

Naisyrittäjien työhyvinvointi ja terveystietäytyminen

Luukko Anna Karoliina

Pro gradu

Ergonomia

Itä-Suomen yliopisto

Lääketieteen laitos

Joulukuu 2017

ITÄ-SUOMEN YLIOPISTO, Terveystieteiden tiedekunta

Lääketieteen laitos

Ergonomia

LUUKKO ANNA KAROLIINA: Naisyrittäjien työhyvinvointi ja terveyskäyttäytyminen

Pro gradu tutkielma 57 sivua

Ohjaaja TtT, Eur.Erg. Susanna Järvelin-Pasanen, TtM Nina Nevanperä, FM Anne Salmi

Joulukuu 2017

Avainsanat: yrittäjyys, terveyskäyttäytyminen, työkyky, työn imu, perhe-elämä, työaika

Aikaisempien tutkimusten mukaan yrittäjien kokema työn imu sekä mahdollisuus päättää itse työhön liittyvistä asioista lisäävät työhyvinvointia. Naiset ryhtyvät yrittäjiksi useimmin voidakseen päättää itse työajoistaan ja siten helpottaa työn ja perheen yhteensovittamista. Perhe koetaan tärkeäksi voimavaraksi ja tueksi työlle. Riittävä lepo, lomat sekä työstä irtautuminen auttavat fyysisen ja henkisen työkyvyn ylläpitämisessä. Yrittäjät tekevät keskimäärin pidempää työaika kuin työntekijät, mutta kokevat silti työmääränsä useimmin sopivaksi.

Tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata naisyrittäjien terveyskäyttäytymistä sekä selvittää viikoittaisen työajan yhteyttä terveyskäyttäytymiseen ja työhyvinvoinnin osatekijöihin. Terveyskäyttäytymisestä tarkasteltiin ruokailutottumuksia, alkoholin käyttöä, tupakointia, liikuntaa sekä unta. Työhyvinvoinnin osatekijöinä tarkasteltiin koettua työkykyä, työn imua sekä työn ja perheen yhteensovittamista.

Työterveyslaitoksen toteuttaman ja Euroopan sosiaalirahaston rahoittaman Naiset työssä -hankkeen tavoitteena on edistää naisyrittäjien terveyttä ja työhyvinvointia yhdessä heidän kanssaan. Kohderyhmänä olivat Pohjois-Pohjanmaan naisyrittäjät. Tutkimuksen aineiston muodostivat Naiset työssä -hankkeen aloituskyselyn vastaukset. Tutkimusaineisto kerättiin syksyllä 2015 verkkokyselynä. Kyselyyn vastasi 69 naisyrittäjää.

Kyselyn aineisto analysoitiin kvantitatiivisesti eli määrällisesti SPSS -ohjelmalla. Tilastollisilla menetelmillä selvitettiin yrittäjien työajan yhteyttä terveyskäyttäytymiseen, työkykyyn, työn imuun sekä työn ja perheen yhteensovittamiseen.

Naisyrittäjät työskentelivät keskimäärin 48 tuntia viikossa. Naisyrittäjien terveyskäyttäytyminen oli keskimäärin samanlaista kuin työssäkäyvien naisten. Pitkiä työviikkoja (yli 50 tuntia viikossa) tekevät osallistujat käyttivät useammin kuitupitoista leipää, mutta söivät harvemmin lounaan. Pitkiä työviikkoja tekevät naisyrittäjät nukkuivat vähemmän kuin lyhyempiä työviikkoja tekevät. Viikoittaisella työajalla ei ollut tilastollisesti merkitsevää yhteyttä koettuun työkykyyn. Suurin osa naisyrittäjistä koki työn imua viikoittain. Pitkiä työviikkoja tekevät kokivat enemmän työn ja perheen välistä ristiriitaa, kuin lyhyempää työviikkoa tekevät naisyrittäjät.

Tutkimuksesta saatuja tuloksia voidaan hyödyntää naisyrittäjien terveyttä ja työhyvinvointia tukevien palvelujen kohdentamisessa. Erityistä huomiota on kiinnitettävä riittävään lepoon ja kohtuullisiin työaikoihin, että palautumiselle ja perheelle jää riittävästi aikaa.

UNIVERSITY OF EASTERN FINLAND, Faculty of Health Sciences

Department of Medicine

Ergonomics

LUUKKO ANNA KAROLIINA, Women entrepreneurs' wellbeing at work and health behavior.

Thesis, 57 pages

Tutors: PhD, Eur.Erg. Susanna Järvelin-Pasanen, PhM Nina Nevanperä, M.Sc Anne Salmi

December 2017

Keywords: entrepreneur, health behavior, work-ability, work engagement, family life, worktime

According to previous studies work engagement and the possibility to influence on your own work will increase occupational well-being among the entrepreneurs. In most cases women are becoming entrepreneurs in order to decide on their own working hours and in that way make it easier to combine work and family life. The family is perceived as an important resource and support for work. The entrepreneurs make on average longer working time than the employees, but still feel that their workload is mostly appropriate.

The aim of this study was to describe the health behavior of the female entrepreneurs, as well as to find out how the weekly working time affects the entrepreneurs' well-being at work. The health behavior was studied in food habits, alcohol consumption, smoking, physical activity and sleep. Experienced working ability, work engagement, and work and family co-ordination were examined as elements of the well-being at work.

The aim of the Women at Work project implemented by the Finnish Institute of Occupational Health and funded by the European Social Fund is to promote the health and well-being of the women entrepreneurs together with themselves. The target group of this study was the women entrepreneurs in Northern Ostrobothnia. The survey material consisted of the answers to the start up -questionnaire for Women at Work. The material was collected in the autumn of 2015 as a network survey. The questionnaire was answered by 69 women entrepreneurs. The research data was analyzed quantitatively by using the SPSS statistical software. Statistical methods were used to determine the relation between the working time of the entrepreneurs and health behavior, work ability, work engagement and the combination of the work and family life.

The women entrepreneurs worked on an average of 48 hours per week. The health behavior of the women entrepreneurs was on average similar to that of the women employees. The participants who had long working weeks (over 50 hours a week) used more fiber-rich bread, but did not eat lunch so often. The female entrepreneurs doing long working weeks slept less than those doing shorter working weeks. The weekly working time did not have a statistically significant relationship to the experienced working ability. Most of the women entrepreneurs experienced work engagement on a weekly basis. Women entrepreneurs doing longer working weeks were more affected by the conflict between work and family than those doing shorter working weeks.

The results of this research can be utilized in targeting the health and well-being services for the women entrepreneurs. Particular attention must be paid to sufficient rest and reasonable working time, so that there is enough time for recovery and the family.

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	5
2 NAISSET YRITTÄJINÄ	6
3 TYÖHYVINVOINTI	9
3.1 Työkyky	11
3.2 Työn imu.....	13
3.3 Työn ja perheen yhteensovittaminen.....	14
3.4 Työaika	15
3.4.1 Työaikojen yhteys työhyvinvointiin.....	16
3.4.2 Työajat ja yrittäjäys	17
4 TERVEYSKÄYTTÄYTYMINEN JA SEN YHTEYS TYÖHYVINVOINTIIN. 19	
4.1 Ruokailutottumukset.....	20
4.2 Alkoholin käyttö	21
4.3 Tupakointi.....	21
4.4 Liikunta	22
4.5 Uni.....	23
5 TUTKIMUKSEN TARKOITUS.....	24
6 AINEISTO JA MENETELMÄT	25
6.1 Tutkimuksen aineisto	25
6.2 Tutkimusasetelma ja menetelmät	26
6.3 Muuttajat	26
6.4 Tilastolliset menetelmät	29
7 TULOKSET	30
7.1 Taustatekijät	30
7.2 Naisyrittäjien terveyskäyttäytyminen.....	31
7.3 Koettu työkyky.....	38
7.4 Työn imu.....	39
7.5 Työn ja perheen yhteensovittaminen.....	40
8 POHDINTA.....	42
8.1 Tulosten pohdinta.....	42
8.2 Menetelmien pohdinta.....	47
8.3 Tulosten hyödynnettävyys	48
9 JOHTOPÄÄTÖKSET	50
LÄHTEET	51

1 JOHDANTO

Suomen taloustilanne on heikko ja työttömyys on kasvanut useita vuosia peräkkäin. Pääministeri Sipilän hallitusohjelman tavoitteena on kannustaa suomalaisia yrittäjyyteen ja siten saada talous kasvuun ja työttömyys laskuun. Pienyrityksiä kannustetaan palkkaamaan lisää työvoimaa (Hallituksen julkaisusarja 2015). Yli 90 % yrityksistä on pieniä alle 10 henkeä työllistäviä yrityksiä (Yrityskatsaus 2015).

Tulevaisuudessa tavoitteena on edistää terveyttä ja tukea terveellisiä elintapoja kaikissa ikäluokissa. Tarkoituksena on käynnistää kansanterveyttä lisääviä ohjelmia, joiden tavoitteena on lisätä liikunta-aktiivisuutta, terveellisiä ruokailutottumuksia sekä vastuunottoa omasta elämästä (Hallituksen julkaisusarja 2015). Pienissä yrityksissä yrittäjän terveys sekä omasta hyvinvoinnista huolehtiminen ovat perusta koko yrityksen olemassa ololle (Yrityskatsaus 2015).

Yrittäjien hyvinvointia lisää työn itsenäisyys, monipuolisuus ja mahdollisuus käyttää omaa osaamistaan (Mäkelä-Pusa ym. 2011). Naisyrittäjät ovat useammin perheellisiä kuin työntekijät ja perhe koetaan tärkeäksi voimavaraksi työlle (Huhta ja Pasila 2013). Naiset kertovat ryhtyvänsä yrittäjiksi helpottaakseen työn ja perheen yhteensovittamista. Naisyrittäjien työpäivät ovat pitkiä, mutta mahdollisuus vaikuttaa omiin työaikoihin lisää työhyvinvointia (Känsälä ja Kovalainen 2005). Yrittäjien työhyvinvointia heikentäviä tekijöitä ovat taloudelliset huolet, johtamiseen ja hallintoon kuluva aika, pitkät työpäivät sekä työn ja vapaa-ajan erottaminen (Mäkelä-Pusa ym. 2011).

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää naisyrittäjien työaikojen yhteyttä työhyvinvoinnin osa-alueisiin ja kuvata naisyrittäjien terveyskäyttäytymistä. Tutkimuksen tavoitteena oli tuottaa tietoa naisyrittäjien työajoista, koetusta työkyvystä, koetusta työn imusta, työn ja perheen yhteensovittamisesta, terveyskäyttäytymisestä sekä työaikojen yhteydestä edellä mainittuihin työhyvinvoinnin osa-alueisiin. Tutkimuksesta saatavan tiedon avulla voidaan kehittää yrittäjänaisille tarkoitettuja työhyvinvointia ja terveyskäyttäytymistä tukevia palveluja.

2 NAISET YRITTÄJINÄ

Yrityksellä tarkoitetaan yhden tai useamman henkilön harjoittamaa toimintaa, jonka tavoitteena on tuottaa voittoa. Yrityksiä ovat esimerkiksi ammatin- ja liikkeenharjoittajat sekä oikeushenkilöt kuten osakeyhtiöt. Yrityksen tunnuksena on yhteisö ja yritystunnus eli Y-tunnus. Osa määrittelytavoista laskee yrityksiksi myös asuntoyhteisöt, valtion laitokset sekä erilaiset säätiöt ja yhdistykset (Tilastokeskus 2016a).

Yritysten lukumäärä vaihtelee yritysten määritelmien ja tilastointitapojen eroista johtuen. Kaupparekisterissä oli kesäkuussa 2016 noin 624 000 yritystä, määrä sisältää myös asunto-osakeyhtiöitä sekä yhdistyksiä ja säätiöitä, joilla on työntekijöitä (Kaupparekisteri 2016). Tilastokeskuksen mukaan vuonna 2014 Suomessa oli 282 958 yritystä, määrä ei sisällä maa-, metsä ja kalatalouden yrityksiä (Yrittäjyys Suomessa 2015). Vuonna 2016 yleisin yrityksen yhtiömuoto oli osakeyhtiö, joita oli 268 000. Toiseksi yleisin yhtiömuoto oli yksityinen elinkeinonharjoittaja, joita oli 204 000 (Patentti- ja rekisterihallitus 2017). Suurin osa yrityksistä aloittaa toiminnan toiminimellä eli yrittäjä on ammatin- tai liikkeenharjoittaja. Toiminnan kasvaessa yhtiömuodoksi vaihdetaan osakeyhtiö (Yrityskatsaus 2015). Yli 90 % kaikista yrityksistä on alle kymmenen hengen mikroyrityksiä (Yrittäjyys Suomessa 2015). Vuonna 2014 yksinyrittäjiä oli 64 % kaikista yrittäjistä ja 36 % toimii työnantajina. Sivutoimisia yrityksiä oli noin 100 000 (Yrityskatsaus 2015).

Yrittäjällä tarkoitetaan henkilöä, joka harjoittaa liiketoimintaa, jonka tavoitteena on tuottaa voittoa ja toimintaan liittyy riskin ottaminen. Työttömyysturvan kannalta yrittäjäksi katsotaan henkilö, joka tekee ansiotyötä ilman työsuhdetta ja on yrittäjäläkevakuutettu. Jos henkilö on yrittäjyyden lisäksi palkkatyössä, yrittäjäksi lasketaan silloin kun yrittäjätulo on palkkatuloa suurempi (Tilastokeskus 2016b). Yrittäjän eläkelaiissa (1272/2006) yrittäjällä tarkoitetaan henkilöä, joka tekee ansiotyötä ilman työ- tai virkasuhdetta. Yrittäjä voi olla avoimessa yhtiössä tai osakeyhtiössä osakkaana tai johtavassa asemassa. Yrittäjällä on aina henkilökohtaista vastuuta yrityksen velvoitteista ja sitoumuksista (Yrittäjän eläkelaki 1272/2006).

Naisyrittäjällä tarkoitetaan naista tai naisia, jotka ovat perustaneet yrityksen, tai yritystä josta nainen omistaa yli 50 % (Naisyrittäjyys 2005). Yrittäjistä naisia on kolmannes.

Naisten yritykset ovat pienempiä kuin miesten ja yksinyrittäjyys on yleistä. Naisista kolme neljäsosaa on yksinyrittäjiä, miehistä vajaa 60 %. Vuonna 2014 naisyrittäjistä neljäsosa toimi työnantajina, miehistä vastaavasti yli 40 %. Naiset toimivat miehiä useammin sivutoimisina yrittäjinä eli ovat yrittäjyyden lisäksi palkkatyössä vähintään osa-aikaisesti (Yrityskatsaus 2015). Palkansaajanaisten mediaanitulot ovat 20 % suuremmat kuin naisyrittäjien. Osa alhaisista yrittäjätuloista voi selittyä sivutoimisella yrittäjyydellä. Naiset lopettavat yritystoiminnan nopeammin ja useammin kuin miehet (Huhta ja Pasila 2013).

Naisyrittäjistä kolmasosa työskentelee koulutuksessa ja henkilökohtaisia palveluja tuottavissa tehtävissä, kuten parturi-, kampaamo-, kauneudenhoito- ja liikuntapalveluja tuottavina yrittäjinä. Toiseksi yleisimpiä aloja ovat kaupan ala sekä terveys- ja sosiaalipalvelut. Naisyrittäjät työskentelevät myös liike-elämän palvelujen parissa kuten tilitoimistoissa ja kielenkääntötehtävissä. Matkailu- ja ravitsemuspalveluyrityksistä noin puolet on naisten omistamia yrityksiä. Kuljetus- ja rakennusalan yrittäjinä naisia on vähän (Yrittäjyyskatsaus 2012).

Nais- ja miesyrittäjien keski-ikä on 46 -vuotta (Huhta ja Pasila 2013). Vuonna 2014 nais- ja miesyrittäjistä yli 45 vuotiaita oli noin 60 % ja alle 35 vuotiaita oli noin 20 % (Hämäläinen 2015). Naisyrittäjät ovat miesyrittäjiä korkeammin koulutettuja. Naisyrittäjistä 42 %:lla on alempi tai ylempi korkeakoulututkinto, miesyrittäjistä korkeakoulututkinto on 35 %:lla. Perus-asteen koulutus on yrittäjänaisista 11 %:lla ja yrittäjämiehistä 20 %:lla (Hämäläinen 2015).

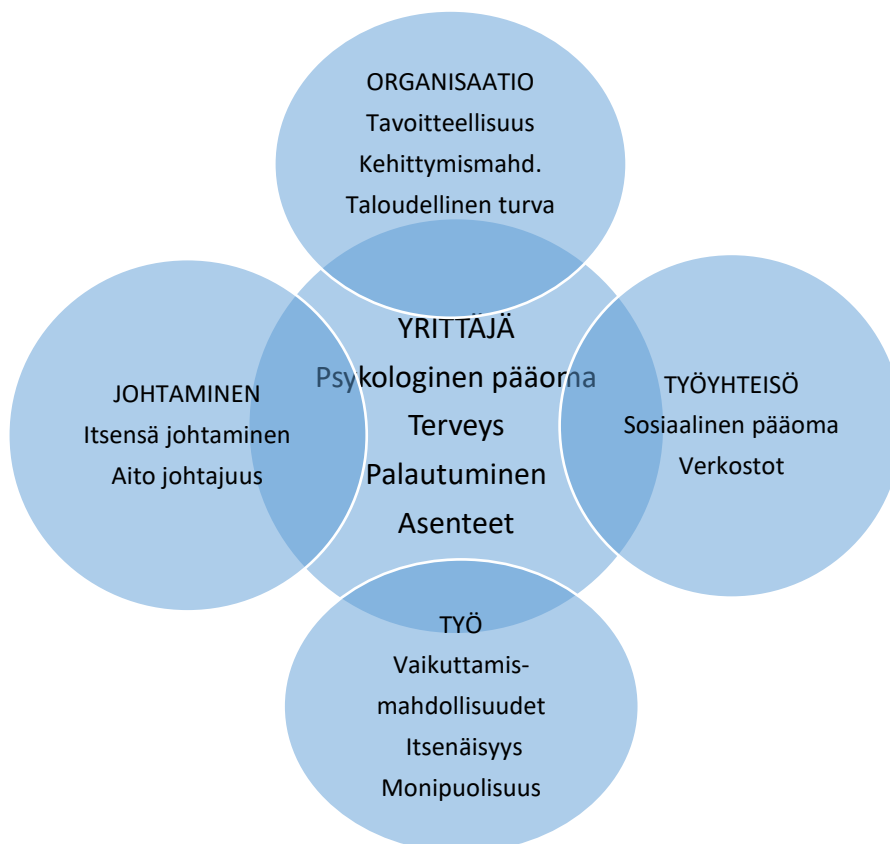
Yrittäjät ovat useammin parisuhteessa ja perheellisiä kuin palkansaajat. Yrittäjänaisista 85 % on perheellisiä ja heillä on keskimäärin kaksi lasta, kun palkansaajilla on keskimäärin yksi lapsi. Naisyrittäjien puoliset ovat useammin myös yrittäjiä. Naisyrittäjistä joka viidennellä on yrittäjäpuoliso (Huhta ja Pasila 2013). Yrittäjäksi ryhtymisen taustatekijöinä on mainittu perhetausta, roolimallit, työkokemus ja aikaisempi yrittäjäkokemus. Monet pienyrittäjät ovat lähtöisin yrittäjäperheestä, joten heillä on käsitystä yrittäjänä toimimisen vaatimuksista ja yrittäjyyden vaikutuksesta arkeen (Kaarlela ym. 2001).

