

**Jyväskylän yliopisto
Taloustieteiden tiedekunta**

Marja-Liisa Kakkonen

**Yrittäjien fyysinen, psyykkinen ja
sosiaalinen työkyky
Kuntokatelomalla vuonna 1999 olleiden yrittäjien
arviot omasta työkyvystään**

~~N:o 128/2001~~

lisensoituttu kielma

TIIVISTELMÄ

Kakkonen, Marja-Liisa. 2001. Yrittäjien fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen työkyky. Kuntokatelomalla vuonna 1999 olleiden yrittäjien arviot omasta työkyvystään Jyväskylän yliopisto, Taloustieteiden tiedekunta. Lisensiaattitutkimus. 145 sivua.

Tutkimuksen tarkoituksena oli tuottaa lisää tietoa yrittäjien työstressistä ja työkyvystä. Tutkimusongelma on, ”Minkälainen on yrittäjien työkyky heidän itsensä arvioimana” ja tutkimuksen kontekstina on yrittäjien Kuntokatelomat. Yrittäjien työkykyä tarkastellaan ja analysoidaan sukupuolen ja tarvittaessa iän, aikaisempien yrittäjävuosien ja koulutustaustojen mukaan. Tutkimusongelmaa lähestytään eksistentiaalisen fenomenologiaan perustuvan ihmiskäsityksen näkökulmasta, minkä perusteella ihmisen työkyky on holistinen kokonaisuus mutta jota voidaan tarkastella fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen ulottuvuuden näkökulmasta. Tutkimusongelmaa lähestytään hermeneuttisen ja positivistisen tieteenperinteen avulla: positivismi pyrkii kuvaamaan ja selittämään ilmiötä ja hermeneutiikka tulkitsemaan ja ymmärtämään sitä.

Tutkimuksessa hyödynnettiin metoditriangulaatiota ja aineistotriangulaatiota, joilla pyrittiin saamaan sekä tarkkuutta ja laajuutta tutkimustuloksiin että luotettavuutta tulosten analysointiin. Ennen kvantitatiivista survey-tutkimusta (n = 263) toteutettiin kaksi kvalitatiivista esitutkimusta, joiden avulla pystyttiin syventämään esiymmärrystä yrittäjien työkyvystä ilmiönä ja loman merkityksestä yrittäjille heidän työkykynsä näkökulmasta. Survey-tutkimuksessa terveyttä lähestytään negatiivisesta näkökulmasta ja yrittäjät arvioivat sen subjektiivisesti.

Tutkimustulosten mukaan enemmistö (80,8 %) yrittäjistä arvioi yleisen työkykynsä hyväksi tai erinomaiseksi. Yhteensä 32,6 % yrittäjistä ilmoitti, että heillä ei ole sairauksia tai sairauksista ei ole heille haittaa työtehtävien suorittamisen kannalta. Suhteellisesti eniten esiintyi tuki- ja liikuntaelinten sairauksia ja verenpainetauti. Noin 16 % ilmoitti olevansa ylipainoisia. Tulosten mukaan terveydentila korreloi voimakkaasti yleisen työkyvyn kanssa. Stressin ilmeneminen oli melko yleistä, ja stressin kokemisella oli yhteys sekä henkiseen työkykyyn että ilmoitettuihin uupumisoireisiin. Selviä kokonaisuupumuksen oireita oli 16,7 %:lla yrittäjistä. Sosiaalisen työkyvyn tulosten mukaan yrittäjät kohtelevat alaisiaan oikeudenmukaisesti, mutta eivät niin hyvin kerro alaisilleen mielipiteitä heidän työsuorituksistaan. Miesten ja naisten vastaukset ovat samansuuntaisia fyysisen ja psyykkisen työkyvyn alueella, mutta sosiaalisen työkyvyn alueella naisten vastausten keskiarvot ovat kaikissa kysytyissä kohdissa suuremmat kuin miesten. Lisäksi tietyt yrittäjämäiset ominaisuudet ja toimintatavat korreloivat joidenkin sosiaalisen työkyvyn tekijöiden kanssa.

Yrittäjien työkyky on työn vaatimuksiin nähden kohtalaisen hyvä, mutta stressaavat tilanteet, erilaiset sosiaaliset kohtaamiset ja vuorovaikutustilanteet työyhteisössä voivat olla ongelmallisia yrittäjän sosiaalisen työkyvyn ja valmiuksien näkökulmasta. Kuntokatelomien rooli mahdollisuuden tarjoajana työkyvystään kiinnostuneille yrittäjille työkyvyn ylläpitämiseen ja kehittämiseen on merkittävä ja ainutlaatuinen. Kuntokatelomat tarjoavat yrittäjille mahdollisuuden päästä hetkeksi pois stressaavista työtilanteistaan kokemaan virkistystä ja vaihtelua elämäntilanteeseensa. Lomallaan yrittäjät saavat myös halutessaan sekä konkreettisia ohjeita ja neuvoja terveellisiin elintapoihin että voivat harrastaa erilaisia liikuntamuotoja muiden yrittäjien kanssa, minkä pitkän tähtäyksen tavoitteena on yrittäjien omasta lähtökohdasta arvioituna mahdollisimman tasapainoinen fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen työkyvyn kokonaisuus.

Avainsanat: yrittäjä, työkyky, stressi, terveys, työ, loma

ABSTRACT

Kakkonen, Marja-Liisa. A Study of Physical, Mental and Social Work Ability of Entrepreneurs. Licenciate Thesis, University of Jyväskylä, School of Business and Economics, 2001, 145 pages.

The purpose of this study was to acquire information about the work-related stress and work ability of entrepreneurs. The research problem was formulated as "how do entrepreneurs self-assess their work ability", and the research context was Kuntokatelomat for entrepreneurs. The entrepreneurs' work ability is analysed from the points of view of their gender, age, and their educational background. The research problem is approached from the viewpoint of existential phenomenology, based on which an entrepreneur's work ability is seen as a holistic whole that can, however, be approached from the point of view of its physical, mental and social dimensions. The research problem is approached with both hermeneutic and positivistic scientific methods, the former of which aims to describe and explain various phenomena, whereas the latter aims towards an understanding of these phenomena.

Methodology triangulation and data triangulation were both used in this study, thus aiming at accuracy and width as regards the research results, as well as reliability in analysing these results. In advance of a quantitative survey (n = 263), two qualitative preliminary surveys were carried out, in order to deepen the researcher's pre-understanding about the entrepreneurs' work ability as a phenomenon. In the survey, health was approached from a negative point of view, and the entrepreneurs gave their own subjective assessments on it.

According to the research results, a majority (80.8%) of entrepreneurs deem their general work ability to be 'good' or 'excellent'. A total of 32.6% of the entrepreneurs reported of having no ailments, or that the ailments did not interfere with their work as such. Relatively, the most common ailments reported were muscular-skeletal diseases and blood-pressure related problems. Approximately 16% reported being overweight. According to the results, there is a correlation between the state of one's health and one's general work ability. The onset of stress was fairly commonly reported, and experiencing stress was connected with both the general work ability and symptoms of mental fatigue. 16.7% of the entrepreneurs had clear symptoms of general fatigue. Results of the social work ability research showed that entrepreneurs treat their subordinates justly, but are not so keen on revealing their assessment of their work achievements. Men and women provided mostly similar answers in the areas of physical and mental work abilities, but in the area of social work ability, the mean of women's answers was higher than men's – in every question at this area. Additionally, certain entrepreneurial properties and working methods were found to be in correlation with some social factors of work ability.

The work ability of entrepreneurs is moderately good, considering the requirements and challenges of their work; but stressful situations, various social face-to-face situations and interactions in a working community may prove problematic from the point of view of an entrepreneur's social work ability and skills. The role of Kuntokatelomat in providing entrepreneurs with possibilities to enhance and develop their work ability is both significant and unique. Kuntokatelomat provides entrepreneurs with a chance of momentary detachment from their stressful work situations, by offering experiences of refreshment and change in their life situation. During their vacation, entrepreneurs can also acquire first-hand advice and hints on healthy ways of life, and they may also engage in various physical exercises with other entrepreneurs. The goal of these activities, in the long run, is to provide a work ability that is balanced both physically, mentally and socially.

Keywords: entrepreneur, work ability, stress, health, work, vacation

ESIPUHE

Mielenkiintoinen ja haastava tutkimusmatkani yrittäjien työkyvyn maailmaan kesti noin kaksi ja puoli vuotta. Sen aikana opin työkyvystä paljon: yhtäältä työkyvyn teoriaa kokonaisvaltaisesti ja osa-alueittain sekä käytännössä eri osa-alueiden toisistaan jakamattomuuden merkityksen. Tutkimus ei olisi kuitenkaan ollut mahdollinen ilman useiden henkilöiden apua, tukea ja kannustusta. Haluan kiittää nyt kaikkia niitä, joiden kanssa sain tehdä yhteistyötä ja jotka edesauttoivat tutkimukseni etenemistä ja valmistumista.

Ensimmäisenä haluan kiittää tutkimukseni ohjaajaa, professori Matti Koirasta. Hänen roolinsa sekä ohjaajana että ennen kaikkea motivoijana ja tutkimustyön kannalta optimaalisen henkisen vireyden edistäjänä ovat olleet työlleni merkittäviä.

Kiitän Suomen Yrittäjät ry:n järjestöpäällikkö Kari Hiltusta ja Maaseudun Terveys- ja Lomahuolto ry:n toiminnanjohtaja Paula Takasta yhteistyömahdollisuudesta tämän tutkimusprosessini aikana. Lisäksi kiitän kaikkia Suomen Yrittäjät ry:n jäsenyrittäjiä, jotka osallistuivat tähän tutkimukseen. Erityiskiitokset esitän Kuntokatelomalla Ikaalisten kylpylässä elokuussa 1999 olleille yrittäjille, joiden kanssa sain viettää viikon osallistuvana tutkijana esitutkimukseni aikana. Lyhyen lomaviikkonsa aikana he kertoivat ajatuksiaan, kirjoittivat pyynnöstäni lomapäiväkirjojaan ja osallistuivat haastatteluun, millä oli suuri merkitys tutkimukseni etenemiseen.

Kiitän työnantajani Yos! Yrittäjyyden Osaamiskeskuksen edustajia, hallituksen puheenjohtaja Jukka Tikkaa ja yhdistyksen toiminnallista johtajaa, KTT Antero Koskista joustavista työaikajärjestelyistä, joiden ansioista pystyin kahden vuoden ajan yhdistämään työn ja tutkimuksen teon. Erityiskiitokset annan tutkimustani kannustaneille MBA-opiskelijoille. Kiitän myös Pienyrittäjyyden Tukisäätiötä saamastani taloudellisesta tuesta kyselyn toteuttamiseen.

Lisäksi kiitän työni tarkastajia, KTT, yliopettaja Anna-Maija Lämsää Oulun ammatillisesta opettajakorkeakoulusta ja FT, johtaja Marja-Liisa Mankaa Tampereen Teknillisestä korkeakoulusta.

Lopuksi kiitän kaikkia läheisiäni ymmärtävästä asenteesta, tuesta ja kannustuksesta opintojani ja tutkimustani kohtaan. Kaikkein lämpimimmät kiitokseni esitän puolisololleni Heikille ymmärryksestä, joustavuudesta ja tuesta tutkimusprosessini aikana. Hän on läheltä seurannut tutkimustani ja nähnyt sen innostavat ja turhauttavatkin hetket. Hän on ymmärtänyt haluni kehittää itseäni ja kehittyä tutkijana. Hänen varauksettomalla tuellaan tutkimusprosessini on ollut mahdollinen ja hänen kannustuksellaan tutkimusmatkani tulee myös jatkumaan.

Mikkelissä marraskuussa 2001

Marja-Liisa Kakkonen

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

ESIPUHE

KUVIO JA TAULUKKOLUETTELO

| | |
|--|-----------|
| 1 JOHDANTO | 9 |
| 1.1 Yrittäjän työkyvyn merkityksestä | 9 |
| 1.2 Tutkimuksen taustaa | 10 |
| 1.3 Tutkimuksen tarkoitus ja tavoitteet | 13 |
| 1.4 Tutkimuksen rajaukset ja keskeisten käsitteiden määrittely | 14 |
| 1.5 Tutkimusasetelma ja raportin rakenne | 17 |
| 1.6 Yhteenveto tutkimuksen taustasta, tarkoituksesta ja tavoitteista | 18 |
| 2 YRITTÄJÄ TOIMIJANA | 20 |
| 2.1 Yrittäjän intentionaalisuus | 20 |
| 2.2 Yrittäjän ominaisuuksista ja toimintatavoista | 21 |
| 2.3 Katsaus yrittäjien työkykytutkimuksiin | 26 |
| 2.4 Yhteenveto yrittäjästä toimijana | 28 |
| 3 YKSILÖN TYÖKYKY: KIRJALLISUUSANALYYSI | 29 |
| 3.1 Yksilön työkyvyn kokonaisvaltainen tarkastelu | 29 |
| 3.2 Fyysinen työkyky | 31 |
| 3.2.1 Terveys | 31 |
| 3.2.2 Fyysinen kunto | 35 |
| 3.2.3 Yhteenveto yksilön fyysisestä työkyvystä | 38 |
| 3.3 Psykkinen työkyky | 39 |
| 3.3.1 Työmotivaatio ja henkinen jaksaminen | 39 |
| 3.3.2 Stressi, työuupumus ja depressio | 41 |
| 3.3.3 Yhteenveto yksilön psyykkisestä työkyvystä | 45 |
| 3.4 Sosiaalinen työkyky | 45 |
| 3.4.1 Sosiaalinen työkyky ominaisuuksien näkökulmasta | 46 |
| 3.4.2 Sosiaalinen työkyky toiminnan näkökulmasta | 48 |
| 3.4.3 Yhteenveto yksilön sosiaalisesta työkyvystä | 50 |
| 3.5 Yhteenveto yksilön työkyvystä | 51 |
| 4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS | 54 |
| 4.1 Tutkimustehtävä | 54 |
| 4.2 Metodologiset valinnat | 55 |
| 4.2.1 Kvalitatiivinen ja kvantitatiivinen menetelmä | 56 |
| 4.2.2 Itsearviointi kyselyn menetelmänä | 57 |
| 4.3 Tutkimusprosessin vaiheet ja aineiston hankinta | 58 |
| 4.3.1 Tutkimusprosessi | 58 |
| 4.3.2 Surveyn kohderyhmä ja otos | 59 |
| 4.3.3 Kirjekysely ja kyselylomake | 60 |
| 4.4 Yhteenveto tutkimuksen toteutuksesta | 63 |

| | | |
|----------|---|------------|
| 5 | TUTKIMUSAINEISTON ANALYYSI | 65 |
| 5.1 | Loman tarve ja merkitys -esitutkimus | 65 |
| 5.1.1 | Tutkimusaineisto | 65 |
| 5.1.2 | Tärkeimmät tulokset ja johtopäätökset | 67 |
| 5.2 | Loman sisältö yrittäjien työkyvyn näkökulmasta -esitutkimus | 73 |
| 5.2.1 | Tutkimusaineisto | 73 |
| 5.2.2 | Tärkeimmät tulokset ja johtopäätökset | 75 |
| 5.3 | Survey-tutkimus yrittäjien työkyvystä | 79 |
| 5.3.1 | Aineiston käsittely ja analyysi: demografiset tekijät | 79 |
| 5.3.2 | Aineiston käsittely ja analyysi: vastaajien yrittäjämäiset ominaisuudet | 85 |
| 5.4 | Yhteenveto tutkimusaineistosta | 85 |
| 6 | YRITTÄJIEN TYÖKYKY: EMPIIRINEN ANALYYSI | 88 |
| 6.1 | Yrittäjien työkyvyn kokonaisvaltainen tarkastelu | 88 |
| 6.2 | Yrittäjien fyysinen työkyky | 89 |
| 6.2.1 | Yrittäjien terveys | 90 |
| 6.2.2 | Yrittäjien fyysinen kunto | 94 |
| 6.2.3 | Yhteenveto yrittäjien fyysisestä työkyvystä | 95 |
| 6.3 | Yrittäjien psyykkinen työkyky | 96 |
| 6.3.1 | Yrittäjien työmotivaatio ja henkinen jaksaminen | 96 |
| 6.3.2 | Yrittäjien stressi, työuupumus ja depressio | 97 |
| 6.3.3 | Yhteenveto yrittäjien psyykkisestä työkyvystä | 102 |
| 6.4 | Yrittäjien sosiaalinen työkyky | 103 |
| 6.4.1 | Yrittäjien sosiaalinen työkyky ominaisuuksien näkökulmasta | 103 |
| 6.4.2 | Yrittäjien sosiaalinen työkyky toiminnan näkökulmasta | 105 |
| 6.4.3 | Yhteenveto yrittäjien sosiaalisesta työkyvystä | 106 |
| 6.5 | Yhteenveto yrittäjien työkyvystä | 107 |
| 7 | TUTKIMUSTULOSTEN TARKASTELU | 110 |
| 7.1 | Yrittäjien työkyky heidän itsensä arvioimana | 110 |
| 7.2 | Tutkimuksen luotettavuus ja yleistettävyys | 113 |
| 7.3 | Tulosten merkitys ja jatkotutkimusmahdollisuuksia | 117 |
| | LÄHTEET | 119 |
| | LIITTEET | 127 |

KUVIO- JA TAULUKKOLUETTELO

| Kuvioluettelo | Nimi | Sivu |
|-----------------|---|------|
| Kuvio 1 | Työkykyyn ja sen muutoksiin vaikuttavat tekijät | 12 |
| Kuvio 2 | Tutkimusasetelman keskeiset käsitteet ja suhteet | 17 |
| Kuvio 3 | Ihmisen arvomaailman ja käyttäytymisen suhde ja hierarkkisuus | 23 |
| Kuvio 4 | Terveys, onnellisuus ja hyvinvointi - ihmisen suotuisan olemassaolon alalottuvuudet | 31 |
| Kuvio 5 | Terveyden teoreettinen malli | 32 |
| Kuvio 6 | Hyvän terveyden selitysmalli | 33 |
| Kuvio 7 | Fyysisen aktiivisuuden, terveyteen liittyvän kuntoilun ja terveydentilan suhteet | 34 |
| Kuvio 8 | Fyysisen kunnan tasot -asteikko | 37 |
| Kuvio 9 | Yerkes-Dodson laki vuodelta 1908 | 40 |
| Kuvio 10 | Työuupumuksen osatekijät | 43 |
| Kuvio 11 | Tärkeimmät ammatilliseen käyttäytymiseen vaikuttavat tekijät | 47 |
| Kuvio 12 | Sosiaalisten taitojen malli | 49 |
| Kuvio 13 | Yksilön työkyvyn osa-alueet | 53 |
| Kuvio 14 | Yhteenveto tutkimuksen toteutuksesta | 64 |
| Kuvio 15 | Yrittäjien sukupuoli- ja ikäjakauma | 81 |
| Kuvio 16 | Vastaajien yrittäjänäolovuodet | 82 |
| Kuvio 17 | Vastaajien yritysten ikäjakauma | 84 |
| Kuvio 18 | Yleisarvio yrittäjien työkyvystä | 89 |
| Kuvio 19 | Yrittäjien terveydentila | 90 |
| Kuvio 20 | Sairauksien haittavaikutukset työhön | 92 |
| Kuvio 21 | Yrittäjien sairauspoissaolot | 93 |
| Kuvio 22 | Nykyisessä ammatissa työskentelemisen todennäköisyys kahden vuoden kuluttua | 93 |
| Kuvio 23 | Työn ruumiillinen rasittavuus | 94 |
| Kuvio 24 | Työkyky työn ruumiillisten vaatimusten kannalta | 94 |
| Kuvio 25 | Yrittäjien fyysinen kunto | 95 |
| Kuvio 26 | Yrittäjien henkinen työkyky | 96 |
| Kuvio 27 | Stressin kokeminen | 97 |
| Kuvio 28 | Uupumisoireiden summamuuttujan frekvenssit | 99 |
| Kuvio 29 | Päivittäisistä toiminnoista nauttiminen | 99 |
| Kuvio 30 | Toimeliaisuuden ja vireyden ilmeneminen | 100 |
| Kuvio 31 | Toiveikkuuden tunteminen tulevaisuuden suhteen | 100 |
| Kuvio 32 | Yrittäjien henkisten voimavarojen summamuuttujan frekvenssit | 101 |
| Kuvio 33 | Yrittäjien kokonaisuupumus | 102 |
| Kuvio 34 | Yrittäjien sosiaalinen työkyky ominaisuuksien näkökulmasta | 104 |
| Kuvio 35 | Yrittäjien sosiaalinen työkyky toiminnan näkökulmasta | 106 |
| Kuvio 36 | Yhteenveto yrittäjien työkyvystä | 108 |
| Kuvio 37 | Yrittäjien työkykyindeksit | 109 |
| Kuvio 38 | Kvasiotos ja kvasipopulaatiot | 116 |

| Taulukkoluetelo | Nimi | Sivu |
|------------------------|---|-------------|
| Taulukko 1 | Tutkimusprosessin vaiheet | 58 |
| Taulukko 2 | Hakijoiden perustelut lomantarpeelle sukupuolen mukaan | 67 |
| Taulukko 3 | Matkailumotivaation sosiaalipsykologinen malli | 79 |
| Taulukko 4 | Yrittäjien kotipaikkakuntien sijainnit lääneittäin | 82 |
| Taulukko 5 | Lomaseura | 82 |
| Taulukko 6 | Yrittäjien koulutustaso | 83 |
| Taulukko 7 | Yrittäjien toimialat | 84 |
| Taulukko 8 | Yrittäjämäisten ominaisuuksien keskiarvot | 85 |
| Taulukko 9 | Yrittäjien ilmoittamien fyysisten sairauksien frekvenssit | 91 |
| Taulukko 10 | Yrittäjien mielenterveyteen liittyvien ongelmien frekvenssit | 96 |
| Taulukko 11 | Uupumisoireiden esiintymisen frekvenssit | 98 |
| Taulukko 12 | Kooste yrittäjien ilmoittamista uupumisoireista sukupuolen mukaan | 98 |
| Taulukko 13 | Yhteenveto yrittäjien sosiaalisen työkyvyn tekijöistä | 107 |

1 JOHDANTO

1.1 Yrittäjän työkyvyn merkityksestä

Yrittäjät ovat heterogeeninen ryhmä ihmisiä, sekä ihmisinä että yrittäjinä. Jo yritystoiminnan muoto ja yrityksen koko vaihtelevat erittäin paljon. Osa yrittäjistä on yksinyrittäjiä, toiset aviopariyrittäjiä ja jotkut tiimi- tai perheyrittäjiä. Ammattiharjoittajayrittäjien yrityksen koko on yleensä yksi henkilö eli yrittäjä työllistää itse itsensä. Ammatinharjoittajayrittäjä toimii usein palveluammattissa ja hänen tulonsa määräytyvät paljolti oman työpanoksen mukaan. (Kanniainen 1999, 12 - 13). Asian voi esittää myös siten, että mitä enemmän yrittäjä tekee töitä, sitä työkykyisempi hänen on oltava. Toisaalta, jos yrittäjän työkyky olennaisesti alenee tai hänestä tulee työkyvytön, se vaikuttaa yrityksen tulokseen ja sen myötä mahdollisesti yrittäjän omaan toimeentuloon.

Suomen Yrittäjät ry:n jäsenrekisterin mukaan itsensä työllistäviä yksinyrittäjiä oli noin 42 % jäsenistä. Kaikkien jäsenenä olevien yritysten lukumäärä vuonna 1999 oli 40 598 yritystä. Jäsenrekisterin mukaan yritysten pääomistajana on mies 74,9 %:ssa yrityksistä ja pääomistajana on nainen 22,5 %:ssa yrityksistä. Näiden lisäksi 2,7 % yrityksistä on toisten yritysten, kuntien tai perikuntien omistuksessa (vuonna 1999). Vuonna 1999 jäsenistä 69 % oli iältään 41 - 60 vuotta. Vuoden 2001 alussa jäsenten määrä oli 54 098 yrittäjää, mutta esimerkiksi jakauma sukupuolen, iän ja yksinyrittäjyyden mukaan ei ole olennaisesti muuttunut. (Suomen Yrittäjät ry:n jäsenrekisteri 2001). Jäsenrekisteri ilmentää melko hyvin maamme pk-yrittämisen tilannekuvaa myös ei-jäsenkunnan osalta.

Yrittäjän ja palkansaajana toimivan työntekijän työkyvyn merkitys on erilainen varsinkin taloudellisen vastuun ja henkilökohtaisen toimeentulonsa näkökulmasta, mikä puolestaan realisoituu erityisesti työkyvyn alenemisen tai työkyvyttömyyden yhteydessä. Tarkastelun lähtökohtana voidaan pitää seuraavaa määritelmää, joka kiteyttää, mitä käsitteellä yrittäjä tässä tutkimuksessa tarkoitetaan: *”Yrittäjä on henkilö, joka on samanaikaisesti kokonaisvastuussa hoidossaan olevasta yrityksestä, yrityksen riskipääoman sijoittaja, ylimmän päätäntävällän käyttäjä ja ylin auktoriteetin lähde yrityksessä”* (Huuskonen 1992, 40). Määritelmän mukaan yrittäjänä toimimiseen sisältyy yksiselitteisesti tuotannollinen, taloudellinen ja yhteiskunnallinen vastuu oman yrityksensä toiminnasta. Työntekijä on puolestaan palkansaaja, joka työskentelee toisen palveluksessa työnantajansa johdon ja valvonnan alaisena. Sosiaaliturvansa ansiosta palkansaajan taloudellinen tilanne ei yleensä

olennaisesti muutu esimerkiksi sairaustapausten yhteydessä. Mutta kun yrittäjän työkyky olennaisesti alenee tai hänestä tulee työkyvytön, työkyvyttömyyden seuraukset ovat erilaisia ja usein merkittävämpiä kuin yksittäisen työntekijän.

Yrittäjän tiedetään usein tekevän pitkää työviikkoa, mutta hänen ansionsa jäävät keskimäärin palkansaajaa pienemmiksi. Myös yrittäjän sosiaaliturva on heikompi kuin palkansaajalla. (Kanniainen 1999, 19). Tämä voidaan mielestäni tulkita yhtäältä siten, että vaikka yrittäjän työkyky alenee, hän tekee työtä tilanteessa, jossa palkansaaja voi jäädä palkalliselle sairauslomalle. Toisaalta tämä voidaan tulkita myös siten, että koska yrittäjä tekee jatkuvasti pitkää työviikkoa, todennäköisyys sille, että hänen työkykynsä alenee, on suuri. Kolmas tulkinta voi olla se, että yrittäjä saa työniloa ja arvostaa työssään muita palkkiotekijöitä eri tavoin. Neljäs tulkinta on taloudellisesta ja psykologisesta omistajuudesta johtuva velvollisuudentunne. Tärkein selitys lienee kuitenkin se, että henkilökohtainen palkkatulo ja yrityksen tulos optimoidaan veroekonomisesti sopivalle tasolle.

Vaikka yritystoiminnan edellytyksenä on siis se, että yrittäjällä on riittävä työkyky työnsä ja oman yrityksensä näkökulmasta, kuitenkin pitkät työpäivät, stressaava työ ja kokonaisvastuu yritystoiminnasta saattavat heikentää yrittäjien työkykyä olennaisesti, eivätkä yrittäjien toimintakyky ja voimavarat enää riitä työn tekemiseen tai työssä jaksaminen vaikeutuu. Pakkala ja Saarni (2000) esittävät, että yrittäjän terveyttä ja toimintakykyä on pidetty jopa yhtenä yrittämisen edellytyksenä, ilman että terveyden merkitystä yrittämisen kannalta olisi laajemmin pohdittu (Pakkala & Saarni 2000, 6).

