä luvussa. Kyselyn tarkoituksena oli selvittää yrittäjien työkykyä ja hyvinvointia, kokemuksia työterveyshuollosta sekä kokemuksia että toiveita yrittäjille suunnatusta kuntoutuksesta.

Sähköinen kysely lähetettiin marraskuussa 2010 Hämeen yrittäjien kautta n. 1600 yrittäjälle (alle 10 hengen yritykset) ja MTK:n Hämeen osaston kautta n. 2000 maatalousyrittäjälle. Kyselyyn vastasi 125 yrittäjää ja 129 maatalousyrittäjää, joten maatalousyrittäjien vastausprosentiksi tulee n. 6,5 ja muiden yrittäjien vastausprosentiksi n. 8. Koska vastausprosentti jäi varsin pieneksi, aineistoa haluttiin täydentää myös haastatteluilla.

Kyselyyn vastanneilta tiedusteltiin sähköpostilla halukkuutta osallistua haastatteluun. Näistä valittiin 15 henkilöä haastatteluihin, jotka tehtiin puhelimitse toukokuun ensimmäisellä ja toisella viikolla. Haastattavista 8 henkilöä toimi maa- ja metsätalousyrittäjänä ja loput 7 henkilöä muiden alojen yrittäjinä.

Haastattelu sisälsi kysymyksiä vastaajan omasta työkyvystä, sairauspoissaoloista sekä kokemastaan elämän laadusta ja hyvinvoinnista. Edelleen kysyttiin työterveyshuollon palveluista sekä vastaajan kuntoutusmahdollisuuksia koskevasta tietämyksestä ja tiedontarpeista.

Saatua aineistoa on joltain kohdin verrattu vuonna 2010 julkaistun Excentan tutkimusraporttiin ”Yrittäjien hyvinvoinnin tila Suomessa 2010” sekä 2009 Suomen yrittäjien julkaisemiin ”Yrittäjän työterveys-

huolto” ja ”Työkyky- ja hyvinvointikysely 2010” -raporttiin sekä Mastrohankkeessa maatalousyrittäjille tehtyyn verkkokyselyyn 2010.

Tässä raportissa on jatkossa käytetty maatalousyrittäjä-termiä vastaajista, jotka ilmoittivat kyselyssä toimialakseen joko maa-, metsä- tai kalatalouden. Muiden toimialojen yrittäjistä käytetään termiä muu yrittäjä. Yrittäjä-termiä käytetään, kun viitataan koko aineistoon.

Kuvina esitettyjen tulosten tiedot löytyvät taulukkomuodossa liitteestä 1.

3.1.2 Vastaajien perustietoja

Taulukossa 1 on kuvattu aineiston jakautumista vastaajien taustatietojen mukaan. Vastaajista yli puolet oli miehiä, kuten on yrittäjistä muutenkin.

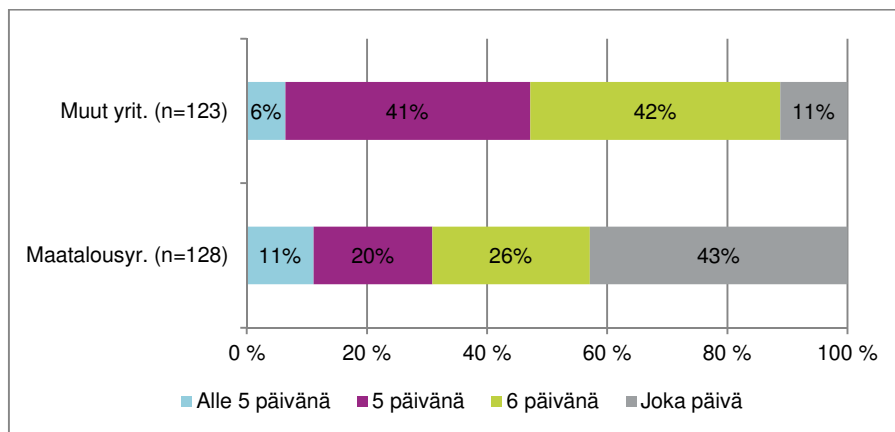
Taulukko 1. Kyselyyn vastanneiden taustatietojen jakaumat.

	Muut yrittäjät (n=125)	Maatalousyrittäjät (n=129)
Sukupuolijakauma		
Miehiä	58 %	63 %
Naisia	42 %	37 %
Ikäjäkauma		
Alle 35 v.	7 %	4 %
35-44 v.	24 %	24 %
45-54 v.	40 %	45 %
Yli 54 v.	30 %	27 %
Koulutustausta		
Perusaste	10 %	10 %
Keskiaste	42 %	38 %
Alin korkea-aste	23 %	28 %
Alempi korkea-aste	16 %	13 %
Ylin korkea-aste	10 %	11 %
Toiminut yrittäjänä nykyisessä yrityksessä		
5 v. tai vähemmän	25 %	10 %
6-10 v.	15 %	10 %
11-15 v.	12 %	14 %
yli 15 v.	48 %	66 %
Yrityksen henkilömäärä		
Yksinyrittäjä	41 %	35 %
2-3 henkilöä	45 %	59 %
4 henkilöä tai enemmän	14 %	6 %

Taustatiedoista voidaan lisäksi todeta, että korkeakoulutettujen määrä vastaajissa on huomattavasti pienempi kuin Suomen Yrittäjien jäsenissä. Suomen Yrittäjistä lähes 2/3 on suorittanut joko ammattikorkeakoulu- tai korkeakoulutasoisen tutkinnon, kun taas tässä aineistossa korkeakoulutettujen määrä jäi alle puoleen vastaajista. Toisaalta taas Suomen yrittäjien jäsenkunnasta hieman yli puolet on yhden hengen yrityksiä, joten sikäli aineisto vastaa kohtuullisesti todellista tilannetta.

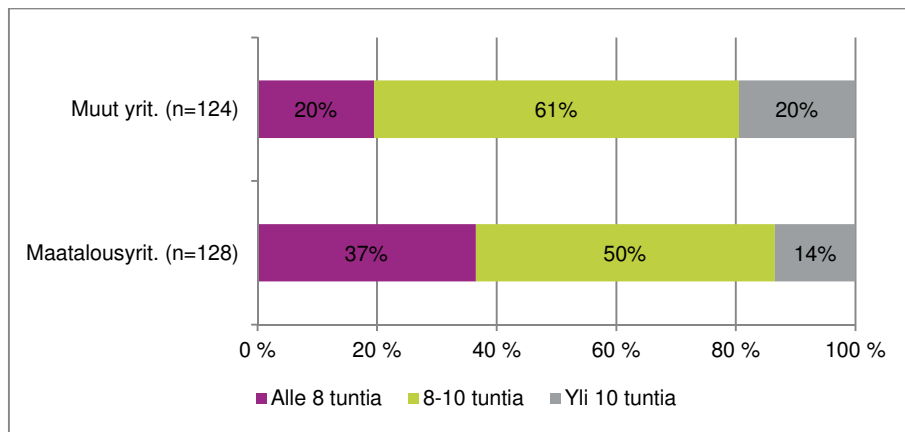
3.1.3 Työmäärä ja työajat

Sekä muista yrittäjistä että maatalousyrittäjistä yli puolet sanoo työskentelevänsä useammin kuin viitenä päivänä viikossa. Huomattavaa on, että maatalousyrittäjästä yli 40 prosenttia ilmoittaa työskentelevänsä päivittäin ja neljännes kuutena päivänä viikossa. Tätä selittää se, että monet vastaajista ovat todennäköisesti eläntilallisia. Toisaalta maatalousyrittäjät asuvat työpaikallaan, joten kokonaan työstä irrottautuminen edes vapaapäivänä voi olla vaikeaa. (Kuva 1.)



Kuva 1. Töitä keskimäärin viikossa prosentteina.

Kun vastaajilta kysyttiin heidän työpäivänsä pituutta, muista yrittäjistä jopa yli 80 prosenttia sanoo työskentelevänsä keskimäärin yli kahdeksan tuntia päivässä. Maatalousyrittäjillä keskimääräinen päivän pituus on lyhyempi, vajaa kolmasosa vastaajista sanoi työskentelevänsä alle kahdeksan tuntia päivässä. Voidaan kuitenkin arvioida, että molempien ryhmien keskimääräinen viikkotyöaika on lähellä toisiaan, kun huomioidaan se, että maatalousyrittäjät tekevät töitä useampina päivinä kuin yrittäjät. (Kuva 2.)



Kuva 2. Keskimääräisen työpäivän pituuden jakautuminen prosentteina.

Lomaa muut yrittäjät ovat pitäneet keskimäärin 17 päivää (mediaani 14 päivää), joka on selvästi vähemmän kuin Excentan vertailuaineistossa (n. 27 päivää). Näiden työaikatietojen valossa näyttää siltä, että tähän kyselyyn vastanneet yrittäjät tekevät enemmän töitä kuin mainitussa Excentan vertailuaineistossa.

Maatalousyrittäjät pitävät lomaa keskimäärin 18 päivää (mediaani 14), joka on suurin piirtein saman verran kuin muilla yrittäjillä.

3.2 Yrittäjien työkyky ja hyvinvointi

3.2.1 Arviot omasta työkyvystä

Yrittäjien ja maatalousyrittäjien työkykyä mitattiin kysymyksellä, jossa vastaajia pyydettiin arvioimaan tämän hetkinen työkykynsä suhteessa elinikäiseen parhaaseensa asteikolla 1-10 (1=huonoin mahdollinen, 10=paras mahdollinen) (taulukko2).

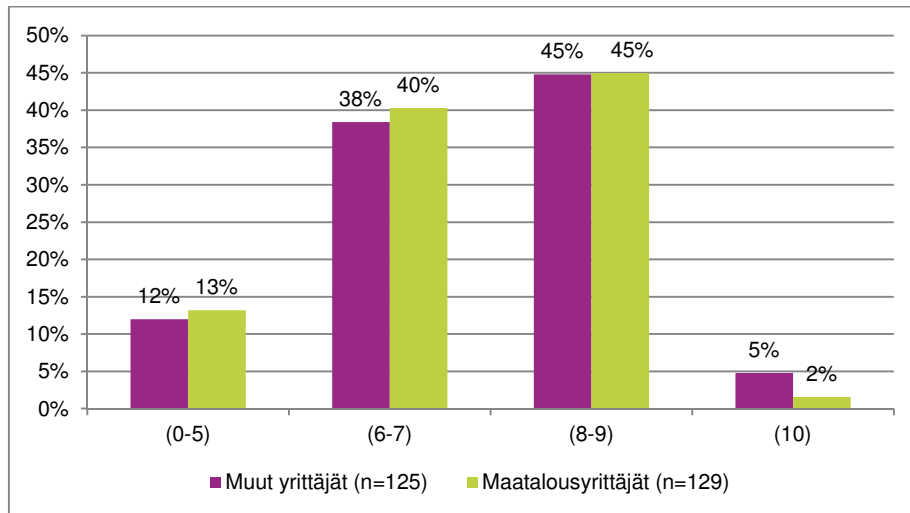
Taulukko 2. Vastaajien arviot omasta työkyvystään, keskiarvot.

	Miehet	Naiset	Kaikki
Yrittäjät (n=125)	7,1	7,5	7,3
Maatalousyrittäjät (n=129)	7,3	7,3	7,3

Yrittäjien työkykyarvioiden keskiarvoksi muodostuu 7,26. Naisten työkyky on jonkin verran miehiä parempi.

Maatalousyrittäjät kokevat oman työkykynsä lähes samanlaiseksi (ka 7,27), ainoa poikkeama yrittäjiin verrattuna on siinä, että sukupuolten välillä ei ole eroa käytännössä lainkaan.

Vastaukset myös luokiteltiin neljään eri luokkaan: 0-5, 6-7, 8-9, 10 ja näin saadut jakaumat näkyvät kuvassa 3.



Kuva 3. Vastaajien arviot omasta työkyvystään luokiteltuna.

Edellä olevaa jakaumaa voidaan verrata Yrittäjien hyvinvoinnin tila Suomessa 2010 -raporttiin, jossa yrittäjille on tehty sama kysymys ja sama luokittelu. Alimmassa ja ylimmässä luokassa tulokset ovat lähes identtiset, mutta tässä kyselyssä on huomattavasti vähemmän hyvän (8-9) arviointaneita vastaajia; Excentan kyselyssä n. 62 prosenttia on arvioinut työkykynsä joko numerolla 8 tai 9, kun taas tässä kyselyssä vain 45 prosenttia. Edellä mainitussa Excentan kyselyssä viitattiin myös palkansaajien kokemaan työkykyyn, joka oli yrittäjiä parempi.

Maatalousyrittäjien jakauma on pitkälti samanlainen, erot yrittäjiin nähden ovat lähinnä siinä, että parhaan (10) arvion antaneita on hieman vähemmän. Masto-hankkeen maatalousyrittäjille suunnatun kyselyssä maatalouden piirissä toimivista naisista 63 % arvioi työkykynsä kiittäväksi tai hyväksi, kun vastaavasti miehistä vain 53 %.