Suomalaisista alle 30 % olisi mieluummin yrittäjiä kuin palkansaajia. Palkansaajasta yrittäjäksi siirtymisen ja yritystoiminnan aloittamisen yleisin syy on mahdollisuus toteuttaa itseään ja hyödyntää omaa osaamistaan. Yrittäjänä toimiminen koetaan palkitsevaksi ja mielenkiintoiseksi. Yrittäjänä toimimisessa arvostetaan omaa vapautta ja itsenäisyyttä sekä oman itsensä johtamista. Moni yrittäjäksi siirtyvä näkee mahdollisuuden vaurastua yritystoiminnan avulla, mutta se ei ole ensisijainen syy yrityksen perustamiseen. Eniten yrittäjäksi ryhtymisessä pelätään epäsäännöllisiä ansioita ja omaisuuden menetystä sekä pitkiä työpäiviä ja vähäistä vapaa-aikaa. Riskeistä huolimatta yrittäjät ovat työhönsä tyytyväisempiä kuin palkansaajat (Blanchflower 2000, Kaarlela ym. 2001, Hyytinen ja Pajarinen 2005). Naiset perustavat yrityksen voidakseen päättää itse työajoistaan ja helpottaakseen siten työn ja perheen yhteensovittamista (Känsälä ja Kovalainen 2005).

3 TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan työntekijän fyysistä- ja psyykkistä olotilaa, joka perustuu työn, työympäristön ja vapaa-ajan muodostamaan kokonaisuuteen. Työn palkitsevuus ja mielekkyys tukevat työntekijän elämänhallintaa, vaikuttavat työssä jaksamiseen sekä työhyvinvointiin. Tärkeimmän työhyvinvointia edistävät tekijät ovat työntekijän ammattitaito, työyhteisön ilmapiiri, työn hallinta sekä hyvä johtaminen (Mäkelä-Pusa ym. 2011, Kantolahti 2016).

Työhyvinvoinnin edistäminen on työnantajan ja työntekijän yhteinen asia. Työnantajan on huolehdittava, että työ on terveellistä, turvallista, hyvin johdettua ja työtä tekevät osaavat ammattilaiset. Työntekijän tehtävänä on huolehtia omasta työkyvystä ja ammatillisesta osaamisesta. Työnantajan ja työntekijän yhteisenä tehtävänä on ylläpitää ja edistää työpaikan hyvää ilmapiiriä. Lisääntynyt työhyvinvointi vähentää sairauspoissaoloja, lisää työn tuottavuutta ja työhön sitoutumista (Mäkelä-Pusa ym. 2011, Kantolahti 2016).



Kuvio 1. Yrittäjän työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä (Mukaiillen Mäkelä-Pusa ym. 2011)

Yrittäjän työhyvinvointiin vaikuttavat yrittäjän yksilölliset ja työn ominaisuudet, työyhteisö, organisaatio sekä johtaminen (Kuvio 1).

Yrittäjän yksilöllisistä ominaisuuksista työhyvinvointiin vaikuttavat psykologinen pääoma, terveys ja palautuminen sekä asenteet. Psykologisista pääomaa kuvaavista piirteistä tärkein on itsetehokkuus, jossa yhdistyy itseluottamus, korkeat tavoitteet ja itseohjautuvuus. Muita psykologista pääomaa kuvaavia piirteitä ovat sitkeys, optimismi sekä realismi. Niiden avulla yrittäjä selviää vaikeissakin tilanteissa, ne auttavat hallitsemaan stressiä ja antavat luottamusta omaan tekemiseen. Riittävä psykologinen pääoma lisää työtyytyväisyyttä ja sitoutuneisuutta sekä vaikuttaa myönteisesti työstä palautumiseen. Yrittäjän työhyvinvoinnin perustan muodostaa terveys, joka on työkyvyn perusta. Työkuormituksesta palautumisella tarkoitetaan sitä, kun työntekijä palautuu psyykkisesti ja fyysisesti työtä edeltävälle tasolle. Palautumisen edellytyksenä on riittävä irtautuminen työstä sekä tyydyttävä työn ja perheen yhteensovittaminen. Yrittäjän asenteista itsenäisyys ja työhön sitoutuneisuus lisäävät työhyvinvointia (Mäkelä-Pusa ym. 2011).

Työn ominaisuuksista yrittäjän työhyvinvointia ja voimavaroja lisäävät vaikuttamismahdollisuudet työhön, työn itsenäisyys sekä työn monipuolisuus eli samat tekijät, joiden vuoksi yrittäjiksi ryhdytään. Suurta työmäärää ei koeta hyvinvointia vähentäväksi, jos taloudelliset riskit ovat kohtuulliset. Työyhteisön tarjoama sosiaalinen pääoma ja verkostot lisäävät yrittäjän työhyvinvointia. Työilmapiiri ja työpaikan yhteisöllisyys lisäävät sosiaalisen pääoman kautta työhyvinvointia. Sosiaalista pääomaa tuottavat työskentely yhteiseksi hyväksi, luottamus, työyhteisön normit ja arvot sekä vastavuoroisuus. Yksinyrittäjällä sosiaalista pääomaa tuottavat yhteistyöverkostot ja -kumppanit sekä asiakkaat (Mäkelä-Pusa ym. 2011).

Organisaation tarjoamat kehittymismahdollisuudet ja taloudellinen turva lisäävät yrittäjän työhyvinvointia. Yrittäjän työhyvinvointia heikentävät taloudelliset huolet, johtamiseen ja hallintoon kuluva aika. Taloudelliset huolet vähentävät työhyvinvointia erityisesti silloin, kun yrittäjällä on työntekijöitä. Motivoiva ja hyvä johtaminen lisäävät työhyvinvointiin. Aito johtaja on helposti lähestyttävä ja kohtelee työntekijöitä tasapuolisesti, tämä lisää työyhteisön sosiaalista pääomaa ja siten työhyvinvointia. Pienissä yrityksissä työntekijät kokevat johtamisen tasapuolisemmaksi kuin suurissa

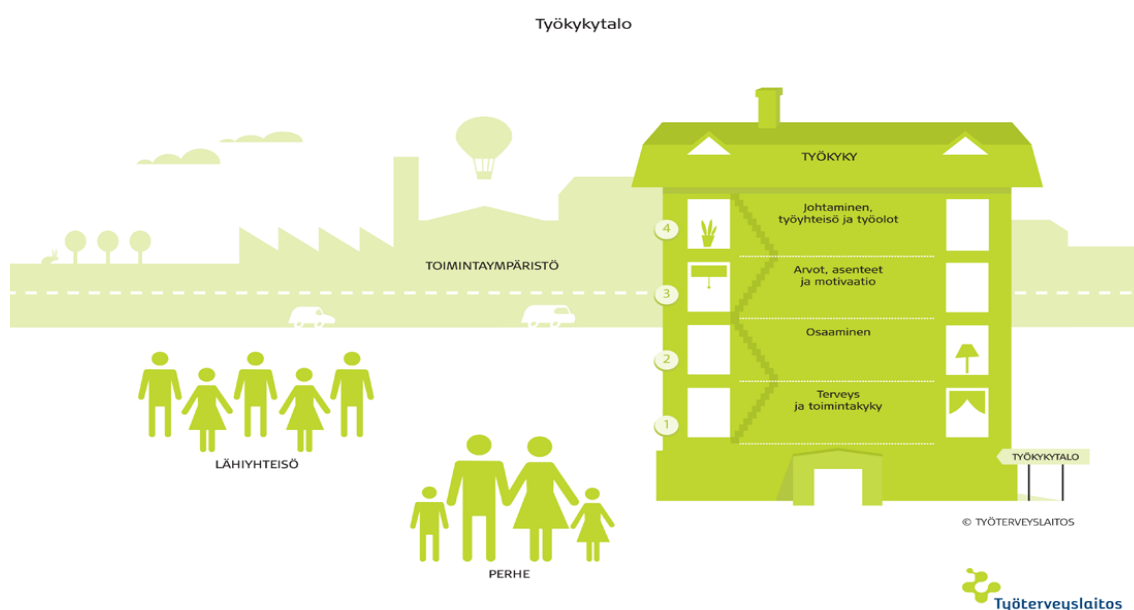
yrityksissä. Yksinyrittäjillä johtaminen on itsensä johtamista, päätöksentekokykyä ja omasta hyvinvoinnista huolehtimista (Mäkelä-Pusa ym. 2011).

Tässä työssä naisyrittäjien työhyvinvointia tarkasteltiin työkyvyn, työn imun, työn ja perheen yhteensovittamisen sekä terveystyötytymisen (ruokailutottumukset, alkoholin käyttö, tupakointi, liikunta ja uni) osa-alueiden näkökulmista.

3.1 Työkyky

Työkyvyn käsite on monitieteinen ja usein sitä tarkastellaan yhdessä työhyvinvoinnin kanssa. Työkykyä voidaan tarkastella yksilön näkökulman lisäksi organisaation ja yhteiskunnan näkökulmasta. Työkyky on yksilön, työn ja työympäristön kokonaisuus (kuviot 2). Työkyvyn perustan muodostavat terveys ja toimintakyky. Toimintakyky muodostuu fyysisestä-, psyykkisestä- ja sosiaalisesta toimintakyvystä. Muutokset toimintakyvyssä tai terveydessä vaikuttavat työkykyyn (Ilmarinen ym. 2006).

Hyvän työkyvyn tukena on yksilön osaaminen, arvot ja asenteet sekä johtaminen ja työyhteisö. Työkykyyn vaikuttaa myös toimintaympäristö kuten esimerkiksi työelämää koskevat poliittiset päätökset. Työkykyyn vaikuttaa myös lähellä olevat tukiverkostot kuten työterveyshuolto sekä työn ja perheen yhdistäminen (Ilmarinen ym. 2006).



Kuvio 2. Työkykytalo (Työterveyslaitos 2014).

Työkyvyn mittaaminen on haastavaa sen moninaisuuden vuoksi. Työkykyä voidaan arvioida yksilön, työnantajan ja työterveyshuollon näkökulmista. Työntekijän oman arvion koetusta työkyvystä on todettu ennustavan hyvin mahdollista työkyvyttömyyttä ja tulevaa työkykyä (von Bonsdorff ym. 2011). Koettua työkykyä arvioidessa työntekijä huomioi automaattisesti työn sisältöä, organisaatiota sekä muuta elämää (Ilmarinen ym. 2006).

Koettua työkykyä voidaan mitata esimerkiksi työkykyarviolla, työkykypistemäärällä ja työkykyindeksillä. Työkykyarviossa henkilö arvioi kolmeportaisella asteikolla, jossa 1=täysin työkykyinen, 2= osittain työkyvytön tai 3=täysin työkyvytön. Työkykypistemäärällä henkilö arvioi senhetkistä työkykyä asteikolla 0-10. Työkykypistemäärässä 0 tarkoittaa täysin työkyvyttömyyttä ja 10 parasta mahdollista työkykyä. Työkykypistemäärän on todettu vastaavan hyvin työkykyindeksiä. Työkykyindeksi on laajan kysymyssarjaan perustuva menetelmä. Kysymykset sisältävät seitsemän osa-aluetta, jotka koskevat mm. työn fyysisiä ja henkisiä vaatimuksia, terveyttä ja voimavaroja. Vastauksista yhteenlaskettu pistemäärä on 7-49 pistettä. Pistemäärän perusteella voidaan työkyky luokitella asteikolla alentunut, kohtalainen, hyvä ja erinomainen. Pitkittäistutkimuksissa työkykyindeksin avulla on voitu ennustaa työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymistä (Gould ym. 2006, Ahlström 2010, El Fassi 2013).

Työkykypistemäärällä naisyrittäjät arvioivat koetun työkykynsä olevan 7,4 ja parhaimmaksi työkykynsä arvioivat sosiaali- ja terveystalueloilla olevat yrittäjät. Naisyrittäjät kokevat työkykynsä hieman heikommaksi kuin työntekijät (Palmgren ym. 2010). Kaksi kolmesta yrittäjästä kokee työkykynsä hyväksi. Työkykyä ja jaksamista haittaaviksi tekijöiksi yrittäjät mainitsevat pitkät työpäivät, unihäiriöt, työn vaikean ennakoitavuuden sekä työn ja muun elämän yhteensovittamisen (Lundel ym. 2014). Yrittäjät voivat vaikuttaa omaan työhönsä ja siten säädellä fyysistä ja psyykkistä kuormitusta sekä pitää huolta työkyvyn säilymisestä. Riittävä lepo, lomien sekä työstä irtautuminen auttavat fyysisen ja henkisen työkyvyn ylläpitämisessä (Ilmarinen ym. 2006). Pienyrityksissä yrittäjän työkyky vaikuttaa koko yrityksen olemassa oloon (Kaarlela ym. 2001).

Terveyskäyttäytyminen voi vaikuttaa työkykyyn ilman, että elintavat aiheuttavat sairautta. Työkyvyn heikkeneminen voi muuttaa terveyskäyttäytymistä terveyttä edistävään suuntaan. Epäterveelliset ruokailutottumukset, liian vähäinen liikunta ja tupakointi lisäävät merkittävästä sydän- ja verisuonisairauksia, tyypin 2 diabetesta sekä joitakin syöpiä ja siten myös työkyvyttömyyttä. Masennus ja selkäsairaudet alentavat eniten työssäkäyvien työkykyä (Koskinen ym. 2006). Työn imu lisää työkykyä, mutta avaintekijöinä hyvään työkykyyn ovat säännöllinen liikunta, riittävä nukkuminen ja tupakoimattomuus (Airila ym. 2012).

3.2 Työn imu

Yhtenä työhyvinvointia kuvaavan tekijänä voidaan pitää työntekijän kokemaa työn imua. Työn imulla tarkoitetaan työntekijän kokemaa innostuneisuutta ja virittyneisyyttä työtä tehdessä. Työn imulla ei tarkoiteta vain lyhytaikaista tunnetta, vaan se on kokonaisvaltainen tunne, joka ei liity erityisesti johonkin tehtävään vaan levittäytyy usein myös työn ulkopuolelle. Työn imua kokeva lähtee innostuneesti töihin, kokee työnsä mielekkääksi ja innostavaksi, vastoinkäymisistään huolimatta (Hakanen 2009).

Työn imua voidaan kuvata kolmen eri tunteen eli uppoutumisen, tarmokkuuden ja omistautumisen sekä motivaation yhteytenä. Uppoutumisella tarkoitetaan koettua tunnetta, jossa yksilö keskittyy ja paneutuu syvästi työhön ja ajankulkua ei edes huomaa ja silti nauttii työstä. Tarmokkuudella tarkoitetaan tunnetta, että jaksaa paneutua työhön, on energinen ja jaksaa ponnistella vaikeissakin tilanteissa. Omistautumisella tarkoitetaan sitä, että kokee työn merkitykselliseksi, haluaa innostua ja inspiroitua työstä, on ylpeä työstään ja sen haasteellisuudesta (Hakanen 2009).

Koetulla työn imulla on todettu olevan yhteys terveyteen. Työn imu vaikuttaa koettuun terveyteen ja työkykyyn positiivisesti, sen on todettu vähentävän unihäiriöitä ja fyysisiä vaivoja sekä masennusta. Työn imun kokeminen vaatii vastapainoksi riittävää irtautumista työstä vapaa-ajalla (Hakanen 2009). Terveellisistä elämäntavoista riittävä liikunta, riittävä nukkuminen sekä tupakoimattomuus lisäävät koettua työn imua (Nishi 2017).

Naisyrittäjien työhyvinvointia koskevassa tutkimuksessa (n=2770) neljä viidestä naisyrittäjästä koki tarmokkuutta ja omistautuneisuutta useita kertoja viikossa. Yli puolet naisyrittäjistä kokivat innostuneisuutta päivittäin. Erityisesti sosiaali- ja terveystalouden yrittäjät kokivat eniten työn imua. Alle 35 vuotiaat yrittäjät kokivat harvemmin työn imua ja työlle omistautumista kuin vanhemmat yrittäjät. Työlle omistautuneet naisyrittäjät kokivat työn merkitykselliseksi, inspiroivaksi ja haastavaksi sekä innostavaksi ja he olivat ylpeitä työstään (Palmgren ym. 2010).

3.3 Työn ja perheen yhteensovittaminen

Työn ja perhe-elämän tasapaino lisää hyvinvointia ja jaksamista. Työn ja perhe-elämän yhteensovittamista voidaan tarkastella siten, että työ häiritsee perhe-elämää tai perhe häiritsee työelämää. Yleisimmin työ häiritsee perhe-elämää, satunnaisesti sitä kokee 60 % työntekijöistä. Työntekijöistä noin 10 % kokee perheen häiritsevän työtä. Naiset kokevat useammin työn häiritsevän perhe-elämää kuin miehet (Mauno ym. 2009).

Työ ja perhe-elämä voivat myös edistää palautumista esimerkiksi siten että, työntekijän on helpompi irrottautua työstä perheen parissa. Vapaa-aikana riittävästi palautuvat työntekijät kokevat enemmän työn imua ja innostusta työstä. Työn fyysinen kuormittavuus lisää fysiologisen palautumisen tarvetta ja työn henkinen kuormittavuus lisää psykologisen palautumisen tarvetta. Koska palautumista tapahtuu pääasiassa vapaaajalla, on perheen ja työn yhteensovittamisella merkittävä osuus palautumiseen. Perheen ja työn ristiriidat voivat lisätä palautumisen tarvetta (Siltaloppi ja Kinnunen 2007).

Työntekijöillä, jotka voivat itse säädellä työpäivän pituutta ja työaikoja, on vähemmän stressiä ja ristiriitaa kodin ja työn välillä. Mahdollisuus vaikuttaa omiin työaikoihin vähentää stressiä ja sairauspoissaoloja erityisesti naisilla. Naisilla pitkät työpäivät aiheuttavat ristiriitaa työn ja kodin välille (Ala-Mursula ym. 2004, Härmä 2006, Hughes ja Parkes 2007). Yrittäjänaiset voivat vaikuttaa enemmän työaikaansa kuin työntekijänaiset. Vaikutusmahdollisuudet voivat helpottaa perheen ja työn yhteensovittamista, mutta työ saattaa liukua myös vapaa-aikaan ja silloin työn ja vapaan erottaminen muodostuu vaikeaksi ja voi kuormittaa lisää (Albrecht ym. 2015). Naiset ryhtyvät yrittäjiksi voidakseen vaikuttaa työaikoihinsa ja helpottaakseen työn ja perheen

yhdistämistä, silti he johtuvat pohtimaan ajankäyttöään valintana perheen ja yritystoiminnan kehittämisen kannalta (Känsälä ja Kovalainen 2005).

Työn ja perheen välinen tasapaino lisää yrittäjän työtyytyväisyyttä ja työn ja perheen väliset ristiriidat huonontavat työtyytyväisyyttä. Yrittäjän kokemana työpaine lisää riskiä työn ja perheen välisiin ristiriitoihin (Mäkelä-Pusa ym. 2011). Naisyrittäjistä alle 35 vuotiaat kokevat useammin työn häiritsevät perhe-elämää kuin sitä vanhemmat. Yli 55 vuotiaat kokevat vähiten työn haittaavan perhe-elämää ja samoin perhe-elämän haittaavan työelämää. Työnantajina toimivat yrittäjät kokevat useammin työn häiritsevän muuta elämää. Yksinyrittäjät puolestaan kokevat kotiasioiden häiritsevän useammin työtä kuin työnantajayrittäjät. Noin 70 % naisyrittäjistä kokee työn haittaavan perhe-elämää ainakin satunnaisesti tai usein. Naisyrittäjistä 30 % kokee perhe-elämän haittaavan työtä satunnaisesti tai usein (Palmgren ym. 2010). Elämänsä erittäin tyytyväisiä tai melko tyytyväisiä on 88 % yrittäjistä (Kivekäs ja Ahola 2013).