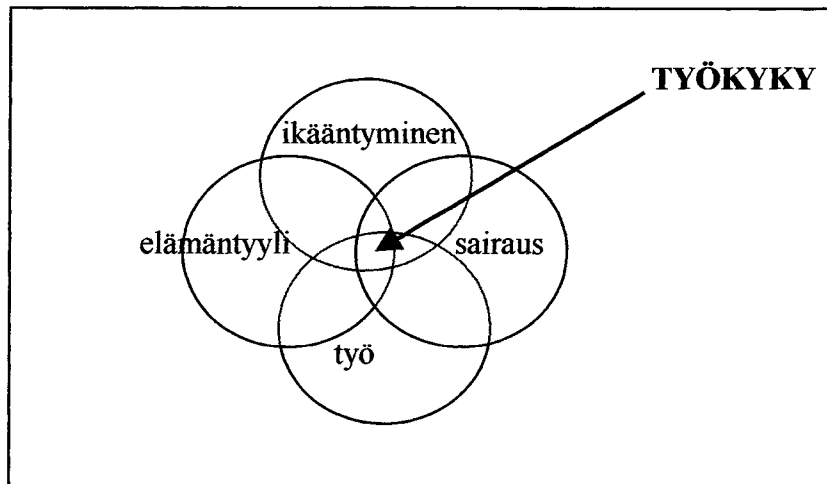
1.2 Tutkimuksen taustaa

Ennen tutkimuksen tarkoituksen ja tavoitteiden esittelyä on syytä selvittää, mitä yksilön työkyvyllä tarkoitetaan ja missä kontekstissa sitä tässä tutkimuksessa tarkastellaan, koska työkyky on jo käsitteenä abstrakti ja kontekstista riippuvainen. Käytännössä yksilön työkykyyn vaikuttavat fyysisen terveydentilan ohella monet eri tekijät. Työkyvyn perustana on ihmisen fyysinen mutta myös psyykinen ja sosiaalinen kasvu ja kehitys sekä kulloinenkin tilanne. Henkilö hankkii koulutuksella ja työkokemuksella valmiuksia ja edellytyksiä tiedolliseen ja taidolliseen suoriutumiseen työelämässä. Lisäksi esimerkiksi motivaatio vaikuttaa olennaisesti työsuoritukseen ja sen myötä työn tulokseen. (Ilmarinen 1995a, 31). Myös liiallinen työstressi voi vaikuttaa yksilön terveyteen ja työkykyyn. Stressi

liitetään usein monien eri sairauksien ja sosiaalisten ongelmien kehittymiseen ja ilmenemiseen. Stressin ilmeneminen ja oireilu vaihtelee kuitenkin eri yksilöillä eri tavoin. (Cooper, Liukkonen & Cartwright 1996, 2; Gerlander, Saarinen & Kalimo 1995, 128; Seley 1983,12).

Työkyvyn monitulkintaisuudesta kertoo myös se, että eri tutkijat määrittelevät työkyvyn käsitteen ja sen sisällön eri tavoin. Vanhin käsitys työkyvystä on lääketieteellinen käsitys, jolloin työkykyä tarkastellaan lähinnä työntekijän terveyden ja työkuoron näkökulmasta. (Cox & Cox 1992, 99; Mäkitalo & Palonen 1994, 157). Työkykyä voidaan tarkastella myös yksilöllisten edellytysten ja työn vaatimusten näkökulmasta. Tässä työkyvyn tasapainomallissa tarkastellaan ja painotetaan yksilön fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista toimintakuntoa. (Ilmarinen 1995a, 32; Mäkitalo & Palonen 1994, 157). Lisäksi työkykyä voidaan tarkastella integroidun käsityksen mukaan, jolloin työkyky ei ole ainoastaan työntekijän henkilökohtainen ominaisuus, vaan se on yksilön, hänen työnsä ja työyhteisönsä muodostaman kokonaisuuden ominaisuus. Integroidussa käsitystyyppissä painottuvat yhteisöllisyys, työpaikan vallitsevan tilanteen korostaminen ja työn sisällön laaja-alainen huomioonottaminen. (Cox & Cox 1992, 101; Mäkitalo & Palonen 1994, 158; Mäkitalo, Launis, Taskinen, Björkman, Hautamäki & Lusa 1995, 266). Tässä tutkimuksessa yhdistetään kaksi ensin mainittua tulkintaa: työkykyä tulkitaan arvioinnin kontekstissa tasapainomallin käsitystyyppin mukaan painottuen kuitenkin lääketieteellisen käsitystyyppin mukaiseen työkyvyn analysointiin.

Vaikka työkyvyn odotetaan säilyvän hyvänä tai vähintään riittävänä työn asettamiin vaatimuksiin nähden, työkyky kuitenkin muuttuu ajan myötä ja vaihtelee tilanteiden mukaan. Varsinkin ikääntyessä työkyvyn muutoksiin vaikuttavat erityisesti elämäntyyli, terveydentila ja itse työ (ks. kuvio 1). Työkyvyn ylläpitäminen käsittää sairauksien, vikojen ja vammojen ehkäisyyn lisäksi myös sekä työn sisällön että fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen ympäristön kehittämisen. Toisaalta koska yksilön elintavat joko luovat tai kuluttavat ihmisen voimavaroja, ne myös vaikuttavat kykyyn tehdä työtä. Lisäksi biologinen ikääntyminen vaikuttaa työelämässä ja työtehtävissä suoriutumiseen. (Ilmarinen 1995a, 31 - 32).



KUVIO 1. Työkykyyn ja sen muutoksiin vaikuttavat tekijät (Ilmarinen 1995, 32)

Maaseudun Terveys- ja Lomahuolto ry (MTLH) korostaa sosiaalisen lomatoiminnan hyötyä ongelmia ehkäisevänä toimintamuotona. Se myöntää eri kohderyhmille Raha-automaattiyhdistyksen (RAY) avustuksia hakemusten perusteella tukea eniten tarvitseville. Vuonna 1999 sen kautta anoi lomatukea noin 13250 henkilöä, ja sitä myönnettiin 8170 henkilölle. MTLH jakoi RAY:n avustuksia tuettuun lomatoimintaan yhteensä noin 8,7 Mmk, minkä lisäksi asiakkaat maksoivat itse omavastuuosuuksina lomistaan noin 3,8 Mmk. Tuetuille lomille valituista osallistujista oli noin 10 % Suomen Yrittäjät ry:n yrittäjjäseniä ja heidän perheenjäseniään. Yrittäjille kohdistetut **Kuntokatelomat** on tarkoitettu työikäisille yrittäjille, jotka ovat kiinnostuneita fyysisen ja henkisen kuntonsa ylläpidosta ja kehittämisestä. Yrittäjien tuettuja lomiam toteutetaan useissa lomakohteissa eri puolella Suomea. (MTLH:n toimintakertomus 1999, 4, 12 - 13).

Oma kiinnostukseni aihealueeseen vahvistui tehdessäni yrittäjyyden pro gradu -tutkimusta tuetun loman tarpeesta ja merkityksestä MTLH:n kautta Kuntokatelomalle hakeneille yrittäjille. Kiinnostukseni kohdistui tuolloin niihin kriteereihin, joilla yrittäjät argumentoivat loman tarvetta hakemuksissaan. Pro gradu -tutkimuksen aikana uteliaisuuteni kuitenkin kasvoi yrittäjien työkykyä kohtaan ja pohdin, mikä on itse asiassa yrittäjien työkyvyn taso ja miten sitä voi mitata. Tutkimustuloksista heijastui, että absoluuttisella tasolla samanlainen työkyky voi todennäköisesti merkitä eri yrittäjille eri asiaa, kun sitä tarkastellaan elämäntilanteen ja työn vaatimusten näkökulmasta.

Tämän tutkimuksen haasteellisuutta ja kiinnostavuutta lisää se, että kauppatieteiden opiskelijana minulla ei ollut muuta työkyvyn teoreettiseen tietoon pohjautuvaa näkemystä kuin pro gradu -tutkimustani varten tekemäni kirjallisuuskatsaus. Toisaalta erityisesti yrittäjyyden syventävien opintojen yhteydessä olen oppinut melko paljon ja saanut lisätietoa yrittäjyydestä, yrittäjäksi ryhtymisestä ja yrittäjänä toimimisesta. Näiden lähtökohtien lisäksi taustalla vaikuttivat myös yleisessä tiedossa olevat arkitietoon pohjautuvat, melko negatiiviset käsitykset ja myytit pienyrittäjien ylipitkistä työpäivistä ja totaalisesta sitoutumisesta ja joskus jopa uhrautumisesta yritykselleen terveytensä ja toimintakykynsä kustannuksella. Näitä käsityksiä olin kuullut eri muodoissaan muun muassa toimiessani yli 10 vuoden ajan myyjäkouluttajana ja tehdessäni jatkuvasti yhteistyötä erilaisten yrittäjien ja yritysten työntekijöiden kanssa eri puolella Suomea. Itseäni alkoi kiinnostaa, missä määrin nämä käsitykset pitävät paikkansa ja missä määrin ne ovat harhaluuloja.

1.3 Tutkimuksen tarkoitus ja tavoitteet

Palkansaaajana toimivan työntekijän työkykyä, jaksamista ja hyvinvointia on tutkittu paljon viime vuosina (mm. Ilmarinen 1995; Jurvansuu, Tuomi, Seitsamo & Vahtera 2000; Launis, Kantola, Niemelä & Engeström 1995; Mäkitalo & Palonen 1994; Mäkitalo ym. 1995; Tuomi 2000). Yhä enemmän on pyritty selvittämään myös ristiriitaa erilaisten työn kasvavien vaatimusten ja työntekijän valmiuksien välillä sekä työstressiä ja -uupumusta (mm. Cooper ym. 1996; Cox & Cox 1992, Eckenrode & Gore 1990, Elo 1995; Kalimo & Toppinen 1997). Eri foorumeilla käytyihin keskusteluihin on otettu mukaan myös työkyvyn alenemisesta ja työkyvyttömyydestä aiheutuvat taloudelliset vaikutukset (mm. Ahonen 1995; Anttonen, Piikivi, Vuolteenaho & Kopperoinen 1998). Monista ja monipuolisista työntekijän työkykytutkimuksista huolimatta, yrittäjän työkykyä ei ole kuitenkaan tutkittu kovinkaan paljon. Aiempia yrittäjien työkykytutkimuksia esitellään luvussa 2.3.

Tämän tutkimuksen kohdeilmionä on yrittäjien työkyky itsearvioituna, ja tutkimus keskittyy analysoimaan ja tulkitsemaan yrittäjien työkyvyn tasoa. Tässä vaiheessa tutkimusprosessia ei kuitenkaan esitetä vielä täsmennettyä tutkimusongelmaa, vaan aihealueesta hankitun esiyymmärryksen perusteella määritetään yleisemmin tutkimuksen tarkoitus ja tavoitteet. Tutkimusongelmat empiiristä tutkimusta varten täsmennetään tutkimustehtävänä (luku 4.1) teoreettisen viitekehyksen rakentamisen ja aikaisempiin yrittäjien työkykytutkimuksiin

perehtymisen jälkeen, jolloin ne voidaan riittävän täsmällisesti esittää. Nyt esitettyjen tavoitteiden avulla luodaan rakenne tälle tutkimukselle.

Tämän tutkimuksen yleisenä **tarkoituksena** on tuottaa osaltaan lisää tietoa yrittäjien työstressistä ja työkyvystä. Tarkoitus pyritään saavuttamaan **neljän tavoitteen avulla**. Koska kyseessä on nimenomaan yrittäjien työkykytutkimus, ensimmäisenä tavoitteena on analysoida, miten yrittäjän työkyvyn merkitys on tai voi olla erilaista kuin palkansaajan. Työkyvyllä on useita merkityksiä kontekstista riippuen (ks. Cox & Cox 1992, 99 - 101; Mäkitalo & Palonen 1994, 157), minkä vuoksi toisena tavoitteena on selvittää, mitä työkyvyllä tarkoitetaan. Koska liiallisen työstressin tiedetään vaikuttavan työkykyyn (mm. Cooper ym. 1996, 2; Gerlander ym. 1995, 128; Seley 1983, 12), kolmantena tavoitteena on selvittää ja analysoida, mitä liiallinen työstressi on ja miten se käytännössä ilmenee. Jotta tutkimuksen merkittävyyttä ja luotettavuutta voidaan arvioida, neljäntenä tavoitteena on pohtia ja verrata tässä tutkimuksessa saatuja tuloksia ja reflektoida niitä aikaisempiin työkykytutkimuksiin. Tarkastelu tapahtuu **yrittäjän näkökulmasta** ja perustuu empiirisessä tutkimuksessa heidän itsensä tekemiin arviointeihin, joita on saatu sekä kirjallisesti että suullisesti.

1.4 Tutkimuksen rajaukset ja keskeisten käsitteiden määrittely

Koska työkyky on käsitteenä abstrakti ja sopimuksenvarainen, sen määrittely riippuu kontekstista. Yleensä työkyky-käsitettä käytetään kahdessa eri yhteydessä: työkyvyn arvioinnissa ja työkyvyn edistämisessä. Arvioinnin kontekstissa työkyvyn käsitteelle on ominaista yksilökeskeisyys ja sairauskeskeisyys. Edistämisen kontekstissa työkyky liittyy yhteiskunnan pyrkimykseen ehkäistä työkyvyttömyyttä parantamalla yksilöiden työkykyä. Tällöin korostetaan yksilöä aktiivisena toimijana, joka omine toiveineen sitoutuu omien mahdollisuuksiensa parantamiseen. (Mäkitalo & Palonen 1994, 155 - 156). Tässä tutkimuksessa työkykyä tarkastellaan ainoastaan **arvioinnin kontekstissa**, ja työkykyä tutkitaan yrittäjien näkökulmasta.

Asiantuntijoiden kehittämien (esim. Työterveyslaitos) sopivien ja pätevien mittareiden olemassaolon vuoksi tutkimus painottuu fyysiseen ja psyykkiseen työkykyyn. Lisäksi tutkimuksessa on tehty rajauksia, jotta yrittäjien työkyvyn tutkiminen pysyy tarkoituksenmukaisena ja hallinnassa. Vaikka teoreettisessa viitekehyksessä työkyvyn lisäksi

selvitetään muun muassa työkykyä alentavia ja edistäviä tekijöitä, jotta työkykyä voidaan ymmärtää kokonaisvaltaisesti ilmiönä, kuitenkin empiirisessä tutkimuksessa ei arvioida eikä tutkita yrittäjien elämäntilanteeseen eikä elintapoihin liittyviä tai muita työkyvyn muutoksiin vaikuttavia tekijöitä eikä työn sisältöä, laatua eikä määrää. Tutkimuksen empiirisessä osassa keskitytään ainoastaan arvioimaan työkykyä kyselyhetkellä, ei siis työkyvyn kehitystä ennen kyselyä eikä sen jälkeen. Kyse on poikkileikkaustutkimuksesta, ei prosessitutkimuksesta, mitä tulee ajalliseen rajaukseen.

Tutkimuksen tarkoitus huomioon ottaen myös psyykkiseen ja sosiaaliseen työkykyyn liittyvillä rajauksilla pyritään pitämään tutkimuksen kohdeilmiö hallinnassa tätä tutkimusta varten. Psykkisestä työkyvystä mitataan lähinnä stressiä, uupumusoireita ja jaksamista työn henkisten vaatimusten näkökulmasta. Yrittäjän tietämystä ja osaamista ei mitata eikä tutkita. Lisäksi stressin tutkimuksessa on tehty seuraavat rajaukset: tutkimuksessa tarkastellaan työstressiä, mutta ei eritellä muita stressitekijöitä eikä käsitellä muita keinoja vähentää stressiä. Vastaajille määritellään stressiarvioinnin yhteydessä, mitä tässä tutkimuksessa stressillä tarkoitetaan, jotta he arvioisivat nimenomaan työstään aiheutuvaa stressiä.

Koska sosiaalista toiminta- ja työkykyä on vaikea määritellä ja mitata, ne ovat eri tutkimuksissa usein jääneet teoreettisen tarkastelun tasolle. (ks. Mäkitalo & Palonen 1994, 158; Anttonen ym. 1998, 7). Tässä tutkielmassa sosiaalista työkykyä tarkastellaan yrittäjien sosiaalisuuden näkökulmasta keskittyen yrittäjän esimiesrooliin työyhteisössä. Näin ollen niiden yrittäjien, joilla ei ole alaisia, sosiaalista työkykyä ei tutkita.

Käsitteillä ja teorioilla on tutkimuksessa kaksi perustehtävää. Ensinnäkin ne tarjoavat sekä tavan nähdä asioita että tavan olla näkemättä jotakin muuta. Lisäksi käytetyt käsitteet auttavat tutkijaa kehittämään tutkimukselle oman näkökulman. (Creswell 1994, 106; Alkula, Pöntinen & Ylöstalo 1995, 34). Tutkimuksen keskeiset käsitteet määritellään seuraavaksi tässä luvussa. Käsitteiden määrittelyn tarkoituksena on selvittää, mitä niillä, usein jopa monimerkityksisillä käsitteillä, tarkoitetaan tämän tutkielman kontekstissa. Näin ollen tavoitteena on orientoida lukija ymmärtämään tutkimuksessa käytettyjen käsitteiden merkitykset mahdollisimman yksiselitteisesti. Käsitteet myös luovat ”kielen” tutkimustietojen raportoinnille. Tässä raportissa käytetään rinnakkain käsitteitä tutkimus ja tutkielma, mutta tarkoitetaan käsillä olevaa lisensoitettua tutkimusta.

Motivaatiolla tarkoitetaan yksilön henkistä tilaa, joka virittää ja ylläpitää hänen käyttäytymisensä suuntaa. Se määrää, millä vireydellä ja miten suuntautuneena hän kussakin tilanteessa toimii. (Ruohotie 1986, 9 - 10; Biddle 1997, 60). Motivaation määritelmästä johdettuna **työmotivaatio** on yksilön henkinen tila, joka määrää, millä vireydellä ja mihin suuntautuneena ihminen työssään toimii.

Stressi on yksilön ja ympäristön välinen suhde: kuormitustila, jonka yksilö arvioi merkitykselliseksi hyvinvoinnilleen ja joka noustessaan liian suureksi ylittää hänen voimavaransa. Liiallinen stressi on ihmiselle haitallista. Stressiä syntyy esimerkiksi silloin, kun yksilön suorituskyky on ristiriidassa ympäristön vaatimusten kanssa (Elo 1995, 194). **Työstressi** on kykenemättömyyttä poistaa työpäivän aikana kertyneitä henkisiä paineita ja jännitteitä. (Eckenrode & Gore 1990, 1). Nämä samat stressi-käsitteiden sisältämät asiat määriteltiin vastaajille vielä konkreettisemmin ja käytännön esimerkein kyselylomakkeessa seuraavasti: *"Stressillä tarkoitetaan tilannetta, jossa ihminen tuntee itsensä jännittyneeksi, levottomaksi, hermostuneeksi tai ahdistuneeksi taikka hänen on vaikea nukkua asioiden vaivatessa mieltä"*.

Työkyky on yhdistelmä työntekijän eri ominaisuuksia, joilla hän suoriutuu yli- tai alikuormittumatta ja kohtuuttomasti väsymättä työn fyysistä, psyykkisistä ja sosiaalisista vaatimuksista. (Louhevaara, Kukkonen & Smolander 1995, 232). Työkyvyn määritelmän mukaan tässä tutkielmassa työkyky jaetaan fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen työkykyyn. **Työkyvyttömyys** tarkoittaa sairautta, vikaa tai vammaa, joka estää toimeentulon hankkimisen entisessä tai sitä vastaavassa työssä (Ilmarinen 1995a, 31).

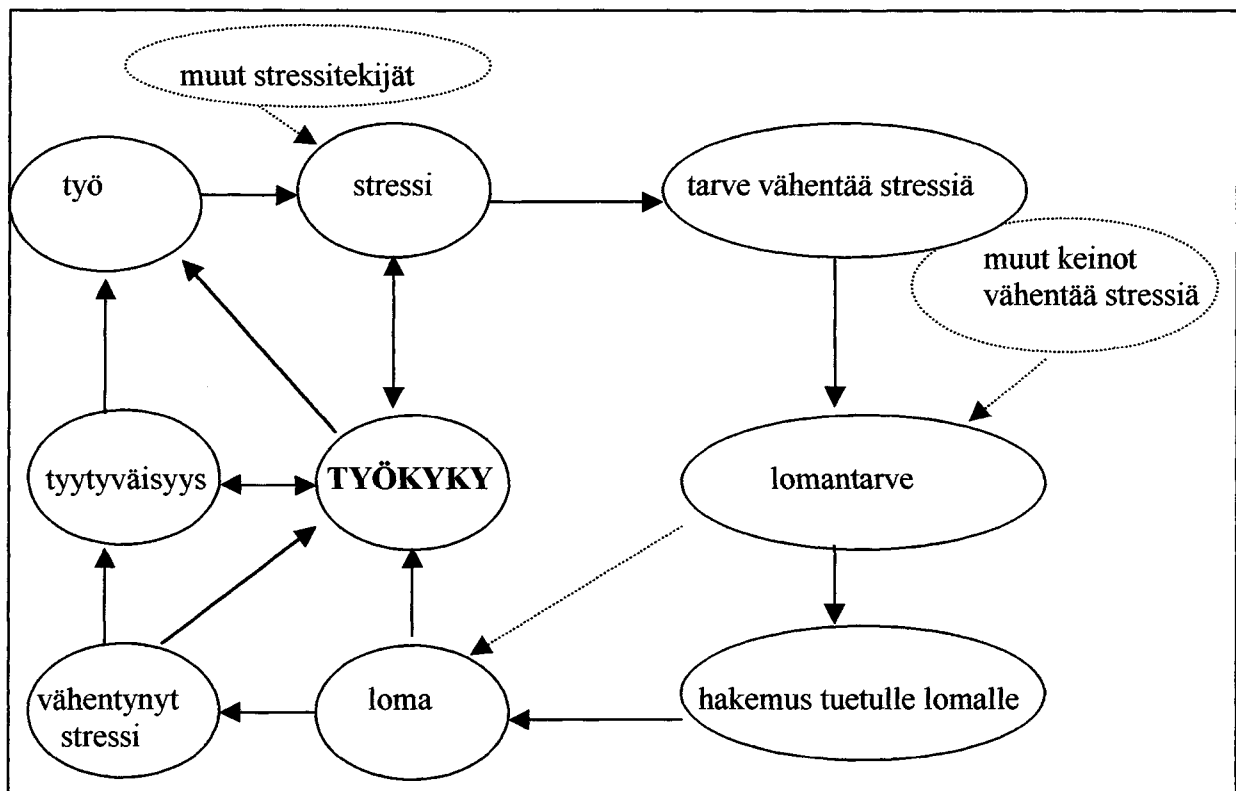
Työuupumus on vakava, työssä kehittyvä stressioireyhtymä, jolle on ominaista kokonaisvaltainen väsymys, kyyniseksi muuttunut asennoituminen työhön ja heikentynyt ammatillinen itsetunto. (Kalimo & Toppinen, 1997, 8 - 9). Työuupumus-termin synonyymina käytetään kirjallisuudessa **burn out** -termiä (loppuunpalaminen), jolla tarkoitetaan samaa asiaa myös tässä tutkielmassa.

Yrittäjä on henkilö, joka on samanaikaisesti kokonaisvastuussa hoidossaan olevasta yrityksestä, yrityksen riskipääoman sijoittaja, ylimmän päätäntävällän käyttäjä ja ylin auktoriteetin lähde yrityksessä. **Yrittäjyys** tarkoittaa yrittäjänä toimimista noiden kriteerien mukaan. (Huuskonen 1992, 40). Vaikka kyselyssä ei selvitetty yrittäjien taustatietoja kovin

yksityiskohtaisesti, oletuksena on, että he ovat määritelmän mukaisia yrittäjiä (asioiden painoarvo todennäköisesti vaihtelee eri yrittäjillä).

1.5 Tutkimusasetelma ja raportin rakenne

Tutkimusasetelman keskeiset käsitteet ja suhteet esitetään kuviossa 2, jossa työkyvyn tarkastelun lähtökohtana pidetään työstä aiheutuvaa stressiä. Koska liiallista työstressiä voidaan vähentää tarvittaessa lomalla, osa yrittäjistä pitää todennäköisesti lomansa silloin, kun hänelle parhaiten sopii ja kun hänellä on siihen taloudelliset mahdollisuudet. Osa yrittäjistä kuitenkin hakee taloudellisesti tuetulle lomalle, jonka tavoitteena on vähentää stressiä ja auttaa yrittäjää jaksamaan arjessa loman jälkeen. Oletuksena siis on, että lomalla vähentynyt työstressi ja eri tavoin onnistunut lomavietto vaikuttavat myönteisellä tavalla työkykyyn ja arjessa jaksamiseen.



KUVIO 2. Tutkimusasetelman keskeiset käsitteet ja suhteet

Tämän tutkimusraportin **rakenne** on seuraava: Ensimmäisessä luvussa johdatellaan aiheeseen eli kerrotaan, mistä tässä tutkimuksessa on kyse ja pyritään herättämään lukijan kiinnostus aihepiiriä kohtaan. Yrittäjän työkyvyn merkityksen ja tutkimuksen taustan esittelyn jälkeen

kerrotaan tutkimuksen tarkoitus ja tavoitteet. Lisäksi selvitetään tutkimuksen rajaukset, määritellään keskeiset käsitteet ja esitetään tutkimusraportin rakenne. Toisessa luvussa tarkastellaan yrittäjää toimijana selvittäen muun muassa ihmisen intentionaalista toimintaa, yrittäjämäisiä ominaisuuksia ja toimintatapoja. Lisäksi luvussa esitetään katsaus aikaisempiin yrittäjien työkykytutkimuksiin. Kolmannessa luvussa esitetään kirjallisuusanalyysi yksilön työkyvystä, minkä tarkoituksena on analysoida, mitä työkyvyllä tarkoitetaan eli luodaan tutkimukselle teoreettinen viitekehys. Neljännessä luvussa kerrotaan tutkimuksen toteutuksesta: esitetään tutkimustehtävä empiiristä tutkimusta varten, tutkimuksen metodologiset valinnat ja tutkimusprosessin vaiheet. Viides luku sisältää tutkimusaineiston analyysin. Siinä kerrotaan varsinaista survey-tutkimusta palvelevista esitutkimuksista ja niiden tärkeimmistä tuloksista ja johtopäätöksistä, minkä jälkeen esitetään survey-tutkimuksen aineiston käsittely ja analyysi. Kuudes luku sisältää empiiriset tutkimustulokset yrittäjien työkyvystä. Koska koko tämän tutkimuksen pääpaino on yrittäjien työkyvyn selvittämisessä, luku on melko yksityiskohtainen esittäen seikkaperäisesti tutkimustuloksissa esiintyvät asiat ja tuottaen lisätietoa yrittäjien työkyvyn tasosta. Viimeisessä eli seitsemännessä luvussa on pohdintaosuus, jossa tarkastellaan ja arvioidaan tutkimustuloksia ja tutkimuksen luotettavuutta, pohditaan tulosten merkittävyyttä sekä reflektoidaan empiirisiä tuloksia suhteessa aiempiin tutkimuksiin. Viimeisessä luvussa esitetään myös johtopäätöksiä koko tutkimuksesta ja ehdotuksia mahdollisiksi jatkotutkimuksiksi.

1.6 Yhteenveto tutkimuksen taustasta, tarkoituksesta ja tavoitteista

Tutkimus kohdistuu yrittäjien työkykyyn, jota on tutkittu hyvin vähän verrattuna palkansaajina toimivien työntekijöiden työkykyyn. Tarvetta yrittäjien työkyvyn tutkimiseen kuitenkin on, koska esimerkiksi yrittäjän alentuneen työkyvyn tai työkyvyttömyyden seuraamukset ovat yleensä erilaisia ja vaikutuksiltaan merkittävimpiä kuin yksittäisen työntekijän työkyvyn alenemisen tai työkyvyttömyyden seuraukset.