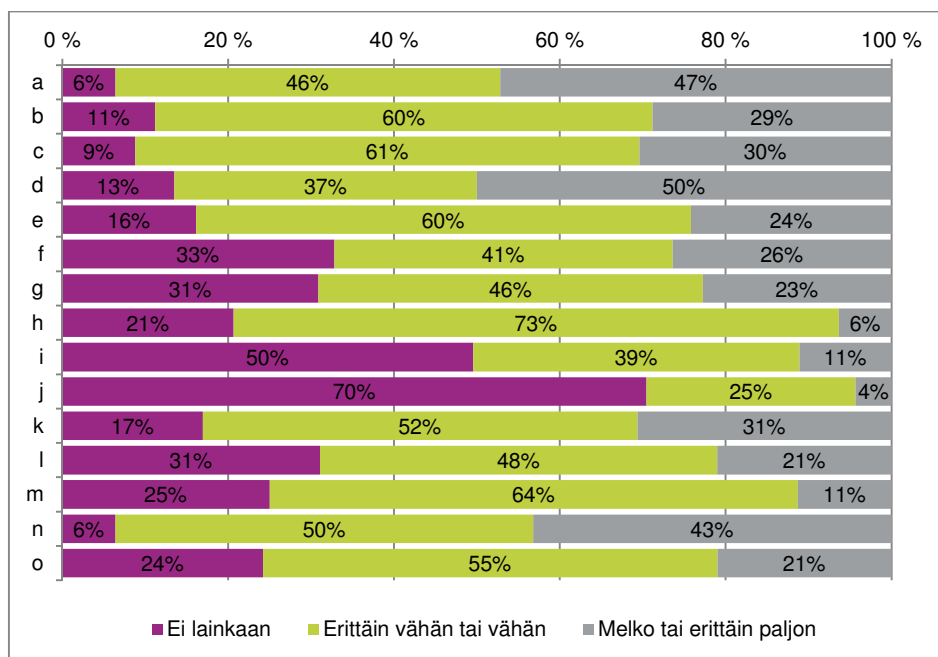
Saatuja työkykyarvioita ristiintaulukoitiin eri muuttujien välillä (mm. ikä, koulutus, yrityksen henkilöstömäärä), mutta selittäviä tekijöitä

ei juurikaan löytynyt. Ainoastaan peruskoulutuksella voidaan katsoa olevan pientä vaikutusta työkykyyn; paremmin koulutetut yrittäjät kokevat työkykynsä vähemmän koulutettuja yrittäjiä paremmaksi, mutta tällöinkin erot keskiarvoissa olivat vain runsaan puolen yksikön verran. Maatalousyrittäjillä näkyi myös sama ilmiö, mutta selvästi heikompana. Aineiston pienuudesta johtuen tästä ei voi kuitenkaan vetää pitkälle meneviä johtopäätöksiä. Voidaan ehkä olettaa, että vähemmän koulutetut toimivat fyysisimmissä tehtävissä, ja täten altistuvat enemmän työkykyä uhkaaville riskeille.

3.2.2 Työkykyä heikentävät asiat

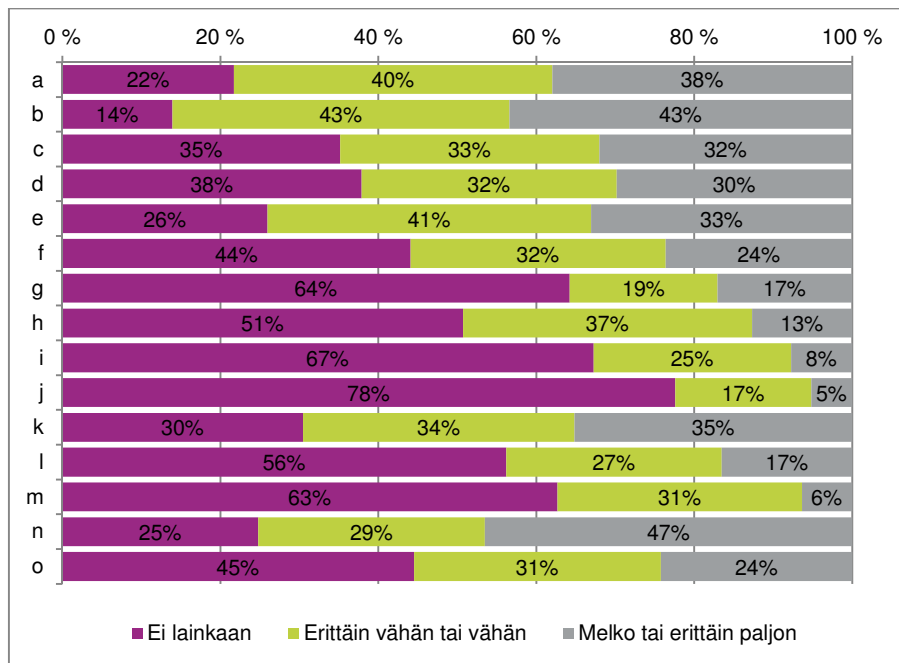
Yrittäjien työssä jaksamista haittaaviin seikkoihin paneuduttiin tarkemmin kysymyksellä "Minkä verran seuraavat asiat haittaavat työssä jaksamistanne tai työssä selviytymistänne?". Vastaajille oli annettu 15 työkykyä heikentävää tekijää ja he saivat arvioida sitä, miten kyseinen asia vaikuttaa heidän työkykyynsä asteikolla 1-5 (ei lainkaan – erittäin paljon). Saadut vastaukset jaettiin kolmeen luokkaan ja tulokset näkyvät kuvissa 4 ja 5.

Vastausten perusteella kaikista parhaiten näyttää olevan kunnossa muiden yrittäjien oma osaaminen ja ylipäänsä itse työhön liittyvät asiat. Myöskään alaisten kanssa toimiminen ei näytä tuottavan ongelmia. Mielenkiintoista on myös se, että yrityksen liian alhainen henkilömäärä ei juurikaan noussut esiin, vaikka samanaikaisesti moni tuskaili työkuorman ja pitämättömien lomien kanssa.



- a) Työn henkisen kuormituksen ongelmat
- b) Työn fyysisen kuormituksen ongelmat
- c) Työn organisointiin liittyvät ongelmat
- d) Pitämättömät lomapäivät
- e) Työmotivaation tai työhalujen väheneminen
- f) Jokin sairaus, vamma tai vika
- g) Esimiestyöhön sisältyvät vastuut ja velvollisuudet
- h) Puutteet omassa osaamisessa työn vaatimusten kannalta
- i) Puutteet alaisten osaamisessa työn vaatimusten kannalta
- j) Alaisten arvostuksen puute
- k) Yrityksen taloudellinen tilanne
- l) Yrityksen liian alhainen henkilömäärä
- m) Ammatillisten verkostojen puute
- n) Työn ja vapaa-ajan sekoittuminen
- o) Työn ulkopuoliset vaikeudet (perhe, taloustilanne yms.)

Kuva 4. Muiden yrittäjien työkykyä haittaavat tekijät prosentteina (n=122-125).



- a) Työn henkisen kuormituksen ongelmat
- b) Työn fyysisen kuormituksen ongelmat
- c) Työn organisointiin liittyvät ongelmat
- d) Pitämättömät lomapäivät
- e) Työmotivaation tai työhalujen väheneminen
- f) Jokin sairaus, vamma tai vika
- g) Esimiestyöhön sisältyvät vastuut ja velvollisuudet
- h) Puutteet omassa osaamisessa työn vaatimusten kannalta
- i) Puutteet alaisten osaamisessa työn vaatimusten kannalta
- j) Alaisten arvostuksen puute
- k) Yrityksen taloudellinen tilanne
- l) Yrityksen liian alhainen henkilömäärä
- m) Ammatillisten verkostojen puute
- n) Työn ja vapaa-ajan sekoittuminen
- o) Työn ulkopuoliset vaikeudet (perhe, taloustilanne yms.)

Kuva 5. Maatalousyrittäjien työkykyä haittaavat tekijät prosentteina (n=124-129).

Muiden yrittäjien kohdalla selvästi suurimmat ongelmat kohdistuvat henkiseen kuormitukseen, lomien pitämättömyyteen sekä työn ja vapaa-ajan sekoittumiseen. Tätä tukevat myös muiden yrittäjien sanalliset vastaukset, jotka voi jakaa seitsemään pääluokkaan (suluissa tähän luokkaan tulleiden vastausten määrä):

Mikä tai mitkä muut tekijät haittaavat työssä jaksamistanne?

- kiire ja liiallinen työn määrä (13)
- kannattavuus (6)
- ympäröivän yhteiskunnan muutokset ja yleinen epävarmuus (6)
- fyysiset vaivat (5)
- byrokratia (4)
- perheen/suvun ongelmat (3)
- sekalaiset (7)

Maatalousyrittäjillä vähiten työkykyä haittasivat odotetustikin alaisten kanssa toimimiseen liittyvä haasteet. Tämä johtuneee siitä, että suurin osa maatalousyrittäjistä toimii perheyrittäjienä eikä ulkopuolista työvoimaa useinkaan ole satunnaisia kiirehuippuja lukuun ottamatta. Tämän kysymyksen perusteella voi myös sanoa, että maatalousyrittäjien ammatilliset verkostot ovat kunnossa, sillä hyvin harva otti niiden puutetta esiin kysyttäessä työkykyä haittaavista tekijöistä.

Maatalousyrittäjillä selvästi suurimmat ongelmat kohdistuvat henkiseen ja fyysiseen kuormitukseen, yrityksen taloudelliseen tilanteeseen sekä työn ja vapaa-ajan sekoittumiseen. Tätä tukevat osin myös maatalousyrittäjien sanalliset vastaukset, jotka voidaan myös jakaa seitsemään pääluokkaan (suluissa tähän luokkaan tulleiden vastausten määrä):

Mikä tai mitkä muut tekijät haittaavat työssä jaksamistanne?

- liiallinen byrokratia (8)
- liikaa töitä ja ongelmia työn organisoinnissa (8)
- palkkatyön ja maatalouden yhteensovittaminen (7)
- työn arvostuksen puute (6)
- ikääntyminen (4)
- fyysiset vaivat (4)
- perheen/suvun ongelmat (5)

Kuten luvun 3.2.1 taulukoista huomataan muiden yrittäjien ja maatalousyrittäjien kokemassa työkyvyssä ei ole merkittäviä eroja. Sen sijaan eroja syntyy, kun vertaillaan syitä, jotka heikentävät työkykyä.

Muilla yrittäjillä keskeinen työssä jaksamista heikentävä asia liittyy työmäärään ja ajankäyttöön. Tätä tukee myös luvussa 3.1.3 esitetyt yrittäjien runsaat työmäärät. Myös haastateltujen yrittäjien kokemukset omaa työkykyä uhkaavista seikoista vastaavat pitkälti edellä mainittuja.

Suurin haaste muilla yrittäjillä on siinä, että heillä ei ole mahdollisuutta jakaa työkuormaansa mitenkään. Useimmiten tämä johtuu siitä, että apuvoiman palkkaamiseen ei ole taloudellisia resursseja. Toisinaan taas syynä on se, että oma ala vaatii sellaista erityisosaamista, jota ei ole saatavilla ainakaan lyhyisiin tuurauksiin. Näin työpäivät venyvät, eikä aikaa esim. omasta hyvinvoinnista huolehtimiselle juurikaan jää.

Maatalousyrittäjillä taas korostuu ympäröivän maailman epävarmuus. Etenkin haastattelujen perusteella voidaan todeta, että suurimmat ongelmat liittyivät oman työn arvostukseen yhteiskunnassa sekä tulevaisuuden näköalattomuuteen. Niin EU:n kuin Suomenkin maatalouspolitiikan jatkosta ei ole tietoa ja samaan aikaan tuottajahinnat ovat laskussa ja kulut nousussa. Erityisen huolestuttavaksi tämän tekee se, että usea haastateltava kokee tulevaisuuden synkkänä ja uumoilee koko elinkeinonsa loppumista. Oman tuskansa maatalousyrittäjien arkeen tuo myös laaja tukiviidakko, jonka vaatimusten täyttäminen vaatii paljon opiskelua ja työtä, joka taas vie aikaa itse maataloustyöstä.

Muilla yrittäjillä taas edellä mainittua ongelmaa oman työn väheksymistä ja aliarvioimista ei tämän aineiston perusteella ole. Myöskään byrokratiaa ei koeta kovinkaan suurena ongelmana, vaikka se joissain vastauksissa otettiin esiin. Tosin uusien yrittäjien keskuudessa byrokratia vie aluksi aikaa ja voimia sekä aiheuttaa epävarmuutta siitä, onko kaikki tarvittavat selvitykset ja maksut tehty oikein.

Sinänsä huomioitava seikka on myös se, että varsinkaan avoimissa vastauksissa ja haastatteluissa fyysiset vaivat eivät nouse muutama kommenttia lukuun ottamatta mitenkään erityisesti esiin.