3.4 Työaika

Työajoilla voidaan vaikuttaa työhyvinvointiin. Hyvin suunnitelluilla työajoilla voidaan tukea työkykyä ja terveyttä sekä työn ja perheen yhteensovittamista. Työajoilla voidaan vaikuttaa myös työmotivaatioon sekä vähentää työn kuormittavuutta (Työterveyslaitos 2016). Työajalla tarkoitetaan sitä aikaa, jonka työntekijä on velvollinen olemaan työantajan käytettävissä. Työaika saa olla enintään 8 tuntia vuorokaudessa tai 40 tuntia viikossa. Lepoaika on ajanjakso, joka ei ole työaikaa ja se ilmaistaan aikayksikkönä. Työaikalain tarkoituksena on edistää työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä. Työaikalaki ei koske johtavassa asemassa olevia henkilöitä eikä niitä, joilla on itsenäinen päättäväisyys. Työaikalaki ei koske yrittäjää eikä hänen yrityksessään työskentelevien perheenjäsenten työaikaa (Työaikalaki 605/1996, EU direktiivi 2003/88/EY).

Kokonaistyöajalla kuvataan henkilön palkallista ja palkatonta kokonaistyöpanosta. Kokonaistyöaika tarkoittaa myös säännöllistä ja sopimuksen mukaista työaikaa ja siihen lisättyjä ylityö/lisätyötunteja (Manka ja Hakala 2011). Kokonaistyöajalla voidaan tarkoittaa myös ansiotyöhön ja kotitöihin käytettyä yhteisaikaa. Kokonaistyöaikaa voidaan käyttää yksilön hyvinvoinnin mittarina. Kokonaistyöajan vastakohtana on vapaa-

aika, joka jää henkilökohtaisiin tarpeisiin ja palautumiseen. Tilastokeskuksen ajankäyttötutkimuksessa kokonaistyöaika oli naisilla 41 tuntia viikossa ja miehillä 38 tuntia. Kokonaistyöajan pituuteen vaikuttaa huomattavasti perhetilanne ja suurin kokonaistyöaika on perheissä, joissa on alle kouluikäisiä lapsia. Naiset tekevät kotitöitä keskimäärin 3,5 tuntia vuorokaudessa ja miehet kotitöihin 2,5 tuntia vuorokaudessa. Naiset tekevät kotitöistä enemmän siivousta, ruoanlaittoa, lastenhoitoa, vaatehuoltoa sekä ostoksia ja asiointia. Miehet tekevät enemmän korjaus- ja huoltotöitä. Kotitöitä tekevät eniten maatalousyrittäjänaiset (Pääkkönen 2013).

3.4.1 Työaikojen yhteys työhyvinvointiin

Työajoilla on yhteys työstressin, palautumiseen ja terveyteen. Yhteiskunta toimii ympäri vuorokauden ja siksi työtä tehdään ympäri vuorokauden. Työhön käytetty aika on lisääntynyt ja palautumiseen lyhentynyt. Työajat ovat muuttuneet joustaviksi, vaihteleviksi, epäsäännöllisiksi ja usein myös epäterveellisiksi (Härmä 2006). Työaikojen hallinnalla tarkoitetaan työntekijän mahdollisuutta vaikuttaa työaikoihin, esimerkiksi vaikuttaa työpäivän alkamis- ja päättymisaikaan, pitää tauko haluamana ajankohtana, vaikuttaa lomien ajankohtaan, mahdollisuutta hoitaa henkilökohtaisia asioita työajalla tai mahdollisuutta pitää palkatonta vapaata. Työaikojen hallinnalla voidaan vähentää työn aiheuttamaa stressiä ja siihen liittyviä sairauslomia. Naisilla vähäinen työajanhallinta lisää sairauslomia, heikentää koettua terveyttä ja lisää henkistä kuormittavuutta. Työaikojen hallinta auttaa työn ja perheen yhteensovittamisessa ja lisää terveyttä (Ala-Mursula ym. 2004).

Pitkät työpäivät vähentävät palautumiseen ja rentoutumiseen jäävää aikaa. Pitkät työpäivät ovat yhteydessä vähentyneeseen unen määrään, mutta ei unettomuuteen (Härmä 2006). Pitkien työpäivien ja terveyden välinen yhteys on riippuvainen myös työn vaatimuksista. Työhön käytetyn ajan lisäksi terveyteen vaikuttaa työn stressaavuus sekä miten työtä voi itse hallita (Härmä 2006). Naisten työkykyä voidaan edistää korkeilla työn vaatimuksilla ja hyvillä mahdollisuuksilla vaikuttaa työaikoihin (Boström ym. 2016).

Pitkät työpäivät ja ylityö ovat yhteydessä sydän- ja verisuonitauteihin, itse ilmoitettuihin terveysongelmiin sekä väsymykseen (van der Hulst 2003). Yli 11 tuntia päivässä

työskentelevillä on kolminkertainen riski sairastua sydäninfarktiin ja kolme kertaa suurempi riski sairastua tyyppin 2 diabetekseen, kuin 8 tuntia päivässä työskentelevillä. Sekä päivittäisellä että viikoittaisella ylityöllä on yhteys lisääntyneisiin työtapaturmiin. Pitkät työpäivät eivät yksin lisää sairastumisriskiä, mutta kun kokonaistyöaikana huomioidaan sekä palkkatyö että kotityöt, niin sairastumisriski on merkitsevä ja voi vaikuttaa työkykyyn (Härmä 2006).

3.4.2 Työajat ja yrittäjyys

Yrittäjät tekevät keskimäärin 20 % pidempää työaika kuin työntekijät (Anttonen ja Räsänen 2009). Yrittäjinä toimivien ekonomien ja insinöörien työaika selvittäneessä tutkimuksessa yrittäjien työaika oli viisi tuntia viikossa pidempi kuin työntekijöillä. Yrittäjämiesten ja -naisten välillä ei ollut eroa viikkotyöajassa, kun työntekijöistä naiset tekevät pidempää työaika kuin miehet. Erilaiset taustamuuttajat kuten yrityksen koko, työvuodet ym. huomioiden yrittäjien työviikko on noin 2,5 tuntia pidempi kuin työntekijöillä. Vaikka yrittäjien työajat ovat pidempiä kuin työntekijöillä, niin he arvioivat työmääränsä sopivammaksi kuin työntekijät (Kauhanen 2004).

Suomen yrittäjien hyvinvointibarometrin (2014) mukaan yli 59 tuntia viikossa työskenteli 15 % yrittäjistä ja 40-59 tuntia lähes 60 %. Yrittäjistä 45 % pitää 3-6 vapaapäivää kuukaudessa (Lundel ym. 2014). Naisyrittäjien työaika on keskimäärin 40,8 tuntia viikossa. Yli 50 tuntia viikossa työskentelee noin 30 % naisyrittäjistä (Palmgren ym. 2010). Yrittäjillä on keskimäärin 2 viikon kesäloma ja muita vapaapäiviä vuodessa (Anttonen ja Räsänen 2009). Naisyrittäjistä joka seitsemäs ei ole pitänyt lomaa viimeisen vuoden kuluessa ja noin 40 % oli pitänyt neljä viikkoa lomaa vuoden sisällä. Yleisimmin naisyrittäjillä on 1-3 viikkoa lomaa vuodessa. Yrittäjien iällä ja sillä ovatko he työnantaja vai yksinyrittäjiä, ei ole vaikutusta lomien pituuteen (Palmgren ym. 2010).

Yrittäjillä työaika lisääntyy mitä enemmän heillä on työkokemusta, päinvastoin kuin työntekijöillä. Kauhasen (2004) mukaan työntekijöillä työhön käytetty aika vaihtelee alakohtaisesti, mutta yrittäjillä alakohtaisuus ei vaikuta työhön käytettyyn aikaan. Kun taas Palmgrenin ym. (2010) mukaan työaika vaihtelee yrityksen toimialan mukaan. Yrittäjistä pisin työviikko on ravitsemus- ja matkailualalla ja lyhin työviikko on sosiaali-

ja terveysalalla (Palmgren ym. 2010). Yrittäjän toimialan lisäksi työaikaan vaikuttaa yrityksen koko ja yrittäjän pohjakoulutus (Kauhanen 2004).

Yrittäjät kokevat työaikansa liian pitkiksi harvemmin kuin työntekijät (Kauhanen 2004). Yrittäjät eivät koe pitkiä työpäiviä haitallisiksi, mikäli kokevat saavansa sosiaalista tukea läheisiltä ja hyötyvänsä taloudellisesti. Unta vähentävät erittäin pitkät työpäivät tai vähäiset vaikutusmahdollisuudet työhön (Salo ym. 2014).

4 TERVEYSKÄYTTÄYTYMINEN JA SEN YHTEYS TYÖHYVINVOINTIIN

Terveys on yrittäjän työhyvinvoinnin keskeinen tekijä ja luo pohjan työkyvylle (Mäkelä-Pusa ym. 2011, Työterveyslaitos 2014). Terveyskäyttäytymisellä tarkoitetaan terveyteen vaikuttavaa arjessa tapahtuvaa tietoista ja tiedostamatonta toimintaa. Terveyskäyttäytyminen vaikuttaa terveyteen, hyvinvointiin, elämänlaatuun sekä elinaikaan. Terveyskäyttäytymisen tavoitteena on säilyttää, edistää ja suojella terveyttä. Terveyskäyttäytyminen voi edistää tai heikentää terveyttä. Terveyskäyttäytymisellä on merkittävä osa terveyden edistämisessä ja kroonisten kansantautien ehkäisyssä (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2015, Terveyskäyttäytyminen 2016).

Terveyskäyttäytymisellä voidaan tarkoittaa vain elintapoja tai laajemmin koko elämäntapaa. Elintavoilla tarkoitetaan ruokailutottumuksia, tupakointia, alkoholin käyttöä sekä liikuntaa (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2015, Terveyskäyttäytyminen 2016). Nykytiedon mukaan unen arvostusta pitäisi lisätä ja riittävä nukkuminen on nostettu yhdeksi terveelliseksi elintavaksi, liikunnan ja terveellisten ruokailutottumusten rinnalle (Härmä ja Sallinen 2000, Paunio ja Porkka-Heiskanen 2008). Laajempi terveyskäyttäytymisen määritelmä huomioi myös liikenneturvallisuuden, hampaiden hoidon, terveystalvelujen käytön sekä lääkkeiden käytön (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2015).

Terveyskäyttäytymiselle muodostuu lapsuudessa ja nuoruudessa, mutta siihen voidaan vaikuttaa tietoisilla valinnoilla. Terveyskäyttäytymiseen vaikuttavat oma ja perheen sosioekonominen asema kuten koulutus, ammatti ja tulotaso. Sosioekonominen taso vaikuttaa terveyskäyttäytymiseen sekä kulttuurisesti että arvojen ja asenteiden kautta. Korkeampi koulutus ja tulotaso lisäävät terveellisempiä elintapoja ja siten vähentävät sairastavuutta ja parantavat terveydentilaa (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2015). Naisilla pitkät työpäivät ovat yhteydessä terveyteen ja terveyskäyttäytymiseen (Artazcoz ym. 2007).

Tässä tutkimuksessa tarkasteltiin naisyrittäjien terveyskäyttäytymistä ruokailutottumusten, alkoholin käytön, tupakoinnin, liikunnan ja unen osalta.

4.1 Ruokailutottumukset

Terveelliset ja monipuoliset ruokailutottumukset vähentävät sairauksia ja edistävät terveyttä. Ravitsemuksella on tärkeä merkitys kansansairauksien vähentämisessä ja lihavuuden ennaltaehkäisyssä. Suomalaiset ravitsemussuositukset on tehty opastamaan terveellisen ruokavalion koostamisessa. Terveellisissä ruokailutottumuksissa korostuu kokonaisuus, eivät yksittäiset ruoka-aineet. Tärkeä osa ruokailutottumuksia on säännöllinen ruokarytmi. Säännöllinen ruokailu pitää verensokerin tasaisena, hillitsee näläntunnetta, auttaa painonhallinnassa sekä pitää vireyttä yllä. Säännöllinen ruokarytmi voi muodostua esimerkiksi aamupalasta, lounaasta ja päivällisestä, joiden lisäksi voi syödä 1-2 pientä välipalaa. Aterioiden pitäisi jakautua säännöllisestä pitkin päivää (Valtion ravitsemusneuvottelukunta 2014).

Työaikainen ruokailu edistää terveellisiä ruokailutottumuksia. Henkilöstöravintoloissa tarjottava ruoka noudattaa yleensä ravitsemussuosituksia. Työntekijöistä noin puolet käyttää henkilöstöravintolaa, mikäli se on mahdollista. Korkeammin koulutetut käyttävät enemmän henkilöstöravintoloita ja käyttö on yleisempää suurissa työpaikoissa. Henkilöstöravintolan käytön esteenä ovat esimerkiksi vuorotyö, liikkuva työ sekä se ettei pienillä työpaikoilla ole henkilöstöravintolaa. Naiset syövät useimmin lounaaksi eväitä, vaikka tarjolla olisi henkilöstöravintola. Eväiden syönnin syyksi mainitaan niiden helppous, kiire, hinta sekä tottumus. Eväiden syönti työpaikalla on myös sosiaalinen tilanne, johon halutaan osallistua (Vikstedt ym. 2012).

Henkilöstöravintolaa käyttävät syövät enemmän kasviksia ja kalaa kuin eväiden syöjät. Evälsruokailijat puolestaan syövät enemmän ruisleipää. Eväitä syövät naiset käyttävät enemmän hedelmiä ja marjoja kuin henkilöstöravintolassa syövät (Vikstedt ym. 2012). Työ ja terveys 2014 -tutkimuksen mukaan 18 % naisista syö viisi palaa leipää päivässä ja noin puolet naisista syö kasviksia päivittäin (Helldán ja Helakorpi 2015). Naisyrittäjistä yli 80 % syö aamiaisen ja lounaan. Lounaaksi naiset syövät miehiä useammin eväsaterian, miesten syödessä lämpimän lounaan (Aura 2010).

4.2 Alkoholin käyttö

Alkoholi on merkittävä sairauksien aiheuttaja ja vaurioittaa monia elimiä. Alkoholi sisältää runsaasti energiaa ja lisää siten ylipainoa. Alkoholi lisää monien syöpien esiintyvyyttä. Ruoansulatuskanavan syöpäriski on sitä suurempi mitä enemmän alkoholia käyttää ja tupakointi lisää riskiä entisestään. Naisilla alkoholinkäyttö lisää rintasyöpäriskiä. Alkoholi aiheuttaa myös unihäiriöitä ja vaikuttaa unen laatuun. Humalahakuinen alkoholinkäyttö lisää tapaturmariskiä. Naisilla korkean riskin alkoholinkäyttörajana on 12-16 annosta alkoholia viikossa ja kohtalaisen riskin tasona on 7 alkoholiannosta viikossa. Suosituksen mukaan naiset voivat käyttää yhden alkoholiannoksen päivässä ja miehet kaksi. Yli 5-6 kerta-annoksen ottamista pitäisi välttää, samoin päivittäistä alkoholin käyttöä (Valtion ravitsemusneuvottelukunta 2014, Alkoholiongelmaisen hoito: Käypä hoito -suositus 2015).

Yrittäjillä alkoholin käyttö on yleisempää kuin työntekijöillä (Aura 2010). Naisyrittäjistä 29 % käyttää alkoholia viikoittain (Helldán ja Helakorpi 2015). Naisyrittäjistä yli kuusi annosta kerralla viikoittain juovia oli Työ ja terveys Suomessa 2012 tutkimuksessa 4 % ja Suomalaisen aikuisväestön terveystutkimuksessa 2014 10 %. Naisyrittäjistä alkoholin riskikäytön raja ylittyi 18 %:lla (Laitinen ym. 2013, Helldán ja Helakorpi 2015). Yrittäjät mainitsevat alkoholinkäytön stressinpoistokeinoksi (Kaarlela ym. 2001).

4.3 Tupakointi

Tupakansavu on määritelty syöpävaaralliseksi aineeksi (Terveystieteiden tutkimuskeskus 2014). Tupakka- ja nikotiiniriippuvuus on luokiteltu sairaudeksi, joka on fyysisten, sosiaalisten ja psyykkisten tekijöiden muodostama oireyhtymä (Tupakkariippuvuus ja tupakasta vieroitus: Käypä hoito -suositus 2012). Tupakka aiheuttaa monia pitkäaikaissairauksia, joiden ennaltaehkäisy olisi mahdollista tupakoimattomuudella. Tupakointi lisää riskiä sairastua mm. sydän- ja verisuonitauteihin, syöpään ja keuhkosairauksiin (Tupakkariippuvuus ja tupakasta vieroitus: Käypä hoito -suositus 2012, Patja 2014). Satunnainenkin tupakointi lisää riskiä sairastua sepelvaltimotautiin. Satunnaisesti tupakoivien määrä on kasvanut samalla, kun päivittäin tupakoivien määrä on laskenut (Korhonen 2011).

Tupakkalaki kieltää tupakoinnin työpaikkojen yhteisissä, yleisissä sekä asiakkaille tarkoitetuissa tiloissa. Työnantajan velvollisuutena on valvoa, ettei työntekijät altistu tupakansavulle. Yksityinen elinkeinon- tai ammatinharjoittaja saa tupakoida työautossaan ja esimerkiksi kotitoimistossa, mikäli ne ovat vain yrittäjän perheen omassa käytössä (Tupakkalaki 549/2016). Vuonna 2014 työikäisistä naisista tupakoi päivittäin 14 % ja satunnaisesti 4,7 %. Työnantajana tai yksityisyrittäjän toimivista naisista 14 % tupakoi (Helldán ja Helakorpi 2015).

4.4 Liikunta

Liikunta edistää ihmisen henkistä ja fyysistä hyvinvointia sekä terveyttä. Säännöllinen liikunta ennaltaehkäisee sydän- ja verisuonisairauksia, keuhkosairauksia, tuki- ja liikuntaelinten sairauksia sekä masennusta. Liikunta on tärkeä osa painonhallintaa yhdessä ruokailutottumusten kanssa. Huono fyysinen kunto ja vähäinen liikunta lisäävät ennenaikaisen kuoleman riskiä. Oikein toteutettuna liikunnalla ei ole terveyshaittoja ja vähäinenkin säännöllinen liikunta on terveydelle parempi kuin liikkumattomuus (Helldán ja Helakorpi 2015).

Aikuisten liikuntasuosituksena on harrastaa kohtuukuormitteista liikuntaa, kuten reipasta kävelyä tai työmatkapyöräilyä 150 minuuttia viikossa tai raskasta liikuntaa 75 minuuttia viikossa, lisäksi lihaskuntoa ja voimaa sekä liikkuvuutta lisäävää liikuntaa pitäisi harrastaa kaksi kertaa viikossa (Terveysliikunnan suositukset 2015, Liikunta: Käypä hoito -suositus 2016). Viidennes työikäisistä ei liiku lainkaan ja noin puolet liikkuu kestävyyskunnan kannalta riittävästi. Työikäisistä naisista 46 % istuu päivässä yli kuusi tuntia (Valtion liikuntaneuvosto 2012). Vapaa-ajan liikunta on lisääntynyt, mutta työmatkaliikunta on vähentynyt. Vuonna 2014 naisista 60 % harrasti liikuntaa vähintään kolme kertaa viikossa (Helldán ja Helakorpi 2015). Yrittäjänaiset harrastavat liikuntaa enemmän kuin yrittäjämiehet. Yrittäjänaisista 56 % harrastaa säännöllistä liikuntaa (Palmgren ym. 2010). Yrittäjänaisista 34 % harrastaa liikuntaa terveyden kannalta riittävästi. Suosituinta on aktiivinen elämäntapa ja terveystoiminta. Yrittäjät kokevat liikuntaharrastusten vähentävän stressiä, parantavan työkykyä ja lisäävän työtehoa (Aura 2010).