Koska yrittäjä on kokonaisvastuussa yrityksensä toiminnasta ja tuloksesta, hänen panoksensa yritystoiminnassa on yleensä suuri. Ammatinharjoittajayrittäjien tulot määräytyvät paljolti hänen oman työpanoksensa mukaan, mikä saattaa aiheuttaa sen, että hän tekee liian pitkiä työpäiviä. Palkansaajana toimivaan työntekijään verrattuna yrittäjän sosiaaliturva on alhaisempi, mikä tarkoittaa puolestaan sitä, että esimerkiksi kynnys jäädä sairauslomalle työkyvyn alenemisen vuoksi on korkeammalla kuin palkatulla työntekijällä. Yritystoiminnan edellytyksenä pidetään sitä, että yrittäjällä on riittävä työkyky työtehtäviinsä ja

yrittöimintansa nähden, mutta pitkät työpäivät ja kokonaisvastuu yrittöiminnasta saattavat heikentää yrittäjien työkykyä siten, että voimavarat eivät riitä työn tekemiseen tai työssä jaksaminen vaikeutuu.

Työkyky on käsitteenä abstrakti ja kontekstista riippuvainen. Tässä tutkimuksessa työkykyä tarkastellaan arvioinnin kontekstissa. Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää yrittäjien työstressin ja työkyvyn tasoa. Tarkoitus pyritään saavuttamaan analysoimalla yrittäjien työkyvyn merkitystä ja selvittämällä, mitä työkyvyllä tarkoitetaan, selvittämällä työstressin ilmenemiseen liittyviä tekijöitä, vertaamalla tutkimustuloksia aikaisempiin tuloksiin sekä pohtimalla niiden yleistettävyyttä. Tarkastelu tapahtuu yrittäjän näkökulmasta.

Tutkimuksen kohderyhmänä on tuetulla Kuntokate-lomalla olleet yrittäjät ja tutkimus perustuu heidän itsensä tekemiin kirjallisiin ja suullisiin arviointeihin työkyvystään. Tutkimuksessa ei kuitenkaan selvitetä yrittäjien työkyvyn mahdollisia muutoksia ja niihin vaikuttavia tekijöitä. Tutkimuksella pyritään tuottamaan lisätietoa yrittäjien työkyvystä ja suhteuttamaan se aikaisempiin työkykytutkimuksiin.

2 YRITTÄJÄ TOIMIJANA

2.1 Yrittäjän intentionaalisuus

Eksistentialismin eli eksistentiaalisen filosofian mukaan jokaisessa totuudessa ja jokaisessa teossa on oma miljöönsä ja oma inhimillinen subjektiivisuutensa. Sen mukaan ihminen on sitä, mitä hän itse haluaa olla ja minä hän itseään pitää. Ihminen ottaa yksilöllisen **vastuun** olemassaolostaan, eksistenssistään ja rakentaa **valinnoillaan** omaa elämäänsä. Näin ollen voidaan sanoa, että ihminen on sitä, mitä hän itsestään tekee. (Sartre 1946, 10, 14, 16). Eksistentiaalisen filosofian mukaan ihminen on **tavoitteellinen toimija**, minkä vuoksi ihmisen tekoja ja toimintaa ei yleensä voi selittää niitä edeltävien kausaalisten syiden avulla, vaan ihmisen toimintaa tulisi selittää viittaamalla hänen tulevaisuuteen suuntautuviin tavoitteisiinsa. Ihmisen ymmärtäminen intentionaalisenä toimijana merkitsee myös tahdon vapauden korostamista: hän voi periaatteessa aina valita, aina toimia toisin. Lisäksi tämä toimijanäkökulma merkitsee sitä, että ihminen nähdään toiminnassaan olevan yhteydessä toimintaympäristöönsä. (Hänninen 1992, 26 - 27).

Toimintaympäristöllä ei kuitenkaan tarkoiteta yksilön ulkoisten aistiärsykkeiden kokonaisuutta tai hänelle läsnäolevaa materiaalistien tekijöiden kokonaisuutta, vaan se on yksilön oma ympäristö, joka näyttäytyy suhteessa hänen omiin pyrkimyksiinsä. Se käsittää myös sellaisia näkymättömiä piirteitä kuin sukulaisuussuhteet, käyttäytymisnormit, aikataulut ja käskyvaltasuhteet. Intentionaalisuus merkitsee myös, että toiminta on suuntautunut tulevaisuuteen eli johonkin, jota ei vielä ole. Intentionaalisen toiminnan tavoitteena on henkilökohtaisen todellisuuden muuttaminen omia tavoitteita vastaavaksi. Ihmiselle toimijana on erityislaatuista se, että hän voi ottaa intentionaalisen toimintansa kohteeksi myös itsensä, muun muassa muovata omia valintojaan ja kehittää omia kykyjään. Kuitenkaan tämä toimijuuden taso ei ole ihmisessä luonnostaan olevaa, vaan ihmisen **saavutettavissa oleva mahdollisuus**. (Hänninen 1992, 51).

Sartren (1943) mukaan intentionaalinen toiminta on maailman muuttamista, sellaisten tapahtumaketjujen aikaansaamista joiden tuloksena on tavoiteltu lopputulos. Toiminnan **liikkeellepanija** on subjektiivinen, emotionaalinen voima, halu tai intohimo, joka antaa teolle ”potkun”. **Motiivina** on puolestaan objektiivisiin tosiasioihin perustuva tieto siitä, että **päämäärä** voidaan saavuttaa tiettyjen tekojen kautta. Sartren mukaan teko edellyttää aina liikkeellepanijaa, päämäärää ja motiivia. (Hänninen 1992, 29, 42). Myös Huuskosen (1992)

mukaan yrittäjäksi ryhtyvän henkilön täytyy haluta tulevaisuudeltaan jotain sellaista, jota yrittäjäisyys voi antaa ja liiketoimintamahdollisuuksien on oltava suotuisat. Lisäksi muiden mahdollisten toimintavaihtoehtojen pitää olla vähemmän haluttavia tai houkuttelevia kuin yritystoiminnan. (Huuskonen 1992, 91).

Huuskonen (1992) viittaa erilaisiin yrittäjätutkimuksiin ja esittää, että yrittäjäksi ryhtyvää henkilöä pidetään yksimielisesti intentionaalisesti käyttäytyvänä. Intentio ryhtyä yrittäjäksi syntyy, jos haluttu tavoite näyttää riittävän houkuttelevalta sen vaatimiin ponnistuksiin ja uhrauksiin nähden. Huuskonen esittää edelleen, että aikomusta ryhtyä yrittäjäksi ei synny, jos toiminnan arvioidut panokset ovat liian suuret odotettaviin tuloksiin nähden. Toisaalta intention syntyminen ei tarkoita, että ajateltu käyttäytyminen aina toteutuu, koska intention vaikuttaneet tekijät (tilanteet, halut, kyvyt ja velvollisuudet) ja näkemys niistä voivat muuttua ajan mittaan ennen ajatellun toiminnan toteutumista. (Huuskonen 1992, 20, 159).

Huuskosen (1992) mukaan yrittäjäksi ryhtyminen ei ole determinististä seurausta yksittäisistä tilanteista tai henkilön ominaisuuksista, vaan eri tausta-, henkilö- ja tilannetekijät vaikuttavat monimutkaisena prosessina toisiinsa. Kuitenkin sitoutuminen ajateltuun yrityshankkeeseen kasvaa yleensä ajan mukana, jolloin hankkeeseen sijoitetaan yhä enemmän varoja, pohdiskelua, aikaa ja muita resursseja. Mitä enemmän resursseja käytetään, sitä todennäköisempää on, että hankkeesta ei luovuta, vaikka se ei ehkä enää näytäkään niin houkuttelevalta. (Huuskonen 1992, 160 - 161). Tämän voi mielestäni tulkita yhtäältä siten, että prosessoituaan omaa mahdollista yrittäjäyyttään, yrittäjiksi ryhtyvät joissain tapauksissa myös sellaiset henkilöt, joilla ei ole välttämättä riittävästi yrittäjämäisiä ominaisuuksia tai muita henkilökohtaisia edellytyksiä toimia yrittäjänä. Toisaalta tämän prosessin aikana yrittäjäksi valikoituvat todennäköisemmin kuitenkin ne henkilöt, joilla on eniten yrittäjämäisiä ominaisuuksia ja toimintatapoja.

2.2 Yrittäjän ominaisuuksista ja toimintatavoista

Tämän luvun tarkoituksena on luonnehtia sellaisia, mahdollisesti tyypillisiä ominaisuuksia ja toimintatapoja, jotka voivat olla yhteisiä erilaisille yrittäjiksi ryhtyneille ja yrittäjinä toimiville henkilöille. Tarkastelun problemaattisuus on kuitenkin yrittäjämäisten ominaisuuksien ja toimintatapojen määrittelyssä: yhtäältä, miten ne määritellään ja toisaalta, ovatko nämä **vain** yrittäjille tyypillisiä vai **myös** yrittäjille tyypillisiä. Tässä yhteydessä tyydytään esittämään

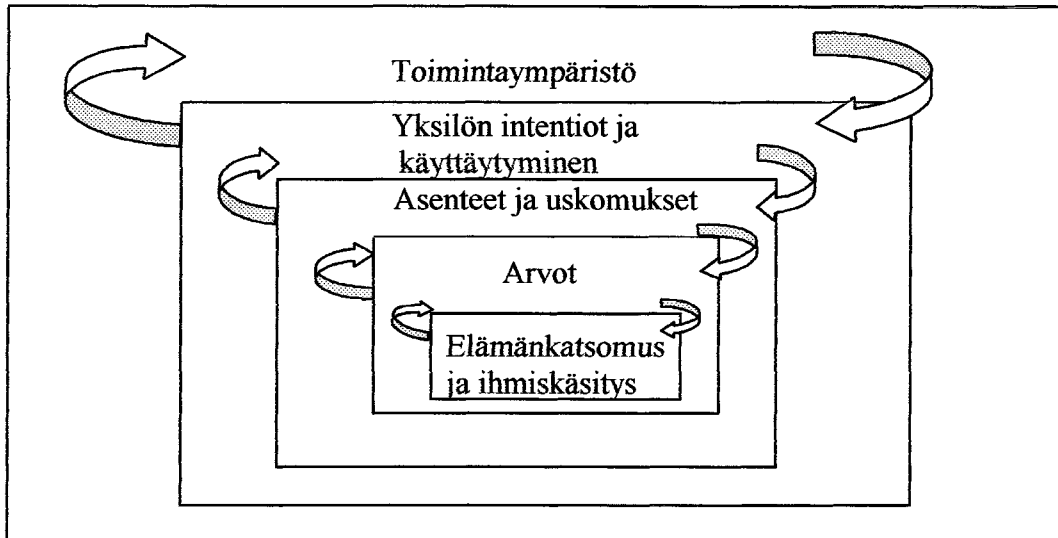
valittujen esimerkkien avulla ja pohtimaan näitä asioita lyhyesti ja tekemään niistä yhteenveto tämän tutkielman kontekstia varten.

Yleisesti hyväksyttävää määritelmää ei yrittäjästä, yrittäjämäisistä ominaisuuksista eikä yrittäjän piirteistä ole olemassa. Yrittäjät ovat heterogeeninen ryhmä ihmisiä, jotka toimivat ja käyttäytyvät eri tavoin omissa toimintaympäristöissään. Kuitenkin esimerkiksi yrittäjien käyttäytymistä, ominaisuuksia ja persoonallisuudenpiirteitä ja niihin liittyviä tekijöitä tutkittaessa on havaittu tiettyjä tekijöitä, jotka saattavat olla yhteisiä joillekin yrittäjille. (Brockhaus 1994, 26; Huuskonen 1992, 40; Kets de Vries 1991, 116). Koironen ja Peltonen (1995) esittävät, että yrittäjyys on tavoitteellista ja omavastuista itsensä johtamista sekä **ajattelu-, toiminta- ja suhtautumistapa työntekoon**. (Koironen & Peltonen 1995, 9). Vaikka määrittely kuvaa sekä omistajayrittäjyyttä että sisäistä yrittäjyyttä toisen palveluksessa, kuitenkin se edustaa mielestäni hyvin myös yrittäjämäisten ominaisuuksien ja toimintatapojen taustalla olevia tekijöitä: arvoja, asenteita ja uskomuksia.

Allardtin (1983) mukaan arvoilla tarkoitetaan ympäristöstä opittuja suhteellisen pysyviä valintataipumuksia. Ne ovat yleisiä ja koskevat melko laajoja kokonaisuuksia. Allardtin mukaan asenteet merkitsevät taipumusta reagoida hyväksyvästi tai hylkäävästi johonkin ja ne ovat melko pinnallisia ja saattavat muuttua nopeasti. (Allardt 1983, 51, 55). Eiserin (1986) mukaan asenteet ovat subjektiivisia kokemuksia jostain asiasta tai ilmiöstä ja ne kertovat yksilön käsityksestä oikeasta ja väärästä kyseistä asiaa tai ilmiötä kohtaan (Eiser 1986, 11 - 12). Myös uskomus ilmaisee henkilökohtaista hyväksyntää tai hylkäämistä jotain asiaa tai ilmiötä kohtaan, mutta uskomus on asennetta pinnallisempi ja voi siitä syystä muuttua nopeammin. (Singleton 1983, 16). Näin ollen uskomukset ovat subjektiivisia tulkintoja ja arvioita yksilön itsensä oikeiksi uskomistaan asioista (Huuskonen 1989, 90).

Peltonen ja Ruohotie (1987, 19) esittävät, että yrittäjyyden ”henkinen hierarkia” rakentuu seuraavasti: elämänkatsomus – arvot – asenteet – motivaatio, jotka vaihtelevat muun muassa aikajänteen ja pysyvyyden suhteen ja joihin voi vaikuttaa nopeimmin käänteisessä järjestyksessä. Raatikaisen (1987, 7, 13) mukaan ihmiskäsitys vaikuttaa aina joko tiedostetusti tai tiedostamatta ihmisen käyttäytymiseen. Esimerkiksi vuorovaikutuksessa toisten ihmisten kanssa yksilö suhtautuu toisiin ihmiskäsityksensä mukaisesti. Myös Huuskonen (1989) esittää, että yksilön arvoilla, asenteilla, uskomuksilla ja toteutuvalla käyttäytymisellä on yhteys toisiinsa. Ne ovat yhdenmukaisia ja tukevat sekä toisiaan että henkilön omaa persoonallisuutta. (Huuskonen 1989, 90 - 91). Kuviossa 3 esitetään Peltosen ja Ruohotien

(1987), Raatikaisen (1987) ja Huuskosen (1989) mallien pohjalta ihmisen arvomaailman ja käyttäytymisen suhde ja niiden hierarkkisuus. Mielestäni yksilö tulisi nähdä lähtökohdiltaan toimintaympäristössään, jossa yksilön arvoihin, asenteisiin ja käyttäytymiseen voidaan vaikuttaa eri tavoin. Tämä ajatus soveltuu myös terveyskäyttäytymiseemme.



KUVIO 3. Ihmisen arvomaailman ja käyttäytymisen suhde ja hierarkkisuus (vrt. Peltonen & Ruohotie 1987, 19; Huuskonen 1989, 93; Raatikainen 1987, 13)

Dyer ja Handler (1994) esittävät, että kasvatuksella ja perhetaustalla on suuri merkitys yrittäjämäisten ominaisuuksien kehittymiseen. He viittaavat Collinsin ja Mooren (1964) tutkimustuloksiin, joiden mukaan tutkittujen yrittäjien lapsuudessa oli ollut paljon köyhyyttä, epävarmuutta ja erilaisia laiminlyöntejä ja perheen isän poissaoloja kotoa. Kets de Vries on tulkinnut (1977) näitä tuloksia psykoanalyysin näkökulmasta ja ehdottanut, että tuollainen lapsuus luo yksilön, joka toimii aikuisena epäjohdonmukaisesti ja on epävarma motiiveistaan, toiveistaan ja haluistaan ja joka helposti saattaa sekoittaa muiden suunnitelmia irrationaalisella ja impulsiivisella toiminnallaan. Dyer ja Handlerin (1994) mukaan edellä kuvatuunlainen lapsuus voi luoda henkilölle aikuisena halun ryhtyä yrittäjäksi ja tarpeen kontrolloida omaa yritystoimintaa, ikään kuin voittaen sillä vihamieliseksi ja uhkaavaksi kokemansa maailman (Dyer & Handler 1994, 72). Vaikka epäjohdonmukainen ja impulsiivinen käyttäytyminen lienevät pääsääntöisesti muille osapuolille häiritseviä ja yhteistyötä mahdollisesti vaikeuttavia, voidaan ne mielestäni tulkita joissakin tilanteissa myös reagointiherkkyudeksi ja joustavuudeksi, joita yritystoiminnan johtamisessa nopeasti muuttuvissa tilanteissa joskus tarvitaan. Lisäksi irrationaalisuus ja epäjohdonmukaisuus saattavat viitata intuition hyödyntämiseen päätöksentekotilanteissa. (ks. Parikh 1996, 37 - 38; Agor 1984, 33 - 34).

Dyer ja Handler (1994) esittävät myös muita näkökulmia perheen merkityksestä yrittäjämäisen käyttäytymisen kehittymiseen. He viittaavat esimerkiksi McClellandin (1965) tutkimustuloksiin, joiden mukaan perheissä, joiden vanhemmat huolehtivat ja tukevat lapsiaan eri toiminnaissa ja tarjoavat samalla haasteellisen kasvu ympäristön, lapsille kehittyy voimakas suoriutumistarve eri toiminnoissa. (Dyer & Handler 1994, 72). Nämä tutkimustulokset voidaan tulkita siten, että halu menestyä ja suoriutua hyvin myös yritystoiminnaissa on opittua, kasvatuksen ja kasvun tulosta.

Peltosen (1986) mukaan yrittäjät ovat muun muassa motivoituneita asettamaan ja saavuttamaan tavoitteensa, ovat tyytyväisiä itseensä, pitävät kiinni tavoitteistaan, haluavat ottaa riskejä ja sietävät epävarmuutta. (Peltonen 1986, 47). Kets de Vries (1991) puolestaan yleistää varovasti, että yrittäjät ovat suoritushakuisia, haluavat ottaa vastuun päätöksistään ja inhoavat toimistotyötä ja rutiineja. Luovilla yrittäjillä on paljon sitkeyttä ja mielikuvitusta. Lisäksi hän esittää, että yrittäjät pystyvät usein voittamaan ihmiset puolelleen ja että heissä on pelihenkeä tai karismaa, jota yrityksen johtamisessa tarvitaan. (Kets de Vries 1991, 116). Koirasen ja Hyrskyn (1995) tutkimustulosten mukaan eniten yrittäjämäisiä ominaisuuksia edustavat aloittekykyisyys, myönteinen työasenne, työhalukkuus, määrätietoisuus, menestymishalukkuus, vastuun- ja riskinottohalukkuus. (Koiranen & Peltonen 1995, 24 - 25). Ihmisten erilaisten piirteiden ja ominaisuuksien vuoksi kaikki muut edellä mainitut ominaisuudet voidaan liittää myös palkkajohtajiin tai muihinkin palkansaajiin, mutta taloudelliseen riskinottohalukkuus lienee pienempi palkatuilla työntekijöillä kuin yrittäjillä. Suomessa palkansaajien alhaista riskinottohalukkuutta saattavat osaltaan selittää kasvatuksen lisäksi työsuhteisiin liittyvä 8-tuntinen työpäivä ja kohtuullisen hyvät palkka- ja sosiaaliturvajärjestelmät.

Huuskonen (1992) esittää, että yrittäjä voidaan yksiselitteisesti tunnistaa vain hänen toimintojensa avulla. Hänen mukaansa vain toiminnot erottavat yrittäjät muusta väestöstä ja johtajista. (Huuskonen 1992, 40). Huuskonen kuitenkin lähestyy yrittäjien toimintoja lähinnä yleisesti positiivisesti koettujen toimintojen näkökulmasta. Vaikka seuraavista Kets de Vriesin tutkimustuloksista ja niiden yleistettävyydestä ei ole yksityiskohtaisempaa tietoa käytettävissä, mielestäni jo tasapainoisuuden vuoksi on perusteltua esittää ainakin suuntaantavasti esiin tulleita, enemmän tai vähemmän negatiivisena pidettäviä ominaisuuksia. Kets de Vriesin (1991) mukaan yrittäjillä saattaa olla myös sellaisia ominaisuuksia, joiden vuoksi heidän kanssaan työskentely voi olla vaikeaa ja haitata yritystoimintaa. Hän esittää esimerkiksi, että joidenkin yrittäjien saattaa olla vaikeaa ottaa vastaan neuvoja ja he

suhtautuvat epäsuopeasti muiden ehdotuksiin. Lisäksi hän esittää, että yrittäjillä voi olla kaksijakoinen suhtautuminen valvontaan: yhtäältä heillä on paljon kuvitelmia kaikkivoipaisuudestaan ja vallastaan, mutta toisaalta tuntevat silti itsenä avuttomiksi erilaisia ratkaisuja tehdessään. Yrittäjillä saattaa olla perusteeton luottamuspula muita kohtaan tai he saattavat epäillä muita: he pelkäävät, että heitä huijataan, joten he haluavat olla valmiina tulevien ongelmien varalta. Kets de Vries esittää, että jotkut yrittäjät pystyvät luomaan yritykseensä kulttuurin, joka tekee muille siihen sopeutumisen vaikeaksi. (Kets de Vries 1991, 116 - 117, 120).

Markhamin ja Baronin (1998) tutkimustulosten mukaan yrittäjien tietyillä sosiaalisilla taidoilla ja valmiuksilla ja yritystoiminnan taloudellisen menestymisen välillä on yhteys. He esittävät, että mitä paremmin yrittäjä vaikuttaa muihin ihmisiin ja osaa koota itselleen sitoutuneita yhteistyökumppaneita ja taitavia työntekijöitä, mitä paremmat neuvottelutaidot ja kyky herättää muissa innostusta, sitä todennäköisempää on myös yrittäjän taloudellinen menestyminen yritystoiminnassa. (Markham & Baron 1998, 8). Lisäksi Baron (1999) esittää, että yksilön sosiaalista kompetenssia voidaan tarvittaessa tietoisesti parantaa esimerkiksi parantamalla sosiaalista sopeutumiskykyä ja tehostamalla ihmisten välistä viestintää työyhteisössä. Hän esittää edelleen, että yrittäjiltä puuttuvat jossain määrin yritystoiminnassa tarvittavat neuvottelutaidot ja valmiudet vaikuttaa tehokkaasti ja tavoitteellisesti muiden ihmisten toimintaan. (Baron 1999, 6).

Yrittäjämäisistä ominaisuuksista ja toimintatavoista voidaan esittää yhteenveto tämän tutkimuksen kontekstia varten seuraavasti. Vaikka yrittäjät ovat erilaisia ja käyttäytyvät eri tavoin, tutkimustulosten mukaan heissä ja heidän käyttäytymisessään on kuitenkin yhteisiä tekijöitä. Yrittäjiä pidetään intentionaalisesti toimivina henkilöinä, joiden käyttäytymiseen vaikuttavat henkilökohtaiset arvot ja asenteet. Vaikka varsinaisesti ei ole olemassa yksimielistä määritystä siitäkään, minkälaisia ovat yrittäjämäiset ominaisuudet, mikä on yrittäjämäistä käyttäytymistä ja miten ne eroavat johtajien tai muiden palkansaajien ominaisuuksista tai käyttäytymisestä, tämän tutkielman kontekstissa esille tulleita ominaisuuksia tarkastellaan opittuina, kasvatuksen ja kasvun tuloksena. Lisäksi niitä tarkastellaan ikään kuin jatkumona: oletuksena on, että niitä on yrittäjillä vähän, paljon tai jonkin verran. Tärkeimmät tässä luvussa esiin tulleet yrittäjämäiset ominaisuudet ovat määrätietoisuus, suoriutumistarve, menestymishalu, epävarmuudensietokyky, myönteinen työasenne, vastuun- ja riskinottohalukkuus. Yrittäjien toimintatapoihin saatetaan liittää myös impulsiivinen toiminta ja irrationaalinen käyttäytyminen ja mahdollinen perusteeton

luottamuspuola muita kohtaan. Tiedostamalla ja ymmärtämällä yrittäjämäisiä ominaisuuksia ja toimintatapoja voidaan paremmin ymmärtää myös yrittäjän työtä ja työkyvyn merkitystä.

2.3 Katsaus yrittäjien työkykytutkimuksiin

Seuraavaksi esitetään kooste tehdyistä yrittäjien työkykytutkimuksista. Vaikka tässä katsauksessa eivät olisikaan mukana kaikki viime vuosina julkaistut, se kertoo joka tapauksessa tutkimusten määrän vähäisyydestä. Katsauksen esittämisen tarkoituksena on antaa näkemys aikaisempien tutkimustulosten mukaan yrittäjien työkyvyn tasosta, jotta tässä tutkimuksessa saatuja tuloksia voidaan tarvittaessa verrata niihin. Lisäksi katsauksen avulla voidaan asemoida ja suhteuttaa tämä tutkimus jo tehtyihin yrittäjien työkykytutkimuksiin.

Pakkalan ja Saarnin (2000) tutkimus selvittää pienten ja keski suurten yrittäjien (pk-yrittäjät) terveyttä Varsinais-Suomessa (n = 708). Tutkimustulosten mukaan yrittäjien terveys oli pääosin hyvä, vaikka toisaalta **yrittäjien oma käsitys terveydestään** oli usein liian **optimistinen**. Pakkala ja Saarni esittävät, että yhtäältä tämä voi johtua yrittäjyyteen liitetystä sankaruudesta ja itseriittoisuudesta tai toisaalta taustalla saattaa olla myös yrittäjän sairaaksi leimautumisen pelko, jos hän käyttää oman, tutun terveyskeskuksen palveluita. Sairaaksi leimautumispelon tulkittiin voivan vaikuttaa yrityskuvaan negatiivisesti. (Pakkala & Saarni 2000, 51).

Pakkalan ja Saarnin (2000) tutkimuksessa yrittäjien **keski-ikä oli 46 vuotta**. Heistä 31 % oli naisia. Naimisissa oli lähes 90 % ja huollettavia lapsia oli noin 60 %:lla. Yrittäjistä 65 % piti yleistä terveydentilaansa hyvänä tai melko hyvänä ja 25 % keskinkertaisena. **Sukupuolien välillä ei ollut merkittäviä eroja koetussa terveydentilassa**. (Pakkala & Saarni 2000, 17, 23). Henkistä työkykyä pidettiin töiden asettamien vaatimusten kannalta useammin hyvänä tai erittäin hyvänä kuin töiden edellyttämää ruumiillista työkykyä. Iän lisääntyessä ruumiillisen työkyvyn hyväksi tai erittäin hyväksi arvioineiden suhteellinen osuus pieneni, mutta henkiseen työkykyyn ikääntymisen vaikutus oli pienempi. Stressiä koki melko paljon tai erittäin paljon 19 % yrittäjistä. Naisilla ja alle 35-vuotiailla yrittäjillä oli suhteellisesti hieman enemmän stressiä. (Pakkala & Saarni 2000, 24 - 25).

Yrittäjien itse tai lääkärin toteamista sairauksista **yleisimpiä** olivat erilaiset **tuki- ja liikuntaelimestön sairaudet**. Verenpainetauti sairasti 5 % yrittäjistä ja neljä yrittäjää oli sairastanut sydäninfarktin. Kuudesosalla oli unettomuutta tai lievää masennusta; kahdeksan

yrittäjää kärsi vakavasta masennuksesta. Noin 10 % kärsi maha- tai pohjukaissuolen katarrista. Noin 44 % yrittäjistä ilmoitti, että heillä ei ollut sairauksia, jotka olisivat haitanneet heidän työntekoaan. Noin 25 % selviytyi työstään, mutta sairauksista aiheutui oireita. Noin 20 % ilmoitti joutuvansa ajoittain keventämään työtahtiaan ja noin 8 % usein sairauksien vuoksi. Kolme yrittäjää piti itseään sairauksien vuoksi työkyvyttömänä. Sairaudesta johtuvia työstä poissaoloja oli viimeisen vuoden aikana keskimäärin viisi päivää (mediaani 0 päivää). (Pakkala & Saarni 2000, 25 - 26).