Haastattelujen perusteella ilmenee, että syvimmat työkykyä uhkaavat riskit ovat niiden yrittäjien työkyvyssä, joilla on selkeä terveydellinen ongelma. Osa koki itsensä väliinputoajaksi, koska eivät olleet saaneet apua mistään. Tähän saattoi olla syynä esim. vääränlainen tai kokonaan puuttuva sairauden diagnoosi, joka esti esim. työeläkekuntoutukseen pääsemisen. Näissä tapauksissa muutaman viikon kuntoutuksesta tuskin

olisi apua, varsinkaan kun fyysisen vaivan lisäksi tilanne oli jo aiheuttanut henkistä väsymystä.

Huomioitavaa on myös se, että jokainen vaikeammin sairastunut tai tapaturmaan joutunut koki, että varsinaisen lääketieteellisen hoidon jälkeen ei saanut riittävää kuntoutusta, joka olisi tukenut palaamista työelämään. Osalle tästä jäi pysyvä vaiva, mutta nekin, jotka palasivat täysin työkykyiseksi, kokivat että paremmalla kuntoutuksella he olisivat palanneet työelämään nopeammin.

Erityisenä huomiona on nostettava vielä esiin se, että etenkin yksinyrittäjä työskentelee usein yksin ja mahdollisesti ilman sosiaalisia kontakteja. Erityisesti tämä koskee maatalousyrittäjiä. Tällöin haasteena on se, kuka huomaa jos yrittäjä esim. väsyä eikä hän itse tunnista tai tunnusta sitä. Maatalousyrittäjät toimivat toki monen tahon kanssa yhteistyössä (esim. työterveyshuolto, tarkastajat, lomittajat, eläinlääkärit jne.), mutta kenelläkään ei ole välttämättä tietoa siitä, mitä tehdä ja mihin ottaa yhteyttä, kun huomaa tilalla ongelmia. Oman ongelmansa tähän tuo vielä työterveyshuollon salassapitovelvollisuus.

3.2.3 Omat keinot ja ratkaisut työkyvyn ylläpitämiseksi ja parantamiseksi

Lähes poikkeuksetta haastatteluun ja avoimiin kysymyksiin vastanneet ovat ymmärtäneet, että oman jaksamisen eteen on tehtävä töitä. Useimmilla siis on tietoa ja käsitystä omista voimavaroista ja niiden riittävyydestä, mutta ei välttämättä aikaa, resursseja tai keinoja niiden ylläpitämiseen.

Usein mainittiin, että on tärkeää varta vasten järjestää itselleen omaa aikaa ja lomaa, varsinkin kun oma koti sijaitsi työpaikalla. Moni vastasi myös, että työn sisällä pystyi jaksottamaan omia tehtäviään eli kun suunnittelee ja haluaa, kykenee järjestämään tehtäviään jonkin verran ja siten tekemään työstään mielekkäämpää.

Osa yrittäjistä on ratkaissut ongelman sulkemalla puhelimen tai ottamalla säännöllisesti omaa aikaa esim. lomailemalla ulkomailla. Tämä korostui maatalousyrittäjillä, sillä kotona ollessa työnteosta ei pääse koskaan kokonaan irti.

Maatalousyrittäjien tilanne on muita yrittäjiä parempi, sillä heillä on käytössään lomittajajärjestelmä, johon ollaan keskimäärin tyytyväisiä. Vastaajat toteavat, että lomittajien saaminen onnistuu kyllä, mutta silloin pitää olla ajoissa liikkeellä ja tietää tarkkaan, milloin on lomalla.

Äkillisten poissaolojen kuten sairastumisen ajaksi lomittajan saaminen on sen sijaan hyvin hankalaa, ellei jopa mahdotonta.

Omaa työhyvinvointia parantavia toimia olivat myös säännöllinen liikunta ja yrittäjäyhteisöissä toimiminen. Moni ymmärsi ja tunnisti sen, että kaikki on lopuksi itsestä kiinni, mutta lähteminen esim. liikunta-harrastuksiin helpottuu huomattavasti, kun joku on jo niitä järjestänyt. Samoin ryhmässä toimiminen luo sosiaalista painetta osallistumiseen.

Työ koettiin itsessään lähes aina palkitsevana, joka taas omalta osaltaan kompensoi suuria työmääriä. Myöskään alaisten kanssa toimiminen ei haastateltavien mukaan tuottanut mitään ongelmaa, joka tuli esiin myös itse kyselyssä.

Kaiken kaikkiaan keskeiseksi hyvän työkyvyn ylläpitäjäksi nousee mahdollisuus hallita ja kontrolloida itse omaa työtään ja sen suhdetta vapaa-aikaan. Jos yrittäjä menettää tämän hallinnan tunteen, myös työkyvttömyyden riski nousee. Hallinnan tunteen menettämiseen voivat johtaa esim. liiallinen kiire, kohtuuton työmäärä, ulkopuolelta tulevat yhteiskunnan paineet tai arvottomuuden tunne.

3.2.4 Yrittäjien terveydentila ja sairauspoissaolot

Vastaajilta kysyttiin, miten he arvioivat oman terveydentilansa asteikolla 0-10 (0=heikoin, 10=paras) (taulukko 3.). Naiset arvioivat terveydentilansa jonkin verran paremmaksi ja muilla yrittäjillä ero on jopa puoli yksikköä.

Taulukko 3. Oman terveyden arvioinnin keskiarvo.

	Miehet	Naiset	Kaikki
Muut yrittäjät	6,9	7,4	7,1
Maatalousyrittäjät	7,1	7,2	7,1

Muut yrittäjät olivat olleet edellisen vuoden aikana sairaana töissä keskimäärin 19,1 päivänä (mediaani 5). Tämä on varsin suuri luku, varsinkin kun sitä vertaa Yrittäjä 2010 -raporttiin, jossa yrittäjät vastasivat olleensa keskimäärin n. 9 päivää sairaana töissä. Toisaalta sairauspoissaolopäiviä yrittäjät kertoivat viettäneensä 5,4 päivää, joka on suurin piirtein sama kuin em. Yrittäjäraportin 5,9 päivää. Maatalousyrittäjillä sekä sairaana työskentely ja sairauspoissaolojen määrä oli muita yrittäjiä selvästi suurempi. Sairaana työskentely kertoo omalla tavallaan siitä, että sijaisten saaminen on hankalaa ja sen takia yrittäjien on työskenneltävä myös sai-

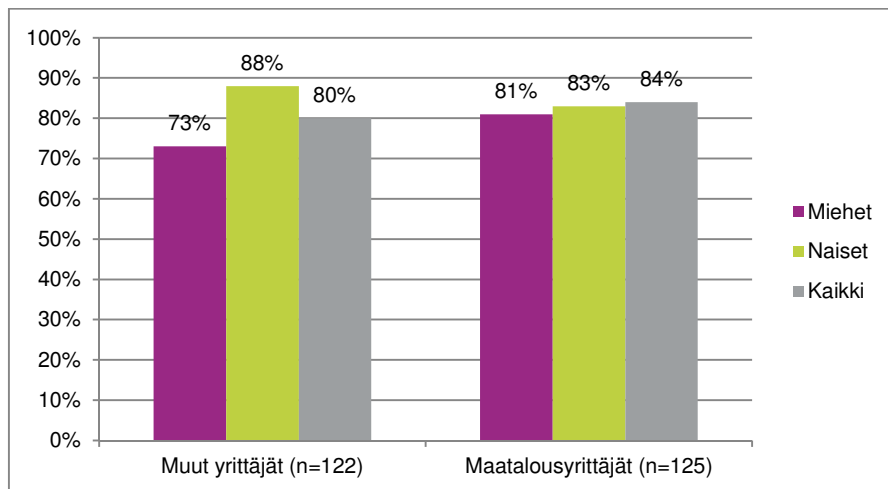
raana, koska muuten yrityksen toiminta ei pyöri. Tämä korostuu kyselyn kohderyhmän eli pienyrittäjien kohdalla, joilla yrityksen menestys on erityisen vahvasti kiinni yhden henkilön työpanoksesta. (Taulukko 4.)

Taulukko 4. Sairauspoissaolot ja sairaana työskentely keskimäärin päivinä (suluissa mediaani).

	Muut yrittäjät	Maatalousyrittäjät	Excentan aineisto
Sairauspoissaolot viimeisen 12 kk:n aikana	5,4 (0)	12,9 (3,5)	5,9
Sairana työskentely viimeisen 12 kk:n aikana	19,1 (5)	24,3 (7)	8,9

Vastaajilta kysyttiin myös, uskovatko he pystyvänsä terveytensä puolesta työskentelemään kahden vuoden kuluttua. Muista yrittäjistä 80 % vastasi tähän kysymykseen ’melko varmasti’. Muut vaihtoehdot olivat ’tuskin’ ja ’en ole varma’. Miehillä tosin vain 73 % uskoi työskentelevänsä melko varmasti kahden vuoden päästä. Tämän kysymyksen on tutkimuksissa havaittu ennustavan varsin hyvin työkyvyttömäksi joutumista, joten sikäli miesten suhteellisen alhainen luku on huolestuttava. Naisista taas 88 % uskoi pystyvänsä työskentelemään myös kahden vuoden kuluttua (kuva 6.).

Maatalousyrittäjillä luvut olivat tasaisempia eikä miesten arvioissa ollut samanlaista pudotusta verrattuna naisten arvioon kuin yrittäjillä. Tämä sinällään on hieman ristiriitaista, sillä edellisen taulukon mukaan maatalousyrittäjät sairastavat enemmän kuin muut yrittäjät.



Kuva 6. Todennäköisesti kahden vuoden päästä työskentelemään kykenevät prosentteina

Jos vastauksia jaotellaan iän mukaan, havaitaan odotetusti, että vanhimmat vastaajat näkivät oman työssä jatkamisensa nuorempia heikompana (taulukko 5.).

Taulukko 5. Yrittäjät, jotka eivät usko (vastauksena 'tuskin' tai 'en ole varma') kykenevänsä työskentelemään kahden vuoden päästä ikäluokkiin jaettuna.

	Muut yrittäjät (n=122)	Maatalousyrittäjät (n=125)
alle 30 v	0 %	0 %
30 - 39 v	8 %	0 %
40 - 49 v	19 %	10 %
50 -59 v	17 %	20 %
yli 60 v	35 %	47 %

3.2.5 Yrittäjien hyvinvointi

Vastaajilta kysyttiin heidän kokemustaan omasta elämänlaadustaan viimeisen kuukauden aikana ja tässäkin kysymyksessä arviot annettiin asteikolla 0-10 (0=huonoin, 10=paras) (taulukko 6.).

Taulukko 6. Kuinka hyväksi koette nykyisen elämänne kokonaisuutena, eli elämänlaadun edellisen kuukauden aikana, keskiarvot.

	Miehet	Naiset	Kaikki
Muut yrittäjät (n=122)	7,06	7,32	7,18
Maatalousyrittäjät (n=125)	7,22	7,54	7,34

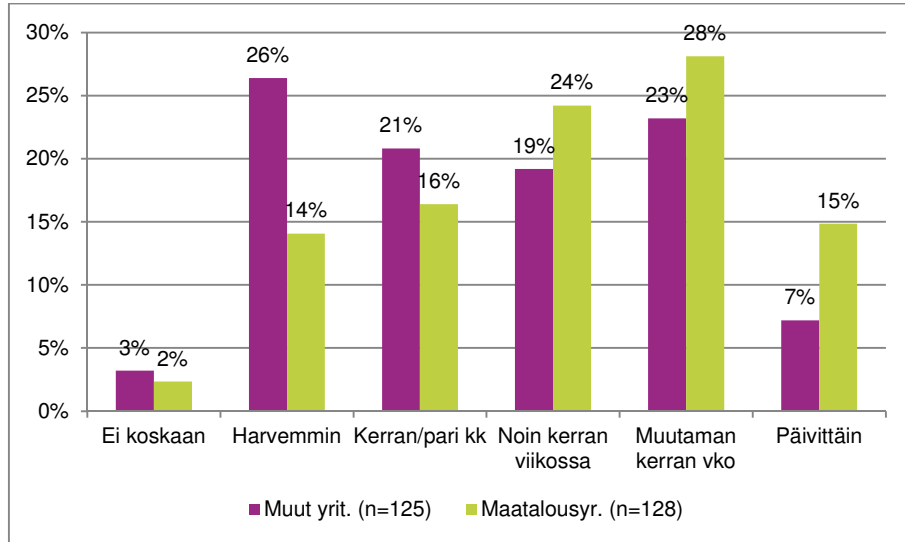
Nämä tulokset ovat hyvin samansuuntaisia kuin aikaisemmin raportissa esitetyt omaa työkykyä ja terveyttä koskeneiden kysymysten tulokset. Keskiarvo on hieman yli seitsemän ja naiset kokevat tässäkin oman elämänlaatunsa hieman miehiä paremmaksi.