4.5 Uni

Unen tehtävänä on pitää aivot toimintakykyisinä ja vireinä. Unen aikana elimistö palautuu fyysisestä kuormituksesta, aivot lepäävät ja päivän aikana opitut asiat siirtyvät pitkäaikaiseen muistiin. Uni on merkittävä tekijä stressistä palautumisessa. Liian vähäinen uni heikentää palautumista työn rasituksesta ja pitkittynyt stressi voi johtaa krooniseen univajeeseen, joka puolestaan on riskitekijä erilaisille psyykkisille ja somaattisille sairauksille kuten masennukselle sekä sydän- ja verisuonisairauksille (Paunio ja Porkka-Heiskanen 2008). Muita kroonisen univajeen syitä ovat esimerkiksi poikkeavat elintavat ja poikkeavat nukkumistottumukset sekä kiire ja epäsäännölliset työajat. Elintavoista liikkumattomuus, alkoholin käyttö ja tupakointi ovat yhteydessä unettomuuteen ja univajeeseen (Härmä ja Sallinen 2000, Härmä ja Sallinen 2004).

Jos päivittäinen unen määrä on pienempi, kuin henkilö tarvitsee ollakseen virkeä seuraavana päivänä, puhutaan univajeesta. Kahden tunnin univajetta pidetään merkittävänä terveyden ja hyvinvoinnin kannalta (Härmä ja Sallinen 2000). Lyhyt yöuni eli 4-6 tuntia sekä unettomuus lisäävät riskiä sairastua sydän- ja verisuonitauteihin. Univajeesta kärsii joka kymmenes suomalainen. Työssäkävillä on kolminkertainen riski univajeeseen, verrattuna eläkeläisiin ja työttömiin. Työikäisistä joka kolmas ilmoittaa nukkuvansa liian vähän. Pitkillä työpäivillä on käänteinen yhteys unen määrään (Härmä 2006).

Työssäkävillä univajetta aiheuttavat esimerkiksi pitkät työpäivät, vuorotyö ja työn aiheuttama stressi. Työn aiheuttama stressi lisää vireystasoa ja sitä kautta stressihormonien määrä lisääntyy. Valveillaoloaikainen stressi vaikuttaa seuraavan yön uneen. Stressin jatkuessa pitkään, unta edistävät tekijät eivät enää vaikuta elimistössä riittävästi ja elvyttävä uni vähenee. Samalla nukahtaminen ja unessa pysyminen vaikeutuvat, seurauksena on krooniseen stressiin liittyvä unettomuus, mikä on yleisin syy unettomuuteen nykyään (Paunio ja Porkka-Heiskanen 2008). Unen määrä ja laatu ovat tärkeitä palautumisprosessin kannalta. Palautumisen jäädessä epätäydelliseksi työuupumuksen riski kasvaa. Työuupumus aiheuttaa sekä psyykkisiä että fyysisiä stressioireita. Työntekijän oma kokemus heikosta palautumisesta ennakoii työuupumusta ja lisääntyviä poissaoloja seuraavan kahden vuoden aikana (Siltaloppi ja Kinnunen 2007, Afonso 2017).

5 TUTKIMUKSEN TARKOITUS

Tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata naisyrittäjien terveyskäyttäytymistä sekä selvittää työaikojen yhteyttä työhyvinvoinnin osa-alueisiin.

Tutkimuskysymykset:

1. Millaista on naisyrittäjien terveyskäyttäytyminen? Terveyskäyttäytymisen osa-alueina tarkastellaan ruokailutottumuksia, alkoholin käyttöä, tupakointia, liikuntaa sekä unta.
2. Millainen on naisyrittäjien työaikojen yhteys heidän terveyskäyttäytymisen osa-alueisiin (ruokailutottumuksiin, alkoholin käyttöön, tupakointiin, liikuntaan ja uneen)?
3. Millainen on naisyrittäjien työaikojen yhteys:
 - koettuun työkykyyn
 - koettuun työn imuun
 - työn ja perheen yhteensovittamiseen

Tutkimuksen tavoitteena oli tuottaa tietoa naisyrittäjien työajoista, terveyskäyttäytymisestä, koetusta työkyvystä, koetusta työn imusta, työn ja perheen yhteensovittamisesta sekä työaikojen yhteydestä edellä mainittuihin työhyvinvoinnin osa-alueisiin. Tiedon avulla voidaan kehittää yrittäjänaisille tarkoitettuja terveyskäyttäytymistä ja työhyvinvointia tukevia palveluja.

6 AINEISTO JA MENETELMÄT

6.1 Tutkimuksen aineisto

”Naiset työssä -yrittäjinä toimivien naisten työkyvyn ja terveyden edistäminen työpaikoilla yhdessä heidän kanssaan 2015-2018.” –hanke on Työterveyslaitoksen toteuttama ja Euroopan sosiaalirahaston rahoittaman hanke, jonka tarkoituksena on edistää naisyrittäjien työhyvinvointia. Hankkeen kohderyhmänä ovat Pohjois-Pohjanmaan yrittäjänaiset, johon kuuluu yksinyrittäjät ja pienyrittäjät. Hankkeen kohderyhminä ovat myös yrittäjäjärjestöjen toimijat, yritysneuvonnan toimijat sekä työterveyshuollot (Nevanperä 2016). Tämän tutkimuksen aineiston muodosti hankkeen alussa toteutetun kyselyn vastaukset.

Naiset työssä –hankkeen tavoitteena on kyselyiden, työpajojen ja vertaisryhmien avulla tuottaa tietoa naisyrittäjien työkyvystä ja terveyden edistämisestä työpaikoilla. Tavoitteena on kehittää menetelmiä, joilla voidaan tukea työkykyä ja terveyden edistämistä työpaikoilla sekä kannustaa ja motivoida yrittäjänaisia työkyvyn ylläpitämiseen ja parantamiseen. Tietoa hyödynnetään mm. erilaisten oppaiden tekemisessä, yrittäjien vertaisryhmämallin rakentamisessa sekä viestinnässä (Nevanperä 2016).

Naiset työssä –hankkeeseen ilmoittautui 98 Pohjois-Pohjanmaan yrittäjänaista, heistä 92:lle lähetettiin sähköinen alkukysely. Kyselyyn vastasi 69 naista, vastausaktiivisuus oli 75 %. Tutkimuksen aineiston muodosti Naiset työssä –hankkeen alkukyselyyn syksyllä 2015 vastanneiden yrittäjänaiesten vastaukset. Kysely sisälsi monivalintakysymyksiä, avoimia kysymyksiä sekä kysymyksiä, joissa tehtävänä oli jatkaa lauseita itselle sopivalla tavalla. Aihealueina kyselyssä oli mm. koettu työkyky, työhyvinvointi, työn imu, työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen, terveystkäyttäytyminen ja taustatiedot. Kysymyksiä oli yhteensä 65 (Nevanperä 2016).

Aineistoon ja tutkimusmenetelmiin liittyvät eettiset kysymykset on arvioitu Työterveyslaitoksen eettisen toimikunnan toimesta. Kyselyyn vastaaminen oli vapaaehtoista ja siihen pyydettiin kirjallinen lupa. Henkilötietoja käsittelevät vain

Työterveyslaitoksen nimeämät henkilöt ja aineiston käytöstä sovittiin kirjallisesti (Nevanperä 2016).

6.2 Tutkimusasetelma ja menetelmät

Tutkimus oli kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus, jolloin tavoitteena oli saada tietoa perusjoukosta edustavan otoksen perusteella. Kyselytutkimuksessa aineisto kerätään kyselyllä, haastattelulla tai havainnoinnilla standardoidusti ja kaikki osallistujat vastaavat täsmälleen samoihin kysymyksiin. Kyselytutkimuksen avulla voidaan kustannustehokkaasti kerätä laaja aineisto. Kyselytutkimuksen haittana on vastauskato (Hirsjärvi ym. 2007). Tutkimus oli poikkileikkaustutkimus, jossa kysely lähetettiin sähköpostilla Naiset työssä –hankkeeseen osallistujille. Osallistujille lähetettiin lisäksi muistutusviesti kyselyyn vastaamisesta. Aineisto kerättiin syksyllä 2015 (Nevanperä 2016).

6.3 Muuttujat

Työaika

Työaikaa kysyttiin päivittäisenä ja viikoittaisena työaikana. Yrittäjien työmäärässä voi olla suurta vaihtelua päivittäin, siksi tutkimuksessa käytettiin muuttujana viikoittaista työaikaa. Tutkimuksen aineisto jaettiin kahteen ryhmään viikoittaisen työajan perusteella, enintään 50 tuntia ja yli 50 tuntia viikossa työskentelevät. Tämä on yleisesti tutkimuksissa käytetty jaottelu (van der Hulst 2003, Härmä 2006, Virtanen ym.2015). Työn imun ja sen osa-alueiden tarkastelussa aineisto jaettiin kolmeen työaikaryhmään. Ryhmät olivat alle 40 tuntia viikossa, 41-55 tuntia viikossa ja yli 55 tuntia viikossa työskentelevät, ryhmäjako perustuu aineistoon sekä aikaisempiin tutkimuksiin (Virtanen ym. 2009).

Terveyskäyttäytyminen

Terveyskäyttäytymisen osa-alueina tarkasteltiin ruokailutottumuksia, alkoholin käyttöä, tupakointia, terveysliikuntaa sekä unta.

Ruokailutottumuksista tarkasteltiin kuitupitoisen leivän, kasvien ja marjojen/hedelmien käyttökertoja viikossa sekä työpäivinä nautittavia aterioita. Kuitupitoisen leivän sekä kasvien, marjojen/hedelmien käyttökertoja viikossa kysyttiin kolmeluokkaisella asteikolla (vaihteluväli alle 2 päivänä viikossa – vähintään 6 päivänä viikossa). Analysoinnit toteutettiin kaksiluokkaisena, vähintään kuutena päivänä viikossa ja enintään viitenä päivänä viikossa. Aterioiden nauttimista tarkasteltiin dikotomisella asteikolla (kyllä – ei).

Alkoholinkäyttöä selvitettiin AUDIT -C (Alcohol Use Disorders Identification Test) kyselyllä, jonka avulla tarkasteltiin alkoholin käyttötottumuksia ja alkoholin vaarallista riskikäyttöä. AUDIT-C kysely sisältää kolme kysymystä. AUDIT-C kysymysten vastaukset pisteytettiin (0 – 4) ja pisteistä laskettiin summamuuttaja (0-12) kuvaamaan alkoholin riskikäyttöä. Riskikäytön pisterajana naisilla on viisi tai enemmän (Babor ym. 2001, Alkoholiongelmaisen hoito: Käypä hoito -suositus 2015, Fujii 2016).

Tutkimuksessa kysyttiin tupakointia ja sen säännöllisyyttä, vastausvaihtoehtoja oli viisi (0 =päivittäin – 4=en lainkaan). Analysointi tehtiin kolmeluokkaisena: päivittäin, satunnaisesti ja en lainkaan.

Liikuntaa tarkasteltiin työmatkaliikuntana sekä vapaa-ajan liikuntana. Työmatkaliikunnasta selvitettiin sen päivittäistä kestoa seitsemänluokkaisella asteikolla (0=työ on kotona – 7=yli 2 tuntia). Vapaa-ajan liikuntaa vastaajat arvioivat neljälukuisella asteikolla (0=vapaa-aikana...joissa en paljoakaan liikuta tai jotka eivät rasita minua fyysisesti – 3=harjoittelen vapaa-aikanani kilpailumielessä).

Unen määrää vastaajat arvioivat viimeksi kuluneen viikon ajalta. Lisäksi vastaajat arvioivat, kuinka monta tuntia tarvitsevat unta ollakseen virkeitä. Koetusta unentarpeesta vähennettiin unen määrä ja näin saatiin selville univaje. Lisäksi kysyttiin unettomuusoireiden yleisyyttä viimeisen kolmen kuukauden aikana viisiluokkaisella asteikolla (0=eikö koskaan – 5=päivittäin tai lähes päivittäin). Unettomuusoireiden yleisyys analysoitiin kaksiluokkaisena: enintään kahtena päivänä viikossa - vähintään kolmena päivänä viikossa.

Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnin osatekijöinä tarkasteltiin koettua työkykyä, koettua työn imua sekä työn ja perheen yhteensovittamista.

Tutkittavien omaa arviota työkyvystä selvitettiin työkykyindeksikyselyn ensimmäisellä, toisella ja kuudennella osalla. Työkykyindeksin ensimmäinen osa eli työkykypistemäärä, tarkastelee vastaajan koettua työkykyä verrattuna elinaikaiseen parhaimpaan työkykyyn asteikolla (0=täysin työkyvytön – 10=työkyky parhaimmillaan) (Gould ym. 2006). Työkykypistemäärän on myös yksin todettu toimivan hyvin kuvaamaan koko työkykyindeksin tulosta (El Fassi ym. 2013). Tässä tutkimuksessa työkykypistemäärää tarkasteltiin jatkuvana muuttujana. Työkykyindeksin toisessa osassa vastaajat arvioivat omaa työkykyään työn vaatimusten kannalta. Työkykyä fyysisten vaatimusten kannalta vastaajat arvioivat viisi portaisella asteikolla (1=erittäin hyvä – 5=erittäin huono). Analysointi tehtiin kaksiluokkaisena, joissa 1-2 vastasivat hyvää työkykyä ja 3-5 heikkoa työkykyä. Samalla tavalla tarkasteltiin myös työkykyä henkisten vaatimusten kannalta. Työkykyindeksin kuudennessa osassa vastaajat arvioivat tuleva työkykyä työssä jatkamisen kannalta. Vastaajat arvioivat omaa kykenevyyttään työhön kahden vuoden kuluttua, kolmeportaisella asteikolla (0=tuskin – 2=melko varmasti) (Rautio ja Michelsen 2013, Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2016).

Naisyrittäjien kokemaa työn imua selvitettiin UWES 9 (Utrecht Work Engagement Scale) -menetelmällä, joka on suunniteltu erityisesti tutkimuskäyttöön ja validoitu mittaamaan positiivista työhyvinvointia. Kysely sisältää yhdeksän kysymystä, joista kolme kysymystä mittaa kutakin työhyvinvoinnin osa-aluetta; tarmokkuutta, omistautumista ja uppoutumista. Vastaukset pisteytettiin (0= ei koskaan – 6=päivittäin) ja niistä laskettiin summamuuttuja kuvaamaan kutakin työn imun osa-aluetta sekä yhteissummamuuttuja kuvaamaan koettua työn imua (Scaufeli ym. 2006, Hakanen 2009).

Työn ja perheen yhteensovittamista selvitettiin seitsemällä kysymyksellä, joista neljä kysymystä kuvasi työstä perheeseen kohdistuvaa ristiriitaa ja kolme kysymystä perheestä työhön kohdistuvaa ristiriitaa. Vastaukset pisteytettiin (1= ei lainkaan – 5=erittäin paljon) ja niistä laskettiin kaksi summamuuttuja, joista toinen kuvasi työstä perheeseen kohdistuvaa ristiriitaa ja toinen perheestä työhön kohdistuvaa ristiriitaa.

6.4 Tilastolliset menetelmät

Tutkimuksen aineisto analysoitiin SPSS (Statistical Package for Social Sciences) 23.0 tilasto-ohjelmalla. Tutkittavat jaettiin kahteen ryhmään viikoittaisen työajan mukaisesti. Työaikaryhmät olivat enintään 50 tuntia (≤ 50 t) viikossa työskentelevät ja yli 50 tuntia (> 50 t) viikossa työskentelevät. Analysoinnissa tarkastelut tehtiin molemmille ryhmille erikseen. Työn imua tarkasteltiin kolmessa työaikaryhmässä, enintään 40 tuntia (≤ 40 t) viikossa, 41-55 tuntia (41-55 t) viikossa ja yli 55 tuntia (> 55 t) viikossa. Kaikki analyysit tehtiin koko aineistosta sekä työaikaryhmille erikseen. Koko aineistoa koskevissa kysymyksissä huomioitiin kaikki kysymykseen vastanneet. Mikäli vastaaja ei ollut vastannut viikkotyöaikaa koskevaan kysymykseen, ei vastausta ole mukana työaikaryhmittäisessä analyysissä. Tilastollisen testauksen merkitsevyystasona käytettiin $p < 0,05$.

Tuloksissa kuvaavina tunnuslukuina käytettiin frekvenssejä ja prosenttiosuuksia. Työaikaryhmien välisiä eroja tarkasteltiin luokitelluilla muuttujilla ristiintaulukoinnilla ja χ^2 -testillä. AUDIT-C, UWES 9 sekä työn- ja perheen yhteensovittamista koskevat kysymykset pisteytettiin ja pisteistä laskettiin vastausten perusteella summamuuttujat, joita tarkasteltiin jatkuvina muuttujina. Jatkuvista muuttujista (ikä, unen määrä, unen tarve ja työkyky) tarkasteltiin keskiarvoja, mediaaneja, keskihajontaa sekä vaihteluväliä. Työaikaryhmien välisiä eroja testattiin Mann-Whitneyn kahden riippumattoman otoksen testillä.

7 TULOKSET

7.1 Taustatekijät

Vastaajien (n=69) keski-ikä oli 47 vuotta ja he olivat toimineet yrittäjinä keskimäärin 14 vuotta (taulukko 1). Naisyrittäjät työskentelivät keskimäärin 8,5 tuntia päivässä ja 48 tuntia viikossa. Vastaajista 78 %:lla oli mahdollisuus säädellä työpäivänsä pituutta. Työvuosien lisääntyessä myös viikoittainen työaika lisääntyy. Vastaajista 57 % oli pitänyt lomaa viimeisen vuoden kuluessa 1-3 viikkoa ja 38 % vastaajista oli ollut lomalla neljä viikkoa tai enemmän. Yrittäjänaisista 6 % ei ollut pitänyt yhtään lomaa viimeisen vuoden aikana.

TAULUKKO 1. Tutkittavien ikä (vuosina) ja yrittäjänä toimiminen (vuosina) työaikaryhmittäin.

	n	Keskiarvo	Mediaani	Keskihajonta	Vaihteluväli
Ikä *					
Yhteensä	69	47,0	49,0	9,5	27 – 63
≤50 t	45	48,0	50,0	10,1	28 – 61
>50 t	22	45,3	48,0	10,3	27 - 63
Yrittäjänä toimiminen					
Yhteensä	54	14,4	12,0	10,9	1 – 41
≤50 t	36	12,2	8,5	10,8	1 – 41
>50 t	18	18,9	20,5	9,9	1 – 40

*kahden vastaajan viikkotyöaikatieto puuttuu

Naimissa tai parisuhteessa oli 83 % vastaajista ja 83 %:lla oli lapsia (taulukko 2). Lähes puolella vastaajista (49 %) oli vähintään ammattikorkeakoulu-(AMK), korkeakoulu- tai yliopistotutkinto. Yli 50 tuntia viikossa työskentelevillä oli useammin ainoastaan peruskoulu tai ammattikoulututkinto (35 %). Vastaajista 36 % työskenteli kotona ja 64 % oli yksinyrittäjiä. Enintään 50 tuntia viikossa työskentelevät olivat useammin yksinyrittäjiä. Työantajyrityksillä (n=29) oli keskimäärin neljä työntekijää. Työantajyrityksistä neljänneksellä on yksi työntekijä ja joka viidennellä kaksi työntekijää.

TAULUKKO 2. Tutkittavien (n=69) taustatiedot työaikaryhmittäin °.