Luoman (1997) tutkimus puolestaan käsittelee Oulun talousalueen yrittäjien työkykykokemuksia muuttuvassa yritys ympäristössä (n = 128). Myös tämän tutkimustulosten mukaan yrittäjät pitivät työkykyään **hyvänä tai erittäin hyvänä**. Luoman tutkimustulosten mukaan suurin stressin aiheuttaja oli kiire ja liiallinen työmäärä, josta aiheutuu työhuolia. Yrittäjät ilmoittivat työkyvyn olevan yrittäjän tärkein voimavara, perusedellytys yrittämiselle. Lisäksi Luoman tutkimuksessa yrittäjät kertoivat työkyvyn heijastuvan suoraan tulokseen ja menestyksen ja työkyvyn olevan yhteydessä toisiinsa. Luoman tutkimustulosten mukaan vastaajista vajaa neljännes oli naisia ja otoksen naiset olivat miehiä nuorempia (naiset 31 - 50-vuotiaita; miehet keskimäärin 50-vuotiaita). Naiset olivat toimineet yrittäjinä 5 - 10 vuotta ja miehet 10 - 20 vuotta (moodit). Yrittäjät tiedostavat työkykynsä merkityksen yritystoimintaan, mutta toimenpiteet työkyvyn ylläpidon ennalta ehkäisemiseksi ovat melko vähäisiä. Usein työkykyyn liittyvät ongelmat ovat seuraavia: **puutteet tiedoissa ja taidoissa, huono johtamiskyky, työtehtävien delegointiongelmat ja huonot kanssakäymistaidot**. (Luoma 1997, 28, 30, 34, 46 - 47).

Hyrkkäsen (1996) kyselytutkimuksen (n = 1191) kohderyhmänä oli suomalaisia **eri toimialoja edustavia**, yrittäjien eläkelain (YEL) piiriin kuuluvia 57 - 66-vuotiaita yrittäjinä toimivia miehiä (68 %) ja naisia (32 %). Tutkimuksessa verrattiin muun muassa yrittäjien kokemaa terveydentilaa palkansaajien kokemaan terveydentilaan. Tutkimustulosten mukaan yrittäjien subjektiivinen arvio terveydentilastaan oli tyypillisimmillään ”kohtalainen” (keskimäinen viisiportaisesta luokittelusta). Yrittäjät arvioivat hieman harvemmin terveydentilaansa hyväksi tai melko hyväksi kuin palkansaajat. (Hyrkkänen 1996, 24 - 26).

Yrittäjien eläkeajan työhalukkuutta selvittävän kyselyn tulosten (n = 835) mukaan yrittäjät siirtyvät tilastojen mukaan eläkkeelle myöhemmin kuin palkansaajat, ja 1990-luvulla eläkkeelle siirtyneiden yrittäjien työnteon jatkaminen on yleistynyt. Tutkimuksissa ilmenee työkyvyn näkökulma siten, että eläkkeellä työtä jatkavilla yrittäjillä on **parempi**

terveydentila ja peruskoulutus kuin työntöön lopettaneilla. Lisäksi he pitivät työtään vaihtelevana, jossa on mahdollisuus joustoon työaikojen ja työtehtävien suhteen. (Hyrkkänen 1997, 72 - 73, 75).

Yhteenvedon yhteydessä yrittäjien työkykytutkimuksista voidaan esittää, että Pakkalan ja Saarnin tutkimus painottuu työkyvyn lääketieteelliseen näkökulmaan tarkastellen pk-yrittäjiä ja heidän terveyttään työterveyshuolto- ja projektissa. Luoman tutkimus käsittelee puolestaan yrittäjien työkykyä muuttuvassa yritys- ja elämäntilanteissa ja tarkastelee työkyvyn yhteyttä yrityksen menestykseen ja tulokseen. Hyrkkäsen työ- ja eläkehalukkuutta selvittävät tutkimukset kohdistuvat lähes eläkeikäisiin yrittäjiin, jotka toimivat edelleen yrittäjinä. Käsillä oleva tutkimus kohdistuu Suomen Yrittäjät ry:n jäsenyrittäjiin ja se kattaa alueellisesti lähes koko Suomen. Tutkimuksen tavoitteena on saada valittuja metodeja käyttäen riittävän laaja kokonaisnäkemys yrittäjien fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen työkyvyn tasosta.

2.4 Yhteenveto yrittäjästä toimijana

Vaikka yrittäjäksi ryhtyvää henkilöä pidetään intentionaalisena toimijana, kuitenkin yleisesti hyväksytyä ja kattavaa määritelmää muista yrittäjämäisistä ominaisuuksista ja toimintatavoista ei ole olemassa. Yrittäjät ovat erilaisia ihmisinä ja yrittäjinä, mutta joitakin yhteisiä tekijöitä eri tutkimustulosten mukaan heillä on todettu.

Yrittäjämäisten ominaisuuksien kehittymiseen vaikuttavat kasvatus ja perhetausta. Yrittäjien toimintatapojen taustalla ovat ja vaikuttavat opitut arvot, asenteet ja uskomukset. Yrittäjämäiseen käyttäytymiseen liitetään usein määrätietoisuus, aloitekykyisyys, myönteinen työasenne, työhalukkuus, epävarmuudensietokyky, vastuun- ja riskinkantohalukkuus. Lisäksi yrittäjien ominaisuuksina voidaan pitää irrationaalista ja impulsiivista käyttäytymistä, epävarmuudensietokykyä, tiettyä epäluottamusta muita kohtaan ja alhaista palautteensietokykyä. Kenelläkään yrittäjillä tuskin on kaikkia näitä ominaisuuksia yhtä paljon, vaan ominaisuudet todennäköisesti vaihtelevat sekä eri yrittäjillä että samalla yrittäjällä henkisen kasvun tuloksena.

Yrittäjien työkykyä on tutkittu melko vähän. Tutkimustulosten mukaan yrittäjien työkyky on ollut pääosin hyvä, vaikkakin yrittäjien oma käsitys terveydestään on saattanut olla liian optimistinen. Eri tutkimustulosten mukaan työkykyongelmat liittyvät kuitenkin työkyvyn kaikkiin osa-alueisiin: fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen työkykyyn.

3 YKSILÖN TYÖKYKY: KIRJALLISUUSANALYYSI

3.1 Yksilön työkyvyn kokonaisvaltainen tarkastelu

Rauhalan (1993) esittämän eksistentiaaliseen filosofiaan perustuvan ihmiskäsityksen mukaan ihmisellä on situationaalinen säätöpiiri, joka tarkoittaa mahdollisuutta valita ja modifioida olemassaolon ehtoja sekä säädellä eri olemassaolon muotoja edustavien mikrotapahtumien avulla elämänsä kulkua. Ihmisen ainutlaatuisuudella ymmärretään, että ihminen vaikuttaa ratkaisuillaan siihen, mitä hän on ja miksi hän tulee. Tästä seuraa, että hän on myös vastuussa olemassaolostaan. Situationaalisen säätöpiirin mukaan ihminen on jakamaton kokonaisuus ja realisoituu kolmessa olemassaolon muodossa, joita ovat **tajunnallisuus** (psykykkis-henkinen olemassaolo), **kehollisuus** (olemassaolo orgaanisena tapahtumana) ja **situationaalisuus** (olemassaolo suhteessa todellisuuteen). (Rauhala 1983, 25; Rauhala 1993, 78 - 79).

Tajunta käsitetään inhimillisten kokemusten kokonaisuudeksi. **Tajunnallisuuden** olemus on mielellisyyttä, joka tulee olemassa olevaksi mielen ilmenemisessä ja niiden keskinäisessä organisoitumisessa. Mielen avulla puolestaan ymmärrämme eli tiedämme, tunnemme, uskomme ja uneksimme ilmiöt ja asiat joksikin. Mieli on tavallaan merkityksen antaja ja se koetaan aina jossakin tajunnan tilassa eli elämyksessä. Kun mieli asettuu tajunnassa suhteessa jonkin objektin, asian tai ilmiön kanssa siten, että ymmärrämme tuon objektin, asian tai ilmiön kyseisen mielen avulla joksikin, syntyy merkityssuhde. Merkityssuhteessa ihminen asettuu ymmärtävällä tavalla suhteeseen situaatioonsa. Merkityssuhteet puolestaan muodostavat verkostoja, joista syntyvät maailmankuvamme ja käsitykset itsestämme. Inhimillisistä kokemuksista puhuttaessa käytetään tajunnan nimen rinnalla tai sen sijasta usein myös sanoja psyykkinen ja henkinen. Ihmisen psyykkisiä ja henkisiä ilmiöitä tarkastellaan inhimillisinä kokemuksina ensisijaisesti tajunnallisuuden tapahtumismuotoina. Rauhala (1993) kuitenkin korostaa, että vaikka psyykkinen ja henkinen tulevat reaalina ilmentyminä olemassa oleviksi tajunnallisuuden kautta, edellyttävät ne samalla myös kehollisuuden ja situationaalisuuden olemassaolon muodot. (Rauhala 1983, 26 - 28; Rauhala 1993, 70).

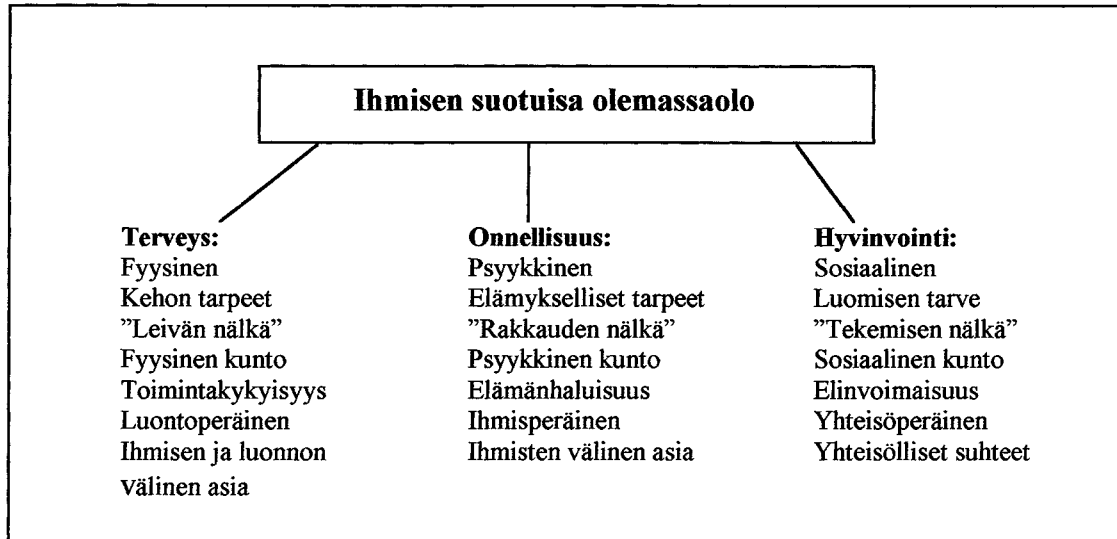
Rauhalan (1983) mukaan **kehollisuus** on ihmisen olemassaolon perusmuoto. Sillä tarkoitetaan aineellis-orgaanisia tapahtumia, joilla on suora lähivaikutus kehossa. Kehon orgaanisissa tapahtumissa ei ole siis mitään symbolista tai käsitteellistä, vaan erilaista konkreettista toimintaa: esimerkiksi entsyymien tuottaminen, ravinnon hajottaminen ja kuona-aineiden erittäminen. Elintoiminnot jatkavat ja täydentävät toistensa alkamia prosesseja,

tasapainottavat ja kontrolloivat toistensa toimintoja ja ovat joskus kehämäisessä suhteessa prosessiin lähtökohtaan. Orgaanisen elämän piirissä elinten ja elintoimintojen keskinäinen informaatio on sekä niiden itsensä että ihmisen kokonaisuuden kannalta paljon luotettavampaa kuin tajunnan niistä antamat tulkinnat. Koska tajunnan antamat tulkinnat siitä, mitä elintoiminta symbolisoi, riippuu yleensä tulkitsijan teoriasta tai hänen maailman- tai elämäkatsomuksestaan, ja ovat siksi vaihtelevia ja usein myös epäluotettavia. (Rauhala 1983, 30 - 32).

Rauhala (1983) esittää, että ihmistä ei voi käsittää ilman maailmaa, jossa hän elää. **Situationaalisuus** ihmisen olemassaolon muotona tarkoittaa ihmisen kietoutuneisuutta maailman oman tilanteensa kautta. Situaatio eli elämäntilanne on se osa maailmaa, johon yksilö on suhteessa. Vaikka eri ihmisten tilanteissa on monia yhteisiä tekijöitä (esimerkiksi yhteiskunnalliset olosuhteet, maantieteelliset olosuhteet, kulttuuri, jotkin tavat ja tottumukset), yksilön tilaatio on kuitenkin ainutkertainen. Osa ihmisen elämäntilanteen rakennetekijöistä eli tilaation komponenteista määräytyy kohtalomaisesti eli hän ei voi vaikuttaa, mitä ne ovat (esimerkiksi biologiset vanhemmat, geenit, kansallisuus). Ihminen voi kuitenkin valita monia tilaationsa komponentteja: hän voi valita itse aviopuolisonsa, ystävänsä, harrastuksensa, ammattinsa, työnsä ja ravintonsa, mutta ei kuitenkaan kohtalomaisuuden vastaisesti (esimerkiksi sokea ei voi ryhtyä autonkuljettajaksi). (Rauhala 1983, 26, 33 - 34; Rauhala 1993, 71). Valitsemalla tilaationsa komponentteja ihminen vaikuttaa samalla keholliseen ja tajunnalliseen olemassaoloonsa. Näin ollen ihminen voi valinnoillaan vaikuttaa myös terveyteensä, hyvinvointiinsa ja onnellisuuteensa.

Juutin (1991) mukaan ihmisten työkeskeisyys, perhekeskeisyys ja vapaa-aikakeskeisyys heijastavat yksilöiden jäsentämää mielikuvaa siitä, minkälainen on hyvä ihminen yhteiskunnassa ja minkälaisella elämäntavalla on saavutettavissa hyvinvointi ja onni. (Juuti 1991, 17). Allardt (1975) määrittää hyvinvoinnin tarpeen käsitteen kautta: hyvinvointi on tila, jossa ihmiset pystyvät tyydyttämään erilaisia tarpeitaan. Onni ja onnellisuus liittyvät puolestaan yksilön subjektiivisiin elämyksiin ja tunteisiin: onnellisuuden aste riippuu siitä, kuinka onnelliseksi yksilö itsensä kokee ja tuntee. (Allardt 1975, 23 - 24). Salon ja Tuunaisen (1996) mukaan fysiologisten tarpeiden tyydyttyminen merkitsee ensisijaisesti terveyden ylläpitämistä ja elämyksellisten tarpeiden tyydyttyminen merkitsee onnellisuutta. Toiminnallisten tarpeiden tyydyttyminen merkitsee puolestaan hyvinvointia. He korostavat kuitenkin, että onnellisuus ja hyvinvointi ovat toisistaan riippuvaisia. Ne kuvaavat ihmisen olemassaolon laadullisesti erilaisia ulottuvuuksia ja samalla ihmiselle suotuisan olemassaolon

kokonaisvaltaisesti (ks. kuvio 4). Kaiken kaikkiaan ihmisen tarpeiden tyydyttyminen tuottaa fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista kuntoisuutta ja toimintakykyä. (Salo & Tuunainen 1996, 206 - 207). Näillä perusteilla tutkielman kohdeilmiö, yksilön holistinen työkyky, jaetaan tarkastelussa fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen työkykyyn.



KUVIO 4. Terveys, onnellisuus ja hyvinvointi - ihmisen suotuisan olemassaolon alaulottuvuudet (Salo & Tuunainen 1996, 207)

3.2 Fyysinen työkyky

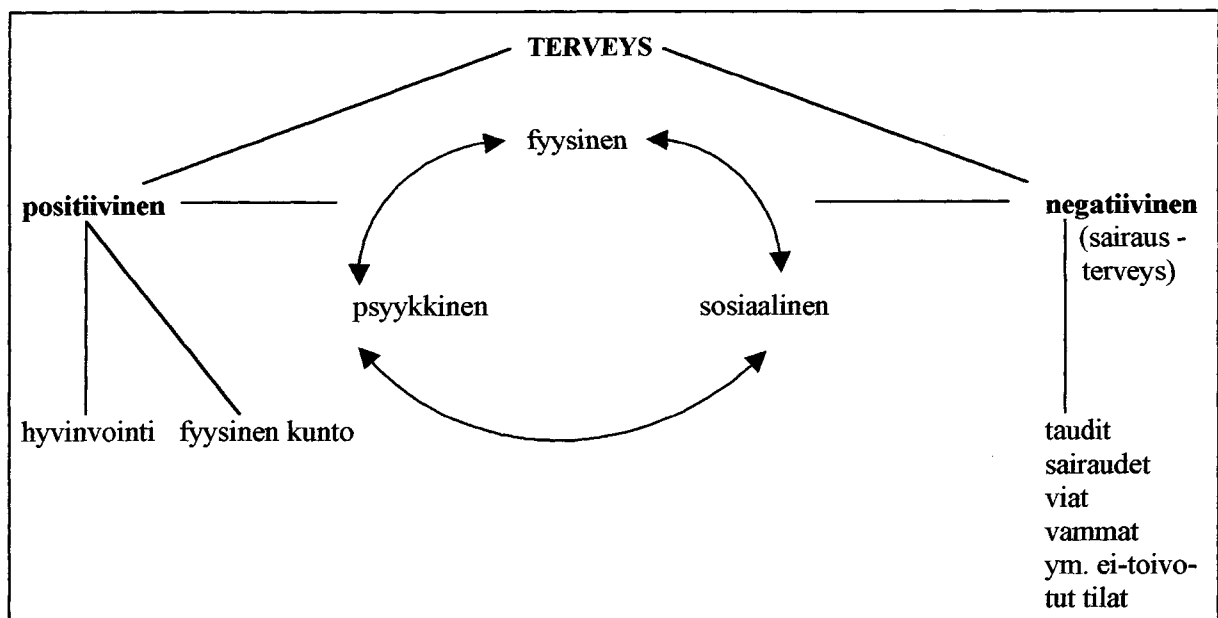
Fyysisellä työkyvyllä tarkoitetaan ensisijaisesti hengitys- ja verenkiertoelimistön sekä tuki- ja liikuntaelinten toimintakykyä, johon voidaan vaikuttaa muun muassa harrastetun liikunnan määrällä ja laadulla (Ilmarinen 1995a, 34). Tämän tutkimuksen teoreettisessa viitekehityksessä fyysistä työkykyä tarkastellaan ensin terveyden ja sitten fyysisen kunnan näkökulmasta.

3.2.1 Terveys

Carlsson, Arvidsson, Bygren ja Werkö (1979) esittävät, että terveydellä on voimakas positiivinen arvolutaus ja sairaudella puolestaan negatiivinen. Vaikka terveys- ja sairauskäsitteiden kattava ja yksiselitteinen määrittäminen niiden monimerkityksellisyyden vuoksi saattaa olla vaikeaa, kuitenkin on tärkeää selvittää, mitä niillä missäkin kontekstissa tarkoitetaan ja mitä indikaattoreita mahdollisesti käytetään. Vaikka lääketieteellinen kehitys on mahdollistanut terveyden määrittämisen myös numeerisesti ja prosentuaalisesti erilaisten mittausten avulla, ongelmana on kuitenkin rajojen määrittäminen: mitkä ovat normaaliarvoja ja mitkä ovat poikkeavuuksia. (Carlsson, Arvidsson, Bygren & Werkö 1979, 31 - 32).

Downien, Fyfen ja Tannahillin (1991) mukaan terveys voidaan määritellä joko **positiivisesta** tai **negatiivisesta näkökulmasta**: edellisessä terveys määritetään elämän laadun ja hyvinvoinnin ulottuvuuksina ja jälkimmäisessä yksilön sairauksien ja vammojen ilmenemisenä. Negatiivinen terveys sisältää käsitykset poikkeavuuksista, ei-toivotuista ja mahdollisesti toimintakyvyttömäksi tekevästä biologisista systeemeistä, jotka luovat perustan ideaaliselle ajatukselle ”hyvästä elämästä”. Positiivinen terveys sisältää puolestaan hyvinvoinnin ja fyysisen kunnan komponentit. Hyvinvointi on pelkästään subjektiivisesti arvioitavissa, mutta fyysinen kunto voidaan mitata myös objektiivisesti erilaisilla asteikoilla. Maailman Terveysjärjestö (WHO) on määritellyt (1946) terveyden käsitteen käyttäen sekä positiivista että negatiivista näkökulmaa: ”*Terveys on fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin tila; ei pelkästään vikojen ja vammojen puuttumista*”. (Downie, Fyfe & Tannahill 1991, 9 - 10, 26).

Sairauksia pidetään usein tyytymättömyyttä aiheuttavina ja ei-toivotuina, joten ihmisten tavoitteena on pääsääntöisesti hyvä terveys ja hyvinvointi. Terveiden tarkastelussa tulisi ottaa huomioon fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen osa-alue ja niiden mahdolliset vaikutukset toisiinsa. Terveyttä ei tulisi kuitenkaan arvioida täysin absoluuttisella tasolla, vaan suhteuttaa se yksilön elämäntilanteeseen. Kuviossa 5 esitetään Downien ym:n teoreettinen malli terveydestä. (Downie ym. 1991, 21 - 24).

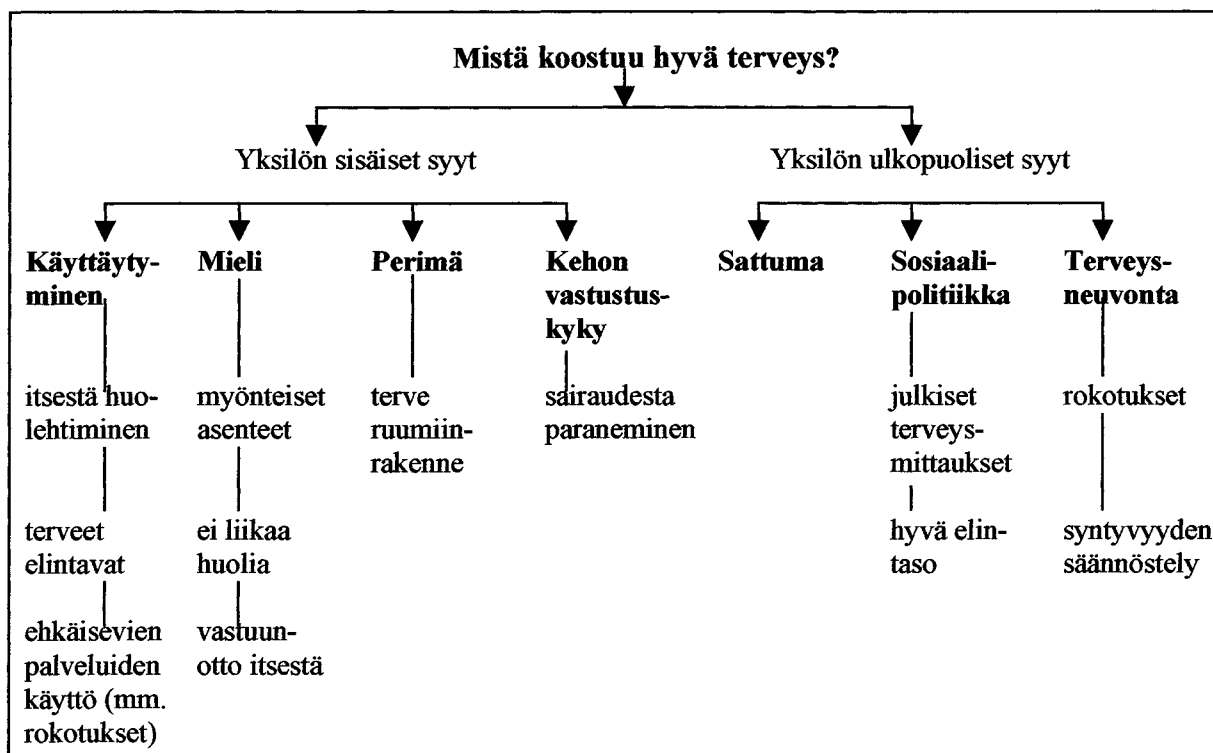


KUVIO 5. Terveiden teoreettinen malli (Downie ym. 1991, 24)

Carlssonin ym:n (1979) mukaan **objektiivisessa** terveydenmäärittelyssä painotetaan oireita ja löydöksiä, jotka ilmaisevat sairauden olemassaolon. Potilaan oireita voivat olla myös kipu,

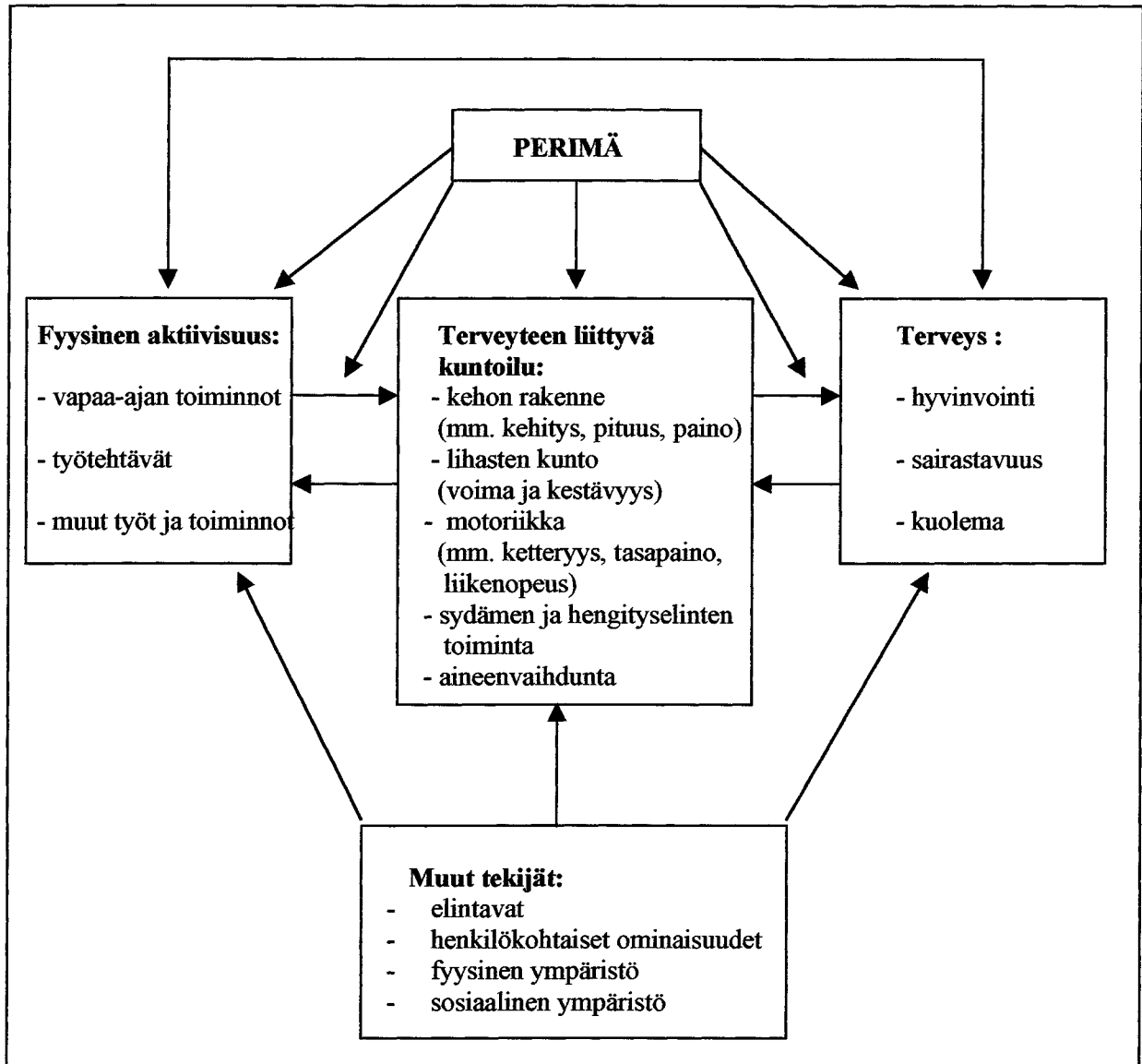
tuska ja toimintakyvyn aleneminen. Sairauden kulku seuraa pääsääntöisesti kliinistä kuvausta. Hoitoalan asiantuntijat antavat sairastavalle henkilölle diagnoosin sairaudesta, jota hoidetaan sen mukaisesti. **Subjekttiivinen** määrittely sairaudelle on henkilökohtainen, eikä se välttämättä liity objektiivisiin oireisiin ja löydöksiin. Itse asiassa ratkaiseva ei ole se, sopivatko yksilön omat tuntemukset ja määritykset hyväksyttävään kliiniseen kuvaan jostakin sairaudesta vai eivät, vaan etualalla on subjektiivisesti arvioitu terveydentila ja hyvinvointi. (Carlsson ym. 1979, 34 - 35).