Kun vastaajilta kysyttiin, kuinka usein he tuntevat itsensä haluttomaksi ja väsyneeksi työhön lähtiessä, saatiin vastaukseksi kuvan 7 kaltainen jakauma. Vastaukset ovat jakautuneet varsin tasaisesti eri luokkiin, mutta kuitenkin yrittäjistä 30 % ja maatalousyrittäjistä jopa 40 % koki itsensä väsyneeksi tai haluttomaksi vähintään muutaman kerran viikossa.

Maatalousyrittäjät siis kokevat itsensä yli 10 prosenttiyksikköä useammin haluttomaksi ja väsyneeksi työhön lähtiessä. Tämä on ristiriitaista, koska kaikissa muissa omaa työkykyä, terveyttä tai hyvinvointia

koskevilla kysymyksissä maatalousyrittäjät antoivat parempia arvioita kuin muut yrittäjät.

Tämä voi kertoa siitä, että vaikka työkuunto itsessään koetaan hyväksi, ulkopuoliset paineet, alan julkinen väheksyntä ja tulevaisuuden epävarmuus aiheuttavat haluttomuutta ja turhautuneisuutta.



Kuva 7. Vastausten prosenttijakauma kysymykseen "Kuinka usein tunnette itsenne haluttomaksi ja väsyneeksi työhön lähtiessänne"?

3.3 Työterveyshuollon palvelut ja niiden järjestäminen

3.3.1 Työterveyshuollon järjestäminen

Kyselyssä kysyttiin myös useita kysymyksiä siitä, miten yrittäjät olivat järjestäneet työterveyshuoltonsa ja minkälaisia näkemyksiä heillä oli sen toimivuudesta.

Muista yrittäjistä peräti 43 prosenttia ei ole järjestänyt itselleen minkäänlaista työterveyshuoltoa. Näin ollen 57 % vastaajista on sen järjestänyt, pääasiassa joko yksityisen lääkäriaseman tai kunnan kautta. Yksinyrittäjistä työterveyshuoltosopimuksen on tehnyt vain 28 %. Samaa kertoo myös Suomen Yrittäjien tekemän Yrittäjän työterveyshuolto -raportti, jonka mukaan yksinyrittäjistä 21 prosentilla on työterveyshuolto hankittuna.

Kun muilta yrittäjiltä kysyttiin tarkemmin, miksi he eivät ole hankkineet työterveyshuoltoa, suurin osa vastasi olevansa yksinyrittäjä tai käyvänsä tarpeen mukaan lääkärissä. Sen sijaan työterveyshuollon kalleutta ei mainittu kuin pari kertaa. Kaiken kaikkiaan yrittäjät eivät siis koe tarvetta työterveyshuollolle. Tässä pitää kuitenkin huomioida se, että aineiston perusteella ei selviä se, onko näillä 'ei tarvetta' -vastanneilla edes tarpeeksi tietoa työterveyshuollon mahdollisuuksista.

Vastaukset eroavat edellä mainitusta Yrittäjien työterveyshuoltoraportista melko paljon, sillä siellä suurimmaksi syyksi (35 %) nousee se, ettei vastaajilla ole tietoa yrittäjän mahdollisuuksista hankkia työterveyshuoltoa (toisena syynä kalleus). Tosin nämä tulokset eivät ole vertailukelpoisia, koska tässä kyselyssä vastaajilla oli edessään avoin kenttä ja Excentan kyselyssä taas valmiit vaihtoehdot.

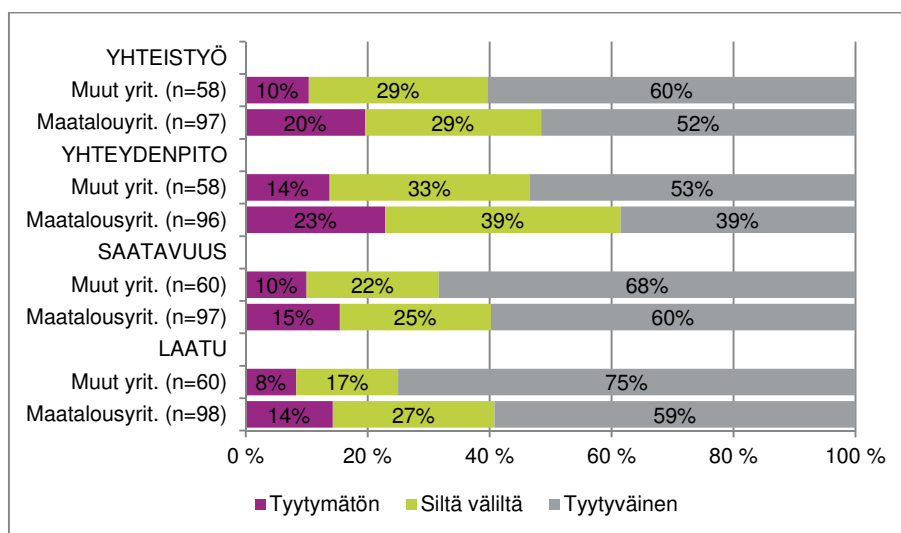
Myös tehdyt haastattelut tukevat kyselyn havaintoja. Koska yrittäjä saa tarvittavan sairaudenhoidon joko paikallisesta terveystieteiskeskuksesta tai useimmiten vakuutusten kautta yksityiseltä palvelun tarjoajalta, ei tarvetta työterveyshuollolle ole. Näillä yrittäjillä on näkökulmana pelkkä sairauden hoito, eikä työterveyshuollon ennaltaehkäisevää toimintaa juuri arvostettu eikä siitä oikeastaan edes tiedetty mitään. Muutama haastateltava nosti myös esiin sen, että kaikki ylimääräiset kustannukset pitää karsia, joten siksikään sopimusta ei ole tehty.

Kyselyyn vastanneilla maatalousyrittäjillä taas peräti 82 prosentilla on voimassa oleva työterveyshuoltosopimus ja suurin osa on ottanut sopimuksen kunnalliselta palveluntarjoajalta. Toisaalta MTK:n tutkimuksen mukaan vain 40 prosentilla maatalousyrittäjistä on työterveyshuoltosopimus. Suuri ero voi johtua siitä, että vastaajiksi oli valikoitunut aktiivisia ihmisiä, joilla oli jo kokemusta niin työterveyshuollosta kuin kuntoutuksestakin. Osaltaan vääristynyt jakauma johtune se, että vastaajat ovat ymmärtäneet kysymyksen väärin ja kokivat normaalin terveystieteiskeshoidon työterveydeksi.

Kun maatalousyrittäjiltä kysyttiin tarkemmin, miksi he eivät ole hankkineet työterveyshuoltoa, suurin osa vastasi, että ei ole saanut aikaiseksi tai että sopimus oli työn alla. Osa taas on oman palkkatyönsä myötä työterveyshuollon piirissä.

3.3.2 Kokemukset työterveyshuollosta

Ne yrittäjät, joilla työterveyshuoltosopimus on hankittuna, ovat varsin tyytyväisiä saamaansa palveluun. Eniten kritiikkiä sai yhteydenpito ja tiedotus. Viestinnän ja tiedon puute näkyi myös niissä harvoissa vastauksissa, joita annettiin avoimeen kehittämistarpeita kartoittavaan kysymyksen. (Kuva 8.)



Kuva 8. Yrittäjien tyytyväisyys työterveyden palveluihin ja yhteistyöhön.

Omalta osaltaan muiden yrittäjien tiedon puutteesta kertoo se, että vain 18 henkilöä kaikista vastanneista vastasi myöntäväsi kysymykseen ”Onko työterveyshuoltoon kertonut teille riittävästi lakisääteisistä oikeuksistanne / mahdollisuuksistanne kuntoutukseen?”

Myös maatalousyrittäjät olivat kohtuullisen tyytyväisiä saamiinsa työterveyshuollon palveluihin. Eniten kritiikkiä saivat niin ikään yhteydenpito ja yhteistyö.

Myös haastattelujen perusteella ne yrittäjät, joilla on työterveyshuolto, ovat siihen tyytyväisiä tai vähintäänkin suhtautuivat siihen neutraalisti. Sairaushoidon koetaan toimivan hyvin ja vaadittavat tarkastukset on tehty jokseenkin ajallaan. Joku on myös päässyt kuntoutukseen työterveyslääkärin kautta.

Erityisen myönteisen palautteen työterveyshuollostaan antavat maatalousyrittäjät. He ovat tyytyväisiä etenkin tilakäynteihin ja näiden

kautta saamiinsa hyviin arkipäivän työtä helpottaviin neuvoihin ja ohjeisiin. Yhtä poikkeusta lukuun ottamatta työterveyshuollon erityisosaamista juuri maataloudesta kiitellään.

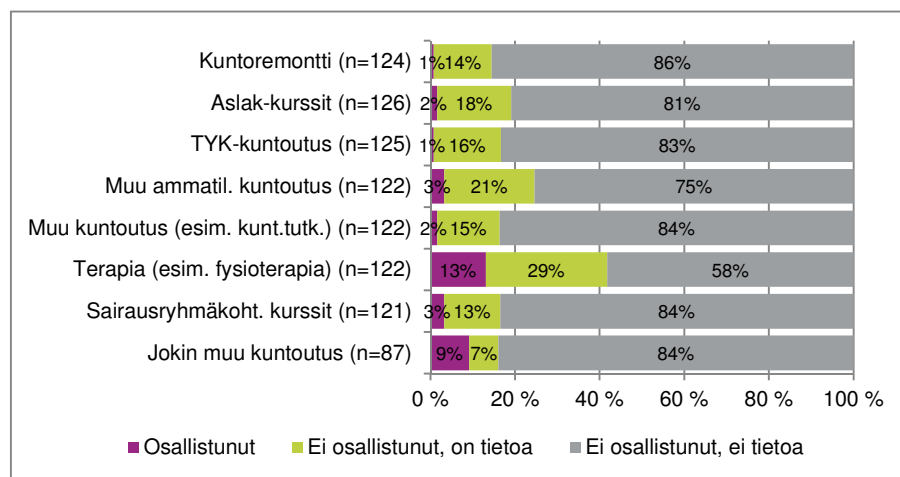
Näiden palautteiden perusteella voidaankin ihmetellä, miksi vain alle 40 prosentilla maatalousyrittäjistä on voimassa oleva työterveyssopimus. Haastateltavat pohtivat syitä tähän mm. sen perusteella, mitä ovat kollegoiltaan kuulleet. He näkevät, että työterveyshuollolla on huono maine ja monet kokevat sen vain tarkkailijana ja valvojana eli yhtenä lisärasitteena EU-tarkastusten ja muun byrokratian lisäksi.

Työterveyshuollon mahdollisuuksien ja todellisten kustannusten tiedottamiseen yrittäjille olisikin syytä panostaa. Etenkin aloittavalla yrittäjällä on muita pakollisia hoidettavia asioita, jolloin työterveyshuoltosopimus jää taustalle ja siksi jatkossakin kokonaan tekemättä.

3.4 Yrittäjät ja kuntoutus

3.4.1 Yrittäjien osallistuminen kuntoutukseen sekä tietämys ja tiedontarpeet kuntoutuksesta

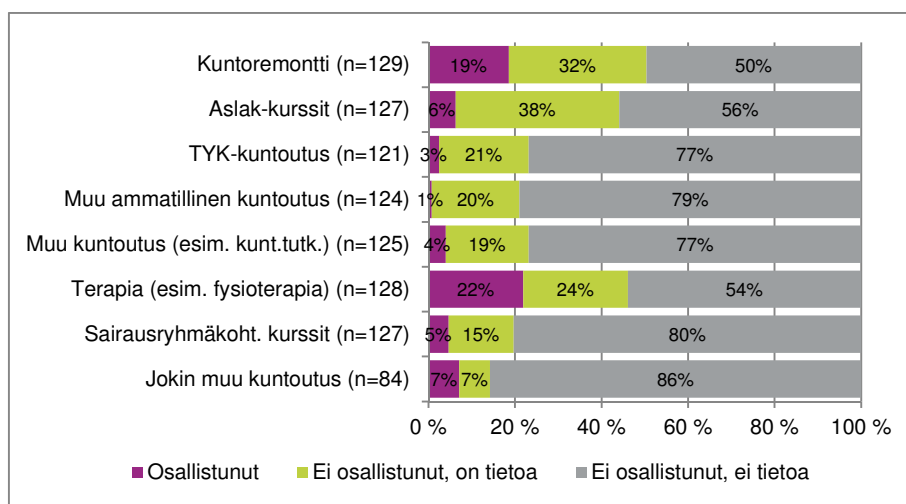
Kyselyyn vastanneiden osallistumista kuntoutukseen kartoitettiin kysymyksellä, jossa lueteltiin erilaisia kuntoutusmuotoja. Jos vastaaja ei ollut osallistunut kuntoutukseen, tiedusteltiin myös, onko hänellä tietoa ko. kuntoutuksesta (kuva 9.).



Kuva 9. Muiden yrittäjien osallistuminen ja tietoisuus eri kuntoutuksista.