Muuttujat	Yht. n (%)	≤ 50 t n (%)	> 50 t n (%)
Siviilisääty			
Avoliitto, avoliitto, rekist.parisuhde	57 (83)	36 (80)	19 (86)
Naimaton	4 (6)	2 (4)	2 (9)
Eronnut/leski	8 (12)	7 (16)	1 (5)
Lapsia			
Kyllä	57 (83)	27 (82)	18 (82)
Ei	12 (17)	8 (18)	4 (18)
Koulutus *			
Peruskoulu	4 (6)	1 (2)	3 (14)
Ylioppilas	1 (2)	1 (2)	0 (0)
Ammatti/ kauppakoulu	10 (15)	5 (12)	4 (19)
Opistotaso	19 (28)	13 (30)	5 (24)
AMK	14 (21)	7 (16)	7 (33)
Korkeakoulu, yliopisto	18 (27)	16 (37)	2 (10)
Yrittäjänä toimiminen *			
Yksinyrittäjä	42 (64)	29 (66)	11 (55)
Työnantaja	24 (36)	15 (34)	9 (45)

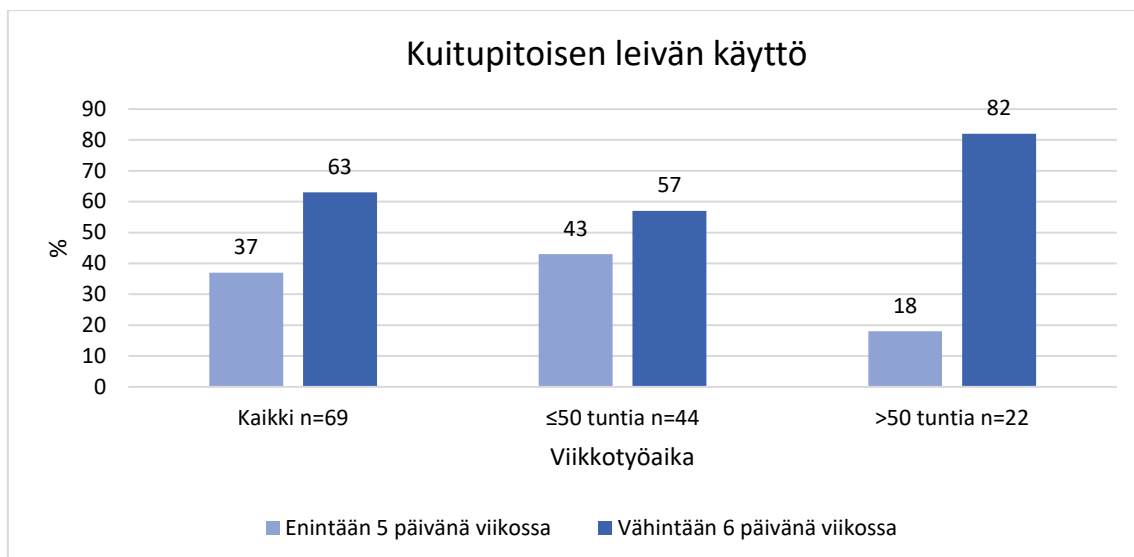
*kolmen vastaajan tiedot puuttuu

° kahden vastaajan viikkotyöaikatieto puuttuu

7.2 Naisyrittäjien terveystietäytyminen

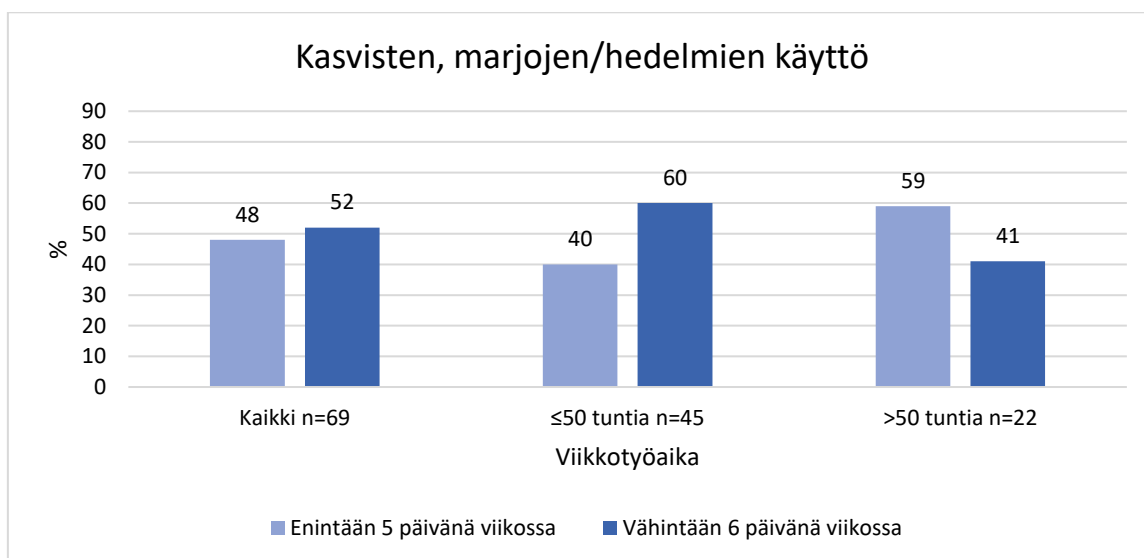
Ruokailutottumukset

Yli puolet (63 %) vastaajista käytti kuitupitoista leipää vähintään kuutena päivänä viikossa (kuvio 3). Yli 50 tuntia viikossa työskentelevät söivät tilastollisesti merkitsevästi useammin kuitupitoista leipää ($p=0,045$, χ^2 testi) kuin lyhyempää työviikkoa tekevät. Enintään 50 tuntia viikossa työskentelevät käyttivät muita harvemmin kuitupitoista leipää. Heistä noin puolet käytti leipää alle viitenä päivänä viikossa. Yli 50 tuntia viikossa työskentelevistä neljä viidestä käytti kuitupitoista leipää vähintään kuutena päivänä viikossa.



Kuvio 3. Kuitupitoisen leivän käyttökerrat viikossa työaikaryhmittäin (%)

Puolet vastaajista (52 %) käytti kasviksia, marjoja tai hedelmiä vähintään kuutena päivänä viikossa (kuvio 4). Enintään 50 tuntia viikossa työskentelevät käyttivät hieman useammin kasviksia, marjoja tai hedelmiä, mutta niiden käytössä ei ollut tilastollisesti merkitsevää eroa työaikaryhmien välillä ($p=0,141$, χ^2 testi).



Kuvio 4. Kasvien, marjojen ja/tai hedelmien käyttökerrat viikossa työaikaryhmittäin (%)

Yrittäjänäisten yleisimmät ateriat olivat aamiainen, päivällinen ja iltapala. Enintään 50 tuntia viikossa työskentelevistä noin 90 % söi aamiaisen ja iltapalan sekä 84 % söi lounaan. Yli 50 tuntia viikossa työskentelevistä noin 90 % söi aamiaisen, päivällisen ja iltapalan. Yli 50 tuntia viikossa työskentelevät söivät tilastollisesti merkitsevästi

harvemmin lounaan ($p=0,003$), kuin lyhyempää työviikkoa tekevät. Lisäksi yövälipaloja söi viisi vastaajaa ja yöaterian yksi vastaajaa.

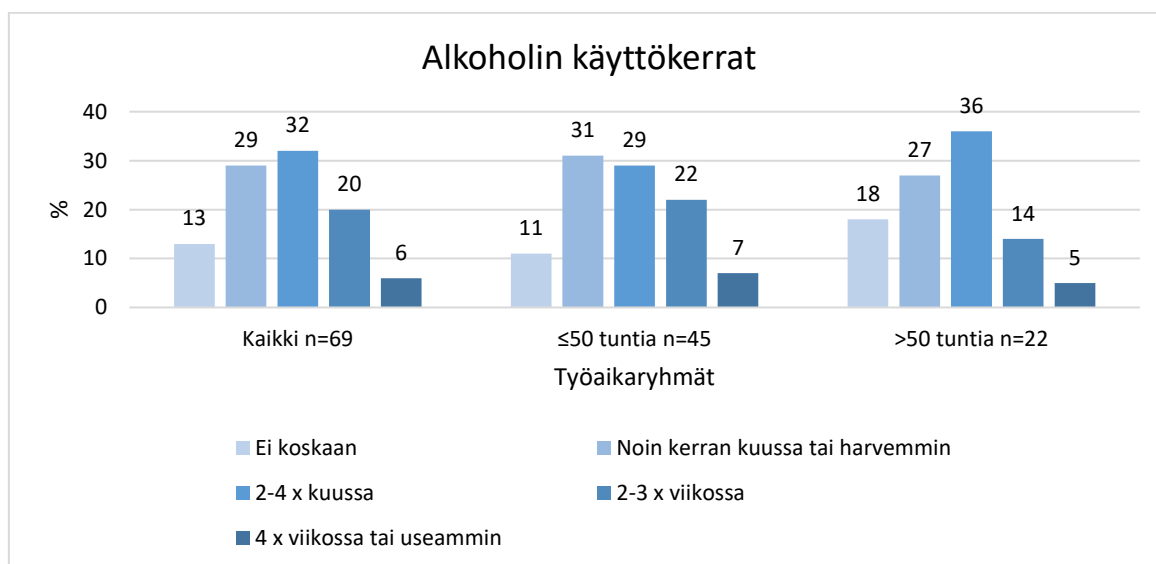
TAULUKKO 3. Aterioiden nauttiminen työaikaryhmittäin.

	n	Syö työpäivinä tai lähes päivittäin ko. aterian		
		Kaikki n (%)	≤50 t n=40-44 n (%)	>50 t n=17-22 n (%)
Aamiainen	66	58 (89)	37 (88)	21 (96)
Lounas *	65	48 (74)	37 (84)	9 (47)
Päivällinen	61	51 (84)	32 (80)	17 (90)
Iltapala	64	59 (92)	38 (93)	19 (91)
Välipala	56	42(79)	28 (76)	14 (82)

*Yli 50 tuntia viikossa työskentelevät söivät harvemmin lounaan ($p=0,003$) kuin lyhyempää työviikkoa tekevät (χ^2 testi). χ^2 testin käytön ehdot eivät toteutuneet muiden aterioiden kohdalla.

Alkoholin käyttö

Vastaajista 13 % ei käyttänyt alkoholia lainkaan (kuvio 5). Vajaa kolmannes vastaajista käytti alkoholia kerran kuussa tai harvemmin ja noin kolmannes 2-4 kertaa kuukaudessa. Enintään 50 tuntia viikossa työskentelevistä noin kolmannes käytti alkoholia useammin kuin kaksi kertaa viikossa. Yli 50 tuntia viikossa työskentelevistä 18 % ei käyttänyt koskaan alkoholia ja 19 % käytti alkoholia useita kertoja viikossa.



Kuvio 5. Kuinka usein tavallisesti juo alkoholia, työaikaryhmittäin (%)

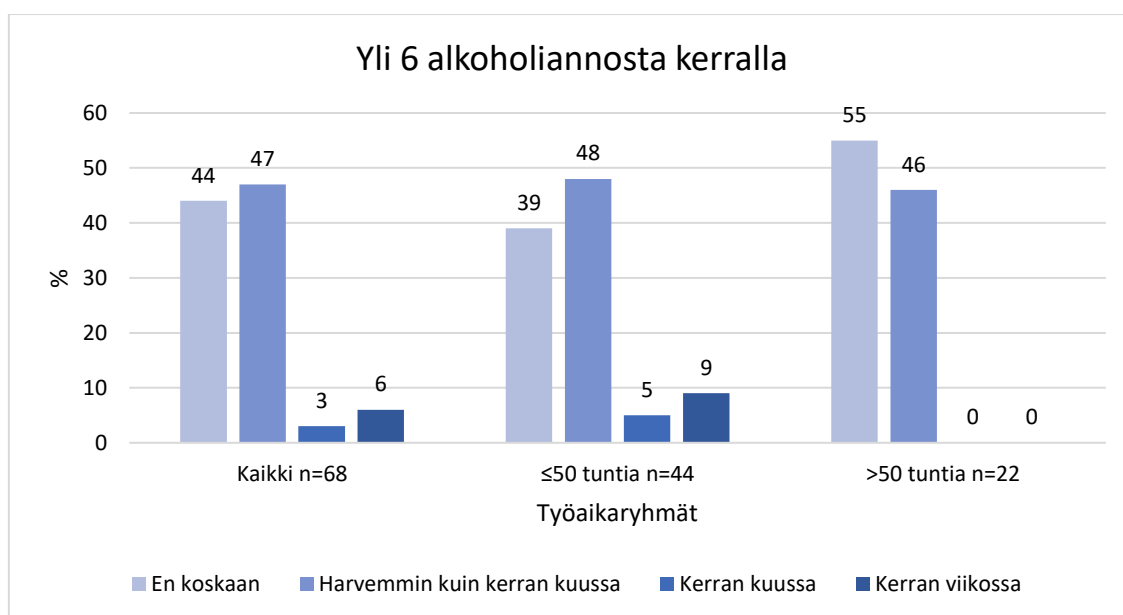
Suurin osa (65 %) vastaajista käytti 1-2 alkoholiannosta käyttökerralla (taulukko 4). Yli viisi annosta alkoholia kerralla käyttäviä oli 10 %.

TAULUKKO 4. Käyttökerralla nautittujen alkoholiannosten määrät työaikaryhmittäin.

Alkoholiannokset/ käyttökerta	Kaikki* (n = 62) n (%)	≤50 t (n = 41) n (%)	>50 t (n = 19) n (%)
1-2 annosta	40 (65)	26 (63)	13 (68)
3-4 annosta	16 (26)	10 (24)	5 (26)
5-6 annosta	2 (3)	2 (5)	0 (0)
7-9 annosta	3 (5)	3 (7)	0 (0)
yli 10 annosta	1 (2)	0 (0)	1 (5)

*kahden vastaajan viikkotyöaikatieto puuttuu

Suurin osa (91 %) vastaajista ei käyttänyt yli kuutta alkoholiannosta käyttökerralla koskaan tai harvemmin kuin kerran kuussa (kuvio 6). Yli 50 tuntia viikossa työskentelevät käyttivät enemmän kuin kuusi alkoholiannosta ainoastaan satunnaisesti. Kukaan vastaajista ei käyttänyt yli kuutta alkoholiannosta päivittäin tai lähes päivittäin.



Kuvio 6. Kuinka usein juo alkoholia kerralla kuusi annosta tai enemmän, työaikaryhmittäin (%)

Keskimääräinen AUDIT-C pistemäärän oli 3,3 joka vastaa alkoholin kohtuukäyttöä (taulukko 5). AUDIT-C pisteiden keskiarvolla ei ollut tilastollisesti merkitsevää eroa työaikaryhmien välillä ($p=0,418$). AUDIT-C kyselystä riskikäytön raja ylittyi 19 %:lla vastaajista ja heitä oli molemmissa työaikaryhmissä. Enintään 50 tuntia viikossa

työskentelevistä, joka neljäs käytti alkoholia yli riskikäytön rajan ja yli 50 tuntia viikossa työskentelevistä ainoastaan joka kymmenes. Yli 50 tuntia viikossa työskentelevillä riskipisteiden vaihtelu oli vähäisempää ja riskiraja ylittyi vain vähän.

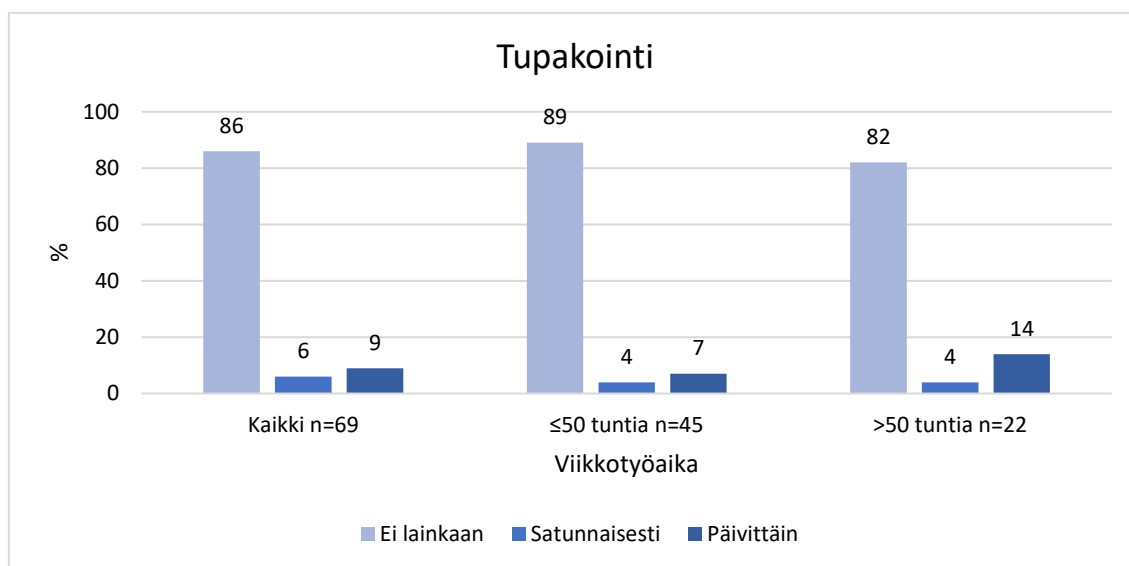
TAULUKKO 5. AUDIT-C pisteiden tunnusluvut työaikaryhmittäin.

Työaikaryhmä*	n	Keskiarvo	Mediaani	Keskihajonta	Vaihteluväli
Yhteensä	61	3,3	3,0	1,9	1 – 10
≤50 tuntia/vk	41	3,5	3,0	2,2	1 – 10
>50 tuntia/vk	19	2,8	3,0	1,3	1 – 5

*Työaikaryhmillä ei ollut eroa alkoholinkäytön riskipisteiden keskiarvoilla, $p=0,418$ (Mann-Whitneyn testi). Yhden vastaajan viikkotyöaikatieto puuttuu

Tupakointi

Suurin osa (86 %) vastaajista ei tupakoinut (kuvio 7). Vähäisintä tupakointi oli enintään 50 tuntia viikossa työskentelevillä. Yli 50 tuntia viikossa työskentelevissä oli päivittäin tupakoivia enemmän, kuin enintään 50 tuntia viikossa työskentelevissä. Työaikaryhmittäistä tilastollista tarkastelua ei voitu tehdä, koska χ^2 testin käytön ehdot eivät täyttyneet.



Kuvio 7. Tupakointi työaikaryhmittäin (%)

Liikunta

Enintään 50 tuntia viikossa työskentelevistä 25 % työskenteli kotona ja yli 50 tuntia viikossa työskentelevistä 64 % työskenteli kotona (taulukko 6). Kodin ulkopuolella työskentelevistä työmatkaliikuntaa harrasti 41 % vastaajista. Yleisintä työmatkaliikunta oli niillä, joiden työmatkaliikuntaan kului aikaa alle puoli tuntia päivässä. Enintään 50 tuntia viikossa työskentelevät kulkivat useimmin työmatkan moottoriajoneuvolla.

Vapaa-ajan liikuntaa harrasti 73 % vastaajista (taulukko 6). Naisyrittäjät harrastivat yleisimmin kuntoliikuntaa kuten juoksemista, hiihtoa, kuntovoimistelua, pallopelejä tai rasittavia puutarhatöitä. Lähes puolet yli 50 tuntia viikossa työskentelevistä ja joka viides yli 50 tuntia viikossa työskentelevistä, ei harrastanut lainkaan kuormittavaa liikuntaa. Työaikaryhmittäistä tilastollista tarkastelua ei voitu tehdä, koska χ^2 testin käytön ehdot eivät täyttyneet.