Rogers (1991) soveltaa Rotterin (1966) mallia sisäisistä ja ulkoisista tekijöistä omassa terveyden hallinnan luokituksessaan ja esittää, että yksilön terveydentilaan vaikuttavia tekijöitä on seitsemän, joista osa on **yksilön sisäisiä** ja osa **yksilön ulkopuolisia tekijöitä** (ks. kuvio 6). Rogers esittää, että jotkin ulkopuoliset tekijät voivat olla kulttuurisidonnaisia, jolloin sosiaaliset pakotteet saattavat vaikuttaa esimerkiksi yksilön käyttäytymiseen (esimerkiksi epäterveellisten elintapojen omaksumiseen). Joka tapauksessa omalla käyttäytymisellä ja itsestä huolehtimisella on ratkaiseva merkitys omaan terveyteen. (Rogers 1991, 155 - 156). Vaikka Rogers ei esityksensä yhteydessä erikseen analysoi, mitä hän tarkoittaa hyvällä terveydellä, hyvä terveys voitaneen tulkita yksilön optimaaliseksi tai tavoitteelliseksi terveydentilaksi. Jokainen arvioi hyvän terveyden muun muassa omien arvojensa ja elämäntilanteensa näkökulmasta.



KUVIO 6. Hyvän terveyden selitysmalli (Rogers 1991, 157)

Myös Bouchard ja Shephard (1994) esittävät terveydestä kokonaisvaltaisen mallin (ks. kuvio 7), jossa esitetään fyysisen aktiivisuuden, fyysisen kunnan ja terveydentilan suhde toisiinsa. Lisäksi mallissa otetaan huomioon perimä ja muut mahdollisesti vaikuttavat tekijät. Mallissa on mukana kehäajattelua seuraavasti: fyysisillä aktiviteeteilla voidaan vaikuttaa yksilön terveydentilaan ja fyysisen kunnan tasoon, joka puolestaan vaikuttaa yksilön fyysisen aktiviteettien määrään ja laatuun. (Bouchard & Shephard 1994, 77).



KUVIO 7. Fyysisen aktiivisuuden, terveyteen liittyvän kuntoilun ja terveydentilan suhteet (Bouchard & Shephard 1994, 77)

Kaiken kaikkiaan terveyttä voidaan tarkastella siis eri näkökulmista. Terveysten tarkastelu subjektiivisesti tai objektiivisesti, kuten myös positiivisesti terveyden näkökulmasta tai negatiivisesti sairauksien näkökulmasta tai vaikka eräänlaisena tavoittamattomana ideaalitulana ovat kaikki yhtä perusteltuja näkökulmia riippuen kuitenkin kontekstista tai

tarkastelun tavoitteista. Fyysisen työkyvyn arvioinnin näkökulmasta terveyden tarkastelun lisäksi on syytä pohtia myös fyysistä kuntoa, joka on terveyden välitön voimavara ja yksilön työkyvyn perusta. (ks. Salo & Tuunainen 1996, 204).

3.2.2 Fyysinen kunto

Lihavuudella tarkoitetaan liiallisen rasvakudoksen esiintymistä elimistössä. Rajanveto normaalin ja liiallisen rasvakudoksen välillä on kuitenkin sopimuksenvarainen, ja kehon rasvapitoisuutta on käytännössä hankala mitata suoraan. Vaikka lihavuus on yleensä seurausta siitä, että energiaa on saatu pitkäaikaisesti enemmän kuin sitä on kulutettu, lihavuuden syntyyn vaikuttavat kuitenkin sekä yksilön perinnölliset tekijät että ympäristötekijät. Käytännössä yksilön elintavat vaikuttavat lihavuuden syntyyn ja ehkäisyyn erittäin paljon; esimerkiksi pitkään jatkunut runsas energiansaanti ja vähäinen fyysinen aktiivisuus selittävät valtaosan lihavuuden esiintymisestä väestössä. (Sarlio-Lähteenkorva 1998, 101, 103). Tässä tutkimuksessa lihavuutta ei tarkastella tämän yksityiskohtaisemmin, vaan todetaan yksilön ylipainon olevan usein yhteydessä sekä mahdollisiin terveysongelmiin että fyysisen kunnan tasoon ja siten myös yksilön työkykyyn.

Liikunta on ainoa tunnettu keino lisätä terveen ihmisen fyysistä suorituskykyä. Liikuntamuoto ja sen kuormitustaso tulisi kuitenkin aina suhteuttaa oikein yksilön työssä vaadittavaan suoritus- ja toimintakykyyn, jotta suorituskykyä voidaan riittävästi kohentaa ja säilyttää. (Korhonen, Kukkonen, Louhevaara & Smolander 1995, 5). Liikunnan vaikutukset voidaan jakaa välittömiin hyötyihin (esimerkiksi stressin vähenemiseen) ja pitkän aikavälin hyötyihin (esimerkiksi kunnan kohentumiseen ja kehon fysiologisiin parannuksiin). (Marcus, Bock, Pinto & Clark 1997, 140).

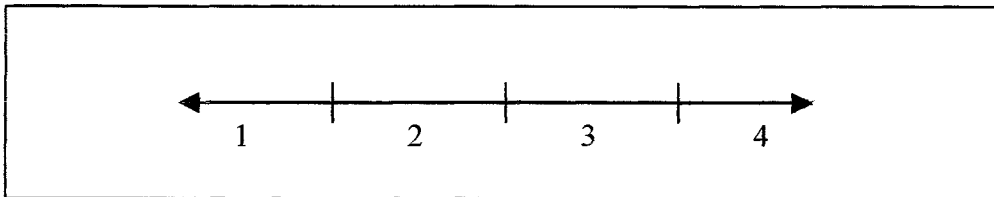
Liikunnallinen eli motorinen taito on kehon ja liikkeiden hallintaa päivittäisissä toimissa ja edellyttää ääreis- ja keskushermoston, aistien ja lihaksiston joustavaa yhteistyötä. Liikunnallinen taito edellyttää monia psykofyysisiä liikehallintakykyjä, joita ovat esimerkiksi reaktionopeus, liikenopeus, tasapainokyky ja koordinaatiokyky. Jotta yksilö pystyisi tehokkaaseen, hyvin hallittuun ja turvalliseen työ- tai liikuntasuoritukseen, hänellä tulee olla sekä hyvät liikehallintakyvyt että riittävästi lihasvoimaa ja -kestävyyttä. Kuitenkin on otettava huomioon, että varsinkin ikääntyessä reaktionopeus ja tasapainokyky heikkenevät. Esimerkiksi 51 – 55-vuotiailla miehillä on merkittävästi heikompi tasapainokyky kuin 20 vuotta nuoremmilla. (Korhonen ym. 1995, 33 - 35). Kuitenkin liikunnallista taitoa voidaan

kehittää sekä harjoittamalla niitä ominaisuuksia, joita työtaito vaatii, että kehittämällä yleistä koordinaatiokykyä ja liikunnallisen taidon edellytyksiä. Koska liikunnallinen taito on hermoston, aistien ja lihaksiston yhteistyötä, sitä pitäisi harjoittaa mahdollisimman monipuolisesti. Liikuntalajien valinnassa pitäisi kuitenkin noudattaa omia tuntemuksia, koska miellyttäviä kokemuksia antava liikunta palkitsee ja motivoi parhaiten jatkamaan edelleen. (Lintunen 1995, 36).

Fyysisen kunnan tasoja on erilaisia, ja esimerkiksi oman realistisen tavoitetason määrittäminen on yleensä subjektiivinen riippuen monista henkilökohtaisista tekijöistä. Kuitenkin alhaisin määriteltävissä oleva fyysisen kunnan taso on sydämen pitäminen toimintakuntoisena. Lisäksi tällöin tavoitteena on selviytyä kohtuullisesti päivittäisissä toiminnoissa heikosta fyysisestä kunnosta huolimatta. Hyvällä fyysisellä kunnolla on puolestaan monia etuja: hyväkuntoisen henkilön fyysiset toiminnot ja sairauksien vastustuskyky ovat parempia kuin heikkokuntoisilla. Lisäksi fyysisesti hyväkuntoiset tuntevat olonsa yleensä energisemmiksi, nukkuvat levollisemmin ja ovat usein eri tavoin työkykyisempiä kuin huonokuntoiset henkilöt. Hyvä fyysinen kunto auttaa myös paremmin rentoutumaan ja parantaa stressinsietokykyä sekä työssä että vapaa-aikana. (Kane, Barnes, Giarratano & Huner 1995, 21 - 22). Myös Grønningsäterin, Christensenin, Larsenin ja Ursinin (1991) tutkimustulosten mukaan fyysisesti aktiiviset henkilöt olivat tyytyväisempiä työhönsä ja heillä oli vähemmän terveysongelmia, vähemmän henkisiä paineita ja masennusta kuin fyysisesti passiivisilla henkilöillä. Vähiten lihaskipuja, masennusta, päänsärkyä, unettomuutta ja väsymystä oli kohtuullisesti eli 1 - 2 kertaa viikossa liikuntaa harrastavilla henkilöillä. Liikuntakertojen määrän nostaminen yli kolmeen kertaan viikossa ei kuitenkaan lisännyt liikunnan myönteisiä terveysvaikutuksia. (Grønningsäter, Christensen, Larsen, & Ursin 1991, 109 - 110).

Fyysistä kuntoa voidaan arvioida esimerkiksi jatkumolla (ks. kuvio 8), jonka ääripäitä edustavat huippu-urheilijan fyysisen kunnan taso (taso 4) ja sairaalassa terapeutin avulla liikuntaa harjoittavan potilaan fyysisen kunnan taso (taso 1). Henkilöt, jotka sijoittuvat fyysisen kuntosuorituksen tasolle 2, harjoittavat liikuntaa yleensä vähän tai ei ollenkaan. Tasolle 3 sijoittuvat henkilöt ovat hyväkuntoisia ja harjoittavat liikuntaa säännöllisesti. He nauttivat liikunnasta vapaa-aikanaan ja pitävät huolta fyysisestä kunnostaan. Tasolla 4 olevat henkilöt ovat fyysisesti erinomaisessa kunnossa. He ottavat liikunnan melko vakavasti ja ovat mahdollisesti itse huippu-urheilijoita tai liikunnasta on muodostunut heille elämäntapa. (Johnson 1977, 68 - 69). Vaikka Johnsonin esittämä asteikko on vain yksi ja hyvin yksinkertainen esimerkki fyysisen kunnan tasoerojen esitystavasta ja vaikka siinä ei oteta

kantaa fyysisen kunnan mittaamiseen, se on kuitenkin havainnollinen ja relevantti pelkistys fyysisen kunnan tasojen hierarkiasta ja jatkuvasti muuttuvasta tilasta. Jos lisäksi oletetaan, että jatkumon kussakin tasossa on vielä alatasoja, ymmärretään, että jokaiseen tasoon voi sijoittua fyysiseltä kunnoltaan erilaisia henkilöitä ja että siirtyminen tasolta toiselle ei ole absoluuttista, vaan tapahtuu joustavasti ja portaattomasti fyysisen kunnan kehityksen tuloksena. Olennaista on nimenomaan ottaa huomioon, että fyysisen kunnan kehitykseen voi itse vaikuttaa harjoittamansa liikunnan laadulla ja määrällä.



KUVIO 8. Fyysisen kunnan tasot -asteikko (Johnson 1977, 68)

Liikunnan harjoittamisen aloittaminen on varsinkin aikuisilla tietoisien pohdinnan ja arvioinnin tulos. Aikuinen arvioi ensin liikunnan merkityksen ja mahdollisuuden hyvinvointinsa edistäjänä omalla kohdallaan ja mahdollisesti potentiaalisen sairastumisriskin alentajana. Sen jälkeen hän arvioi mielessään mahdollisen liikunnan hyödyt ja suhteelliset kustannukset (haitat). Jos hän uskoo sairastumisriskinsä olevan suuri ilman liikuntaa ja hyötyjen olevan suhteellisia kustannuksia suuremmat, hän aloittaa todennäköisesti terveyttään edistävän liikunnan. Kuitenkin on otettava huomioon, että tähän subjektiiviseen arviointiin vaikuttavat sekä demografiset tekijät (esimerkiksi ikä, kansallisuus ja sukupuoli) että sosiaalipsykologiset (esimerkiksi sosiaaliluokka ja asema) ja ympäristötekijät (esimerkiksi media ja mahdollisuudet). Esimerkiksi nuori henkilö ei helposti usko sairastuvansa sydän- ja verisuonitauteihin, vaikka hän ei harrastaisikaan liikuntaa. (Marcus ym. 1997, 137 - 138).

Lisäksi yksilön liikuntaharrastuksen aloittamiseen vaikuttavat sekä hänen asenteensa ja henkilökohtaiset arvonsa että liikuntaharrastuksen realistisuuteen uskominsa. Vaikka hänen asenteensa olisivat myönteisiä liikuntaa kohtaan, mutta jos hän uskoo, että hänellä ei ole voimavaroja eikä mahdollisuutta toteuttaa suunnitelmiaan, aikomukset eivät yleensä toteudu. Yksilön tavoitteelliset odotukset omasta liikunnallisesta käyttäytymisestään ovat itse asiassa yksilön omia uskomuksia käyttäytymisensä vaikutuksista; hän saattaa uskoa esimerkiksi liikunnan edistävän terveyttä tai lisäävän sosiaalista hyväksyntää. Kuitenkin yli puolet fyysisen liikunnan aloittaneista aikuisista lopettaa liikuntaharrastuksensa jo kolmen

kuukauden kuluttua. Useimmiten syynä ovat työn vaatimukset, mielenkiinnon puute, perheen vaatimukset, huono sää ja stressi, mutta ilmoitettujen syiden taustalla on usein myös alkoholismia, lääkkeiden väärinkäyttöä ja liiallista tupakointia, jotka korostuvat varsinkin korkean stressin sisältämissä tilanteissa. (Marcus ym. 1997, 139 - 142, 145; Stroebe & Stroebe 1995, 13 - 14).

3.2.3 Yhteenveto yksilön fyysisestä työkyvystä

Tässä tutkielmassa fyysistä työkykyä tarkastellaan terveyden ja fyysisen kunnan näkökulmasta. Terveys sisältää fyysisen terveyden lisäksi psyykkisen ja sosiaalisen terveyden ja kaikkia näitä osa-alueita voidaan tarkastella positiivisesti, yksilön hyvinvoinnin näkökulmasta tai negatiivisesti, sairauksien näkökulmasta. Yksilön terveyttä voidaan tarkastella ja arvioida asiantuntijoiden toimesta, objektiivisesti tai yksilön itse arvioimana, subjektiivisesti. Lisäksi eri tapoja yhdistelemällä saadaan eri näkökulmien avulla monipuolisempi käsitys yksilön terveydestä. Terveyteen vaikuttavat yksilön sekä ulkopuoliset että sisäiset tekijät, joista erityisesti omalla käyttäytymisellä on suuri merkitys henkilökohtaisen terveyden ylläpitämisessä ja edistämisessä.

Fyysinen kunto ei ole staattinen tila, vaan se voi joko heikentyä vähäisen liikunnan tai kehittyä riittävän liikunnan ansiosta. Liikunta on puolestaan pääasiallinen keino lisätä terveen ihmisen fyysistä suorituskkyä. Jotta yksilö pystyy tekemään tehokkaasti ja turvallisesti työtään, hän tarvitsee sekä hyvät liikehallintakyvyt että riittävästi lihasvoimaa ja -kestävyyttä työtehtäviinsä nähden. Koska ylipainolla on usein yhteys sekä mahdollisiin terveysongelmiin että fyysisen kunnan tasoon, painon hallinnalla on myös merkitystä yksilön fyysiseen työkykyyn.

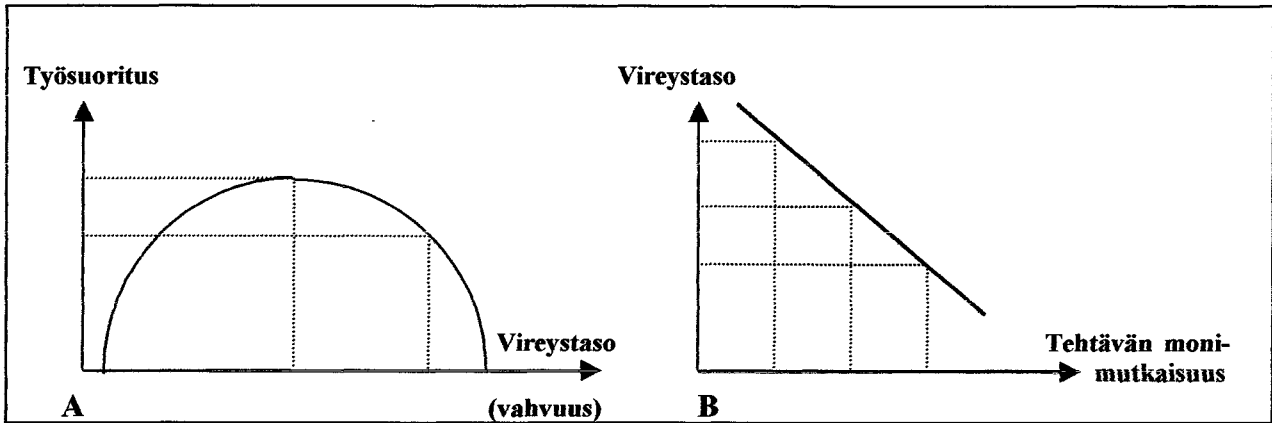
Se, mikä on kullekin henkilölle sopiva fyysisen kunnan taso, on hyvin yksilöllistä ja henkilökohtaista. Vaikka monet hyvän fyysisen kunnan edut, joilla voidaan perustella sen kehittämisen ja edistämisen merkitys, ovat melko yleisesti tiedossa, liikunnan harjoittamisen ja varsinkin sen aloittamisen kynnyks on monelle aikuiselle melko korkealla. Ihmisen liikunnalliseen käyttäytymiseen vaikuttavat lähinnä arvot, asenteet ja uskomukset liikuntaharrastuksen reaalisuudesta omalla kohdallaan.

3.3 Psyykkinen työkyky

Henkisesti kuormittavissa töissä pääongelma on tiettyjen työn psyykkisten vaatimusten määrällinen kasvu ja laadullinen vaikeutuminen. Psyykkisen toimintakyvyn muutokset näkyvät yleensä havaintotoimintojen tarkkuuden ja nopeuden heikentymisenä. Tällöin voimavarat toimintakyvyn ja työn vaatimusten välillä ehtyvät ja työssä jaksaminen vaikeutuu. (Ilmarinen 1995a, 34 - 35). Tehdyt rajaukset huomioon ottaen tässä tutkimuksessa psyykkistä työkykyä tarkastellaan henkisen vireyden ja työmotivaation sekä stressin ja depression näkökulmasta.

3.3.1 Työmotivaatio ja henkinen jaksaminen

Motivaatiota tarkasteltiin lyhyesti jo luvussa kaksi yrittäjän käyttäytymisen ja toimimisen näkökulmasta. Tässä luvussa motivaatiota tarkastellaan hieman laajemmin ja erityisesti henkisen vireyden näkökulmasta. Monet nykyiset motivaatioteoriat perustuvat ”Yerkesin ja Dodsonin vuoden 1908 lakiin”, joka sisältää kaksi yleistystä motivaatiopsykologiasta. Lain mukaan **vireyden ja työsuorituksen** suhde on ”nurin käännetty U-kirjain” ja lisäksi jokaisella työsuorituksen tasolla on optimaalinen motivaatiotasonsa. Kuviossa 9 esitetään Yerkes-Dodsonin lain alkuperäiset yleistyksiset, jotka ovat tulkittavissa kuviosta seuraavasti: A-asteikon vasemmassa laidassa sekä vireys että työsuoritus ovat alhaiset ja ihminen saattaa turhautua työsuorituksessaan. Kun vireys kasvaa, työsuorituksen taso paranee tiettyyn pisteeseen saakka, jonka jälkeen työsuorituksen taso laskee, vaikka vireystaso kasvaisi. Toisaalta jos vireystaso nousee liikaa, työsuoritus kärsii ja ihminen saattaa joutua paniikkiin saamatta tuskin mitään aikaan. Tämän lain mukaan vireystaso on käänteisessä suhteessa tehtävän vaikeusasteeseen (ks. kuvio 9B). Suhteellisen korkea vireystaso voi helpottaa yksinkertaisen työtehtävän suorittamista mutta voi estää vaativan työtehtävän suorittamisen: mitä vaikeampi tehtävä, sitä alhaisempi on vireystaso. Kääntäen tämä tarkoittaa sitä, että helppoon tehtävään saavutetaan optimaalinen vireystaso aikaisemmin kuin vaikeaan, mutta toisaalta helppossa tehtävässä vireystaso laskee työtehtävän vaikeutuessa. (Brody 1983, 32 - 33).



KUVIO 9. Yerkes-Dodson laki vuodelta 1908 (vrt. Brody 1983, 33)

Tässä vaiheessa palautetaan mieleen, että motivaatiolla tarkoitetaan tämän tutkielman yhteydessä yksilön henkistä tilaa, joka virittää ja ylläpitää hänen käyttäytymisensä suuntaa. Se siis määrää, millä vireydellä ja miten suuntautuneena ihminen kussakin tilanteessa toimii. (Ruohotie 1986, 9 - 10; ks. myös Biddle 1997, 60 - 61). Tästä syystä Brodyn (1983) esittämässä Yerkes-Dodsonin laissa motivaatiotasoa oikeampi termi on vireystaso. Esimerkiksi jos ihmisen vireystaso nousee liikaa, hän joutuu ylivirittyneisyyden tilaan ja työsuoritus kärsii ylivireyden vuoksi.

Singletonin (1983) mukaan yksilön motivaatiota on pyritty selittämään monien eri teorioiden avulla, mutta monet niistä pohjautuvat edelleen Maslowin (1953) viisiportaiseen tarvehierarkia-teoriaan ja Herzbergin (1959) kaksifaktori-teoriaan. Singletonin mukaan yksilön työmotivaatioon vaikuttavat yhtäältä Maslowin esittämien tarpeiden hierarkkinen tyydyttyminen ja toisaalta Herzbergin tyytyväisyyttä ja tyytymättömyyttä aiheuttavien eri tekijöiden vahvuudet. Singleton esittää edelleen, että molemmat teoriat perustuvat pohjimmiltaan yksilön intuitiiviseen sisäiseen tunteeseen eli intuitioon: Maslowin teorian mukaan nälkäinen ihminen ei ajattele esimerkiksi itsensä toteuttamista ja Herzbergin teorian mukaan työtyytyväisyys liittyy lähinnä itsensä toteuttamiseen, ei taloudellisiin tekijöihin. (Singleton 1983, 18 - 19). Motivaatiossa on kyse tarpeiden ja kannusteiden ja tyytyväisyydessä kokemusten ja odotusten vastaavuudesta, mutta jos yksilön tarpeisiin ja odotuksiin liittyy esimerkiksi samoja henkilökohtaisia tekijöitä, ne vaikuttavat molemmat osaltaan kyseisen henkilön työmotivaatioon.

Peltonen ja Ruohotie (1987) esittävät laajan ja keskeisen työmotivaation ongelman. Kun työnteko on pakkoa, se on myös henkisesti raskasta. Mutta jos työnteko koetaan haasteena tai jopa elämäntehtävänä, se vaikuttaa kokonaisvaltaisesti elämään suhtautumiseen ja siitä

nauttimiseen. Jos työtä ei voi edes hetkittäin kokea kutsumuksena, työntekijä on joko väärässä työssä tai hän suhtautuu siihen väärin. Yksilön valmius työtehtäviin koostuu kypsyystasosta ja aikaisemmin opitusta, mutta motivaatio on puolestaan riippuvainen kyseisellä hetkellä vallitsevista tekijöistä, joita ovat muun muassa tarpeet ja kannusteet. Motivaatiotekijät siis sekä virittävät että suuntaavat käyttäytymistä (Peltonen & Ruohotie 1987, 13, 28). Peltosen ja Ruohotien työmotivaation määrittelyssä otetaan huomioon sekä yksilön valmiudet ja osaaminen että erilaiset tilannetekijät. Kun tilannetekijät otetaan huomioon riittävän laajasti, lähestytään Singletonin esittämää mallia työmotivaatiosta.

Kun ihmiseltä vaaditaan jatkuvasti enemmän kuin mihin hänen omat voimavaransa riittävät tai kun työ ei täytä ihmisen keskeisiä odotuksia eikä tyydytä työhön kohdistuvia tarpeita, syntyy työstressiä. Jos ihminen ei pysty vaikuttamaan näihin tekijöihin tai omiin asenteisiin ja reaktioihin, stressi yleensä pitkittyy ja voimistuu. Se vaikuttaa silloin ihmisen sekä työ- ja toimintakykyyn että terveyteen. Stressi voi vaikuttaa siis yksilön työmotivaatioon ja henkiseen vireyteen. Silloin tyypillisiä oireita ovat haluttomuus, tyytymättömyys, aloitekyvyttömyys, väsymys, kyynisyys ja uupumus. (Gerlander ym. 1995, 124, 128).

3.3.2 Stressi, työuupumus ja depressio

Stressin ja sen aiheuttamien negatiivisten vaikutusten ja ongelmien välistä yhteyttä voidaan kuvata syy-seuraus-suhteena. Stressin syntyyn vaikuttavat yksilöä ympäröivien asioiden ja tapahtumien kumulatiiviset vaikutukset. Ne voivat liittyä sosiaaliseen elämään, vapaa-aikaan ja työympäristöön, vaikkakin niiden yhteisvaikutusta on erittäin vaikea mitata tarkasti. Varsinkin monet yksittäiset elämäntapahtumat (työnmenetykset, läheisen henkilön kuolema, tärkeän ihmissuhteen rikkoutuminen) voivat aiheuttaa stressiä ja pitkittyessään aiheuttaa erilaisia terveysongelmia. (Falloon, Laporta, Fadden & Graham-Hole 1993, 3; Kasl & Cooper 1987, 6).

Stressin ilmeneminen ja oireilu vaihtelee eri yksilöillä stressin voimakkuuden ja keston mukaan. Stressi liitetään usein monien eri sairauksien ja sosiaalisten ongelmien sekä kehittymiseen että esiintymiseen. Tyypillisiä stressioireita on paljon ja niitä voidaan jakaa eri osa-alueisiin. Aikaisempien tutkimusten mukaan stressi vaikuttaa muun muassa seuraavien ongelmien ja sairauksien esiintymistiheyteen: sepelvaltimotautteihin, henkisiin sairauksiin, eräisiin syöpälajeihin, epäterveellisiin elintapoihin, työhön ja elämään liittyvään tyytymättömyyteen, aviollisiin ja perheongelmiin sekä moniin muihin fyysisiin ja psyykkisiin

vaivoihin. (Cooper ym. 1996, 2). Stressin ja monen sairauden vuorovaikutus on kaksisuuntaista: lähes kaikki sairaudet aiheuttavat tietyn määrän stressiä ihmisille ja toisaalta stressillä on myös vaikutusta joidenkin sairauksien kehittymiseen. Stressi vaikuttaa eri ihmisten kehoon eri tavoin. Se pyrkii murtamaan kehon vastustuskyvyn fyysisesti heikommasta kohdasta, joka joillakin henkilöillä on sydän, joillakin hermojärjestelmä tai suoliston alue. Tämän vuoksi eri ihmisille kehittyy erilaisia sairauksia samanlaisten stressiä aiheuttavien tekijöiden vaikutuksesta. Toisaalta stressin aiheuttamien fyysisten sairauksien vuoksi vältetään usein vakava ja pitkäaikaista hoitoa vaativa kokonaisvaltainen työuupumus. (Selye 1983, 12).