Muista yrittäjistä neljännes on osallistunut kuntoutukseen viimeisen vuoden aikana. Erilaisiin kuntoutuksiin osallistumisesta oli yhteensä 38 mainintaa. Yleisimmin oli käyty jossain terapiassa (mm. fysioterapia). Kuntoutuksista 14 oli yksinyrittäjien käymiä ja 24 tapauksessa yrityksen henkilömäärä oli 2 tai enemmän. Jakauma tukee sitä tietoa, että yksinyrittäjän on hankala irrottautua työstään.

Maatalousyrittäjistä 59 henkilöä oli osallistunut yhteen tai useampaan kuntoutukseen kuluneen vuoden aikana. Mainintoja kuntoutuksiin osallistumisesta oli yhteensä 81, eniten oli osallistuttu kuntoremonttiin tai terapiaan kuten fysioterapia tai psykoterapia. Sekä muissa yrittäjissä ja maatalousyrittäjissä ei naisten tai miesten osallistumisaktiivisuudella ollut mainittavaa eroa. (Kuva 10.)



Kuva 10. Maatalousyrittäjien osallistuminen ja tietoisuus eri kuntoutuksista.

Jos vastaajat eivät olleet osallistuneet kuntoutukseen, heiltä kysyttiin vielä tarkemmin syytä antamalla muutamia valmiita ja avoin vastausvaihtoehto. Kaksi yleisintä syytä olivat ne, että ei ollut aikaa osallistua kuntoutukseen tai tarpeeksi tietoa kuntoutuksen mahdollisuuksista. Kolmanneksi yleisimpänä syynä mainittiin se, että kuntoutukseen ei koettu olevan tarvetta.

Tietämys eri kuntoutusmuotojen sisällöistä on vähäistä. Tämä selittyy sillä, että yrittäjille ja maatalousyrittäjille suunnattua kuntoutustietoa on rajoitetusti saatavilla ja yleisen kuntoutustiedon löytäminen esimerkiksi netistä on suhteellisen työlästä. Toisaalta tilanteeseen voi

vaikuttaa se, että yrittäjät ja maatalousyrittäjät ottavat selvää kuntoutuksen mahdollisuuksista vasta sitten, kun asia on ajankohtainen.

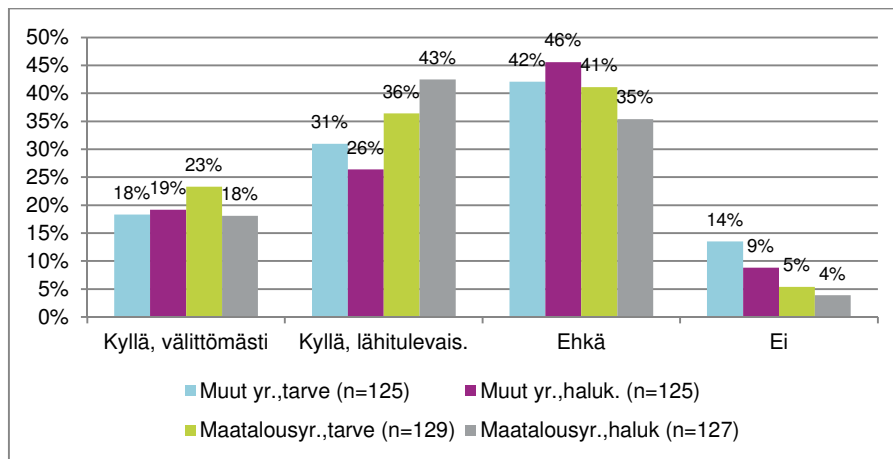
Kuntoutuksesta kaivattiin kaikkea mahdollista tietoa yrittäjän näkökulmasta; millaista kuntoutusta on tarjolla, kenelle, millä ehdoin ja perustein, missä ja milloin, mitä maksaa, miten ja mitä kautta haetaan, mitä hakemukseen tarvitaan, mitä tukea voi saada, mikä on kuntoutuksen hyöty, millaista sitoutumista kuntoutukseen osallistuminen vaatii, yrittäjien lomamahdollisuudet, mistä saatavilla keskusteluapua, voiko saada liikuntaseteleitä.

Hyvinä kuntoutustiedon lähteinä pidettiin yrittäjäjärjestöjä, -yhdistyksiä, työterveyshuoltoa, kuntoutuspalvelun tuottajia, terveyskeskuksia, Kelaa, työeläkevakuuttajia ja ammattiliittoja. Tietoa toivottiin tiedotteiden, esitteiden avulla sähköpostitse tai paperisia esitteitä postitse. Myös henkilökohtaisen ohjauksen tarvetta oli.

3.4.2 Yrittäjien tarve ja halukkuus osallistua kuntoutukseen

Noin puolet muista yrittäjistä arvioi tarvitsevänsä kuntoutuspalveluita välittömästi tai lähitulevaisuudessa ja hieman vähemmän arvioi tarvetta olevan mahdollisesti. Vain runsaat 13 prosenttia ei kokenut tarvetta kuntoutukseen. Tämä on huomattavasti vähemmän kuin aikaisemmin kysyttäessä, miksi vastaaja ei ollut osallistunut kuluneen vuoden aikana kuntoutukseen. Tällöin runsas kolmannes vastasi, ettei kokenut tarvetta kuntoutukseen.

Myös maatalousyrittäjien vastausten perusteella nähdään, että kuntoutukselle koetaan olevan tarvetta. Noin 60 % vastauksista painottui kohtaan ”tarve osallistua kuntoutukseen välittömästi tai lähitulevaisuudessa” ja vain viitisen prosenttia maatalousyrittäjistä ei kokenut tarvetta kuntoutukseen. Tämä on huomattavasti vähemmän kuin kysyttäessä aikaisemmin, miksi vastaajat eivät olleet osallistuneet kuluneen vuoden aikana kuntoutukseen. Tällöin kolmannes vastaajista ilmoitti, ettei ollut kokenut tarvetta kuntoutukseen. (Kuva 11.)



Kuva 11. Vastaajien kokema tarve ja halukkuus osallistua kuntoutukseen prosentteina.

Halunsa osallistua kuntoutuksen välittömästi tai lähitulevaisuudessa toiesille n. 45 prosenttia yrittäjistä ja saman verran vastasi ehkä. Lähes puolella yrittäjistä oli siis sekä halukkuutta että tarvetta osallistua kuntoutukseen heti tai lähitulevaisuudessa, mutta toisaalta sama määrä vastaajia oli empivällä kannalla. Tämä voi selittyä sillä, että tietoisuus kuntoutuspalveluista ja niihin pääsystä oli heikkoa. Vajaalla kymmenellä prosentilla vastaajista ei ollut lainkaan halukkuutta osallistua kuntoutukseen.

Maatalousyrittäjistä taas 60 prosenttia ilmaisi halukkuutensa osallistua kuntoutukseen välittömästi tai lähitulevaisuudessa ja vain 3,9 %:lla vastaajista ei ollut halukkuutta osallistua kuntoutukseen. Kaiken kaikkiaan 60 prosentilla maatalousyrittäjistä oli siis sekä halukkuutta että tarvetta osallistua kuntoutukseen heti tai lähitulevaisuudessa.

Vastaajilta kysyttiin myös sitä, kokivatko he, että kuntoutukseen osallistumisesta olisi hyötyä myös työpaikan muille työntekijöille. Yli 60 prosenttia vastaajista näkee, että kuntoutukseen osallistumisesta olisi tai ehkä olisi hyötyä. Tämäkin kertoo osaltaan myönteisestä suhtautumisesta kuntoutukseen.

3.4.3 Toiveet käytännön järjestelyistä kuntoutuksen toteutuksessa

Muilta yrittäjiltä kysyttäessä sitä, mikä olisi ajallisesti paras tapa osallistua kuntoutukseen vastauksia tuli 91 ja suosituin vaihtoehto oli päivä 1-2 kertaa kuukaudessa. Seuraavaksi eniten mainintoja sai pidempi kuntoutusaika kuten esimerkiksi yksi viikko kuntoutuslaitoksessa. Tämä vastasi

siihen toiveeseen, että on hyvä päästä selkeästi irrottautumaan työpaikalta. Myös kuntoutusmahdollisuus arki-iltaisain n. 3 tuntia kerrallaan omalla paikkakunnalla sekä kuntoutusjakson sijoittuminen viikonloppuun saivat kannatusta. Paras aika vuodesta osallistua kuntoutukseen on silloin kun yritystoiminnassa on hiljaisinta.

Sopivan ajankohdan lisäksi muina kuntoutukseen osallistumisen edellytyksinä mainittiin se, että kuntoutuksen ajaksi tulisi saada osaava sijainen. Tämä oli selkeästi tärkein tekijä. Lisäksi kuntoutukseen tulisi saada taloudellista tukea ja tilanteen työssä pitäisi olla sellainen, että on mahdollisuus poissaolon korvaaviin työjärjestelyihin.

Yrittäjien mielipiteitä kuntoutuksen käytännön järjestelyistä tarkennettiin haastatteluissa. Lähes kaikki olivat sitä mieltä, että paras ja hyödyllisin tapa olisi päästä kunnolla irti työpaikastaan vähintään pitkäksi viikonlopuksi, mutta mielellään ainakin viikoksi. Maatalousyrittäjillä tämä tarve korostui, koska he asuvat kirjaimellisesti työpaikallaan. Yksittäisten päivien tai iltojen ei nähty tuovan samanlaista hyötyä, vaan joku koki sen jopa raskaana. Osa haastateltavista toki piti sitäkin parempana kuin ei mitään. Sen sijaan esim. viikoittaiset jumpat omalla alueella koettiin tärkeiksi ja yhteisöllisyyttä kasvattavaksi.

Vastaajilta kysyttiin avokysymyksellä, millaiset keinot tukisivat heidän omaa hyvinvointiaan ja muiden työntekijöiden hyvinvointia. Suurin osa omaa hyvinvointia tukevista keinoista keskittyi liikuntaan, kuntoutukseen ja terveyden kohentamiseen liittyviin toimenpiteisiin. Seuraavaksi eniten mainintoja sai työn ja vapaa-ajan sovittaminen ja tarvittavien lomien pitäminen sekä yritystoimintaan liittyvät seikat (työn organisointi, taloudelliset tuet tai lomittamismahdollisuudet). Myös työnohjaus, vertaistuki ja keskusteluapu koettiin omaa hyvinvointia tukeviksi toiminnoiksi.

Haastattelujen perusteella toiveet kuntoutuksen sisällöstä olivat suhteellisen samansuuntaisia kuin kyselyssäkin, tosin ne joilla oli fyysisiä ongelmia, kaipasivat erityisesti liikunnallista kuntoutusta. Keskeisiä aihealueita, joita toivotaan otettavan huomioon kuntoutuksessa ovat:

Liikunta

- Oman fyysisen kunnon kartoittaminen mm. kuntotestien avulla
- Uusiin lajeihin tutustuminen ja itselle sopivan liikunnan löytäminen
- Erityisiin vaivoihin sopivat kuntoutusliikkeet
- Personal trainerin rakentamat henkilökohtaiset kunto-ohjelmat

Ruokavalio

- Ohjeita oikeaan ruokavalioon ja käytännön vinkkejä ruuanlaittoon
- Yleisiä ohjeita terveellisempään elämään

Henkinen valmennus

- Omien voimavarojen löytäminen ja itseluottamuksen kasvattaminen
- Uusien ajatusten ideointi ja vienti käytännön työhön
- Apua asiantuntijoilta esim. oman arkipäivän järjestämiseen ja ajankäyttöön
- Ympäröivän yhteiskunnan aiheuttamien paineiden käsittely (erityisesti maatalousyrittäjillä)
- Parisuhteen hoitaminen

Sosiaalinen kanssakäyminen

- Muiden yrittäjien tapaaminen ja ajatusten vaihtaminen heidän kanssaan
- Kollegiaalisuuden lisääminen ja verkostojen rakentaminen myös kuntoutusajan ulkopuolelle
- Ryhmässä toimiminen haastaa myös itsensä tekemään parhaansa

Ennen kuntoutusta pitäisi kuitenkin huolehtia siitä, että kyseinen kuntoutus olisi paitsi yrittäjän tarpeita vastaavaa myös sellaista, jonka hän pystyy viemään läpi. Tämä tuli esiin muutaman haastateltavan kohdalla siten, että he eivät olleet saaneet kuntoutuksestaan kaikkea irti, koska eivät esim. fyysisten vaivojen vuoksi pystyneet suorittamaan ohjelmaa kokonaan. Toisaalta jotkut kokivat esim. liikunnalliseen kuntoutukseen osallistumisensa hieman turhaksi, koska olivat jo aktiivisia kuntoilijoita.

Eräs epäkohta nousi esille: toiminimellä työskentelevien yrittäjien tietynlainen väliinputoaminen. He eivät saa verovähennyksiä omaan työhyvinvointiinsa tekemistään panostuksista (esim. liikuntasetelit). Tämä voi osaltaan aiheuttaa yleistä turhautumista ja 'kukaan ei ole kiinnostunut minun asioitani' -tunnetta.