TAULUKKO 6. Työmatkoihin kävellen tai pyöräillen käytetty aika sekä kuinka paljon liikkuu ja rasittaa itseään vapaa-aikana työaikaryhmittäin n (%)

	Kaikki (n=66-67) n (%)	≤ 50 t (n = 45) n (%)	>50 t (n = 22) n (%)
Työmatkaliikunta			
Työ on kotona	25 (36)	11 (24)	14 (64)
Kuljen moottoriajoneuvolla	27 (39)	20 (44)	5 (23)
Alle 15 min/päivä	8 (12)	7 (16)	1 (4)
15 - 29 min.	4 (6)	4 (9)	0 (0)
30 – 59 min.	3 (4)	2 (4)	1 (5)
Yli 1 tuntia/päivä	2 (3)	1 (2)	1 (5)
Vapaa-ajan liikunta			
Ei fyysistä rasitusta	18 (27)	8 (18)	10 (46)
Kävely, pyöräily ym.4 t/vk	21 (31)	15 (34)	4 (18)
Kuntoliikuntaa 2t/vk	26 (38)	18 (41)	8 (36)
Kilpaurheilu	3 (4)	3 (7)	0 (0)

Uni

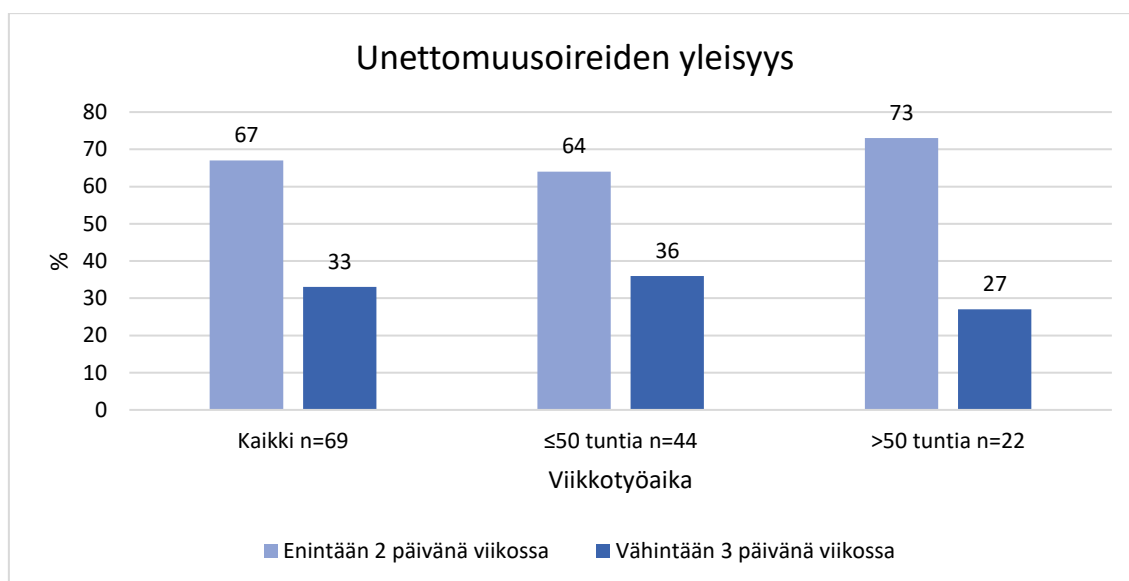
Vastaajat nukkuivat keskimäärin 6,9 tuntia yössä (taulukko 7). Yli 50 tuntia viikossa työskentelevät nukkuivat tilastollisesti merkitsevästi ($p=0,014$) vähemmän kuin lyhyempää työviikkoa tekevät. Yli 50 tuntia viikossa työskentelevät naiset nukkuivat vähiten ja heillä unen määrä oli keskimäärin 6,5 tuntia yössä. Koettu unentarve oli 8 tuntia, työaikaryhmien välillä ei ollut tilastollisesti merkitsevää eroa ($p=0,373$, Mann-Whitneyn testi). Keskimääräinen univaje oli 1,1 tuntia. Enintään 50 tuntia viikossa työskentelevillä yli kahden tunnin univajetta oli 9 %:lla ja yli 50 tuntia viikossa työskentelevistä 18 %:lla.

TAULUKKO 7. Keskimääräinen unen määrä viimeisin viikon aikana työaikaryhmittäin.

Työaikaryhmä	n	Keskiarvo	Mediaani	Keskihajonta	Vaihteluväli
Unen määrä keskimäärin *					
Kaikki	69	6,9	7,0	0,9	4 - 9
≤ 50 tuntia	45	7,1	7,0	0,9	5 - 8
>50 tuntia	22	6,5	6,8	0,9	4 - 8

* >50 tuntia viikossa työskentelevät nukkuivat tilastollisesti merkitsevästi vähemmän ($p=0,014$), kuin lyhyempää työviikkoa tekevät (Mann-Whitney testi). Kahden vastaajan työaikatieto puuttuu.

Kolmasosalla vastaajista oli unettomuusoireita vähintään kolmena päivänä viikossa (kuvio 8). Unettomuusoireiden yleisyydessä ei ollut tilastollisesti merkitsevää eroa työaikaryhmien välillä ($p=0,498$, χ^2 testi).



Kuvio 8. Unettomuusoireiden yleisyys työaikaryhmittäin (%)

7.3 Koettu työkyky

Naisyrittäjien koettu työkyky oli keskimäärin 7,5 (taulukko 8). Enintään 50 tuntia viikossa työskentelevät arvioivat työkykynsä hieman paremmaksi kuin yli 50 tuntia viikossa työskentelevät naisyrittäjät. Työaikaryhmien työkykypisteiden välillä ei ollut kuitenkaan tilastollisesti merkitsevää eroa ($p=0,132$).

TAULUKKO 8. Työkykypisteiden keskiarvo, mediaani, keskihajonta ja vaihteluväli työaikaryhmittäin

Työaikaryhmät*	n	Työkykypisteet			Vaihteluväli
		Keskiarvo	Mediaani	Keskihajonta	
Yhteensä	69	7,5	8,0	1,4	1 – 10
≤50 t	45	7,6	8,0	1,6	1 – 10
>50 t	22	7,4	7,0	0,9	5 - 9

*työaikaryhmien työkykypisteiden keskiarvoilla ei ollut tilastollisesti merkitsevää eroa ($p=0,132$) (Mann Whitneyyn testi). Kahden vastaajan viikkotyöaikatieto puuttuu.

Vastaajista 84 % arvioi pystyvänsä terveydentilansa puolesta jatkamaan nykyisessä ammatissaan kahden vuoden kuluttua. Enintään 50 tuntia viikossa työskentelevistä 88 % arvioi pystyvänsä jatkamaan nykyisessä työssä. Yli 50 tuntia viikossa työskentelevistä 72 % arvioi pystyvänsä jatkamaan nykyisessä työssä.

Vastaajista 72 % koki työkykynsä fyysisten vaatimusten kannalta hyväksi (taulukko 9). Koetussa työkyvyssä työn fyysisten vaatimusten kannalta työaikaryhmillä oli lähes tilastollisesti merkitsevä ero ($p=0,059$). Enintään 50 tuntia viikossa työskentelevistä 80 % koki työkykynsä fyysisten vaatimusten kannalta hyväksi, kun pidempää työviikkoa tekevästä ainoastaan 57 % koki työkykynsä hyväksi fyysisten vaatimusten kannalta. Työkykynsä henkisten vaatimusten kannalta hyväksi arvioi 64 % vastaajista (taulukko 9). Viikkotyöaikaryhmällä ei ollut tilastollisesti merkitsevää yhteyttä koettuun työkykyyn työn henkisten vaatimusten kannalta ($p=0,250$). Enintään 50 tuntia viikossa työskentelevistä 69 % ja yli 50 tuntia viikossa työskentelevistä 55 %, arvioi työkykynsä henkisten vaatimusten kannalta hyväksi.

TAULUKKO 9. Työkyky fyysisten ja henkisten vaatimusten kannalta työaikaryhmittäin

	Kaikki (n = 67-69) n (%)	≤ 50 t (n =44-45) n (%)	>50 t (n =21) n (%)
Työkyky fyysisten vaatimusten kannalta *			
Hyvä työkyky	48 (72)	35 (80)	12 (57)
Heikko työkyky	19 (28)	12 (20)	7 (43)
Työkyky henkisten vaatimusten kannalta °			
Hyvä työkyky	44 (64)	31 (69)	12 (55)
Heikko työkyky	25 (36)	14 (31)	10 (45)

* Työaikaryhmien ero työkyvyssä fyysisten vaatimusten kannalta oli $p=0,059$ (χ^2 testi). Kahden vastaajan viikkotyöaikatieto puuttuu

° Työaikaryhmissä ei ollut eroa työkyvyssä henkisten vaatimusten kannalta $p=0,250$ (χ^2 testi).

7.4 Työn imu

Vastaajista (n=65) työn imua kokivat eniten 41-55 tuntia viikossa työskentelevät (taulukko 10). Naisyrittäjät kokivat työn imun ulottuvuuksista eniten omistautumista ja vähiten tarmokkuutta. Tarmokkuutta, omistautumista ja uppoutumista kokivat eniten 41 – 55 tuntia viikossa työskentelevät. Vähiten tarmokkuutta ja omistautumista kokivat alle 40 tuntia viikossa työskentelevät. Vähiten uppoutumista kokivat yli 55 tuntia viikossa työskentelevät.

TAULUKKO 10. Työn imu -summa ja sen ulottuvuuksien keskiarvot (ka) ja keskihajonnat (sd) työaikaryhmittäin

	Yhteensä (n=65-67) ka (sd)	≤40 t (n=25) ka (sd)	41-55 t (n=21) ka (sd)	>55 t (n=19-21) ka (sd)
Työn imu -summa	5,1 (1,1)	4,9 (1,1)	5,3 (0,8)	4,9 (1,2)
Tarmokkuus	4,9 (1,1)	4,7 (1,4)	5,2 (1,0)	4,8 (0,9)
Omistautuminen	5,2 (1,2)	5,0 (1,3)	5,4 (0,8)	5,1 (1,4)
Uppoutuminen	5,1 (1,1)	5,1 (1,0)	5,4 (0,9)	4,9 (1,5)

Suurin osa vastaajista koki työn imua vähintään useita kertoja viikossa (taulukko 11). Työn imun osa-alueista naisyrittäjät kokivat useimmin omistautumista ja uppoutumista. Useimmin työn imua kokivat 41-55 tuntia viikossa työskentelevät. Enintään 40 tuntia

viikossa työskentelevät kokivat uppoutumista useammin kuin muissa työaikaryhmissä. Enintään 40 tuntia viikossa työskentelevistä 16 % koki tarmokkuutta ainoastaan kerran kuussa. Tarmokkuutta kokivat useimmin 41-55 tuntia viikossa työskentelevät ja vähiten yli 55 tuntia viikossa työskentelevät. Enintään 40 tuntia viikossa työskentelevät kokivat muita harvemmin työlle omistautumista.

TAULUKKO 11. Työn imun ja sen osa-alueiden kokeminen (%) vastanneista työaikaryhmittäin.

	Prosenttia vastanneista (%)		
	Ei koskaan-kerran kuussa	Muutaman kerran kuussa -kerran viikossa	Muutaman kerran viikossa -päivittäin
Kaikki yhteensä n=66			
Työn imu -summa	3,0	18,2	78,8
Tarmokkuus	7,2	20,3	72,5
Omistautuminen	4,5	13,6	81,8
Uppoutuminen	4,3	11,6	84,1
≤40 tuntia viikossa työskentelevät n=25			
Työn imu -summa	4,0	20,0	76,0
Tarmokkuus	16,0	8,0	76,0
Omistautuminen	8,0	16,0	76,0
Uppoutuminen	4,0	4,0	92,0
41-55 tuntia viikossa työskentelevät n=21			
Työn imu-summa	0,0	19,0	81,0
Tarmokkuus	0,0	19,0	81,0
Omistautuminen	0,0	14,3	85,7
Uppoutuminen	0,0	19,0	81,0
>55 tuntia viikossa työskentelevät n=19-21			
Työn imu-summa	5,3	15,8	78,9
Tarmokkuus	4,8	33,3	61,9
Omistautuminen	5,3	10,5	84,2
Uppoutuminen	9,5	14,3	76,2

7.5 Työn ja perheen yhteensovittaminen

Naisyrittäjät kokivat työn haittaavan muuta elämää useammin, kuin perheen ja kotiasioiden haittaavan työtä (taulukko 12). Yli 50 tuntia viikossa työskentelevät kokivat työn ja muun elämän välistä ristiriitaa tilastollisesti merkitsevästi enemmän ($p=0,004$) kuin lyhyempää työviikkoa tekevät.

TAULUKKO 12. Työn ja perheen välinen ristiriita, summamuuttujien keskiarvot (ka) ja keskihajonnat (sd) työaikaryhmittäin (1=ei lainkaan, 2=melko vähän, 3=jonkin verran, 4=melko paljon, 5=erittäin paljon)

Ristiriita	Yhteensä (n=67-69) ka (sd)	≤50 t	>50 t
		(n=44) ka (sd)	(n=21) ka (sd)
Työ haittaa muuta elämää*	3,4 (0,9)	3,1 (1,0)	3,9 (0,7)
Perhe ja kotiasiat haittaavat työtä ^o	2,3 (0,9)	2,1 (0,8)	2,7 (0,9)

*Työ haittasi muuta elämää enemmän yli 50 tuntia viikossa työskentelevillä p=0,004 (Mann Whitney testi)

^o Perhe ja kotiasiat haittasivat työtä enemmän yli 50 tuntia viikossa työskentelevillä p=0,004 (Mann Whitney testi).

Puolet vastaajista koki työn haittaavan muuta elämää melko paljon tai erittäin paljon (taulukko 13). Erittäin tai melko paljon työ haittasi muuta elämää useimmin (77 %) yli 50 tuntia viikossa työskentelevillä. Enintään 50 tuntia viikossa työskentelevistä 36 % koki työn haittaavan muuta elämää. Suurin osa (64 %) vastaajista ei kokenut perheen ja kotiasioiden haittaavan työtä lainkaan tai ainoastaan vähän (taulukko 13). Yli 50 tuntia viikossa työskentelevistä noin joka viides koki perheen ja kotiasioiden haittaavan työtä melko paljon tai erittäin paljon. Enintään 50 tuntia viikossa työskentelevistä vain 7 %, koki perheen ja kotiasioiden haittaavan työtä melko tai erittäin paljon. Enintään 50 tuntia viikossa työskentelevistä kolme neljäsosaa ei kokenut perheen ja kotiasioiden haittaavan lainkaan tai melko vähän työtä.

TAULUKKO 13. Työn ja vapaa-ajan välinen ristiriita, prosenttiosuuksina (%) vastanneista työaikaryhmittäin

	n	Prosenttia vastanneista (%)		
		Ei lainkaan- melko vähän	Jonkin verran	Melko paljon- erittäin paljon
Työ haittaa muuta elämää				
Kaikki	67	13	37	49
≤50 t	44	21	43	36
>50 t	21	0	24	77
Perhe ja kotiasiat haittaavat työtä				
Kaikki	69	64	26	10
≤50 t	45	73	20	7
>50 t	21	41	41	18

*prosentit eivät summaudu 100:n lukujen pyöristämisen vuoksi

8 POHDINTA

Tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata naisyrittäjien terveyskäyttäytymistä sekä tarkastella työaikojen yhteyttä terveyskäyttäytymiseen ja työhyvinvointiin. Tavoitteena oli selvittää, millaista naisyrittäjien terveyskäyttäytyminen on ja millainen yhteys naisyrittäjien pitkällä työajoilla oli terveyskäyttäytymiseen sekä työhyvinvoinnin osa-alueisiin.

Naisyrittäjien terveyskäyttäytyminen vastasi työssäkäyvien naisten terveyskäyttäytymistä keskimäärin. Pitkät työviikot heikensivät terveyskäyttäytymistä ruokailutottumuksissa, liikunnassa sekä unen määrässä. Naisyrittäjien viikkotyöajalla ei ole yhteyttä koettuun työkykyyn. Naisyrittäjät kokevat työn imua useita kertoja viikossa ja tämä muodostaa perustan yrittäjänaisen työhyvinvoinnille. Naisyrittäjien pitkät työviikot lisäävät työn ja perheen välistä ristiriitaa pitkiä työviikkoja tekevillä.

8.1 Tulosten pohdinta

Yrittäjän työhyvinvoinnin keskiössä ovat terveys ja palautuminen (Mäkelä-Pusa ym. 2011). Terveyskäyttäytyminen muodostaa perustan terveydelle ja siten myös työkyvylle ja työhyvinvoinnille (Työterveyslaitos 2014). Aikaisemmissa ruokailutottumuksia selvittäneissä tutkimuksissa havaittiin, että naiset syövät usein lounaaksi eväitä ja eväitä syövät käyttävän enemmän leipää (Vikstedt ym. 2012). Tulokset ovat samansuuntaisia myös tässä tutkimuksessa. Naisyrittäjistä kolme neljäsosaa söi lounaan työpäivinä ja on mahdollista, että loput vastaajat syövät lounaaksi esimerkiksi leipää, koska kuitupitoista leipää käytti kaksi kolmesta vastaajista vähintään kuutena päivänä viikossa. Ravitsemussuosittelujen mukaan kasviksia, marjoja tai hedelmiä pitäisi käyttää puoli kiloa joka päivä (Ravitsemusneuvottelukunta 2014). Työ ja terveys 2014 -tutkimuksen mukaan noin puolet naisista syö kasviksia päivittäin (Helldán ja Helakorpi 2015). Aikaisemmissa tutkimuksissa on yleensä tarkasteltu erikseen kasviksia sekä hedelmiä tai marjoja, jonka vuoksi tuloksia ei voida täysin vertailla. Tässä tutkimuksessa vastausvaihtoehtona ei ollut päivittäistä kasvisten, marjojen tai hedelmien käyttöä. Sen sijaan kasvisten, marjojen/hedelmien käyttöä tarkasteltiin yhtenä kokonaisuutena, tulokset ovat kuitenkin samansuuntaiset aikaisempien tutkimusten kanssa. Ainoastaan puolet vastaajista käytti

kasviksia, hedelmiä/marjoja vähintään kuutena päivänä viikossa eli suositukset mukainen kasvisten päivittäinen käyttö ei toteutunut puolella vastanneista naisryrittäjistä.

Aikaisempien suomalaisten terveystutkimusten mukaan naisryrittäjillä viikoittainen alkoholin käyttö on yleisempää kuin työntekijöillä ja alkoholin riskikäytön raja ylittyi naisryrittäjillä työntekijöitä useammin (Aura 2010, Laitinen ym. 2013, Helldán ja Helakorpi 2015). Tässä tutkimuksessa havaittiin että, kyselyyn vastanneiden naisryittäjien viikoittainen alkoholin käyttö oli yhtä yleistä kuin työntekijänaisilla. Tähän tutkimukseen vastanneiden naisryittäjien AUDIT-C pisteiden perusteella naisryittäjien alkoholinkäyttö on kohtuullista. AUDIT-C kyselyn pistemäärän perusteella alkoholin riskikäytön raja ylittyi joka viidennellä, eli useammin kuin työntekijänaisilla. Aikaisemmissa naisryittäjien terveyskäyttäytymistä tarkastelevissa tutkimuksissa viikoittain yli kuusi annosta alkoholia kerralla käyttäviä on ollut 4-10 % osallistujista (Laitinen ym. 2013, Helldán ja Helakorpi 2015). Tähän tutkimukseen osallistuneista naisryittäjistä 6 % käytti viikoittain yli kuusi annosta alkoholia käyttökerralla ja siten tämän tutkimuksen tulokset ovat samansuuntaisia aiempien tutkimusten kanssa. Tulosten perusteella naisryittäjien tupakointi oli yhtä yleistä kuin aikaisemmissa terveyskäyttäytymistä tarkastelleissa tutkimuksissa (Helldán ja Helakorpi 2015).

Aikaisempien terveystutkimusten mukaan viidennes työikäisistä ei liiku lainkaan (Valtion liikuntaneuvosto 2012). Tähän tutkimukseen osallistuneista naisryittäjistä joka neljäs ei harrastanut kuormittavaa liikuntaa lainkaan. Aikaisemman tutkimuksen mukaan hieman yli puolet naisryittäjistä harrastaa vapaa-ajan liikuntaa säännöllisesti. Naisryittäjien vapaa-ajan liikunta-aktiivisuus on yhteydessä yrityksen toimialaan (Palmgren ym. 2010). Tähän tutkimukseen osallistuneista naisryittäjistä yli 70 % harrasti vapaa-ajan liikuntaa. Tässä tutkimuksessa ei huomioitu yrityksen toimialaa. Saatua tulosta voi selittää se, että jotkin toimialat ovat ylliedustettuina aineistossa. Tämän tutkimuksen tulokset ovat samansuuntaisia aikaisempien tutkimusten tuloksia siltä osin, että suosituimpia liikuntamuotoja olivat aktiivinen elämäntapa ja terveysliikunta (Aura 2010).