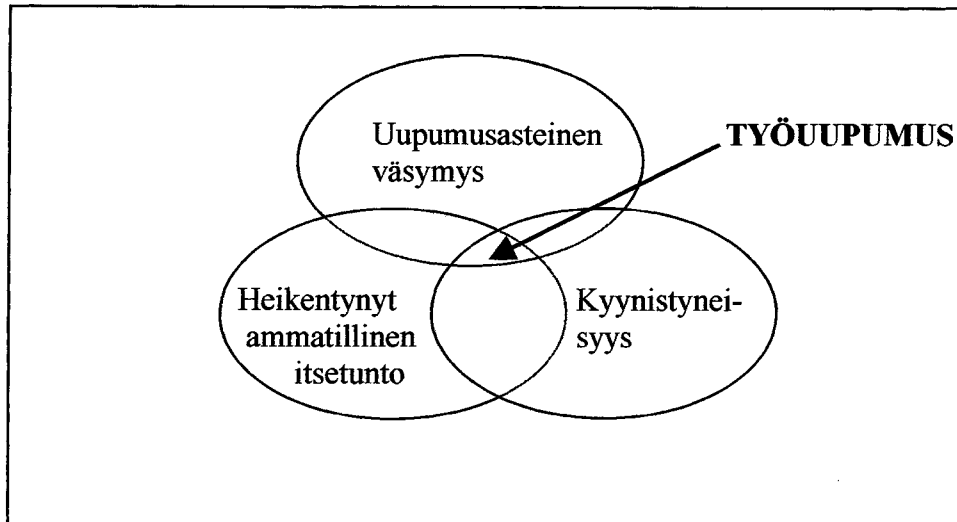
Yksilön stressistä selviytymiseen vaikuttaa muun muassa henkilön sosiaalisen verkoston ja erityisesti perheen yhteinen ongelmien ratkaisukyky. Jos yksilö voi keskustella avoimesti perheenjäseniensä kanssa ongelmistaan ja stressiä aiheuttavista tekijöistä, stressin haitalliset vaikutukset vähentyvät olennaisesti. Perheenjäsenet auttavat toisiaan kehittämään kyvyn käsitellä stressiin liittyviä ongelmia, mutta tähän tarvitaan kuitenkin erityistaitoa kaikilta perheenjäseniltä. Ristiriitaiseksi tilanteen tekee se, että näitä taitoja opetetaan nykyisin hyvin harvoin systemaattisesti missään perheessä. (Falloon ym. 1993, 4 - 6).

Myös liikunnalla ja stressivalmennuksella on myönteistä vaikutusta stressistä selviytymiseen. Grønningsäterin (1992) tutkimustulosten mukaan fyysisen liikunnan, työstressin ja terveyden välillä on yhteyttä toisiinsa. Vapaa-ajan fyysinen aktiivisuus korreloi merkitsevästi tutkittavien omiin subjektiivisiin arvioihin terveysongelmistaan. Kyse on käänteisestä korrelaatiosta: jo kohtuullisesti liikuntaa vapaa-aikanaan harrastavilla henkilöillä oli vähemmän terveysongelmia, huolia ja työtytymättömyyttä kuin liikuntaa vähemmän harrastavilla tai kokonaan liikunnallisesti passiivisilla henkilöillä. (Grønningsäter 1992, 23).

Kaiken kaikkiaan yksilön hyvinvoinnin ja työkyvyn säilyttäminen ja edistäminen ovat keskeisiä menestystekijöitä työelämässä. Periaatteessa yksilön niin henkiset kuin fyysisetkin sairaudet pitäisi välittömästi ottaa huomioon ja hoitaa asiaankuuluvilla tavoilla. Käytännössä kuitenkin monilla työntekijöillä on erilaisia terveysongelmia, jotka oireilevat työpaikoilla stressinä, henkisinä paineina ja masentuneisuutena, jotka pitkittyessään voivat johtaa työuupumukseen. (Cooper ym. 1996, 50).

Työuupumus yleistyi käsitteenä 1970 - 80-luvuilla kuvattaessa ihmissuhdetöissä toimivien vakavaa ja pitkäaikaista stressioireyhtymää. Sillä kuvattiin lähinnä tunnepitoisten

voimavarojen ehtymistä yhä kasvavissa työn vaatimusten alla. Nykyisen käsityksen mukaan työuupumusta voi esiintyä missä tahansa työssä ja epäedullisissa työolosuhteissa, jos ihmiset sitoutuvat työhönsä. Työuupumus on vakava, krooninen **stressioireyhtymä**, joka kehittyy työssä vähitellen ja jonka ominaisuuksia ovat kokonaisvaltainen väsymys, kyyniseksi muuttunut asennoituminen työhön ja heikentynyt itsetunto. (Kalimo & Toppinen 1997, 8 - 10). Kuviossa 10 esitetään työuupumuksen osatekijät.



KUVIO 10. Työuupumuksen osatekijät (Kalimo & Toppinen 1997, 8)

Tärkeimmät työuupumukseen vaikuttavat tekijät ovat työ (sen sisältö ja työtoverit), oma persoonallisuus ja yksityiselämä (Vartiovaara 1995, 69). Työuupumuksen kehittymiseen vaikuttaa ihmisen voimavarat ylittävä työtilanne, joka pitkittyy. Työuupumuksen syyt voivat olla ammatillisia ja työyhteisöjen sisäisiä tai laajemmin työelämään liittyviä. Kuitenkin ihmisen suhde työhönsä, hänen yksilölliset taipumuksensa kokea stressiä ja elämäntilanteensa vaikuttavat työuupumuksen syntyyn ja etenemiseen. (Kalimo & Toppinen 1997, 10).

Vaikka työuupumuksen oireet ja vakavuus vaihtelevat eri henkilöillä varsinkin sairauden alkuvaiheessa, kuitenkin niistä voidaan esittää tiettyjä yleistyksiä. Työuupumuksen oireet ovat työtyytymättömyys, työtehottomuus, uupumusasteinen väsymys, nukkumishäiriöt ja todellisuudesta pakenemistoiminnot (mm. liiallinen syöminen, alkoholin kulutus, tupakointi). Työuupumuksen selvät oireet saattavat tuntua asianosaisesta melko vaarattomilta alkuvaiheessa, mutta ne voimistuvat nopeasti, jos niitä ei oteta vakavasti. (Veninga & Spradley 1981, 44).

Työuupumus vaatii yleensä hoitohenkilökunnan apua ja pitkäaikaista hoitoa. Kuitenkin työuupumuksesta selviytymisen kannalta on tärkeää myös yrittää ymmärtää, mitä työuupumus tarkoittaa ja miten se on kehittynyt. Tiedostamalla stressin ominaispiirteet, työstressin voiman ja hoitamattoman stressin yhteyden työuupumukseen, työuupumukseen sairastunut henkilö voi ymmärtää työuupumuksen vaiheet ja selviytyä siitä. Varsinaisen hoidon jälkeen on tärkeää pyrkiä vaikuttamaan työuupumusta aiheuttaviin riskitekijöihin. Erityisen tärkeää on sekä kuunnella omaa kehoa että muuttaa stressaavia työolosuhteita siten, että mahdollinen työstressi ei voi pitkittyä ja muuttua työuupumukseksi. Krooninen väsymys on yleensä merkki liian suuresta työtaakasta, joka vaatii liian paljon työntekijän voimavaroja. (Veninga & Spradley 1981, 81 - 82).

Työuupumus voi johtaa **depression eli masennukseen**. Depressio on mielialan psykologinen reaktio, ja sitä luonnehtivat energian väheneminen, innottomuus, surumielisyys ja väsymys. Depressioita on kuitenkin eriasteisia: lievästä, lyhytaikaisesta masennustilasta vakavaan, jopa useita vuosia kestävään krooniseen masennukseen. Lievää masennustilaa voi olla joskus vaikea tunnistaa, koska samanlaisia oireita ilmenee esimerkiksi normaaleina reaktioina arkielämän stressien, pettymysten ja epäonnistumisten yhteydessä. Masennuksesta voidaan puhua vasta silloin, kun oireet eivät häviä, vaikka stressi tai muu kriisitilanne on mennyt jo ohi. Depressio on sairaus, jonka oireita ei voi itse poistaa positiivisella ajattelulla eikä tahdonvoimalla. Vakavalla masennustilalla tarkoitetaan masennusjaksoa, joka on kestänyt vähintään kaksi viikkoa ja sen oireita ovat muun muassa lähes jatkuvasti masentunut mieliala, päivittäinen välinpitämättömyys ja apaattisuus, päivittäinen unettomuus tai liiallinen nukkuminen, päivittäinen väsymys tai voimien vähentymisen tunne ja lähes päivittäin toistuvia, oman tai muiden kuolemaan liittyviä ajatuksia, itsemurha-ajatuksia, kuolemantoiveita tai itsemurhayrityksiä. Masennuksen aste vaikuttaa yksilön työkykyyn: joutuuko hän ponnistelemaan normaalia enemmän päivittäisissä toiminnoissaan, estääkö masennus tiettyjen toimintojen suorittamisen tai tekeekö masennus yksilöstä täysin työkyvyttömän. (Achté 1991, 8, 13 - 15; McDowell & Kristjansson 1996, 238 - 240).

Masennukseen, uupumukseen ja henkiseen vireyteen voidaan usein vaikuttaa myönteisesti liikunnan avulla (Bakker, Whiting & van der Brug 1990, 15 -16; Satcher & Lee 1996, 140). Monien aikaisempien tutkimusten mukaan liikunnan myönteinen vaikutus tulee esiin sekä heti yhden liikuntakerran tai pitempään jatkuneen liikunnan jälkeen. Varsinkin masennukseen vaikuttaa kevyempikin liikunta, joka vaikuttaa siten yksilön työkykyyn välittömästi jopa jo yhden liikuntasuorituksen jälkeen. (Korhonen ym. 1995, 48 - 49).

3.3.3 Yhteenveto yksilön psyykkisestä työkyvystä

Yksilön psyykkinen työkyvyn keskeisimpiä asioita ovat henkinen vireys ja työmotivaatio. Työmotivaatio liittyy yksilön henkisen tilaan työsuorituksen aikana ja se määrää, millä vireydellä ja miten suuntautuneena hän kussakin tilanteessa toimii. Yksilön vireystasoon puolestaan vaikuttavat monet henkilökohtaiset tekijät ja itse työhön ja tilanteeseen.

Jos ihmisen voimavarat eivät riitä työtehtävien suorittamiseen tai työ ei täytä hänen tärkeimpiä odotuksiaan, syntyy työstressiä. Myös turhaumien eli frustraatioiden on todettu aiheuttavan stressireaktioita, masennusta ja uupumusta. Vaikka stressin ilmeneminen ja oireilu on hyvin yksilöllistä, tyypillisiä stressioireita ovat kuitenkin muun muassa erilaiset sairaudet, epäterveelliset elintavat, yleinen tyytymättömyys ja varomaton käyttäytyminen työssä. Työstä aiheutuva stressi voi heijastua myös työn ulkopuolella esimerkiksi aviollisina tai perheongelmina. Työuupumus on vakava stressioireyhtymä, joka kehittyy stressitilanteen pitkittyessä työssä vähitellen. Sen ominaisuuksia ovat kokonaisvaltainen väsymys, kyyniseksi muuttunut asennoituminen työhön ja heikentynyt itsetunto. Depressio eli masennus on puolestaan psykologinen reaktio, joka voi ilmetä eriasteisena. Masennustiloja on normaalien arkielämän pettymysten ja epäonnistumisten yhteydessä ilmenevistä hetkellisistä masennuksista jopa usean vuoden kestävään vakavaan masennustilaan.

Oleennaista on tiedostaa stressin, työuupumuksen ja masennuksen vaikutukset yksilön työkykyyn. Joka tapauksessa ne alentavat psyykkistä työkykyä ja sen myötä vaikuttavat kokonaisuudessaan työkyvyn muihin osa-alueisiin riippuen, kuinka laajasta tai vakavasta häiriöstä tai sairaudesta on kysymys. Psyykkisen työkyvyn aleneminen esimerkiksi yleisen väsymyksen, apaattisuuden tai välinpitämättömyyden vuoksi vaikuttavat olennaisesti myös yksilön sosiaalisuuteen ja sosiaaliseen työkykyyn.

3.4 Sosiaalinen työkyky

McDowell & Newell (1996) määrittävät sosiaalisen terveyden yksilön hyvinvoinnin ulottuvuudeksi, joka liittyy hänen kykyynsä tulla toimeen muiden kanssa, ja siihen, kuinka muut ihmiset reagoivat häneen ja kuinka hän on vuorovaikutuksessa sosiaalisiin instituutioihin ja yhteiskunnallisiin tapoihin. Näin väljä määritelmä sisältää persoonallisuuteen liittyvät tekijät, sosiaaliset taidot, ja se heijastaa osittain myös henkilön edustaman yhteisön rooleja ja normeja. Sosiaalisen terveyden synonyymeina tai sen sijasta

voidaan käyttää yhtä hyvin termejä sosiaalinen hyvinvointi, sosiaalinen sopeutumiskyky tai sosiaalinen toimintakyky, jotka kaikki tarkoittavat käytännössä lähes samoja yksilön sosiaalisuuteen ja sosiaalisiin taitoihin liittyviä asioita. (McDowell & Newell 1996, 122)

Sosiaalisten taitojen ja valmiuksien arviointi on usein hankalaa niiden kulttuuri- ja kontekstisidonnaisuuden vuoksi. Työyhteisössä saattaa olla paljon erilaisia yksilön sosiaaliseen toiminta- ja työkykyyn vaikuttavia tekijöitä, joita ulkopuolinen ei välttämättä voi tietää tai tunnistaa (esimerkiksi työyhteisön normit ja arvot). Lisäksi sosiaalisen työkyvyn arvioinnissa tulisi ottaa huomioon, että samojenkin ihmisten välinen kanssakäyminen on yleensä erilaista työ- ja vapaa-aikana ja toisaalta saman henkilön sosiaalisilla valmiuksilla tavoiteltu lopputulos voi olla täysin erilainen eri kontekstissa tai eri työyhteisössä. Vaikka periaatteessa kaikki ihmiset ovat sosiaalisia lähtökohdiltaan, yksilöiden väliset erot sosiaalisten **ominaisuuksien ja toimintatapojen** suhteen voivat olla huomattavia. (Argyle 1981, 3; Singleton 1983, 7 - 9; McDowell & Newell 1996, 124).

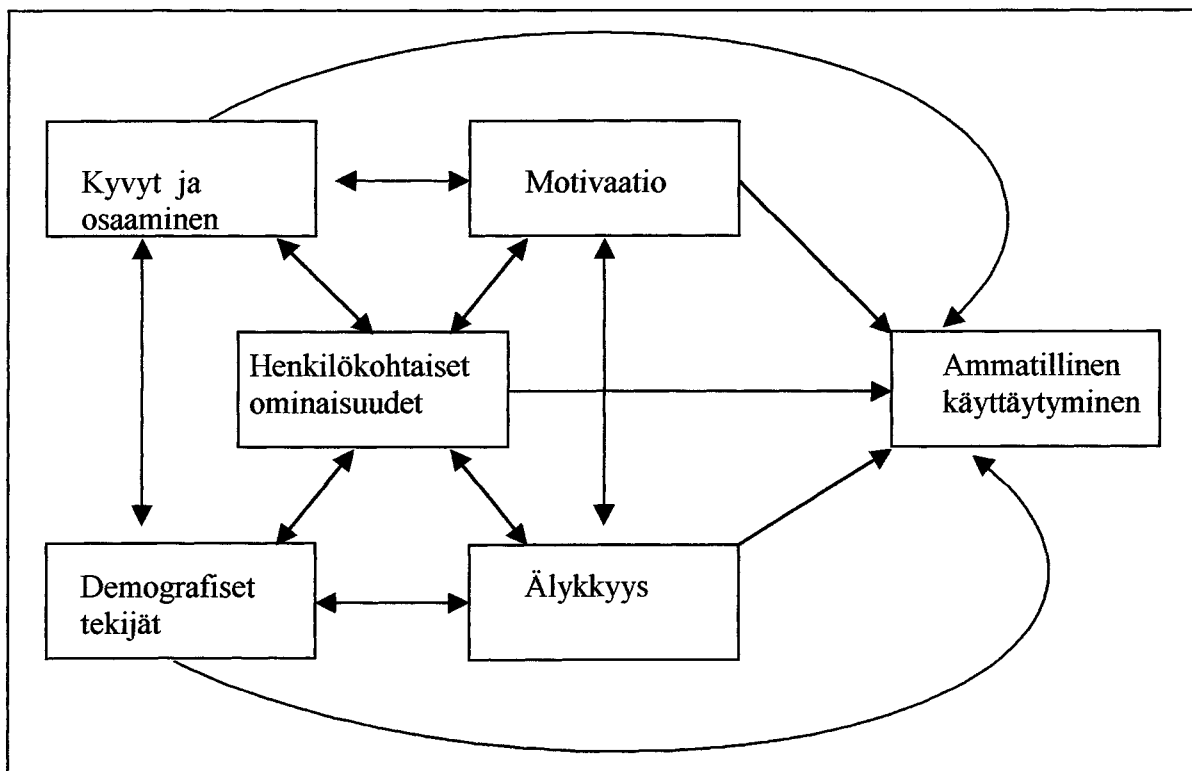
3.4.1 Sosiaalinen työkyky ominaisuuksien näkökulmasta

Juutin (1994) mukaan yleisimmät johtajilta edellytettävät ominaisuudet ovat älykkyys, sosiaalisuus, suoritussuuntautuneisuus ja toisten ihmisten arvostaminen. Hän kuitenkin korostaa, että useilla johtajilla on monia hyviä ominaisuuksia, jotka eroavat sekä eri yksilöiden että eri tilanteiden mukaan. Johtajien toiminnassa painottuvat roolit, arvot, asenteet ja heidän käyttämänsä viestintätavat. (Juuti 1994, 103). Yrittäjät toimivat usein myös johtajina, minkä vuoksi yrittäjien ja johtajien työssään tarvitsemat ominaisuudet ja toimintatavat ovat ainakin osittain samoja. Näitä sosiaalisen työkyvyn ominaisuuksia lähestytään lähinnä vuorovaikutustaitojen näkökulmasta ja toimintaa sekä palautteen antamisen ja vastaanottamisen että laajemmin työyhteisön sisäisen toiminnan näkökulmasta.

Vuorovaikutustaidot ovat merkittävä osa ammattitaitoa erityisesti sellaisessa työssä, joka vaatii monien ihmisten ammattitaitoa. Työn tehokkuus ja lopputulos paranevat, jos ihmiset osaavat toimia ryhmässä ja hyödyntää organisaation voimavaroja monipuolisesti. Hyvään sosiaaliseen toimintakykyyn kuuluvat näin ollen tiedon ja ammatillisen osaamisen lisäksi **vuorovaikutustaidot ja yhteistyökyky**. (Leppänen 1994, 70). Koska vuorovaikutus merkitsee aina avoimuutta, yksilö asettaa itsensä alttiiksi lähestyessään toista ihmistä. Tämä on kuitenkin ainoa keino kontaktien ja keskusteluiden syntymiseen ihmisten välillä. Puhuessaan ihminen paljastaa uskomuksiaan, tunteitaan, asenteitaan ja käsityksiään.

Vuorovaikutuksen perustehtävä on liittää yksilö ympäristöönsä, kehittää älyllisiä toimintoja ja säädellä inhimillistä kanssakäymistä. (Raatikainen 1987, 35 - 36). Vuorovaikutustilanteissa kuunteleminen voi olla joko kapea- tai laaja-alaista. Kapea-alaisessa kuuntelemisessa kuulija valikoi tarkkaan sen, mitä hän haluaa kuulla, koska uusi tieto saattaa uhata hänen sisäistä tasapainoa. Laaja-alaisessa kuuntelemisessä tajunta on vapautunut ottamaan vastaan uutta. Tietoa ei koeta uhkaksi, jota vastaan tulisi hyökätä tai puolustautua. Kriitikki on puolestaan kuullun vastustamista. (Raatikainen 1987, 41 - 42).

Furnham (1995) esittää, että yksilön henkilökohtaisilla ominaisuuksilla ja taidoilla on suuri merkitys hänen sosiaaliseen toimintaan ja ammatilliseen käyttäytymiseen työyhteisössä. Furnhamin mallissa (ks. kuvio 11) on viisi sekä toisiinsa että yksilön käyttäytymiseen vaikuttavaa osa-alueita: kyvyt, demografiset tekijät, älykkyys, motivaatio ja persoonallisuus. Kyvyt heijastavat, missä laajuudessa henkilö pystyy tehokkaasti suorittamaan erilaisia tehtäviä työyhteisössä. Demografisia tekijöitä ovat muun muassa ikä, sukupuoli, sosiaalinen asema ja koulutus. Älykkyys kertoo yksilön kyvystä abstraktiseen ja kriittiseen ajatteluun. Motivaatio on moniulotteinen, abstrakti käsite, joka kertoo, millä vireydellä henkilö aikoo suorittaa tietyt toiminnot. Persoonallisuus kuvaa yksilön perustavaalaatua olevia ja melko pysyviä ominaisuuksia ja luonteenpiirteitä, joiden oletetaan vaikuttavan miten ja miksi yksilö sosiaalisesti käyttäytyy. (Furnham 1995, 35 - 36).

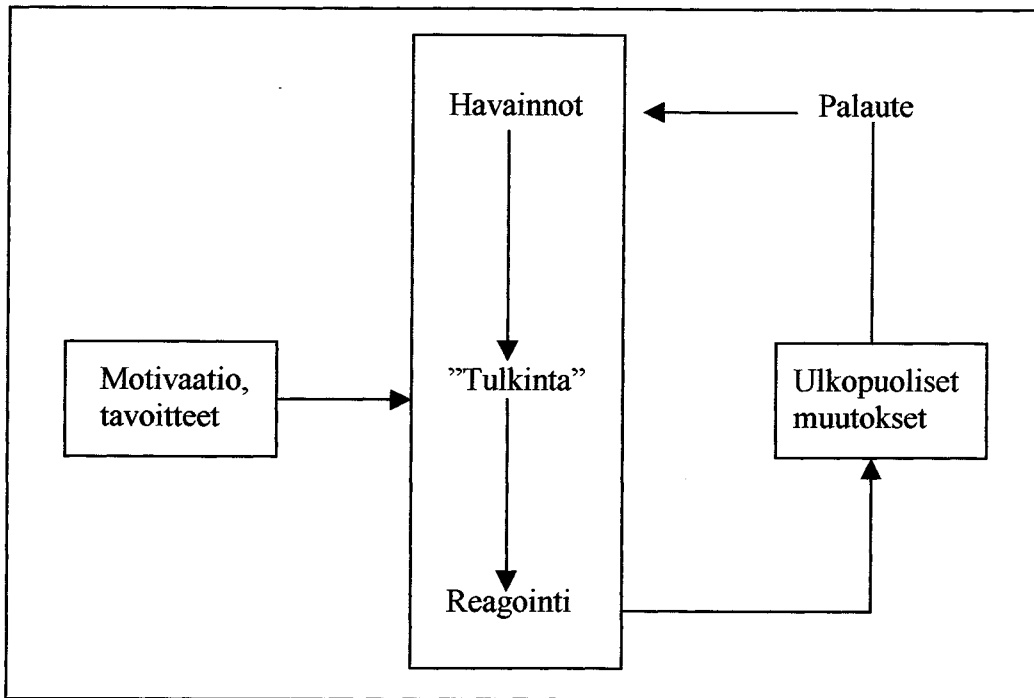


KUVIO 11. Tärkeimmät ammatilliseen käyttäytymiseen vaikuttavat tekijät (Furnham 1995, 36)

3.4.2 Sosiaalinen työkyky toiminnan näkökulmasta

Juuti (1982) esittää, että organisaation ja yksilön vuorovaikutus perustuu tehtävä – rooli – ammattitaito – prosessille. Organisaatio antaa työntekijälle tehtävän, roolisuorituksen, jonka suorittaminen vaatii tiettyä ammattitaitoa ja osaamista. Roolisuorituksen, tehtävien ja ammattitaidon välillä liikkuu jatkuvasti palautetietoa, jonka avulla prosessi korjaa itse itseään ja se oppii jatkuvasti. Työntekijä voi saada palautetta tehtäviensä hoidosta esimerkiksi asiakkailta, esimieheltä, työtovereilta ja kotoaan. Palaute voi sisältää tietoa joko jo tehdystä työstä tai odotuksista tehtävien suorittamiseksi myöhemmin. (Juuti 1982, 26 - 27). Palaute kertoo palautteen antajasta ja siihen tulisi suhtautua ilmaisijansa mielipiteenä, palautteen oikeellisuus on tarkistettava palautteen antajalta. Palautteen vastaanottamiseen ja antamiseen vaaditaan yleensä avointa kuuntelemista ja sen muistamista, että jokainen on omien asioidensa asiantuntija. (Raatikainen 1987, 47 - 48). Argylen (1981) mukaan ihminen reagoi palautteen avulla omaan käyttäytymiseensä sosiaalisissa vuorovaikutustilanteissa ja tarvittaessa korjaa käyttäytymistään myöhemmin. Esimerkiksi jos joku henkilö puhuu jossain tilanteessa liikaa, hänet voidaan keskeyttää, häneltä ei kysytä enää tarkentavia kysymyksiä tai muut voivat tekeytyä välinpitämättömäksi puhetta kohtaan. (Argyle 1981, 2 - 3).

Argylen (1969, 1981) esittämä malli sosiaalisista taidoista kuvaa monivaiheista prosessia, jossa painottuvat sekä kunkin vuorovaikutustilanteessa olevan henkilön omat tavoitteet että saadun palautteen merkitys. (ks. kuvio 12). Mallin mukaan yksittäinen henkilö on motivoitunut vaikuttamaan omilla toimillaan (eleillä, ilmeillä, puheella ja käyttäytymisellä) toisten ihmisten sosiaaliin toimintoihin ja käyttäytymiseen. Ihminen havaitsee ja reagoi saamiinsa signaaleihin tai sanomaan joko tietoisesti tai tiedostamattomasti, mikä vaikuttaa hänen ulkoiseen käyttäytymiseensä myöhemmin. Prosessi on käytännössä monivaiheinen ja -vivahteinen, joten sosiaaliseen kanssakäymiseen liittyviä ongelmia voi esiintyä missä vaiheessa tahansa. Yksilön henkilökohtaisilla sosiaalisilla taidoilla ja ominaisuuksilla on tärkeä merkitys mahdollisten ongelmien ja häiriöiden esiintymiseen ja välttämiseen prosessin aikana. (Argyle 1981, 2 - 3). Puutteelliset sosiaaliset taidot tietyissä työtehtävissä saattavat vaikuttaa haitallisesti liiketoimintaan. Esimerkiksi johtamistapa (vrt. demokraattinen tai itsevaltainen johtamistapa) saattaa vaikuttaa työntekijöiden työhön suhtautumiseen, työtyytyväisyyteen ja toistuviin poissaoloihin työpaikalta. Monet sosiaaliset ongelmat johtuvat puutteellisista vuorovaikutus- ja viestintätaidoista, joita ovat muun muassa ongelmat ja puutteet ohjeiden antamisessa, ehdotusten tekemisessä ja palautteen antamisessa ja vastaanottamisessa. (Trower & van der Moleen 1995, 208 - 209).