Kaiken kaikkiaan haastatelluilla oli hyvät tiedot eri kuntoutusmahdollisuuksista. Tätä ei voine yleistää koko yrittäjäkuntaan, vaan johdetaan siitä, että kuntoutukseen liittyvään haastatteluun osallistuvat miehen ne, joilla on siitä jo kokemusta tai tietoa. Toisaalta hakeutuminen ja kuntoutukseen pääseminen oli monelle epäselvää, joten sillä saralla tiedottamisen lisääminen on ehdottoman tärkeää.

4 Johtopäätökset

Aineiston valitettavan pienen koon vuoksi saaduista tuloksista ei voida tehdä suoraan koko pienyrittäjäkuntaa koskevia yleistyksiä. Aineisto noudatti kuitenkin taustatiedoiltaan (sukupuolijakauma, yksinyrittäjien määrä jne.) kohtuullisen hyvin Suomen yrittäjäjärjestön jäsenten jakaumaa, joten yleisen tason johtopäätöksiä voidaan aineiston pohjalta sikäli tehdä. Lisäksi tulokset olivat monelta osin samansuuntaisia kuin vertailututkimusten (esim. Excentan raportti 2010), yrittäjien työhyvinvointitutkimusten ja -barometrien tulokset sekä maatalousyrittäjille Masto-hankkeessa tehdyssä verkkokyselyssä.

Omalta osaltaan myös haastatteluista saadut tulokset yrittäjien näkemyksistä ja kokemuksista tukivat hyvin saatua kyselyaineistoa ja syvensivät ilmiöiden ymmärrystä.

Aineiston perusteella voidaan kuitenkin tehdä huomioita ja osin johtopäätöksiäkin pienyrittäjien työhyvinvoinnin ja työkyvyn nykytilasta. Tässä luvussa on nostettu esiin keskeisiä havaintoja ja niiden tulkintoja.

4.1 Yrittäjien hyvinvointi, työkyky ja työterveyshuolto

Taustatiedoista on hyvä huomioida, että aineiston yrittäjät tekivät huomattavasti enemmän töitä kun Excentan tutkimukseen vastanneet. Tämän voidaan olettaa johtuvan pääosin siitä, että Excentan aineisto koski koko yrittäjäkuntaa, kun taas tämä kysely kohdistettiin vain pienyrittäjille eli alle kymmenen hengen yrityksille. Pienten yritysten toiminta on luonnollisesti pääosin yrittäjävetoista ja yrittäjän oma työpanos määrittää koko yrityksen menestystä.

Niin ikään kyselyyn vastanneet työskentelivät Excentan vertailuaineistoa enemmän sairaina. Voidaan pohtia, johtuvatko isot työmäärät ja sairaana työskentely enemmänkin pakosta, koska sijaisia ei ole tai siitä että on taloudellinen pakko, vai siitä että työn imu on niin kova, että sille antaudutaan näinkin täysipainoisesti. Osin työn imun puolesta puhuu se,

että vastaajat eivät kokeneet työkykyään tai terveyttään vertailuaineistoja huonommaksi.

Yrittäjien työhvyinvointia, työkykyä ja terveyttä käsitteleviä tuloksia tarkastellessa on syytä nostaa muutama huolestuttava seikka esiin. Ensinnäkin yrittäjämiehistä vain 73 prosenttia uskoo voivansa työskennellä terveytensä puolesta kahden vuoden päästä. Vaikka edelleenkin pitää korostaa sitä, että aineiston pienuuden takia tuloksesta ei voi vetää koko yrittäjäkuntaa koskevia yleistyksiä, kertoo se ainakin jonkinlaista heikkoa signaalia pienyrittäjien työpaineista ja siihen liittyvästä väsymyksestä ja jopa uupumisesta.

Toinen havainto on, että maatalousyrittäjistä 40 % koki itsensä haluttomaksi ja väsyneeksi muutaman kerran viikossa työhön lähtiessään. Luku tuntuu suurelta ja se myös tukee niin kyselyssä kuin etenkin haastatteluissa esiin noussutta maatalousyrittäjien tuskaa ja epävarmuutta tulevaisuudesta.

Sekä Suomen että EU:n maatalouspolitiikka koetaan tempoilevana, eikä luottamusta tulevaisuuteen ole. Tämä estää investointien tekemisen ja alentaa työn imua. Niin ikään EU:n myötä lisääntynyt byrokratia koetaan uuvuttavana. Kun tähän lisätään konkreettinen työn tuottavuuden väheneminen, ei haluttomuus ja väsyneisyys ihmetytä. Tällaiset ulkoa tulevat ja omien vaikutusmahdollisuuksien ulkopuolella olevat asiat ovat erityisen ongelmallisia, koska ne vähentävät toiveikkuutta eli yhtä psykologisen pääoman tärkeitä elementtiä. Tämänlaiseen turhautumiseen onkin esimerkiksi kuntoutuksen avulla vaikea löytää ratkaisuja.

Yrittäjillä taas ongelmat kytkeytyivät erityisesti pitkiin työpäiviin ja vaikeuksiin irrottautua riittävästi työstään. Sijaisten palkkaaminen koettiin usein hankalaksi ja jopa mahdottomaksi. Perimmäisenä syynä nähtiin kustannusongelmat, eli yrityksen toiminta on niin tiukoilla, ettei pieneenkään ylimääräiseen menoeraan kuten sijaisten palkkaamiseen ole varaa. Toisaalta myös vähänkään enemmän erikoistuneilla aloilla pätevien ja osaavien sijaisten löytäminen on hankalaa, sillä omaa yritystä ei ymmärrettävästi haluta antaa epäpätevän käsiin.

Maatalousyrittäjien lomitusjärjestelmä toimii kohtuullisen hyvin ainakin ajoissa ennakoitavien poissaolojen suhteen, äkillisten sairastumisten yhteydessä vara- ja sijaisjärjestelyt eivät välttämättä toimi niin hyvin. Yrittäjien osalta olisi syytä hakea malleja vara- ja sijaisjärjestelyihin.

Toisaalta vaikuttaa myös siltä, että maatalousyrittäjien keskinäinen verkostoituminen on muita yrittäjiä yleisempää. Etenkin yksinyrittäjille olisi tärkeää päästä kommunikoimaan muiden yrittäjien kanssa ja

tätä kautta muilta oppimalla ja yhdessä tsemppaamalla kasvattamaan omaa psykologista pääomaansa. Tämä voisi samalla ehkäistä yrittäjän riskiä ajautua työkyvyttömäksi ilman että kukaan osaa siihen ajoissa puuttua.

Kuten luvussa kaksi kuvattiin, oman työn hallinta ja työhön vaikuttaminen lisäävät hyvinvointia. Tämä aineisto tukee näkemystä, että jos yrittäjän mahdollisuudet säädellä työtään ja työmääräänsä heikkenevät, myös työhyvinvointi vähenee ja riskit työkyvyn heikkenemiseen kasvavat. Voidaan myös pohtia sitä, onko yrittäjän tarve omaan vapauteen ja työn hallintaan palkansaajaa korkeampi, jolloin näiden menetys aiheuttaisi suurempia ongelmia työhyvinvoinnissa ja työkyvyssä.

On myös syytä korostaa, että syyt hallinnan tunteen heikkenemiseen muilla yrittäjillä ja maatalousyrittäjillä ovat erilaiset. Kun maatalousyrittäjille paine tulee työmäärän lisäksi pääosin ulkopuolelta, muilla yrittäjillä voimattomuus ja työn hallinnan tunne kumpuavat itse työstä eli kiireestä ja valtavasta työmäärästä. Tähän jälkimmäiseen onkin helpompi löytää ratkaisuja esimerkiksi kuntoutuksen avulla.

Kyselyn ja haastattelun yksi teema oli työterveyshuolto ja yrittäjien näkemykset sen toimivuudesta. Kuten odotettua, yksinyrittäjillä ei läheskään aina ollut työterveyshuoltosopimusta. Kuitenkin ne yrittäjät, joilla työterveyshuoltosopimus oli tehtynä, olivat siihen myös kohtuullisen tyytyväisiä. Suurimmat puutteet ja ongelmat nähtiin siinä, etteivät työterveyshuollot pitäneet riittävästi yhteyttä yrittäjien kanssa.

E erityisen tyytyväisiä työterveyshuoltoon olivat etenkin haastatellut maatalousyrittäjät. He kokivat mm. tilakäynnit hyvänä toimintatapana, josta sai konkreettisia ohjeita oman työn ja työturvallisuuden kehittämiseen.

4.2 Yrittäjät ja kuntoutus

Kyselyyn ja etenkin haastatteluihin osallistuneilla on hyvä käsitys omasta työkyvystään ja sen riskitekijöistä. Niin ikään näyttää siltä, että vastaajilla oli näkemystä siitä, mitä heidän pitäisi tehdä oman työkykynsä ylläpitämiseksi, mutta ei kuitenkaan keinoja ja aikaa niiden toteuttamiseksi.

Kuntoutus nähtiin yhtenä hyvänä keinona ylläpitää ja palauttaa omaa työkykyä, mutta etenkin muilla yrittäjillä ei juurikaan ollut tietoa eri kuntoutusmahdollisuuksista, saati niihin hakeutumisesta. He olivat saaneet hajanaista tietoa mm. työterveyshuollosta, mutta koska kaikilla ei

ollut työterveyshuoltosopimusta ollut, tämäkään väylä ei näiden yrittäjien kohdalla toimi.

Huomioitavaa on myös, että yrittäjät näkevät usein kuntoutuksen irrallaan työstä. He kokivat tärkeäksi pääsyn pois omalta työpaikalta ja kunnon irrottautumisen arkipäivän työhaasteista. Samanaikaisesti kuitenkin tiedostettiin se, että irtautuminen omasta työstä pidemmäksi aikaa on vaikeaa, ellei jopa mahdotonta. Tämä tietysti korostuu maatalousyrittäjillä, koska he asuvat omalla työpaikallaan.

Joka tapauksessa kuntoutustoiveissa nousi keskeiseksi tarve päästä irti arkisista kuvioista ikään kuin elpymään ja tapaamaan muita yrittäjiä. Tämä on sinänsä mielenkiintoinen näkökulma eikä esim. vastaa viime aikoina esiin nousseita työlähtöisyyden menetelmiä, jossa itse työ on merkittävästi mukana kuntoutusprosessissa.

Taustalla vaikuttanee psykologisen työstä irrottautumisen mekanismi. (vrt. Kinnunen & Mauno 2009). Palautumisen tavoitteena on elvyttää elimistö stressitilasta lepotilaan, jolloin stressin aikana kulutetut voimat palaavat. Energiavarastojen ja hormonitasapainon palautuminen edellyttävät riittävän pitkää lepoa öisin, vapaa-ajalla ja viikonloppuina; erityisesti uni on tärkeä. Siksi vapaa-ajalla pitäisi kyetä psykologisesti irrottautumaan työstä eli unohtamaan työ henkisesti, sillä se edistää tehokkaasti palautumista. Palautuminen edellyttää siis irtiottoa työstä, mutta toisin kuin yrittäjät, palkansaajat eivät ole niin kiinteästi sidoksissa työpaikkaansa. Siksi yrittäjien kuntoutusta olisi syytä tarkastella eri lähtökohdista kuin palkansaajien, joiden koti ei ole työpaikkana.

Kun tarkastellaan haastateltavien näkemyksiä itselleen sopivasta ja tarpeellisesta kuntoutuksesta, usein ensimmäiseksi nousivat esille terveyden ja fyysisen kunnon ylläpitämistä ja kehittämistä tukeva kuntoutus. Samanlaisia tuloksia saatiin pk-yrittäjien haastattelututkimuksessa (Willner, Koskinen & Manka 2006), jossa työhyvinvointi ymmärrettiin sairauslähtöisesti ja fyysisiin työoloihin liittyväksi.

Kuitenkin asiaa pohdittuaan erityisesti haastateltavat tulivat usein johtopäätökseen, että myös henkinen valmennus on tärkeää, ellei jopa tärkeämpää kuin fyysinen. Keskeisiä esiin nousseita asioita olivat liikunnan lisäksi ruokavalioon, omien voimavarojen löytämiseen, ajan käytön kehittämiseen ja yleiseen ideointiin liittyvät teemat.

Myös kuntoutuksen sosiaalinen puoli otettiin monesti esiin. Kuntoutukselta toivottiin uusia verkostoja ja muiden yrittäjien tapaamista ja heidän kanssaan ajatusten ja kokemusten vaihtamista. Ylipäänsä ryh-

mäpaine koettiin positiivisesti ja se voisi kohottaa myös yksilön omaa panosta hyvinvointiin.