Unen määrä ja laatu ovat tärkeitä työstä palautumisen kannalta (Paunio ja Porkka-Heiskanen 2008). Laitinen ym. (2013) arvioi sopivaksi unen määräksi 6,5 – 8,5 tuntia, joten tutkimukseen osallistuneet naisryittäjät nukkuivat keskimäärin riittävästi.

Suurin osa tutkimukseen osallistuneista naisyrittäjistä nautti aterioita säännöllisesti. Pitkiä työviikkoja (>50 tuntia viikossa) tekevät jättivät lyhyempää työviikkoa (≤50 tuntia viikossa) tekeviä useammin lounaan syömättä ja käyttivät useammin kuitupitoista leipää. Tätä saattaa selittää se, että he söivät lounaan sijaan leipää, jota ei mielletty lounaaksi vaan välipalaksi.

Pitkien työviikkojen ja alkoholin käytön yhteyttä tarkastelleessa meta-analyysissä havaittiin että, pitkät työviikot lisäävät alkoholinkäyttöä (Virtanen ym. 2015). Tämän tutkimuksen tulokset poikkeavat aikaisemmista tutkimuksista, sillä pitkiä työviikkoja tekevät naisyrittäjät käyttivät harvemmin alkoholia ja he käyttivät harvemmin yli kuusi annosta alkoholia kerralla. Tähän tutkimukseen vastanneista naisyrittäjistä alkoholin riskikäytön rajan ylittäviä oli molemmissa työaikaryhmissä, mutta heitä oli vähemmän pitkiä työviikkoja tekevissä vastaajissa. Aikaisempien tutkimusten mukaan pitkiä työviikkoja tekevät tupakoivat useammin (Artazcoz ym. 2007). Tutkimuksen aineiston pienuuden vuoksi tilastollisia menetelmiä ei voitu käyttää, mutta tuloksista voidaan kuitenkin havaita että, pitkiä työviikkoja tekevissä yrittäjänaisissa oli enemmän päivittäisiä tupakoijia, kuin lyhyempää työviikkoa tekevissä.

Fyysistä aktiivisuutta ja pitkiä työaikoja tarkastelleessa meta-analyysissä havaittiin että, pitkät työviikot eivät ole yhteydessä liikunnan harrastamiseen. Samassa tutkimuksessa kuitenkin havaittiin että, yrittäjänä työskentelevillä naisilla työajan pituudella oli yhteys liikunta-aktiivisuuteen (Angrave ym. 2015). Tähän tutkimukseen vastanneilla naisyrittäjillä työmatkaliikunta oli yhtä yleistä työajan pituudesta riippumatta. Sen sijaan vapaa-ajan liikuntaa, pitkiä työviikkoja tekevät harrastivat lyhyttä työviikkoa tekeviä harvemmin. Huolestuttavaa on että, lähes puolet pitkiä työviikkoja tekevästä ja joka viides lyhyttä työviikkoa tekevästä, ei harrastanut lainkaan vapaa-ajan liikuntaa.

Aikaisemmissa tutkimuksissa on havaittu että, pitkät työviikot vähentävät unen määrää ja heikentävät unen laatua (Härmä 2006, Artazcoz ym. 2007, Virtanen ym. 2009, Afonso ym. 2017). Tämän tutkimuksen tulokset ovat samansuuntaisia aikaisempien tutkimusten kanssa. Pitkiä työviikkoja tekevät naisyrittäjät nukkuivat tilastollisesti merkitsevästi vähemmän kuin lyhyttä työviikkoa tekevät. Keskimäärin yrittäjänaiset nukkuivat riittävän määrän. Pitkää työviikkoa tekevien unen määrä jäi 6,5 tuntiin ja kuitenkin he kokivat tarvitsevansa kahdeksan tuntia unta yössä ollakseen virkeitä. Mikä tarkoittaa että,

heillä oli 1,5 tunnin univaje. Joka kymmenennellä suomalaisella on univajetta (Härmä 2006), tämän tutkimuksen tulokset ovat samansuuntaisia lyhyttä työviikko tekevien osalta. Sen sijaan pitkiä työviikkoja tekevistä, joka viidennellä oli univajetta vähintään kaksi tuntia. Pitkiä työviikkoja tekevillä yrittäjillä voi olla työn aiheuttamaa stressiä ja siksi unen määrä jää vähäiseksi, samoin kuin nukkumiseen jäävä aika työn jälkeen on vähäisempi.

Härmän (2006) mukaan pitkät työpäivät lisäävät sairastumisriskiä ja siten voivat heikentää työkykyä. Aikaisemmassa naisyrittäjiä tarkastelevassa tutkimuksessa naisyrittäjät ovat arvioineet koetun työkykynsä työkykypistemäärällä tasolle 7,4 (Palmgren ym. 2010). Samansuuntaisia tuloksia saatiin tässäkin tutkimuksessa. Pitkiä työviikkoja tekevät naisyrittäjät kokivat työkykynsä hieman heikommaksi kuin lyhyempää työviikkoa tekevät, mutta ryhmien välillä ei ollut tilastollisesti merkitsevää eroa. Aikaisemmassa tutkimuksessa työaikojen vaikutusmahdollisuudet ja työn korkeat tavoitteet ovat olleet yhteydessä parempaa työkykyyn (Bostöm ym. 2016). Tähän tutkimukseen osallistuneilla naisyrittäjillä oli hyvät mahdollisuudet vaikuttaa omiin työaikoihin, mutta he kokivat työkykynsä hieman heikommaksi kuin työntekijät. Pitkiä työviikkoja tekevät naisyrittäjät kokivat työkykynsä fyysisten vaatimusten kannalta heikommaksi, kuin lyhyempää työviikkoa tekevät. Heikentynyt fyysinen työkyky mahdollisesti hidastaa työtahtia ja siksi työviikot venyvät pitkiksi. Pitkät työviikot saattavat myös aiheuttaa fyysistä kuormitusta ja työstä ei ehdi palautua riittävästi ja siksi työkyky koetaan heikommaksi. Terveyskäyttäytyminen voi vaikuttaa työkykyyn ja päin vastoin (Koskinen ym. 2006). Pitkiä työviikkoja tekevillä yrittäjänaisilla oli enemmän haitallista terveyskäyttäytymistä ja he kokivat työkykynsä hieman heikommaksi, kuin lyhyempää työviikkoa tekevät.

Hakasen (2009) tutkimuksen mukaan eniten työn imu kokevat ylimmät johtajat. Tähän tutkimukseen osallistuneet naisyrittäjät kokivat työn imua johtajiakin enemmän. Selityksenä voi olla, että osallistujat osallistuivat Naiset työssä -hankkeeseen ja he olivat lähtökohtaisesti kiinnostuneita omasta hyvinvoinnistaan ja innostuneita työstään. Työn imua tarkasteltiin aineistolähtöisesti kolmessa työaikaryhmässä, jotta työajan yhteys koettuun työn imuun saatiin paremmin näkyviin. Suurin osa yrittäjänaisista koki työn imua useita kertoja viikossa työajan pituudesta riippumatta. Tarkastelussa yli 41 - 55 tuntia viikossa työskentelevät naisyrittäjät kokivat kaikkia työn imun osa-alueita muita

työaikaryhmiä useammin. Kun yrittäjä kokee työn imua ja uppoutuu työhön, ei ajan kulua huomaa ja työviikot voivat venyä pitkiksi (Hakanen 2009). Toisaalta liian pitkät työviikot vähentävät koettua työn imua. Kokonaisuutena naisyrittäjät kokivat työn imua enemmän kuin muut ammattiryhmät ja tämä varmasti muodostaa pohjan työssä jaksamiselle. Aikaisemmassa naisyrittäjien työhyvinvointia selvittäneessä tutkimuksessa havaittiin, että neljä viidestä naisyrittäjästä koki tarmokkuutta ja omistautuneisuutta useita kertoja viikossa. Yrittäjänaisista vähiten tarmokkuutta kokevat maatalousyrittäjät (Palmgren ym. 2010). Tähän tutkimukseen osallistuneista yrittäjänaisista noin neljä viidestä koki tarmokkuutta ja omistautuneisuutta useita kertoja viikossa. Yli 55 tuntia viikossa työskentelevät naisyrittäjät kokivat muita harvemmin tarmokkuutta. Osa heistä on todennäköisesti maatalousyrittäjiä. Myös pitkistä työviikoista johtuvat vähäisempi unen ja liikunnan määrä sekä ristiriita työn ja perheen välillä, voivat vähentävät naisyrittäjien kokemaa tarmokkuutta. Aikaisemmissa tutkimuksissa on havaittu, että koettu työn imu on yhteydessä terveyteen ja sen on todettu lisäävän työkykyä (Hakanen 2009). Naisyrittäjien työhyvinvoinnin tärkeimpänä tekijänä on koettu työn imu, jota naisyrittäjät kokevat palkansaajanaisia useammin. Naisyrittäjät kuitenkin kokevat työkykynsä hieman heikommaksi kuin työntekijät. Tältä osin tutkimuksen tulokset ovat ristiriitaisia.

Aikaisemmissa tutkimuksissa on havaittu pitkien työpäivien lisäävän ja työajanhallintamahdollisuuksien vähentävän työn ja perheen välistä ristiriitaa (Ala-Mursula ym. 2004, Härmä 2006, Hughes ja Parkes 2007). Tutkimukseen osallistuneista naisyrittäjistä pitkiä työviikkoja tekevät kokivat merkittävästi useammin työn ja perheen välistä ristiriitaa. Tähän tutkimukseen osallistuneista yrittäjänaisista neljä viidestä pystyi vaikuttamaan työaikoihinsa. Lyhyempää työviikkoa tekevät naisyrittäjät vaikuttavat mahdollisesti enemmän omiin työaikoihin ja siksi ovat tyytyväisempiä työn ja perheen yhteensovittamiseen. Aikaisempien tutkimusten mukaan yrittäjät kokevat perheen ja sen antaman tuen tärkeäksi työssä jaksamiselle. Perhe auttaa irtautumaan työstä ja siten palautumaan työn aiheuttamasta kuormituksesta (Mäkelä-Pusa ym. 2011, Salo ym. 2014). Tähän tutkimukseen osallistuneiden naisyrittäjien vastausten perusteella olisi oltava erityisesti huolissaan pitkiä työviikkoja tekevistä naisyrittäjistä. Heillä oli usein työn ja muun elämän välistä ristiriitaa, joka voi heikentää työstä palautumista ja siten työssä jaksamista. Aikaisemmissa tutkimuksissa on havaittu, että työnantajayrittäjät kokevat useammin työn ja perheen välistä ristiriitaa (Palmgren ym. 2010). Tähän tutkimukseen osallistuneista naisyrittäjistä pitkiä työviikkoja tekevissä oli jonkin verran enemmän

työnantajia kuin lyhyttä työviikkoa tekevissä. Tämä voi selittää saatua tulosta. Työantajayrittäjillä on mahdollisesti enemmän työnjohdollisia sekä erilaisia hallinnollisia tehtäviä, jotka venyttävät työviikkoa ja vähentävät mahdollisuutta vaikuttaa omaan työaikaan. Vastuu työntekijöistä voi lisätä stressiä ja siten heijastua myös työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen.

8.2 Menetelmien pohdinta

Kyselyn lähetettiin Naiset työssä –hankkeeseen osallistujille ja vastausaktiivisuus oli 75 %. Naiset työssä –hankkeeseen osallistuvat naisyrittäjät ovat todennäköisesti kiinnostuneita omasta hyvinvoinnista, koska he osallistuivat toimintaan vapaaehtoisesti. Siten he ovat todennäköisesti aktiivisempia vastaamaan kyselyyn, kuin yrittäjänaiset keskimäärin. Aineisto on pieni (n=69) ja vastaa ainoastaan noin 1 % Pohjois-Pohjanmaan yrittäjänaisista, joten tulosten yleistettävyydessä on oltava varovainen. Osallistujat edustivat iän, koulutuksen ja perhesuhteiden mukaan naisyrittäjiä keskimäärin. Myös yksinyrittäjyys ja kotona työskentely olivat yhtä yleisiä kuin naisyrittäjillä yleensä. Tuloksia voidaan varoen yleistää Suomen naisyrittäjiin. Tutkimukseen osallistujista neljällä viidestä vastaajasta oli mahdollisuus vaikuttaa omiin työaikoihin. Tutkimus vahvistaa aikaisempien tutkimusten tuloksia, joiden mukaan yrittäjien työaika on noin viidenneksen pidempi kuin työntekijöillä ja yli 50 tuntia viikossa työskentelee noin kolmannes naisyrittäjistä (Anttonen ja Räsänen 2009, Palmgren ym. 2010).

Työaika koskevassa kysymyksessä yrittäjänaiset arvioivat keskimääräistä viikkotyöaika. Yrittäjillä työaika voi vaihdella runsaasti työtilanteesta riippuen, mikä mahdollisesti vaikeuttaa työajan arviointia. Samoin kotona työskennellessä työaikaan saattaa sekoittua kotityöaika ja päinvastoin, jolloin kotona tehtyä työtä ei tarkasti lasketa työajaksi. Mikäli halutaan tarkemmin tarkastella työaika, olisi yrittäjän pidettävä kirjaa työajasta. Toisaalta päiväkirjan tekeminen saattaisi vähentää halukkuutta osallistua tutkimukseen, koska kirjanpito veisi aikaa varsinaiselta työltä. Työaika olisi voinut tarkastella myös päivittäisenä pitkänä työaikana. Osa yrittäjistä saattaa tehdä muutaman pitkän työpäivän viikossa ja pitää vastaavasti vapaata useampana päivänä, siksi viikkotyöaika kuvaa paremmin yrittäjän kokonaistyöaika. Tässä tutkimuksessa haluttiin selvittää pitkän työviikon yhteyttä terveystyöaikaan ja työhyvinvointiin, koska

pitkillä työviikoilla tiedetään olevan yhteyttä terveyskäyttäytymiseen (Härmä 2006, Artazcoz ym. 2007, Andgrave ym. 2015).

Aikaisempien tutkimusten mukaan toimialakohtaisuus on yhteydessä työajan pituuteen. Tutkimuksen heikkoutena voidaan pitää naisryittäjien toimialan puutosta taustatiedoista. Aikaisemmissa tutkimuksissa erityisesti maatalousyrittäjiä on tarkasteltu erillisenä ryhmänä (Palmgren ym. 2010). Naiset työssä –hankkeeseen osallistui myös maatalousyrittäjiä, joten myös heitä on vastaajissa. Maatalousyrittäjillä työviikko on usein seitsemänpäiväinen, työ on kotona ja viikoittaisia työtunteja kertyy runsaasti. Maatalousyrittäjillä voi olla myös vähemmän vaikutusmahdollisuuksia työaikaansa erityisesti karjatiloilta, koska eläimet on hoidettava tiettyyn aikaan ja vapaapäiviä on vaikea järjestää. Heidän työaikaansa vaihtelee myös vuodenaikojen mukaan.

Tutkimuksen vahvuutena on monipuolinen lähestymistapa työhyvinvointiin ja terveyskäyttäytymiseen sekä niiden tarkastelu useilla eri muuttujilla. Tutkimuksen vahvuutena voidaan pitää myös viikoittaisen työajan ja terveyskäyttäytymisen sekä työhyvinvoinnin tarkastelua, sillä vastaavaa aikaisempaa tutkimustietoa on vain vähän saatavilla.

Tutkimus oli Työterveyslaitoksen eettisen toimikunnan hyväksymä. Tutkimuksessa noudatettiin Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2012) ohjeita hyvästä tieteellisestä tutkimuksesta. Tutkimuksen aineiston käytöstä pro gradu -tutkielmassa oli sovittu kirjallisesti Työterveyslaitoksen kanssa. Tutkimukseen osallistuminen oli vapaaehtoista ja vastaajat olivat antaneet kirjallisen suostumuksen vastausten käyttämiseen. Tulosten analysointi ja raportointi tehtiin huolellisesti ja tarkkuutta noudattaen. Yksittäistä vastaajaa ei voida tunnistaa tutkimusraportista.

8.3 Tulosten hyödynnettävyys

Tutkimuksen tavoitteena oli tuottaa tietoa, jota voidaan hyödyntää mm. työterveyshuollossa ja yrittäjille suunnattavien työkykyä ja työhyvinvointia tukevien palvelujen tuottamisessa. Tutkimuksesta saatua tietoa voidaan hyödyntää työterveyshuollossa tapahtuvassa naisryittäjien terveysneuvonnassa. Tutkimuksen

tulosten perusteella naisyrittäjien terveysneuvonnassa kannattaa kiinnittää huomiota viikoittaiseen työaikaan ja korostaa riittävän palautumisen merkitystä työhyvinvointiin ja jaksamiseen. Työkyvyn säilymistä voidaan edistää ennaltaehkäisevällä työterveyshuollolla. Naisyrittäjien työterveyshuollossa erityistä huomiota on kiinnitettävä terveellisiin ruokailutottumuksiin, liikuntaan, riittävään lepoaikaan sekä työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen. Tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää yrittäjille, erityisesti naisyrittäjille, suunnattavien terveyttä ja hyvinvointia sisältävien ohjeiden laatimisessa.

9 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän pro gradu -tutkielman perusteella voidaan tehdä seuraavat johtopäätökset:

1. Naisyrittäjien terveystietoisuus oli keskimäärin samanlaista kuin työkäisten naisten yleensä. Terveystietoisuudesta saatua tietoa voidaan hyödyntää yrittäjien työterveyshuollossa terveysneuvonnan kohdentamisessa ja siten edistää terveyttä ja työkykyä. Naisyrittäjien työterveyshuollossa tapahtuvassa terveysneuvonnassa on kiinnitettävä huomiota erityisesti säännöllisen ruokailuun sekä riittävään lepoon ja liikuntaan.
2. Pitkiä työviikkoja (yli 50 tuntia viikossa) tekevillä naisyrittäjillä esiintyy epäterveellistä terveystietoisuutta useammin kuin lyhyempää työviikkoa tekevillä. Työterveyshuollossa annettavassa ohjauksessa ja neuvonnassa on tärkeää ottaa esille työaikojen merkitys työhyvinvointiin ja terveyteen.
3. Naisyrittäjien viikoittaisella työajalla ei havaittu yhteyttä koettuun työkykyyn. Viikoittaisesta työajasta riippumatta naisyrittäjät kokivat paljon työn imua. Tätä voidaan pitää tärkeänä voimavarana sekä työkyvyn ja työhyvinvoinnin perustana. Naisyrittäjien pitkät työviikot voivat heikentää naisyrittäjien työhyvinvointia erityisesti työn ja perheen yhteensovittamisen näkökulmasta. Naisyrittäjille kannattaa korostaa kohtuullisten viikoittaisten työaikojen merkitystä riittävään palautumiseen sekä työn ja perheen yhdistämisen sujuvuuteen.