KUVIO 12. Sosiaalisten taitojen malli (Argyle 1981, 2)

Normit ovat keinoja, joiden avulla arvojen edellyttämiä valintoja aikaansaadaan. Sosiaalinen normi on siis käyttäytymissääntö, jota tuetaan yhteisössä sekä palkkioin että rangaistuksin ja jonka tavoitteena on aikaansaada yhdenmukaista käyttäytymistä. Normien oppiminen eli yksilön sosiaalistuminen yhteisössä vallitsevien normien tottelemiseen perustuu siihen, että normit sisäistetään. (Allardt 1983, 58 - 59). Sosiaaliset roolit puolestaan määrittelevät, miten ryhmässään eri tehtävissä ja eri asemassa olevat yksilöiden tulee käyttäytyä. Sosiaalinen rooli koostuu niistä odotuksista, jotka kohdistuvat tietyssä asemassa tai tehtävässä olevaan henkilöön. **Rooli** edellyttää aina toisen sitä vastaavan roolin: eri rooleissa olevien henkilöiden välisiä molemminpuolisia odotuksia omasta roolistaan käsin. Kuitenkin on otettava huomioon, että samalla henkilöllä on eri rooleja sen mukaan, kenen kanssa hän on tekemisissä: ihminen käyttäytyy eri tavalla ja häneltä odotetaan eri asioita kotona kuin työpaikalla, ja hänellä on eri rooli perheenjäsenenä kuin työtoverina. Olennaista roolien sisällön määrittelyssä on erityisesti se, että rooli on jotain sisäistettyä, osa ihmisen persoonallisuutta. (Allardt 1983, 60 - 61; Argyle 1981, 22). Roolin rinnakkaiskäsite on sosiaalinen **asema**, status, joka on staattinen. Työnjako merkitsee puolestaan sitä, että ihmisellä on ammatti, mutta se edellyttää jonkinlaista asemaa. Eri asemassa olevien henkilöihin kohdistetaan erilaisia odotuksia ja vaatimuksia. (Allardt 1983, 60 - 61). Sosiaalisen työkyvyn alentumisen oireita ovat muun muassa kykenemättömyys toimia

roolinsa mukaisesti, vetäytyminen, henkilöriidat sekä vieraantuminen työpaikan arvoista ja normeista. (Gerlander ym. 1995, 124).

Tyypillisiä työyhteisön rooleja ovat esimerkiksi työnantajan ja työntekijän roolit sekä johtajan ja johdettavan roolit tai esimiehen ja alaisen roolit. Kuitenkin esimerkiksi alaisen tai johdettavan rooli voi vaihtua kollegan tai asiakkaan rooliksi eri tilanteiden mukaan. Yrittäjän status voi puolestaan olla yrittäjän lisäksi omistaja tai toimitusjohtaja; ne eivät muutu tilanteen ja vuorovaikutustilanteessa olevien henkilöiden tai heidän rooliensa mukaan.

3.4.3 Yhteenvedo yksilön sosiaalisesta työkyvystä

Sosiaalinen työkyky on sosiaalisen hyvinvoinnin ulottuvuus, joka sisältää yksilön yhteistyö- ja vuorovaikutustaidot ja valmiudet. Vaikka sitä tarkastellaan yksilötasolla, siihen liittyvät myös monet yhteisölliset tekijät. Lisäksi sosiaaliset taidot ovat usein kulttuuri- ja kontekstisidonnaisia.

Vuorovaikutustaidot ovat olennainen osa sosiaalista työkykyä. Vuorovaikutus merkitsee avoimuutta, jossa yksilö asettaa itsensä alttiiksi paljastaessaan omia mielipiteitään, asenteitaan ja käsityksiään asioista. Vuorovaikutustilanteet ihmisten välillä liittävät yksilöt ympäristöönsä ja säätelevät inhimillistä kanssakäymistä. Yksilön henkilökohtaisilla ominaisuuksilla ja taidoilla on suuri merkitys hänen sosiaaliseen toimintaansa ja ammatilliseen käyttäytymiseensä. Keskeisimmät yksilön käyttäytymiseen liittyvät tekijät ovat osaaminen, demografiset tekijät, älykkyys, motivaatio ja persoonallisuus. Yksilön käyttäytymistä ohjaa myös palaute, jota hän saa ympäristöstään. Sen perusteella hän pääättelee toimintansa vaikutuksia ja korjaa tarvittaessa omaa toimintaansa myöhemmin. Palautteen antamiseen ja vastaanottamiseen tarvitaan yleensä avointa kommunikaatiota, mutta palaute voi olla myös ”non-verbaalista”.

Normit ovat käyttäytymissääntöjä, jotka säätelevät työyhteisön toimintaa. Sosiaaliset roolit puolestaan määrittelevät, miten eri tehtävissä ja eri asemassa olevien yksilöiden tulee käyttäytyä. Sosiaalisen työkyvyn alentumisen oireita ovat muun muassa kykenemättömyys toimia roolinsa mukaisesti, vetäytyminen, henkilöriidat sekä vieraantuminen työpaikan arvoista ja normeista.

3.5 Yhteenveto yksilön työkyvystä

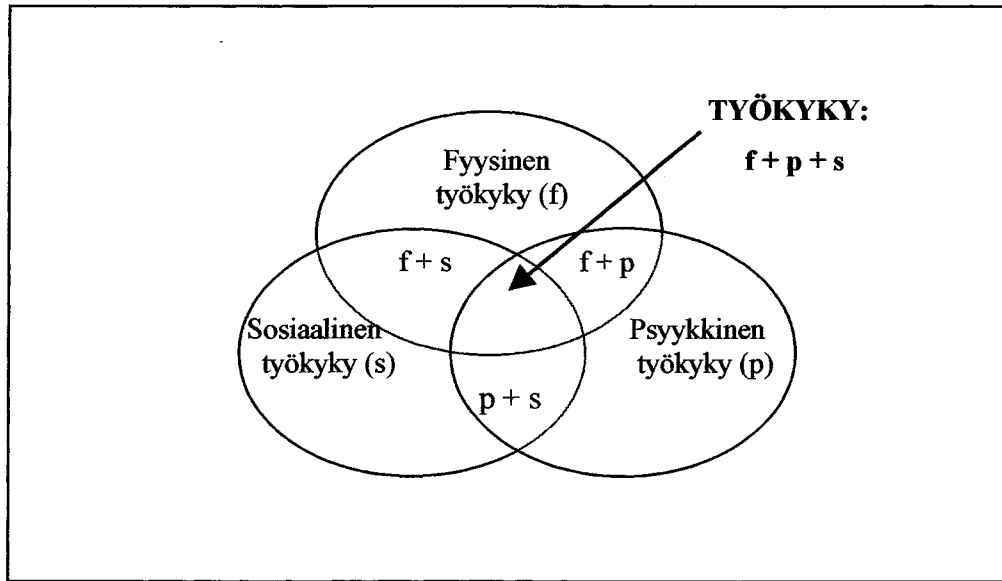
Työkyky on käsitteenä sopimuksenvarainen sen suhteen, mitä sillä missäkin kontekstissa tarkoitetaan. Tämän tutkimuksen teoreettisessa viitekehyksessä työkyky analysoidaan arvioinnin kontekstissa tasapainomallin mukaan. Työkyvyn tarkastelun ihmiskäsitykseksi on valittu eksistentiaaliseen filosofiaan perustuva ihmiskäsitys, jonka mukaan ihminen on jakamaton kokonaisuus ja realisoituu kolmessa olemassaolon muodossa, joita ovat tajunnallisuus (psykkis-henkinen olemassaolo), kehollisuus (olemassaolo orgaanisena tapahtumana) ja situationaalisuus (olemassaolo suhteessa todellisuuteen). Tämän perusteella työkyvyn tarkastelu on jaettu työkyvyn tasapainomallin mukaan fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen työkykyyn.

Koska ihminen on holistinen kokonaisuus, johon vaikuttavat erilaiset arvot, taustat ja kokemukset, näiden osa-alueiden ja niihin liittyvien tekijöiden erittely voi usein olla vaikeaa, joskus jopa mahdotonta. Kuitenkin tässä tutkimuksessa on tarkasteltu työkykyä osa-alueittain, analysoimalla fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen työkyky erikseen. Tutkimalla näitä osa-alueita riittävästi ja yhdistämällä saadut tulokset, lähestytään jälleen yksilön työkyvyn tarkastelua kokonaisvaltaisemmin, mutta ymmärtäen kuitenkin kokonaisuus osa-alueista käsin.

Tässä tutkimuksessa fyysistä työkykyä tarkastellaan terveyden ja fyysisen kunnon näkökulmasta. Terveys voidaan analysoida kokonaisvaltaisesti, negatiivisesti sairauksien näkökulmasta tai positiivisesti terveyden näkökulmasta, objektiivisesti ulkopuolisen toimesta tai subjektiivisesti arvioimalla itse omaa terveyttä. Psyykinen työkyky on analysoitu lähinnä henkisen vireyden ja työmotivaation näkökulmasta. Työstä aiheutuva liiallinen stressi voi alentaa yksilön työkykyä ja aiheuttaa pahimmillaan työuupumusta. Sosiaalinen työkyky on monitulkintaisin ihmisen työkyvyn osa-alueista sen monien ulottuvuuksien vuoksi. Joka tapauksessa sillä tarkoitetaan yksilön sosiaalista osaamista ja hyvinvointia työyhteisössä ja se sisältää muun muassa yksilön yhteistyö- ja vuorovaikutustaidot. Erilaiset vuorovaikutustilanteet liittävät yksilöt ympäristöönsä, ja yksilön henkilökohtaiset ominaisuudet, luonteenpiirteet ja valmiudet vaikuttavat roolin lisäksi hänen sosiaaliseen käyttäytymiseen työyhteisön normien mukaisesti. Sosiaalisen työkyvyn aleneminen tarkoittaa yleensä kykenemättömyyttä toimia roolinsa mukaisesti ja vieraannuttaa yksilön työyhteisön arvoista ja normeista.

Käytännössä monia työkyvyn osa-alueisiin liittyviä tekijöitä voidaan arvioida ja mitata **työkykyindeksillä**, jossa on mukana sekä erilaisia yksilöllisiä tekijöitä että työhön liittyviä tekijöitä. Yksilöllisiä tekijöitä ovat koettu työkyky, sairauksien lukumäärä ja psyykkiset voimavarat. Työhön liittyviä tekijöitä ovat esimerkiksi työn fyysiset ja psyykkiset vaatimukset. Työkykyindeksi on sairaus- ja kuormituslähtöinen ja sen käsitys työkyvystä on osittain lääketieteellinen ja osittain tasapainomallin mukainen. Työkykyindeksin avulla voidaan tunnistaa työntekijän työkyvyn aleneminen ja se ennustaa hyvin työkyvyttömyyden syntyä. (Mäkitalo & Palonen 1994, 159; Ilmarinen 1995b, 76; Tuomi, Ilmarinen, Jahkola, Katajarinne & Tulkki 1997, 27 - 30).

Fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen työkykyyn liittyviä tekijöitä yksityiskohtaisemmin tarkastelemalla selviää kuitenkin, että monet tekijät sijoittuvat näiden työkyvyn osa-alueiden raja-alueelle. Yhdistämällä esimerkiksi fyysisen ja psyykkisen työkyvyn osa-alueita voidaan tarkastella niitä fyysisen työkyvyn tekijöitä, jotka vaikuttavat myös psyykkiseen työkykyyn (esimerkiksi sairauden takia alentunut työkyky voi aiheuttaa stressiä, henkisiä paineita ja työuupumusta). Tätä raja-aluetta voidaan näin ollen tässä tutkimuksessa nimittää psyko-fyysiseksi (lääketieteessä: psyko-somaattinen) työkyvyksi, jossa psyykkiset ja ruumiilliset tekijät ovat vuorovaikutuksessa keskenään. Samoin tietyt psyykkiseen työkykyyn vaikuttavat tekijät (esimerkiksi liiallinen työstressi) vaikuttavat yksilön sosiaaliseen työkykyyn, mikä heijastuu työyhteisön toimintaan ja ihmissuhteisiin sekä yksilön sosiaalisiin taitoihin ja ominaisuuksiin kyseisessä tilanteessa. Tätä työkyvyn osa-aluetta voidaan nimittää psyko-sosiaaliseksi työkyvyksi. Vastaavasti esimerkiksi tietyt fyysiseen työkykyyn liittyvät tekijät (sairaus, vika tai vamma) voivat vaikuttaa kanssakäymiseen muiden työyhteisössä toimivien kanssa, minkä vuoksi kyseistä työkykyjen raja-aluetta voidaan nimittää fyysis-sosiaaliseksi työkyvyksi. Tässä tutkimuksessa empiirisessä osassa käytetään työkykyindeksiä ja siihen liittyviä mittareita yrittäjien työkyvyn selvittämiseksi. Lisäksi käytetään muita, luvussa neljä esitettäviä keinoja kaikkien näiden työkyvyn osa-alueiden selvittämiseksi riittävän hyvin, mikä auttaa myös tulkitsemaan ja ymmärtämään paremmin saatuja tutkimustuloksia. Kuviossa 13 esitetään koonti teoreettisen viitekehyksen perusteella työkyvyn osa-alueista.



KUVIO 13. Yksilön työkyvyn osa-alueet

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

4.1 Tutkimustehtävä

Luvussa 1.3 esitettiin tutkimuksen yleiseksi tarkoitukseksi tuottaa lisää tietoa yrittäjien työkyvystä ja työstressistä. Tutkimusta lähestytään eksistentiaalisen fenomenologiaan perustuvan ihmiskäsityksen näkökulmasta (Rauhala 1983; Rauhala 1993), jonka perusteella ihmisen työkyky on holistinen kokonaisuus, mutta jota voidaan tarkastella fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen ulottuvuuden näkökulmasta. Luvussa 3 esitetyn teoreettisen viitekehyksessä esitettiin, että stressi sisältyy ilmiönä psyykkiseen työkykyyn.

Yrittäjät toimivat usein myös johtajina. Duchéneautin (1997, 124) mallin mukaan nais- ja miesjohtajien erot ovat biologisia, kulttuurisia ja sosiaalisia. Näin ollen voidaan tulkita, että mies- ja naisyrittäjien johtajuus voi olla erilaista riippuen fyysisistä ja psyykkisistä (esimerkiksi biologisista eroista) ja sosiaalisista tekijöistä (esimerkiksi yrityskulttuurista, sosiaalisista tilanteista ja tapahtumista). Tästä syystä käsillä olevassa tutkimuksessa tarkastellaan naisten ja miesten työkykyä ja niiden osa-alueita erikseen. Analyysi tuottaa todennäköisesti lisää informaatiota erityisesti sosiaalisen työkyvyn alueella, vaikkakaan Duchéneautin mallia ei pidetä tutkimuksen perusoletuksena.

Aikaisempien yrittäjien työkykytutkimustulosten mukaan olennaisimmat työkyvyn osa-alueisiin liittyvät erot taustamuuttujien mukaan ovat seuraavat. Pakkalan ja Saarnin (2000) tutkimustulosten mukaan fyysisessä työkyvyssä, koskien lähinnä terveydentilaa, ei ollut merkittäviä eroja sukupuolien välillä, mutta naisilla ja alle 35-vuotiailla yrittäjillä oli suhteellisesti hieman enemmän stressiä. Hyrkkäsen (1997) tutkimustulokset viittaavat, että koulutuksella saattaa olla yhteyttä työkykyyn ja terveydentilaan. Luoman (1997) tutkimustulokset (n = 128) puolestaan viittaavat yrittäjien ongelmiin sosiaalisen työkyvyn alueella. Käyttämällä osittain samoja mittareita ja samoja taustamuuttujia kuin aikaisemmissa tutkimuksissa on käytetty, tutkimukseen saadaan lisäarvoa ja kiinnostavuutta vertaamalla niiden tuloksia taustamuuttujien suhteen tämän tutkimuksen tuloksiin. Kuitenkaan tässä tutkimuksessa ei lähtökohtaisesti oleteta, että näitä eroja on eri taustamuuttujien suhteen, vaan tutkitaan, onko niitä.

Tutkimusongelma empiiristä tutkimusta varten voidaan esittää seuraavasti: **”Minkälainen on yrittäjien työkyky heidän itsensä arvioimana?”** Varsinaista tutkimusongelmaa täydentävät

seuraavat **alaongelmat**: a) onko sukupuolten välillä eroja yrittäjien fyysisessä, psyykkisessä ja sosiaalisessa työkyvyssä, ja jos on, millä työkyvyn osa-alueilla ne ilmenevät? ja b) millä tekijöillä on yhteyttä yrittäjien työkyvyn eri osa-alueiden tasoon? Tutkimusongelmiin pyritään hakemaan vastausta ratkaisemalla ensin, mitä tutkimusmenetelmää ja -metodeja tutkimuksen eri vaiheissa käytetään ja toteuttamalla sitten tutkimusstrategia suunnitelman mukaan.

4.2 Metodologiset valinnat

Varsinaista tutkimusongelmaa lähestytään valittuun ihmiskäsitykseen perustuen sekä **hermeneutiikan** että **positivistisen tieteenperinteen** avulla. Positivistinen tieteenkäsitys pyrkii selittämään ilmiötä ja hermeneuttinen tulkitsemaan ja ymmärtämään niitä. Hermeneuttisen ja positivistisen metodologian käyttäminen tutkimuksessa eivät ole siis toisiaan poissulkevia, vaan toisiaan täydentäviä. (Lehtonen 1991, 197; Olkkonen 1993, 38).

Hermeneutiikan ja positivismin suhdetta voidaan tutkia vertaamalla mittaamisen mahdollisuuksia kummassakin. Hermeneuttisessa tutkimustilanteessa ihminen kuvaa psykologisen vuorovaikutuksen kautta toista ihmistä, eikä tätä tapahtumaa voida kuvata numeerisesti, vaan kvalitatiivisesti. Tätä kvalitatiivista kuvailua voidaan kuitenkin nimittää positivismin tieteenperinteen mukaan mittaukseksi nominaaliasteikolla, jolloin eri ilmiöille annetaan nimiä ja ne sijoitetaan nominaaliasteikkoon. (Lehtonen 1991, 198). Positivismin mukaan tiedon kasvu kuvataan yleensä tapahtuvan induktiivisesti. Mikäli tutkimus tehdään luotettavasti, todettu säännönmukaisuus tutkimustuloksissa ei johdu tutkimustilanteesta, vaan ilmiöstä itsestään. Näin voidaan saavuttaa yleispätevää tietoa. Hermeneuttisessa tutkimuksessa tiedon kasvu tapahtuu puolestaan heuristisesti, millä tarkoitetaan, että tutkija kykenee vuorovaikutuskokemusten kautta vaihe vaiheelta monipuolisemmin jäsentämään kuvaansa tutkittavasta ilmiöstä ja ymmärtämään ilmiötä paremmin. (Lehtonen 1991, 199 - 200; Olkkonen 1993, 29 - 30; Saarinen 1994, 279). Laadullisessa tutkimuksessa on useimmiten turvaututtava analyyttiseen (teoreettiseen) yleistämiseen (Yin 1989, 102 - 103).

Hermeneuttisessa vuorovaikutuksessa syntyvä tutkimusprosessi on historiallinen eikä sitä voi uudistaa kerrasta toiseen samanlaisena. Tämä ”psykologinen aika” ei perustu siihen, että sama kokemus toistuisi uudestaan ja uudestaan, siksi kokeellinen malli ei tule hermeneutiikassa kysymykseen. Positivistisessa tutkimuksessa pyritään mahdollisimman välittömään ja objektiiviseen tietoon tutkittavasta kohteesta ja tutkimus voidaan tarvittaessa toistaa

samanlaisena. Parhaimmillaan lähes kaikki tutkimustilanteeseen vaikuttavat tekijät voidaan kuvata tyhjentävästi. Hermeneuttisessa tutkimuksessa ei voida saavuttaa samanlaista tiedon välittömyyttä. Toisen ihmisen ajatusmaailmaa tai yksilöllisesti koettua elämää ei ulkopuolinen voi tietää tai havaita suoraan. Ihmisen mielensisältöjä ei voida tarkastella objektiivisesti, ja tieto on aina välillistä. Toista ihmistä ei voida ymmärtää muuten kuin pyrkimällä kontaktiin tai keskustelemalla. Positivisistisessa tutkimuksessa kohde on yleensä objekti, mutta hermeneutiikassa subjekti. Kuitenkin positivisistinen tutkimus voidaan tarvittaessa toteuttaa hermeneuttisella otteella, ja hermeneuttisessa voidaan pyrkiä objektiivisuuteen. (Lehtonen 1991, 202 – 204; Olkkonen 1993, 35 - 36).

Tässä tutkimuksessa työkykyä lähestytään yrittäjien omien arviointien näkökulmasta. Lisäksi oletuksena on, että työkykyä ei voida mitata absoluuttisesti, vaan vertailevasti esimerkiksi suhteessa aikaisempaan työkykyyn. Empiirinen tutkimus toteutetaan positivismin perinteen mukaisesti survey-tutkimuksena. Kyselyyn valitut kysymykset ja väittämät vastausvaihtoehdot esitetään lähinnä järjestys- tai nominaaliasteikolla. Tutkimuksessa selvitetään positivisistisen paradigman mallin mukaan yrittäjien subjektiivisia käsityksiä työkyvystään siinä elämäntilanteessa, jossa he olivat kyselyhetkellä. Tutkimustuloksia verrataan eri taustamuuttujien suhteen, vaikka tutkittavaa ilmiötä ei voida sen luonteen eikä valitun ihmiskäsityksen vuoksi selittää kausaalisten yhteyksien avulla. Hermeneutiikka auttaa tulkitsemaan ja ymmärtämään sekä ilmiötä että saatuja tutkimustuloksia. Pelkistetysti voidaan esittää, että tutkimuksen alkuvaiheessa hermeneuttinen ote auttaa ymmärtämään ilmiötä ja positivismin avulla voidaan selittää ilmiötä ja esimerkiksi sen laajuutta. Tutkimuksen loppuvaiheessa, tulosten tulkinnassa, käytetään taas hermeneuttista otetta tulosten ymmärtämiseen.

4.2.1 Kvalitatiivinen ja kvantitatiivinen menetelmä

Triangulaatiossa käytetään yhden menetelmän sijasta useiden tutkimusmenetelmien yhdistelmää tutkimusongelman ratkaisemiseksi (Jick 1979, 603). Triangulaatiolla on haettu käsillä olevan tutkimuksen tuloksiin sekä tarkkuutta että laajuutta ilmiön ymmärtämiseksi ja sen myötä lisää luotettavuutta tulosten analysoimiseksi ja tulkittamiseksi. (ks. Bryman 1993, 59 - 61; Jick 1979, 602 - 603). Tutkimuksessa hyödynnetään **metoditriangulaatiota** ja **aineistotriangulaatiota**. Metoditriangulaatiossa yhden tutkimusmetodin tulosten avulla saadaan lisätietoa toisen metodin käyttöä varten (ks. Creswell 1994, 174). Esimerkiksi lomakijakemusten analysointi auttoi ymmärtämään loman merkitystä yrittäjille ja siten

suunnittelemaan osallistuvan havainnoinnin ohelle muita metodeja käyttöön. Lisäksi toteuttamalla laadulliset esitutkimukset ennen survey-tutkimusta (ks. Brannen 1993, 11 - 12, 24 - 25) saatiin sekä lisää ymmärrystä yrittäjien työkyvystä että relevanttia tietoa kyselylomakkeen rakentamista varten. Esitutkimukset olivat tärkeitä myös siksi, että kvantitatiivisissa kyselytutkimuksissa saadaan tulokseksi pinnallista tietoa, jonka tulkitsemisen tueksi tarvitaan riittävä esiymmärrys (Olkkonen 1993, 36 - 37). Aineisto-triangulaation käytön avulla saatiin tietoa yrittäjien työkyvystä ennen lomaa, loman aikana ja loman jälkeen.

Metodologiavalintojen perusteella tutkimukseen sisältyy kvantitatiivinen ja kvalitatiivinen osuus. Kvantitatiivista tutkimusta pidetään yleensä ilmiötä numeerisesti kuvaavana tutkimuksena ja kvalitatiivista tutkimusta pidetään lähinnä tulkinnallisena tutkimuksena (Alasuutari 1994, 115; Alasuutari 1996, 53 - 54; Creswell 1994, 117, 146; Hammersley 1993, 41 - 42). Tutkimuksen kvalitatiivinen aineisto koostuu erilaisista esitutkimusten materiaaleista: autenttisista lomakukihakemuksista (liite 1), avoimista lomaodotus-kyselyistä (liite 2), lomapäiväkirjoista (liite 3) ja litteroiduista teemahaastatteluista. Tutkimuksen päämetodi on kuitenkin kvantitatiivinen survey-tutkimus (liitteet 4 ja 5), joka sisältää luokitellut vastaukset lomalla olleilta yrittäjiltä. Yksityiskohtaiset analyysit kustakin aineistosta käsitellään kunkin tutkimusvaiheen analyysin yhteydessä.

4.2.2 Itsearviointi kyselyn menetelmänä

Itsearviointiprosessissa henkilö arvioi itse itseään tai toimintaansa. (Laamanen 1997, 32). Lähtökohtana itsearvioinnin käyttämiselle on oman suorituskyvyn tiedostaminen, ja siksi sen on katsottu tässä sopivan myös työkyvyn tutkimiseen. Itsearvioinnin avulla voidaan tunnistaa omat vahvuudet ja heikkoudet sekä analysoida ja tulkita niitä. (Mortimore 1983, 215). Itsearviointi on arvo-, kulttuuri ja konteksti- sekä aikasidonnaista. Erityisesti arvosidonnaisuudesta johtuen henkilön omat käsitykset todellisuudesta, ihmisestä ja tiedosta vaikuttavat arviointiin. Nämä subjektiiviset käsitykset puolestaan vaikuttavat asioiden painotuksiin ja ne voivat olla joko tietoisia tai tiedostamattomia. (Räisänen & Vainio 1996, 11, 13).

Tässä tutkimuksessa itsearviointia käytetään kyselyn metodina, koska sen avulla saadaan riittävän monipuolinen näkemys näin laajan yrittäjäryhmän työkyvyn tasosta. Esimerkiksi lääketieteellinen kliininen mittaus olisi ollut tutkimusekonomisesti ja tietosuoja huomioon


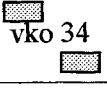




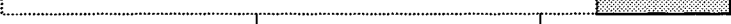

ottaen mahdollonta suorittaa kaikille kohderyhmän yrittäjille. Kyselylomakkeissa on hyödynnetty teoreettista työkyvyn mallia jaotellen se kolmeen eri osa-alueeseen (fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen työkykyyn), joista hankitaan systemaattisesti tietoa lomakkeen eri kohdissa. Vastaajat eivät arvioi työkykyään itseohjautuen ja itse valiten, mitä ja miten he työkyvystään kertovat, vaan heiltä kysytään asioita systemaattisesti teoreettisen työkykymallin mukaan erilaisista työkyvyn tekijöistä lomakkeen kysymysten ja väittämien mukaan. Tämä tarkoittaa kuitenkin sitä, että henkilö arvioi omaa työkykyään tietoisesti tai tietämättään elämäntilanteensa ja omien arvojen näkökulmasta.

4.3 Tutkimusprosessin vaiheet ja aineiston hankinta

4.3.1 Tutkimusprosessi

Jotta tutkimusprosessi ja siihen liittyvät erilaiset valinnat pystyy paremmin ymmärtämään kokonaisuudessaan, on syytä tarkastella erikseen prosessin eri vaiheet tavoitteineen ja sisältöineen. Taulukossa 1 esitetään tutkimusprosessin vaiheet tavoitteineen.