Kuntoutuksen sisältöä pohdittaessa huomioitiin myös se, että ensiarvoisen tärkeää on ottaa huomioon kuntoutujan lähtötilanne ja räätälöidä kuntoutus tämän pohjalta. Esimerkiksi jo ennestään aktiivinen kuntoilija ei välttämättä saa hyötyä vahvasti fyysiseen puoleen perustuvasta kuntoutuksesta. Toisaalta pitää varmistaa se, että kuntoutettava on fyysisesti ja terveydellisesti siinä kunnossa, että pystyy osallistumaan kuntoutuksessa käytettyihin menetelmiin ja harjoitteisiin.

Kuntoutuksesta puhuttaessa on ensiarvoisen tärkeää nostaa esiin muutamia ryhmiä, jotka ovat joko nykyisen järjestelmän väliinputoajia tai tarvitsevat erityistä huomiota kuntoutusta järjestettäessä. Tiedetään, että toiminimellä työskentelevillä on vähemmän mahdollisuuksia päästä kuntoutusjärjestelmän piiriin. Myös freelancer-tyyppisten työsuhteiden lisääntyminen tuo omat haasteensa kuntoutusten järjestämiseen. Ylipäänsä huomiota pitäisi keskittää yksinyrittäjien uupumisen havaitsemiseen ja varhaiseen puuttumiseen.

Toiseksi lääketieteellisestä operaatiosta toipuvat jätetään helposti oman onnensa nojaan ja heidän on usein palattava työelämään keskenkuntoisina. Hoito päättyy liian usein siihen, kun leikkaus tai vastaava on tehty ja paraneminen alkanut. Tämä ei kuitenkaan aina riitä, vaan kuntoutukseen ja entisiin työtehtäviin palaamista varten olisi saatava nykyistä enemmän tukea. Tämä ongelma koskee kaikkia työelämässä olevia, mutta korostuu pienyrittäjillä, koska paineet työelämään paluuseen ovat heillä palkansaaajia kovemmat. Toisaalta suurella osalla pienyrittäjistä ei ole työterveyshuoltoa tukenaan ja siten he eivät saa apua operaation jälkeiseen työkyvyn arviointiin.

Sairausvakuutuslain muutos, joka tulee voimaan yrittäjien osalta vuoden 2012 alussa edellyttää, että yrittäjä on työterveyshuollon kanssa sopinut työkyvyn hallinnan, tuen ja seurannan käytännöistä, jotta hän voisi saada ennaltaehkäisevästä työterveyshuollon kustannuksista 60 % korvauksen.

Yhteenvetona koko aineistosta voidaan todeta, että pienyrittäjät kokevat työhyvinvointinsa kohtuulliseksi paineista huolimatta. Heiltä löytyy halua oman hyvinvointinsa ylläpitämiseen, mutta keinoja on vähemmän tiedossa tai ulottuvilla. Jatkossa pitäisikin keskittyä löytämään ratkaisuja tähän haasteeseen niin työterveyshuollon, kuntoutuksen kuin verkostoitumisenkin avulla.

5 Kehittämissuosituksat

1) Yrittäjien työ ja vapaa-ajan suunnittelu – tietoinen mahdollisuus palautumiseen

Tämänkin raportin tulokset vahvistavat sitä, että yrittäjien suurimmat ongelmat ovat siinä, että heillä on liikaa töitä eikä riittävästi mahdollisuuksia keventää työmääräänsä esimerkiksi sijaisia palkkaamalla. Vara- ja sijaisjärjestelmän kehittäminen olisikin tärkeää. Maatalousyrittäjillä kohtalaisen hyvin toimiva lomitusjärjestelmä on omaleimainen ja sen kehittämishaasteet kohdistuvat sijaisten saatavuuteen akuuteissa sairastumistilanteissa. Muiden yrittäjien kohdalla pitäisi kehittää ja kokeilla erilaisia vara- ja sijaisjärjestelmämalleja. Naisyrittäjien keskuudessa onkin joitain sijaisjärjestelmäkokeiluja.

Myös yrittäjien keskinäistä kollegiaalisuutta ja verkostoitumista olisi hyvä saada lisättyä. Maatalousyrittäjillä verkostoitumisella on pidemmät perinteet. Naisyrittäjien keskuudessa toimivaa mentorointiohjelmaa voisi soveltaa myös muihin yrittäjiin ja esim. EU-byrokratian kanssa painiviin maatalousyrittäjiin.

Kun työ on koko ajan läsnä ja ajasta riippumatonta, on vaarana, että se sitoo vuorokauden ympäri. Työn rajattomuus merkitsee sitä, että yrittäjän on asetettava rajoja omalle työlleen, jotta hän pystyy palautumaan työstä ja säilyttämään hyvinvointinsa. Oma työmäärä ja työaika- ja rajaamalla sekä omia töitä suunnittelemalla yrittäjäyys tarjoaa myös mahdollisuuden järjestää aikaa perheelle, läheisille ja harrastuksille.

Tiedon lisääminen työkuormituksesta palautumisen merkityksestä ja työn suunnittelun keinoista onkin keskeistä sekä yrittäjän oman hyvinvoinnin että yritystoiminnan jatkuvuuden kannalta

2) Pienyrityksien työterveyshuoltoyhteistyön kehittäminen

Työterveyshuolto jää usein pienyrityksille ja etenkin yksinyrittäjille – joilla harvoin on edes työterveyshuoltosopimusta – vieraaksi. Kysymykseksi nousee, miten tätä yhteistyötä voisi kehittää.

Pienyritykset haluavat rahoilleen vastinetta ja ongelmana tuntuu olevan, että työterveyshuollon palveluntuottajilla ei usein ole halua ottaa pieniä yrityksiä tai yrittäjiä asiakkaiksi. Olisiko syytä kokeilla mallia, jossa pienyritykset hankkisivat ja kilpailuttaisivat työterveyshuoltopalvelut yhdessä esim. konsortiona tai poolina.

Yleisestikin työterveyshuoltojen pitäisi tiedottaa enemmän palveluistaan ja kustannuksistaan niin nykyisille asiakkaille kuin ilman työterveyshuoltosopimusta oleville yrittäjille. Tiedotuksessa pitäisi panostaa siihen, mitä yrittäjä hyötyy työterveyshuollosta ja miten se tukee hänen ja työntekijöidensä työhyvinvointia.

Työterveyshuollot toimivat nykyään paljon isojen yritysten ehdoilla. Olisikin tarpeen rakentaa toimivampi yhteistyömalli pienyritysten yhteistyötä varten. Uudenlaisessa kumppanuudessa pitäisi myös huomioida se, että yrittäjät toivoivat työterveyshuollosta eniten säännöllistä yhteydenpitoa. Tarvitaan myös suunnitelmallisuuden lisäämistä esim. työkyvyn ylläpitämisen suunnitelmaa. Tätä edellyttää myös työterveyshuoltokorvaus käytännön muutos, joka tulee voimaan vuoden 2012 alussa. Työterveyshuoltojen ja pientyöpaikkojen yhteistyön elementtejä on kehitetty myös Pientyöpaikoilla uudistuminen (Punk) -hankkeessa.

3) Yrittäjien kuntoutustiedon lisääminen

Kyselyyn vastanneilla ja haastatteluihin osallistuneilla yrittäjillä on selkeä halu pitää huolta hyvinvoinnista ja työkyvystään, muttei aina keinoja ja resursseja toteuttaa tätä. Kuntoremonttityyppinen ja muukin kuntoutus eri muodoissaan nähdään hyvänä keinona työkyvyn ylläpitämiseen. Kuitenkin tietämys eri kuntoutusmahdollisuuksista on suurimmalla osalla heikko. Kysymykseksi nousee, miten tätä tietoisuutta voitaisiin lisätä.

Työterveyshuollolla on tässä oma tärkeä roolinsa, sillä heillä on mahdollisuus suoraan kontaktiin yrittäjien kanssa. Tämä koskee kuitenkin vain osaa yrittäjistä eli niitä, joilla on voimassa oleva työterveyshuoltosopimus.

Suomen Yrittäjien, MTK:n ja yrittäjäyhdistysten tulisi lisätä tietoa kuntoutusmahdollisuuksista muun muassa järjestöjen eri koulutustilaisuuksissa

Kuntoutustiedon kerääminen tiiviiksi tietopaketti on haastava tehtävä. Pientyöpaikoilla uudistuminen hankkeessa on koottu ohjeistusta yrittäjille kuntoutukseen hakeutumisiksi. Maatalousyrittäjien eläkelaitos ja eläkeyhtiöt ovat myös keskeisessä tiedonjakajien roolissa kuntoutusmahdollisuuksista ja työhyvinvoinnin edistämisestä.

4) Yksinyrittäjien jaksamisesta huolehtiminen ja työkykyriskien tunnistaminen

Varhaisen reagoinnin käytäntöjä tulisi saada käyttöön myös yrittäjien keskuudessa. Miten tämän saisi organisoitua, on oma kysymyksensä. Työterveyshuolloilla ja verkostoilla on tärkeä roolinsa työkykyriskien kuten uupumisen tunnistamisessa riittävän ajoissa ennen ongelmakierteeseen ajautumista.

Tarvitaan toisten yrittäjien, liikekumppanien ja yrittäjien kanssa toimivan verkoston (pankit, tilinpitotoimistot, aluekeskukset, eläinlääkärit, neuvijat, jne.) tietoisuuden ja jaksamiskysymyksiin reagoitikäytännön ja -kulttuurin kehittämistä. Yleisesti tarvitaan yrittäjille opastusta tilanteisiin, kun havaitsevat liikekumppanin tai muun tutun yrittäjän jaksamisessa ongelmia.

Maatalouden ammattilaisissa fyysisen kuormituksen lisäksi henkinen kuormitus on lisääntynyt ja tämä tulisi ottaa huomioon työterveyshuoltopalveluiden sisällössä. Maaseudulla toimii koulutettuja vapaaehtoisia tukihenkilöitä, jotka tukevat ja auttavat elämänpulmatilanteissa. Lisäksi yhteistyössä Melan kanssa on tuotettu jo varhaisen välittämisen malli maatalousyrittäjille.

5) Yksinyrittäjinä toimivien ja itsensä työllistävien kuntoutus

Yksinyrittäjille ja itsensä työllistäville olisi tarpeen kehittää varhaiskuntoutustyyppinen, työkykyä ylläpitävä kuntoutus, johon pääsemisen kriteerit olisivat lievemmat kuin muissa kuntoutuksissa. Monilla omaa työtään tekevillä ei ole työterveyshuoltoa, joten lähettävänä tahona voisi olla myös muu terveydenhuollon taho. Terveystuella tarvitaan kuitenkin lisää osaamista ja ymmärrystä kuntoutusmahdollisuuksista.

Yksinyrittäjien esim. toiminimellä ja freelancer -työntekijöinä toimiville suunnatussa kuntoutuksessa tulisi painottaa omasta hyvinvoinnista ja työkyvystä huolehtimisen lisäksi oman työn suunnittelua ja itsensä johtamisen teemoja. Ryhmämuotoisen kuntoutuksen myötä yksinyrittäjinä toimivat saisivat vertaistukea ja voisivat kasvattaa sosiaalista pääomaa. Kuntoutuksen suunnittelussa pitäisi myös huomioida yrittäjien mahdollisuudet osallistua kuntoutukseen. Tämä merkitsee yleensä lyhytkestoista tai lyhyistä jaksoista muodostuvaa kuntoutusmallia.

6) Kuntoutuksen sisällön kehittäminen

Erityisesti maatalousyrittäjien kuormittavat tekijät tulevat toimintaympäristöstä ja niihin ei koeta voitavan vaikuttaa. Siksi olisi toivottavaa, että myös henkinen kuntoutus (vrt. Pientyöpaikoilla uudistuminen hankkeessa kehitetty Oman hyvinvoinnin lähteillä -kuntoutus) luettaisiin korvausjärjestelmän piiriin, koska psykologisen pääoman kasvattamisella voidaan vaikuttaa tulkintaan ja omien voimavarojen lisäämiseen. Tällä voitaisiin myös vähentää masennuksen ilmenemisen riskiä.

Kuntoutuksen sisällön suuntaamisella yrittäjän psykologisen pääoman kasvattamiseen ja tietoisuustaitojen lisäämiseen voitaneen vaikuttaa yrittäjien omien voimavarojen vahvistamiseen. Tästä saatiin viitteitä tutkittaessa Oman hyvinvoinnin lähteillä -kuntoutuksen vaikutuksia. Osallistujan oma hyvinvointi koheni, mutta hän koki myös oman työnsä, vaikuttamisen mahdollisuutensa, työyhteisönsä paremmaksi, vaikkei niihin pyritty tällä kuntoutuksella vaikuttamaan. Näin ollen osallistujan henkisten voimavarojen kasvamisen myötä hänen tulkintansa muuttui positiivisemmaksi.

Tiedetään, että psykologinen pääoma edistää onnistumista epävarmoissa olosuhteissa ja vähentää psyykkistä kuormitusta, koska siihen sisältyvät itsetuntoa tukeva ajattelu ja luottamus omiin voimavaroihin sekä keskittyminen tavoitetta edistävään toimintaan.