LÄHTEET

- Afonso P, Fonseca M, Pires J.F. Impact of working hours on sleep and mental health. *Occupational Medicine* 2017; 67(5): 377–382.
- Ahlström L, Grimby-Ekman A, Hagberg M, Dellve L. The work ability index and single-item question: associations with sick leave, symptoms, and health – a prospective study of women on long-term sick leave. *Scand J Work Environ Health*. 2010;36(5): 404–412.
- Airila A, Hakanen J, Punakallio A, Lusa S, Luukkonen R. Is work engagement related to work ability beyond working conditions and lifestyle factors? *Int Arch Occup Environ Health*. 2012;85(8): 915-25.
- Ala-Mursula L, Vahtera J, Pentti J, Kivimäki M. Effect of employee worktime control on health: a prospective cohort study. *Occup Environ Med* 2004;61: 254–261.
- Albrecht S.C, Kecklund G, Tucker P, Leineweber C. 2015. Investigating the factorial structure and availability of work time control in a representative sample of the Swedish working population. *Scand J Public Health* 2015; 1-9.
- Alkoholiongelmaisen hoito (online). Suomalaisen Lääkäriseuran Duodecimin ja Päihdelääketieteen yhdistyksen asettama työryhmä. Helsinki: Suomalainen Lääkäriseura Duodecim, 2015 [päivitetty 4.11.2015] www.kaypahoito.fi (Luettu 4.8.2016)
- Angrave D, Charlwood A, Wooden M. 2015. Long working hours and physical activity. *J Epidemiol Community Health* 2015;69:738–744.
- Anttonen H, Räsänen T. (toim.) 2009. Työhyvinvointi –uudistuksia ja hyviä käytäntöjä. Työterveyslaitos. Helsinki: Multiprint
- Artazcoz L, Cortès I, Borrell C, Escribà-Agüir V, Cascant L. Gender perspective in the analysis of the relationship between long workhours, health and health-related behavior. *Scand J Work Environ Health* 2007;33(5): 344-350
- Aura O. 2010. Yrittäjien hyvinvoinnin tila Suomessa 2010. Tutkimusraportti. Helsinki: Excenta.
- Babor T.F, Higgins-Biddle J.C, Saunders J.B, Monteiro M. G. 2001. AUDIT The Alcohol Use Disorders Test. World Health Organisation. Department of Mental Health and Substance Dependence. Saatavilla [www -muodossa http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/67205/1/WHO_MSDD_MSB_01.6a.pdf](http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/67205/1/WHO_MSDD_MSB_01.6a.pdf) (Luettu 3.4.2017)
- Blanchflower D.G. Self-Employment in OECD countries. *Labour Economics*. 2000;7(5): 471-505.

- Boström M, Sluiter J.K, Hagberg M, Grimby-Ekman A. Opportunities for recovery at work and excellent work ability - a cross-sectional population study among young workers. BMC Public Health. 2016; 16: 985.
- Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2003/88/EY työajan järjestämistä koskevista seikoista. Saatavilla [www-muodossa http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32003L0088:FI:HTML](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32003L0088:FI:HTML) (Luettu 23.3.2016)
- El Fassi M, Bocquet V, Majery N, Lair M.L, Couffignal S, Mairiaux P. Work ability assessment in a worker population: comparison and determinants of Work Ability Index and Work Ability score. BMC Public Health. 2013; 13: 305
- Fujii H, Nishimoto N, Yamaguchi S, Kurai O, Miyano M, Ueda W, Oba H, Aoki T, Kawada N, Okawa K. The Alcohol Use Disorders Identification Test for Consumption (AUDIT-C) is more useful than pre-existing laboratory tests for predicting hazardous drinking: a cross-sectional study. BMC Public Health. 2016; 10;16: 379.
- Gould R, Koskinen S, Seitsamo J, Tuomi K, Polvinen A, Sainio P. 2006. Aineisto ja menetelmät. Teoksessa Gould R, Ilmarinen J, Järvisalo J, Koskinen S. (toim.) Työkyvyn ulottuvuudet. Helsinki. s. 35-54.
- Hakanen J. 2009. Työn imun arviointimenetelmä (Utrecht Work Engagement Scale). Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hallituksen julkaisusarja 10/2015. Ratkaisujen Suomi. Pääministeri Juha Sipilän hallituksen strateginen ohjelma 29.5.2015. Valtioneuvoston kanslia. Helsinki: Edita Prima.
- Helldán A, Helakorpi S. 2015. Suomalaisen aikuisväestön terveyskäyttäytyminen ja terveys, kevät 2014. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, Raportti 6/2015. Saatavilla [www-muodossa http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/126023/URN_ISBN_978-952-302-447-2.pdf?sequence=1](http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/126023/URN_ISBN_978-952-302-447-2.pdf?sequence=1) (Luettu 25.4.2016)
- Hirsjärvi S, Remes P, Sajavaara P. 2007. Tutki ja kirjoita. (20. painos) Helsinki:Tammi.
- Huhta J, Pasila A. 2013. Naisten ja miesten yrittäjyys. Teoksessa Pietikäinen M. (toim.) Työ, talous ja tasa-arvo. Tilastokeskus. Helsinki. s. 111-127.
- Hughes E.L, Parkes K.R. Work hours and well-being: The roles of work time control and work-family interference. Work & Stress 2007, 21(3): 264-278.
- Hyytinen A, Pajarinen M. Yrittäjäksi ryhtyminen ja yrittäjyysasenteet Suomessa: Havainnot kyselytutkimuksista. Kansantaloudellinen aikakauskirja 2005, 101(2): 150-164.
- Härmä M. Workhours in relation to work stress, recovery and health. Scan J Work Environ Health 2006;32(6): 502-514.

- Härmä M, Sallinen M. Univaje terveysriskinä. *Duodecim* 2000;116:2267-76
- Härmä M, Sallinen M. Työperäisten unihäiriöiden yleisyys, merkitys ja vähentämiskeinot. *Työ ja ihminen* 18 (2004):3, 136–149.
- Hämäläinen P. Yritykset ja yrittäjät suomessa. *Yrityskatsaus* 2015. Työ ja elinkeinoministeriön julkaisuja, kilpailukyky. 55/2015
- Ilmarinen J, Gould R, Järvikoski A, Järvisalo J. 2006. Työkyvyn moninaisuus. Teoksessa Gould R, Ilmarinen J, Järvisalo J, Koskinen S. (toim.) *Työkyvyn ulottuvuudet*. Helsinki: Hakapaino. s. 17-34.
- Kaarlela A, Kuusikorpi T, Keskinen E. 2001. Pienyrittäjän työkyky ja jaksaminen yrittäjäkulttuurin ja persoonallisuuden näkökulmasta. Turun alueterveyslaitos. Saatavilla [www-muodossa](http://www.muodossa) http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/Documents/Raportti17_PIENYRITTAJAN_TYO_KYKY_JAKSAMINEN_2001.pdf (Luettu 25.4.2016)
- Kantolahti T. 2016. Työhyvinvointi. Sosiaali- ja terveysministeriö. Saatavilla [www-muodossa http://stm.fi/tyohyvinvointi](http://stm.fi/tyohyvinvointi) (luettu 17.9.2016)
- Kauhanen A. 2004. Yrittäjien ansiot, työajat ja työkuormitus: Selvitys ekonomien ja insinöörien yrittäjyydestä. Elinkeinoelämän tutkimuslaitos. Helsinki. Saatavilla [www-muodossa https://www.etla.fi/wp-content/uploads/2012/09/dp960.pdf](https://www.etla.fi/wp-content/uploads/2012/09/dp960.pdf) (Luettu 21.3.2016)
- Kaupparekisteri. Patentti- ja rekisterihallitus. Yritysten lukumäärät kaupparekisterissä. Päivitetty 1.7.2016. Saatavilla [www-muodossa https://www.prh.fi/fi/kaupparekisteri/yritystenlkm/lkm.html](https://www.prh.fi/fi/kaupparekisteri/yritystenlkm/lkm.html) (luettu 2.9.2016)
- Kivekäs T, Ahola K. 2013. Psykkinen hyvinvointi ja terveys. Teoksessa Kauppinen T (Toim.) *Työ ja terveys Suomessa 2012*. Helsinki. Työterveyslaitos. s. 106-112.
- Korhonen T. 2011. Vähäinen päivittäinen ja satunnainen tupakointi. *Terveyskirjasto*. *Duodecim*. Saatavilla [www-muodossa http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=nix01823](http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=nix01823) (Luettu 13.9.2016)
- Koskinen S, Martelin T, Sainio P, Gould R. 2006. Työkyky ja terveys. Teoksessa Gould R, Ilmarinen J, Järvisalo J, Koskinen S. (toim.) *Työkyvyn ulottuvuudet*. Helsinki: Hakapaino s. 114-134.
- Känsälä M, Kovalainen A. Perheen ja yrittäjyyden yhteensovittaminen. *Työ ja ihminen* 2005 (19); 1. s. 129-140.
- Laitinen J, Perkiö-Mäkelä M, Virtanen S. 2013. Elintavat. Teoksessa Kauppinen T (toim.) *Työ ja terveys Suomessa 2012*. Työterveyslaitos. Tammerprint. Tampere. s. 123-128.

- Liikunta (online). Suomalaisen Lääkäriseuran Duodecimin ja Käypä hoito -johtoryhmän asettama työryhmä. Helsinki: Suomalainen Lääkäriseura Duodecim, 2016 [päivitetty 13.1.2016] www.kaypahoito.fi (luettu 5.8.2016)
- Lundel S, Visuri S, Luukkonen R. 2014. Hyvinvointibarometri 2014. Suomen yrittäjät. Saatavilla www-muodossa <http://www.yrittajat.fi/File/4783ec0b-4d0c-4269-8fc9-3fcf616d55bf/0/Hyvinvointibarometri2014%20raportti.pdf> (Luettu 29.3.2016)
- Mauno S, Rantanen J, Kinnunen U. 2009. Työ, perhe ja palautuminen. Teoksessa Kinnunen U, Mauno S (toim.) Irtiottoja työstä: Työkuormituksesta palautumisen psykologia. Tampereen yliopistopaino. Tampere. s. 67-84.
- Manka M-L, Hakala L. 2011. Henkilöstötunnusluvut johtamisen tukena. Saatavilla www-muodossa <http://www.kuntoutussaatio.fi/files/644/henkilostotunnusluvut.pdf>
- Mäkelä-Pusa P, Terävä K, Manka M-L. 2011. Yrittäjien työhyvinvointi, työkyky ja kuntoutus. Kuntoutussäätiön työselosteita 41/2011. Saatavilla www-muodossa <http://docplayer.fi/1047621-Yrittajien-tyohyvinvointi-tyokyky-ja-kuntoutus.html> (luettu 19.3.2016)
- Naisyrittäjyys. Nykytilanne ja toimenpide-ehdotuksia. 2005. Kauppa- ja teollisuusministeriö julkaisuja 11/2005 Saatavilla www- muodossa [http://ktm.elinar.fi/ktm_jur/ktmjur.nsf/all/FC484F6F81456453C2256FFC0028F85C/\\$file/jul11elo_2005.pdf](http://ktm.elinar.fi/ktm_jur/ktmjur.nsf/all/FC484F6F81456453C2256FFC0028F85C/$file/jul11elo_2005.pdf) (19.3.2016)
- Nevanperä N. 2016. Tutkija, Työterveyslaitos. Henkilökohtainen tiedonanto.
- Nishi D, Suzuki Y, Nishida J, Mishima K, Yamanouchi Y. Personal lifestyle as a resource for work engagement. J Occup Health. 2017; 59(1):17-23
- Palmgren H, Kaleva S, Jalonen P, Tuomi K. 2010. Naisyrittäjien työhyvinvointi. Työ ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 5/2010.
- Patentti- ja rekisterihallitus. Yritysten lukumäärät kaupparekisterissä 31.12.2016. Saatavilla [www](https://www.prh.fi/fi/kaupparekisteri/yritystenlkm/lkm.html) -muodossa <https://www.prh.fi/fi/kaupparekisteri/yritystenlkm/lkm.html> [Päivitetty 3.1.2017] (Luettu 3.6.2017)
- Patja K. 2014. Tupakka ja sairaudet. Lääkärikirja Duodecim. Saatavilla www-muodossa http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk01066 (Luettu 15.9.2016)
- Paunio T, Porkka-Heiskanen T. Unen merkitys sairauksien synnyssä. Duodecim 2008; 124: 695-701.
- Pääkkönen H. 2013. Tasoittuvatko ajankäytön sukupuolittaiset erot Suomessa? Teoksessa Pietikäinen M. (toim.) Työ, talous ja tasa-arvo. Tilastokeskus. Helsinki. s.203-217.

- Rautio M, Michelsen T. 2013. TKI – miten käytät Työkykyindeksi -kyselyä. Työterveyslaitos. Helsinki.
- Salo P, Ala-Mursula L, Rod N.H, Tucker P, Pentti J, Kivimäki M, Vahtera J. Work Time Control and Sleep Disturbances: Prospective Cohort Study of Finnish Public Sector Employees. *Sleep* 2014; 37(7): 1217–1225.
- Schaufeli W.B, Bakker A.B, Salanova M. The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement* 2006; 66 (4): 701-716.
- Siltaloppi M, Kinnunen U. 2007. Työkuormituksesta palautuminen: Psykologinen näkökulma palautumiseen. *Työ ja ihminen* 21 (2007) 1: 30-41.
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2015. Elintavat. Saatavilla [www-muodossa https://www.thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/elintavat](https://www.thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/elintavat) (luettu 25.4.2016)
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2014. Tupakkalain valvonta. Saatavilla [www-muodossa https://www.thl.fi/fi/web/alkoholi-tupakka-ja-riippuvuudet/tupakka/tupakkapolitiikka/tupakkalain-valvonta](https://www.thl.fi/fi/web/alkoholi-tupakka-ja-riippuvuudet/tupakka/tupakkapolitiikka/tupakkalain-valvonta) (luettu 15.9.2016)
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2016. TOIMIA -tietokanta. Työkykyindeksi. Saatavilla [www-muodossa http://www.thl.fi/toimia/tietokanta/mittariversio/99/](http://www.thl.fi/toimia/tietokanta/mittariversio/99/) (luettu 4.4.2017)
- Terveyskäyttäytyminen. 2016. Lääketieteen sanasto. Duodecim. Saatavilla [www-muodossa http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=ltt03441](http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=ltt03441) (luettu 3.9.2016)
- Terveysliikunnan suositukset, liikuntapiirakka 2015. UKK-Instituutti. Saatavilla [www-muodossa http://www.ukkinstituutti.fi/liikuntapiirakka](http://www.ukkinstituutti.fi/liikuntapiirakka) (luettu 5.8.2016)
- Tilastokeskus. 2016a. Käsitteet ja määritelmät. Yritys. Saatavilla [www-muodossa http://www.stat.fi/meta/kas/yritys.html](http://www.stat.fi/meta/kas/yritys.html) (luettu 3.9.2016)
- Tilastokeskus. 2016b. Käsitteet ja määritelmät. Yrittäjä. Saatavilla [www-muodossa http://www.stat.fi/meta/kas/yritylkm.html](http://www.stat.fi/meta/kas/yritylkm.html) (Luettu 19.3.2016)
- Tupakkalaki 549/2016. Ajantasainen lainsäädäntö. Valtion säädöstietopankki. Saatavilla [www-muodossa http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2016/20160549#Lidp4743712](http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2016/20160549#Lidp4743712) (Luettu 18.9.2016)
- Tupakkariippuvuus ja tupakasta vieroitus (online). Suomalaisen Lääkäriseuran Duodecimin ja Suomen Yleislääketieteen yhdistyksen asettama työryhmä. Helsinki: Suomalainen Lääkäriseura Duodecim, 2012 [päivitetty 19.1.2012] www.kaypahoito.fi (Luettu 15.9.2016)

- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. Hyvä tieteellinen käytäntö (HTK) -ohje. 2012. Saatavilla [www-muodossa](http://www.muodossa) http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf (luettu 6.6.2016)
- Työaikalaki 605/1996. Ajantasainen lainsäädäntö. Valtion säädöstietopankki. Saatavilla [www-muodossa](http://www.muodossa) <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1996/19960605> (luettu 19.3.2016)
- Työterveyslaitos. 2014. Mitä työkyky on? Työhyvinvointi. Saatavilla [www-muodossa](http://www.muodossa) http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tykytoiminta/mita_on_tyokyky/Sivut/default.aspx (Luettu 19.9.2016)
- Työterveyslaitos. 2016. Työaikojen kuormittavuuden arviointi. Saatavilla [www-muodossa](http://www.muodossa) http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyo aika/tyo aikojen_kuormittavuuden_arviointi/sivut/default.aspx (luettu 29.9.2016)
- Valtion liikuntaneuvosto. 2012. Liikunta ja työurat -työelämä kaipaa myös liikettä. Valtion liikuntaneuvoston julkaisuja 2013:3. Saatavilla [www-muodossa](http://www.muodossa) <http://www.liikuntaneuvosto.fi/files/9/Yourajulkaisu.pdf> (Luettu 18.9.2016)
- Valtion ravitsemusneuvottelukunta. 2014. Terveyttä ruoasta. Suomalaiset ravitsemussuosituksat 2014. 2. korjattu painos. Tampere: Juvenes Print - Yliopistopaino.
- van der Hulst M. Long workhours and health. *Scand J Work, Environ Health*. 2003; 29 (3): s. 171-188.
- Vikstedt T, Raulio S, Helakorpi S, Jallinoja P, Prättälä R. 2012. Työaikainen ruokailu Suomessa 2008-2010. Ruokapalveluiden seurantaraportti 4. Terveysten ja hyvinvoinnin laitos. Raportti 23/2012. Saatavilla [www-muodossa](http://www.muodossa) https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/90820/URN_ISBN_978-952-245-621-2.pdf?sequence=1 (Luettu 18.9.2016)
- Virtanen M, Ferrie JE, Vahtera J, Elovainio M, Singh-Manoux A, Marmot MG, Kivimäki M. Long working hours and sleep disturbances: the whitehall II prospective cohort study. *SLEEP* 2009;32(6): 737-745.
- Virtanen M, Jokela M, Nyberg ST, Madsen IE, Lallukka T, Ahola K, Alfredsson L, Batty GD, Bjorner JB, Borritz M, Burr H, Casini A, Clays E, De Bacquer D, Dragano N, Erbel R, Ferrie JE, Fransson EI, Hamer M, Heikkilä K, Jöckel KH, Kittel F, Knutsson A, Koskenvuo M, Ladwig KH, Lunau T, Nielsen ML, Nordin M, Oksanen T, Pejtersen JH, Pentti J, Rugulies R, Salo P, Schupp J, Siegrist J, Singh-Manoux A, Steptoe A, Suominen SB, Theorell T, Vahtera J, Wagner GG, Westerholm PJ, Westerlund H, Kivimäki M. Long working hours and alcohol use: systematic review and meta-analysis of published studies and unpublished individual participant data. *BMJ*. 2015; 350: g7772.

- Von Bonsdorff MB, Seitsamo J, Ilmarinen J, Nygård CH, von Bonsdorff ME, Rantanen T: Work ability in midlife as a predictor of mortality and disability in later life: a 28-year prospective follow-up study. CMAJ. 2011, 183: E235-E242.
- Yrittäjyys Suomessa. 2015. Suomen yrittäjät. Päivitetty 14.9.2015. Saatavilla www-muodossa <http://www.yrittajat.fi/fi-FI/suomenyrittajat/yrittajyys Suomessa/> (Luettu 19.3.2015)
- Yrittäjyyskatsaus 2012. Työ ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 46/2012. Saatavilla [www-muodossa http://www.tem.fi/files/35080/TEMjul_46_2012_web.pdf](http://www.tem.fi/files/35080/TEMjul_46_2012_web.pdf) (Luettu 21.3.2016)
- Yrityskatsaus 2015. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Kilpailukyky 55/2015. Saatavilla [www-muodossa https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74983/TEMjul_55_2015_web_01102015.pdf?sequence=1](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74983/TEMjul_55_2015_web_01102015.pdf?sequence=1) (Luettu 4.9.2016)
- Yrittäjän eläkelaki 1272/2006. Ajantasainen lainsäädäntö. Valtion säädöstietopankki. Saatavilla [www-muodossa http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20061272](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20061272) (Luettu 23.3.2016)