Lähteet

Andrews GJ (2003) Nurses who left the British NHS for private complementary medical practise: why did they leave? Would they return? *Journal of Advanced Nursing* 41, 403-415.

Aura O (2010) Yrittäjien hyvinvoinnin tila Suomessa 2010. Helsinki Excenta Oy

Benz M. & Frey BS (2008) The value of doing what you like: Evidence from the self-employed in 23 countries. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 68 (3/4), 445-455.

Beutell, NJ (2007) Self-Employment, Work-Family Conflict and Work-Family Synergy: Antecedents and Consequences. *Journal of Small Business and Entrepreneurship* 20, (4), 325-334.

Blanchflower DG, Oswald AJ, Stutzer A (2001) "Latent Entrepreneurship across Nations," *European Economic Review* 45(4-6), 680-691.

Blanchflower, DG & Oswald AJ (1998) What makes an entrepreneur? *Journal of Labor Economics*, 16, 26-60.

Csikszentmihalyi M (2005) Flow – elämän virta: tutkimuksia onnesta, siitä kun kaikki sujuu. Helsinki: Rasalas.

Hakanen J (2005) Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työ ja ihminen tutkimusraportti 27. Helsinki: Työterveyslaitos.

Heikkilä-Tammi K, Nuutinen S, Manka M-L, Manka M & Bordi L (2011) Leadership and the Generations' work-related well-being. The Nordic Ergonomics Society (NES) conference in Oulu 18.-21.9.2011.

Hundley G (2001) Why and when are the self-employed more satisfied with their work? *Industrial relations*, 40, 293-316.

Jamal M (2007) Short communication: Burnout and self-employment: a cross-cultural empirical study. *Stress & Health* 23, 249-256.

Jamal M (1997) Job stress, satisfaction and mental health: An empirical examination of self-employed and non-self-employed Canadians. *Journal of Small Business Management*, 35, 48/57.

Juvonen-Posti P, Jalava J (2008) Lupaavia käytäntöjä pk-työpaikoille työhyvinvoinnin ja sairauspoissaolojen hallintaan ja seurantaan. Onnistunut työkykyasioiden puheeksiotto. Helsinki: STM selvityksiä 2008:34.

Kinnunen U & Mauno S (2009) Irtiottoja työstä: työkuormituksesta palautumisen psykologia. Psykologian laitos, Tampereen yliopisto.

Kivekäs J, Uola T (2010) Työeläkekuntoutuksen kohdentuminen. *Kuntoutus* 2010:1, 45-53.

Laitinen H, Korhonen M, Rissanen P (2009) Maidontuottajien hyvinvointihanke työkuntotutkimuksen kehittämisessä. *Kuntoutus* 2009:1, 63-77.

Luthans F, Youssef CM., Avolio B (2007) *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. Oxford: Oxford University Press.

Masto-hanke -verkkokysely. [Http://www.tartumasennukseen.fi/ajankohtaista/uutiset/tyossa_onnistumisesta_voimia_arkeen](http://www.tartumasennukseen.fi/ajankohtaista/uutiset/tyossa_onnistumisesta_voimia_arkeen). Luettu 21.10.2011.

Oksanen T (2009) Workplace Social Capital and Employee Health. Turun yliopiston julkaisuja: sarja D 876. Medica Ontologica.

Schaufeli W, Salanova M, Gontzalez-Roma V & Bakker AB (2002) The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *The Journal of Happiness Studies*. 3.711-92.

Seligman M (2002) *Authentic happiness*. New York: Free Press.

Sankelo M & Åkerblad L (2009) Nurse entrepreneurs' well-being at work and associated factors. *Journal of Clinical Nursing* 18, (22), 3190-3199.

Schjoedt L (2009) Entrepreneurial Job Characteristics: An Examination of Their Effect on Thompson, C. A., & Prottas, D. J. 2006. Relationships among organizational family support, job autonomy, perceived control, and employee well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11, 100-118.

Työkyky ja -hyvinvointikysely. [Http: www.yrittajat.fi/File/1ca0dad8-5937-4927-aec0-4c08e524d10d/SY_raportti_tyokyky_ja_hyvinvointi.pdf](http://www.yrittajat.fi/File/1ca0dad8-5937-4927-aec0-4c08e524d10d/SY_raportti_tyokyky_ja_hyvinvointi.pdf). Suomen yrittäjät. Luettu 10.10.2011.

Yrittäjän työterveyshuolto. [Http://www.yrittajat.fi/File/c869f047-455f-44fa-9a89-f3aa43913b89/yrittajan_tyoterveyshuolto2009.pdf](http://www.yrittajat.fi/File/c869f047-455f-44fa-9a89-f3aa43913b89/yrittajan_tyoterveyshuolto2009.pdf). Suomen yrittäjät. Luettu 10.10.2011.

Warr P (1990) The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 63. 193-210.

Willner H, Keskinen A & Manka M-L (2006) Työhyvinvoinnin kehittämispalveluiden tarvekartoitus. Mahdollisuuksien talo -hanke. ESR & Synergos.

Liite 1. Kuvia vastaavat taulukot

Taulukko kuvaan 1. Töitä keskimäärin viikossa prosentteina .

	Yrittäjät (n=125)	Maatalousyrittäjät (n=129)
Alle 5 päivänä	6 %	11 %
5 päivänä	41 %	20 %
6 päivänä	42 %	26 %
Joka päivä	11 %	43 %
Yhteensä	100 %	100 %

Taulukko kuvaan 2. Keskimääräisen työpäivän pituuden jakautuminen prosentteina.

	Yrittäjät (n=124)	Maatalousyrittäjät (n=128)
Alle 8 tuntia	20 %	37 %
8-10 tuntia	61 %	50 %
Yli 10 tuntia	20 %	14 %
Yhteensä	100 %	100 %

Taulukko kuvaan 3. Vastaajien arviot omasta työkyvystään luokiteltuna.

	Muut yrittäjät (n=125)	Maatalousyrittäjät (n=129)
(0-5)	12 %	13 %
(6-7)	38 %	40 %
(8-9)	45 %	45 %
(10)	5 %	2 %
Yhteensä	100 %	100 %

Taulukko kuvaan 4. Muiden yrittäjien työkykyä haittaavat tekijät prosentteina.

	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m	n	o
N	125	125	125	126	124	125	123	126	117	115	124	119	124	125	124
Ei lain- kaan	6	11	9	13	16	33	31	21	50	70	17	31	25	6	24
Erittäin vähän tai vähän	46	60	61	37	60	41	46	73	39	25	52	48	64	50	55
Melko tai erittäin paljon	47	29	30	50	24	26	23	6	11	4	31	21	11	43	21
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

- a) Työn henkisen kuormituksen ongelmat
- b) Työn fyysisen kuormituksen ongelmat
- c) Työn organisointiin liittyvät ongelmat
- d) Pitämättömät lomapäivät
- e) Työmotivaation tai työhalujen väheneminen
- f) Jokin sairaus, vamma tai vika
- g) Esimiestyöhön sisältyvät vastuut ja velvollisuudet
- h) Puutteet omassa osaamisessanne työn vaatimisten kannalta
- i) Puutteet alaisten osaamisessa työn vaatimusten kannalta
- j) Alaisten arvostuksen puute
- k) Yrityksen taloudellinen tilanne
- l) Yrityksen liian alhainen henkilömäärä
- m) Ammatillisten verkostojen puute
- n) Työn ja vapaa-ajan sekoittuminen
- o) Työn ulkopuoliset vaikeudet (perhe, taloustilanne yms.)

Taulukko kuvaan 5. Maatalousyrittäjien työkykyä haittaavat tekijät prosentteina.

	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m	n	o
N	129	129	128	124	127	127	123	134	116	116	128	121	126	129	128
Ei lain- kaan	22	14	35	38	26	44	64	51	67	78	30	56	63	25	45
Erittäin vähän tai vähän	40	43	33	32	41	32	19	37	25	17	34	27	31	29	31
Melko tai erittäin paljon	38	43	32	30	33	24	17	13	8	5	35	17	6	47	24
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

- a) Työn henkisen kuormituksen ongelmat
- b) Työn fyysisen kuormituksen ongelmat
- c) Työn organisointiin liittyvät ongelmat
- d) Pitämättömät lomapäivät
- e) Työmotivaation tai työhalujen väheneminen
- f) Jokin sairaus, vamma tai vika
- g) Esimiestyöhön sisältyvät vastuut ja velvollisuudet
- h) Puutteet omassa osaamisessanne työn vaatimisten kannalta
- i) Puutteet alaisten osaamisessa työn vaatimusten kannalta
- j) Alaisten arvostuksen puute
- k) Yrityksen taloudellinen tilanne
- l) Yrityksen liian alhainen henkilömäärä
- m) Ammatillisten verkostojen puute
- n) Työn ja vapaa-ajan sekoittuminen
- o) Työn ulkopuoliset vaikeudet (perhe, taloustilanne yms.)

Taulukko kuvaan 6. Todennäköisesti kahden vuoden päästä työskentelemään kykenevät prosentteina.

	Miehet	Naiset	Kaikki
Muut yrittäjät (n=122)	73 %	88 %	80 %
Maatalousyrittäjät (n=125)	81 %	83 %	84 %

Taulukko kuvaan 7. Vastausten prosenttijakauma kysymykseen ”Kuinka usein tunnette itsenne haluttomaksi ja väsyneeksi työhön lähtiessänne”?

	Muut yrittäjät (n=125)	Maatalousyrittäjät (n=128)
Ei koskaan	3 %	2 %
Harvemmin	26 %	14 %
Kerran/pari kk	21 %	16 %
Noin kerran viikossa	19 %	24 %
Muutaman kerran vko	23 %	28 %
Päivittäin	7 %	15 %
Yhteensä	100 %	100 %

Taulukko kuvaan 8. Yrittäjien tyytyväisyys työterveyden palveluihin ja yhteistyöhön.

Muut yrittäjät (n=58-60)

	Tyytymätön	Siltä väliltä	Tyytyväinen	Yhteensä
Laatu	8 %	17 %	75 %	100 %
Saatavuus	10 %	22 %	68 %	100 %
Yhteydenpito	14 %	33 %	53 %	100 %
Yhteistyö	10 %	29 %	60 %	100 %

Maatalousyrittäjät (n=96-98)

	Tyytymätön	Siltä väliltä	Tyytyväinen	Yhteensä
Laatu	14 %	27 %	59 %	100 %
Saatavuus	15 %	25 %	60 %	100 %
Yhteydenpito	23 %	39 %	39 %	100 %
Yhteistyö	20 %	29 %	52 %	100 %

Taulukko kuvaan 9. Muiden yrittäjien osallistuminen ja tietoisuus eri kuntoutuksista.

	Osallis- tunut	Ei osallis- nut, on tietoa	Ei osallis- tunut, ei tietoa	Yhteensä
Jokin muu kuntoutus (n=87)	9 %	7 %	84 %	100 %
Sairausryhmäkoht. kurssit (n=121)	3 %	13 %	84 %	100 %
Terapia (esim. fysioterapia) (n=122)	13 %	29 %	58 %	100 %
Muu kuntoutus (esim. kunt.tutk.) (n=122)	2 %	15 %	84 %	100 %
Muu ammatil. kuntoutus (n=122)	3 %	21 %	75 %	100 %
TYK-kuntoutus (n=125)	1 %	16 %	83 %	100 %
Aslak-kurssit (n=126)	2 %	18 %	81 %	100 %
Kuntoremontti (n=124)	1 %	14 %	86 %	100 %

Taulukko kuvaan 10. Maatalousyrittäjien osallistuminen ja tietoisuus eri kuntoutuksista.

	Olen osal- listunut	Ei osallis- tunut, on tietoa	Ei osallis- tunut, ei tietoa	Yhteensä
Jokin muu kuntoutus (n=84)	7 %	7 %	86 %	100 %
Sairausryhmäkoht. kurssit (n=127)	5 %	15 %	80 %	100 %
Terapia (esim. fysioterapia) (n=128)	22 %	24 %	54 %	100 %
Muu kuntoutus (esim. kunt.tutk.) (n=125)	4 %	19 %	77 %	100 %
Muu ammatillinen kuntoutus (n=124)	1 %	20 %	79 %	100 %
TYK-kuntoutus (n=121)	3 %	21 %	77 %	100 %
Aslak-kurssit (n=127)	6 %	38 %	56 %	100 %
Kuntoremontti (n=129)	19 %	32 %	50 %	100 %

Taulukko kuvaan 11. Vastaajien kokema tarve ja halukkuus osallistua kuntoutukseen prosentteina.

	Muut yrittäjät, tarve	Muut yrittäjät, halukkuus	Maatalous- yrit., tarve	Maatalous- yrit., haluk- kuus
Kyllä, välittömästi	18 %	19 %	23 %	18 %
Kyllä, lähitulevais.	31 %	26 %	36 %	43 %
Ehkä	42 %	46 %	41 %	35 %
Ei	14 %	9 %	5 %	4 %
Yhteensä	105 %	100 %	106 %	100 %