TAULUKKO 1. Tutkimusprosessin vaiheet

| VAIHEET | 1999 | 2000 | 2001 |
|---|--|---|---|
| 1. vaihe: esiyymmärryksen hankkiminen loman merkityksestä - kirjallisuuskatsaus - loman tarve ja merkitys työkyvyn näkökulmasta-tutkimus (n = 955) => raportoitu pro graduna 5/99 |  | | |
| 2. vaihe: loman roolin ja sisällön selvittäminen - osallistuva havainnointi yhdellä Kuntokate-lomalla - tutkimustulosten analysointi |  | | |
| 3. vaihe: teoreettisen viitekehyksen syventäminen työkyvystä |  | |  |
| 4. vaihe: kyselytutkimus yrittäjien työkyvystä (n = 613) ja tutkimustulosten analysointi | |  |  |
| 5. vaihe : tutkimuksen raportointi |  | | |
| 6. vaihe: raportin tarkastus ja julkaisu | | |  |

Tutkimusprosessin ensimmäisen vaiheen tavoitteena oli hankkia esiyymmärrys yrittäjien työkyvystä. Tämä toteutettiin sekä kirjallisuuskatsauksen että yrittäjien loman tarvetta ja merkitystä selvittävän tutkimuksen avulla. Ensimmäinen vaihe toteutettiin maaliskuussa 1999 ja raportoitiin yrittäjyyden pro gradu -tutkielmana toukokuussa 1999. Tutkimusprosessin toisen vaiheen tavoitteena oli yrittäjien tuetun loman roolin ja sisällön ja työkyvyn selvittäminen osallistuvan havainnoin keinoin elokuussa 1999. Tutkimusmenetelminä käytettiin havainnointia, keskusteluita, kyselyjä, lomapäiväkirjoja ja teemahaastatteluita. Tutkimustulokset on analysoitu syys- ja lokakuussa 1999. Prosessin kolmas vaihe alkoi jo edellisen vaiheen tutkimustulosten analysoinnin aikana ja jatkui tammi-helmikuuhun 2000 saakka. Tämän vaiheen tavoitteena oli syventää teoreettista viitekehystä. Neljännessä vaiheessa toteutettiin kyselytutkimus kaikille vuonna 1999 Kuntokatelomalla olleille yrittäjille (n = 613). Kyselylomakkeet postitettiin 31.5.2000 ja 43 % yrittäjistä vastasi ja palautti lomakkeen. Vastaukset syötettiin välittömästi SPSS-tilasto-ohjelmaan ja syötettyjen tietojen oikeellisuus tarkistettiin (= mahdolliset syöttövirheet poistettiin).

Vaikka kaikki vaiheet ovat sisältäneet kirjallista raportointia, kuitenkin varsinaisen systemaattisen tutkimusraportin kirjoittaminen alkoi keväällä 2001 ja se jatkui lyhyitä taukoja lukuunottamatta lokakuuhun 2001. Raportin kirjoittamisen aikana myös teoreettiseen viitekehykseen tehtiin täsmennyksiä ja täydennyksiä. Tutkimusprosessin viimeisenä vaiheena on raportin tarkastustilaisuus ja julkaisu vuoden 2001 lopussa.

4.3.2 Surveyn kohderyhmä ja otos

Tutkimuksen kohderyhmänä on Kuntokatelomalla vuonna 1999 olleet yrittäjät. Ryhmät ovat yleensä kooltaan noin 20 henkilöä ja loma kestää viisi vuorokautta. Kuntokatelomalomat on jaettu kolmeen ryhmään erilaisten kohderyhmien mukaan: a) Kuntoilukatelomiin, b) Terveyslomiin ja c) Perhelomiin. Kuntoilukate-lomien ohjelmat sisältävät terveyden ja kunnan edistämiseen ylläpitämiseen liittyvää liikunnallista ohjelmaa, kuntotestit ja luentoja. Terveyslomat sisältävät lähinnä oman terveyden ylläpitämiseen toiminnallista ohjelmaa ja luentoja. Perhelomat toteutetaan koulujen loma-aikoina perheiden ehdoilla ja niillä järjestetään jokaiselle ikäryhmälle sopivaa ohjelmaa lomapaikan tarjoamien mahdollisuuksien mukaan. (Maaseudun Terveys- ja Lomahuolto ry:n toimintakertomus 1999, 6).

Koska kaikilla Suomen Yrittäjät ry:n jäsenillä on mahdollisuus hakea tuetulle lomalle taloudellisiin, terveydellisiin tai sosiaalisiin syihin vedoten ja haluamallaan tavalla asioita painottaen elämäntilanteeseensa nähden, eikä lomalle valittujen yrittäjien ilmoittamia tietoja tai argumentteja tarkisteta, kaikki jäsenyrittäjät ovat tässä suhteessa samassa asemassa. Näin ollen vuoden 1999 lomalla olleet edustavat ajallisen satunnaisuuden vuoksi **kvasiotosta suomalaisista loman tarpeessa olevista yrittäjistä**. Kvasiotokseen palataan Tutkimustulosten tarkastelu-luvussa pohdittaessa tutkimuksen luotettavuutta. Lomalla olleiden nimi- ja osoitetiedot saatiin tutkimuskäyttöön Maaseudun Terveys- ja Lomahuolto ry:ltä.

4.3.3 Kirjekysely ja kyselylomake

Kirjekyselyn olennaisimmat edut ja haitat voidaan kiteyttää seuraavasti. Esimerkiksi haastatteluun verrattuna postikyselyn toteuttaminen on taloudellisempaa ja kyselyn avulla tavoitetaan vastaanottajat paremmin ja tehokkaammin. Lomakkeen kysymykset ovat kaikille vastaajille yhdenmukaiset, mikä toisaalta aiheuttaa sen, että vastaaja ei voi yleensä kysyä tarkentavia kysymyksiä, jos hän ei ymmärrä jotain kysymystä. Kirjekyselyyn vastaajalla on myös sekä aikaa pohtia ja tarkistaa vastauksiaan että neuvotella esimerkiksi perheensä kanssa tai käyttää lähteitä vastausten tueksi. Molemmat asiat voivat olla tilanteesta riippuen joko etu tai haitta, mutta parhaimmillaan vastaajan pohdinta ja vastausten tarkistaminen lisää vastausten luotettavuutta. (Jyrinki 1977, 25; Lotti 2001, 139 - 140).

Kirjekysely valittiin aineistonkeruun tavaksi, koska sen avulla saavutetaan parhaiten tutkimukselle asetut tavoitteet. Lisäksi sen avulla tavoitetaan tehokkaasti ja taloudellisesti kohderyhmän yrittäjät, jotka asuvat eri puolella Suomea. Kyselylomakkeet postitettiin 31.5.1999 ja vastaukset pyydettiin palauttamaan 12.6. mennessä, joten yrittäjillä oli kaksi viikkoa aikaa tutustua kysymyksiin ja vastata kyselyyn. Lomakkeen lisäksi postitetussa kuoressa oli tutkimuksesta informoiva ja vastaaman kannustava saatekirje (liite 4) sekä palautuskuori, jonka postimaksu oli maksettu vastaajan puolesta. Loppujen lopuksi kesäkuun aikana palautui 267 lomaketta vastattuna takaisin. Kuitenkin liian puutteellisten tietojen vuoksi niistä hylättiin 4 kpl, joten vastanneiden kokonaismäärä tutkimuksessa on 263 kpl ja vastausprosentti oli 43. Lisäksi posti toimitti 11 lähetettyä kirjettä takaisin muuttuneen tai tuntemattoman osoitteen vuoksi.

Postikyselyn suurin heikkous on yleensä vastaamattomuus eli kato, joka ilmenee kahdella tasolla. Osa ei vastaa ollenkaan eli ei osallistu tutkimukseen ja osa vastaa, mutta ei vastaa kaikkiin kysymyksiin. Näin ollen vastaajia joudutaan usein aktivoimaan, antamaan kyselystä lisäinformaatiota tai jopa suostuttelemaan vastaamaan. (Jyrinki 1977, 25 - 27). Tämän tutkimuksen kohtuullisen hyvän vastausprosentin ja kattavien vastausten vuoksi uusintakyselyä ja -postitusta ei tehty. Vaikka saatua vastausprosenttia voidaan pitää hyvänä postikyselylle, kuitenkin on syytä pohtia myös vastaamatta jättäneiden (57 %) mahdollista merkitystä tuloksiin. Katoanalyysia pohditaan Tutkimustulosten tarkastelu-luvussa tutkimuksen luotettavuuden yhteydessä.

Tutkimuksessa käytetty kyselylomake on yhteensä 12-sivuinen (liite 5) ja jakaantuu seitsemään erilliseen osaan (A – G) erilaisten teemojen mukaan (Lomake pienennettiin 50 % ennen postitusta sivumäärän vähentämiseksi). Ensimmäisessä eli A-osassa kysytään vastaajan taustatietoja, minkä jälkeen B-osassa kysytään lomakokemuksia ja C-osassa toimintaa työyhteisössä sosiaalisen työkyvyn näkökulmasta. D-osassa pyydetään vastaajaa arvioimaan henkilökohtaisia ominaisuuksiaan ja toimintatapojaan ja E-osassa työkykyään. F-osassa kysytään arvioita henkisestä jaksamisesta ja hyvinvoinnista ja G-osassa terveydentilasta. Tässä raportissa analysoidaan A-osan yrittäjään ja yritykseen liittyvien taustatietojen lisäksi **C-, D-, E-, F- ja G-osien** vastaukset, jotka kartoittavat vastaajien henkilökohtaisia ominaisuuksia ja toimintatapoja sekä fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista työkykyä. Lomakkeen B-osa eli lomakokemuksia ja lomatytytyväisyyttä kartoittavien kysymysten vastauksia ei käsitellä ollenkaan tässä raportissa, vaan ne jätetään käsittelyn ulkopuolelle ja tutkimus keskittyy teeman mukaisesti yrittäjien työkykyyn.

Kyselylomakkeen **A-osan** taustatietokysymyksillä kartoitetaan vastaajien sukupuoli, siviilisääty, ikä, yrittäjänä oloaika, koulutus, huolettavien lasten määrä ja kotipaikkakunnan sijainti. Taustatietojen avulla selvitettiin myös vastaajan nykyisen yrityksen perustamisvuosi, toimiala ja työntekijöiden määrä. Lisäksi taustatietojen avulla kartoitettiin milloin, missä ja minkä tyyppisellä lomalla vastaaja oli ollut sekä se, oliko hän lomalla yksin vai yhdessä perheenjäsenen tai -jäsenten kanssa. Taustatietojen avulla pyritään sekä kuvaamaan vastaajien profiilit että vertailemaan saatuja vastauksia taustamuuttujien kesken. A-osan kysymykset valittiin kysymällä osittain samoja asioita kuin lomatukihakemuksessa, jotta yrittäjiä voidaan tarvittaessa vertailla taustamuuttujien mukaan. Lisäksi taustamuuttujien valinnassa hyödynnettiin Pietilän (1997) sosiaalisen lomatuksimukseen kyselylomakkeen

taustatietokysymyksiä, kuitenkin siten, että valitut taustamuuttajat palvelevat kokonaisuudessaan tätä tutkimusprosessia riittävän monipuolisesti.

Työkykytutkimuksissa sosiaalisen työkyvyn tarkastelu on yleensä jäänyt lähinnä teoreettiseksi käsitteeksi, jota on vaikea määritellä ja mitata. Kuitenkin yksilön sosiaalinen kyvykkyys perustuu sosiaaliseen kapasiteettiin ja sosiaalisuutta puolestaan voidaan tarkastella toimintakyvyn näkökulmasta. (Mäkitalo & Palonen 1994, 158 – 159). **C-osassa** mitataan yrittäjien sosiaalisen toiminnan kyvykkyyttä, sosiaalista työkykyä, esimiehen roolin näkökulmasta. C-osan väittämiä on yhteensä 10 kappaletta ja ne kuvaavat yrittäjää esimiehenä. Näistä viisi väittämää liittyy yrittäjän henkilökohtaisiin ominaisuuksiin hänen toimiessaan esimiehenä ja viisi aktiiviseen toimintaan tai toimintamalliin esimiehenä. Arviointi tapahtuu asteikolla 1 – 5.

C-osan yhdeksän ensimmäistä väittämää on valittu Mankan (1999) väitöstutkimuksen yhdestä kyselylomakkeesta muuttaen kuitenkin tarkastelunäkökulmaa. Näissä kysymyksissä vastaaja ei arvioi esimiestään, vaan hän arvioi itseään esimiehenä. C-osan 10:n eli viimeisen väittämän ”Alaiseni pitävät minua hyvänä esimiehenä” tarkoitus oli kysyä yrittäjän näkemystä alaistensa mielipiteistä. Koska hyvä esimies tarkoittaa eri asioita eri ihmisille eri toimintaympäristössä, väittämän sisältöä ei täsmennetty, jotta vastaaja vastaa tähän omasta näkökulmastaan.

D-osan 19 kysymystä selvittävät vastaajan henkilökohtaisia ominaisuuksia ja toimintatapoja. Vastaajaa pyydettiin arvioimaan väittämien paikkansapitävyyttä asteikolla 1 – 5 (1 = väittämä pitää paikkansa erittäin vähäisessä määrin, 5 = väittämä pitää paikkansa erittäin suuressa määrin). Väittämien tavoitteena on selvittää vastaajien yrittäjämäisiä ominaisuuksia (ks. luku 2.1). Kysymykset on valikoitu selektiivisesti Mankan (1999, 278 - 281) väitöstutkimuksen kyselylomakkeen vastaajaa itseä koskevista väittämistä.

E-osan kysymykset (6 kpl) liittyvät työkykyyn, terveyteen, ruumiilliseen kuntoon, stressiin ja työssä rasittumiseen. Neljä ensimmäistä kysytään asteikolla 1 - 10, työn ruumiillista rasittavuutta asteikolla 1 - 6 ja työkyvyn arvioinnin työn ruumiillisten vaatimusten kannalta asteikolla 1 - 5. Kysymykset ovat Työterveyslaitoksen (Tuomi ym. 1997, 28 - 30) Työkykyindeksissä käyttämiä kysymyksiä.

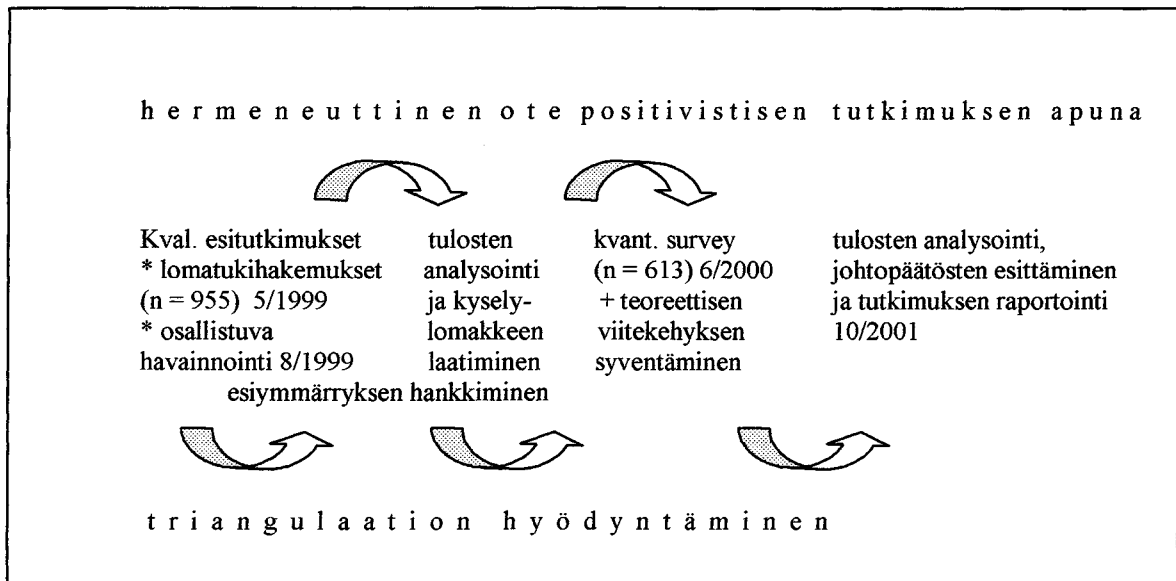
F-osan henkinen ja hyvinvointi-teemat sisältävät kaksi kysymystä. Ensimmäinen liittyy työkyvyn arvioon työn henkisten vaatimusten kannalta ja toinen työuupumuksen arviointiin. Ensimmäisessä kysymyksessä arvioidaan 5-portaisella asteikolla työkykyä työn henkisten vaatimusten kannalta. F-osan toinen kysymys sisältää seitsemän alakohtaa, joilla tutkitaan erilaisten uupumisoireiden esiintymistiheyttä vastaajilla. Kysymysasteikko tunnetaan nimellä Maslachin työuupumusasteikko (Tuomi henkilökohtainen tiedonanto 10.4.2000; Lindström, Schrey, Bergström & Kaleva 2000, 79).

Kyselylomakkeen viimeinen, **G-osa** kartoittaa vastaajan terveydentilaan liittyviä asioita. Tässä osassa on lueteltu sairauksia ja vammoja, joita vastaajaa pyydettiin merkitsemään, jos hän itse tai lääkäri on todennut niitä. Kysymyksiä on yhteensä 51 kappaletta ja ne on ryhmitelty seuraavasti: tapaturmavammat, tuki- ja liikuntaelinten sairaudet, verenkierroelinten sairaudet, hengityselinten sairaudet, mielenterveyden häiriöt, hermoston ja aistimien sairaudet, ruoansulatuselinten sairaudet, virtsa- tai sukuelinten sairaudet, ihon sairaudet, kasvaimet, umpierityksen ja aineenvaihdunnan sairaudet, veren taudit ja synnynnäiset viat sekä muut vaivat tai sairaudet. G-osassa kysyttiin myös sairauden mahdollisia vaikutuksia nykyiseen työkykyyn ja poissaoloihin ja arviota työkykyisyydestä terveyden näkökulmasta kahden vuoden kuluttua. Lisäksi G-osassa kysyttiin henkisiin voimavaroihin liittyen kolme kysymystä sekä aivan viimeisenä avoin kysymys ”Liittyen työkykyynne, minkä asian haluaisitte olevan toisin?”. Avointa kysymystä ei kuitenkaan analysoida eikä raportoida tässä yhteydessä, mutta se antaa pohjaa tulkintojen tekoon ja diskussioon. Avointa kysymystä lukuun ottamatta kaikki G-osan kysymykset ovat Työterveyslaitoksen Työkykyindeksin sisältämiä kysymyksiä (Tuomi ym. 1997, 28 - 29). Koska näiden Työkykyindeksiin sisältyvien kysymysten varsinaiset tulokset raportoidaan ensin erikseen selittäen niitä eri taustamuuttujien mukaan, yrittäjien Työkykyindeksin mukaiset tutkimustulokset raportoidaan kuudennen luvun viimeisessä kappaleessa muiden olennaisten tutkimustulosten kanssa yhteenvetona.

4.4 Yhteenveto tutkimuksen toteutuksesta

Tämän luvun tarkoituksena on esittää yhteenvetona olennaisimmat asiat tutkimuksen toteutuksesta. Kyseessä on positivistinen tutkimus, jota lähestytään hermeneuttisella otteella ja jonka metodina käytetään itsearviointia. Näin tutkimusta varten saadaan numeerisesti mitattuja arvioita yrittäjien työkyvyn osa-alueista. Hermeneutiikan avulla pyritään

tulkitsemaan ja ymmärtämään yrittäjien subjektiivisia arvioita työkyvystään. Tutkimustuloksia verrataan tarvittaessa taustamuuttujien suhteen, mutta ei selitetä tutkittavan ilmiön vuoksi kausaaliyhteyksien avulla. Tutkimusprosessi etenee vaiheittain alkaen esiymmärryksen hankkimisesta kohdeilmiöstä ja päättyy johtopäätösten esittämiseen tutkimustuloksista. Metodivalinnassa hyödynnetään triangulaatiota tutkimuksen luotettavuuden lisäämiseksi. Kuviossa 14 esitetään vielä pelkistettynä yhteenvetona tutkimuksen eteneminen ja sen tärkeimmät menetelmät.



Kuvio 14. Yhteenveto tutkimuksen toteutuksesta

5 TUTKIMUSAINEISTON ANALYYSI

5.1 Loman tarve ja merkitys -esitutkimus

Tässä luvussa analysoidaan tutkimusprosessin aikana tuotettua aineistoa. Ensin analysoidaan survey-tutkimusta palvelevien kahden esitutkimuksen aineistot ja niiden tärkeimmät tulokset ja johtopäätökset. Esitutkimusten raportointi toteutetaan siten, että ensin esitetään lyhyesti päätulokset, joita sitten havainnollistetaan esimerkeillä. Näiden jälkeen esitetään johtopäätöksiä tutkimustuloksista. Lopuksi analysoidaan surveyn aineisto siten, että ensin esitetään aineiston käsittely ja analysoidaan aineisto demografisten muuttujien näkökulmasta. Koska kyseessä on yrittäjyyden tutkimus, seuraavaksi analysoidaan vastaajien yrittäjämäisiä ominaisuuksia. Tällaisen analyysitavan tarkoituksena on yhtäältä selvittää, minkälaisia vastaajat ovat profiililtaan ja toisaalta, minkälaisia he ovat yrittäjämäisiltä ominaisuuksiltaan.

Ensimmäinen esitutkimus selvittää loman merkitystä ja tarvetta yrittäjien fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen työkyvyn näkökulmasta. Tutkimuksen tavoitteena on sekä kuvailla yrittäjien työkykyä ja siihen liittyviä tekijöitä että selvittää, miten yrittäjät itse argumentoivat lomanviettotarvettaan. Tutkimuksessa tutkitaan loman subjektiivista merkitystä ja loman tarpeen argumentointia hakijan työkyvyn ja elämäntilanteen näkökulmasta. Tutkimus perustuu kokonaisuudessaan dokumentaariseen aineistoon: empiirisenä aineistona (n = 955) käytettiin yrittäjien lähettämiä autenttisia vuoden 1998 lomatukihakemuksia (liite1).

5.1.1 Tutkimusaineisto

Hakijoista 42 % (401 henkilöä) haki lomalle yksin ja yhdessä puolison kanssa haki 379 (39,7 %) yrittäjää. Yhdessä puolison ja lasten kanssa lomalle haki 157 henkilöä (16,4 %) ja pelkästään lasten kanssa 18 henkilöä (1,9 %). Hakijoista oli naisia 317 (33,2 %) ja miehiä 638 (66,8 %). Siviilisäädyltään 748 hakijaa oli avioliitossa ja avioliitossa 84 hakijaa. Avio- tai avioliitossa oli siis 87,1 % hakijoista. Eronneita oli 89 henkilöä, leskiä 23 ja naimattomia 11.

Hakijoiden ikä vaihteli 28 vuodesta 77 vuoteen (keskiarvo 49,9 ja moodi 50 vuotta) ja yrittäjänä olovuodet yhdestä 51 vuoteen (keskiarvo 16,9 ja moodi 10 vuotta). Miesten keskimääräinen ikä oli 49,1 ja naisten 49,3 vuotta. Miesten yrittäjänäolovuodet olivat keskimäärin 17,3 ja naisten 15,9 vuotta.

Kuntokatelomat ovat sosiaalisia etuuksia ja niiden yksi keskeinen valintakriteeri on hakijan vuositulot (Suomen Yrittäjät ry:n jäsenlehti 1998, numero 7 – 8, 19 – 20). Kuitenkin ilmoitettuihin tuloihin voi suhtautua kriittisesti kahdesta syystä: ensinnäkin hakija ilmoitti ne vapaaehtoisesti eikä niitä tarkisteta ja toisaalta hakijan vuosituloihin vaikuttaa muun muassa yritysmuoto eli esimerkiksi se, nostaako hakija palkkaa itselleen vai ei. Koska monissa hakemusten perusteluissa vedottiin taloudellisiin seikkoihin, olisi ollut olennaista tietää myös hakijoiden markkamääräiset velat ja suhteuttaa ne heidän tuloihinsa. Se olisi antanut luotettavamman kuvan heidän taloudellisesta asemastaan. Kuitenkin pienin ilmoitettu hakijan vuositulo oli 2 151 markkaa ja suurin 463 894 markkaa (keskiarvo 106 726 mk ja moodi 120 000 mk). Miesten keskimääräiset tulot olivat 114 517 markkaa ja naisten 91 047 markkaa vuodessa. Kaikista hakijoista 751 ilmoitti myös puolisonsa tulot, joiden vaihteluväli oli 1 345 - 300 000 markkaa (keskiarvo 93 793 mk ja moodi 120 000 mk). Molempien vuositulot ilmoittaneiden (n = 751) tulot olivat yhteensä 8909 markan ja 653 688 markan välissä (keskiarvo 200 422 mk ja moodi 240 000 mk). Ilmoitettujen vuositulojen perusteella voidaan otaksua, että varakkaammat yrittäjät hakevat tuetulle lomalle harvemmin.

Hakijat on luokiteltu kotipaikkakunnan postinumeron mukaan Suomen lääneihin. Selvä enemmistö kaikista hakijoista oli Länsi-Suomen läänistä (448 hakijaa) ja vähiten hakijoita oli Lapin läänistä (38 hakijaa). Etelä-Suomen läänistä oli 263, Itä-Suomen läänistä 114 ja Oulun läänistä 92 hakijaa. Miehistä 46,1 % (294 hakijaa) oli Länsi-Suomen läänistä ja 26,6 % (170 hakijaa) oli Etelä-Suomen läänistä. Naisista 48,6 % (154 hakijaa) oli Länsi-Suomen läänistä ja 29,3 % (93 hakijaa) Etelä-Suomen läänistä.

Hakijoita pyydettiin perustelemaan kirjallisesti lomantarpeensa Kuntokatelomalle. Hakijoista osa jätti perustelematta tämän kohdan tai perustelu oli hyvin yleisellä tasolla esimerkiksi ”Olen loman tarpeessa”, mutta selvä enemmistö kirjasi yhden tai useamman perustelun yleensä elämäntilanteensa ja heikentyneen työkykynsä mukaan. Nämä **avoimet perustelut on luokiteltu yhdeksään eri muuttujaan**, jotka esitetään seuraavassa kappaleessa päätulosten yhteydessä. Perustelujen luokituksessa on lähes mahdotonta päästä kiistattomasti toisensa poissulkeviin luokkiin, mutta jokainen yksittäinen perustelu on sijoitettu vain yhteen luokkaan.

5.1.2 Tärkeimmät tulokset ja johtopäätökset

Tutkimustulosten mukaan loman tarvetta perusteltiin eniten virkistyksellä ja kuntoilulla. Seuraavaksi eniten esiintyi argumentteja sosiaalisiin ja taloudellisiin syihin vedoten. Huomionarvoista on nimenomaan se, että taloudelliset syyt ovat vasta neljänneksi yleisin argumentointi. Taulukossa 2 esitetään kaikkien esitettyjen argumenttien frekvenssit.

TAULUKKO 2. Hakijoiden perustelut lomantarpeelle sukupuolen mukaan

| Perustelut (kpl) | Mies | Nainen | Yhteensä |
|---------------------|------------|------------|-------------|
| Taloudelliset syyt | 229 (66 %) | 119 (34 %) | 348 (100 %) |
| Terveydelliset syyt | 185 (64 %) | 104 (36 %) | 289 (100 %) |
| Puolison sairaus | 59 (66 %) | 30 (34 %) | 89 (100 %) |
| Lapsen sairaus | 22 (65 %) | 12 (35 %) | 34 (100 %) |
| Stressi | 86 (70 %) | 37 (30 %) | 123 (100 %) |
| Henkiset syyt | 39 (56 %) | 31 (44 %) | 70 (100 %) |
| Sosiaaliset syyt | 220 (62 %) | 133 (38 %) | 353 (100 %) |
| Kuntoilu | 262 (63 %) | 162 (38 %) | 424 (100 %) |
| Virkistys | 310 (60 %) | 205 (40 %) | 515 (100 %) |

Kun terveydelliset perustelut, stressi ja henkiset syyt (yhteensä 482 kpl) lasketaan yhteen, yrittäjät perustelivat eniten lomantarvettaan fyysisen ja psyykkisen työkykynsä näkökulmasta. Osa sosiaalisista syistä (yhteensä 353 kpl) oli myös yhteydessä alentuneeseen työkykyyn, mitä käsitellään tarkemmin kvalitatiivisen analyysin yhteydessä. Keskimäärin jokainen hakija mainitsi perusteluissaan kerran joko tarpeen kuntoiluun tai halusi lomalta virkistystä elämään tavalla tai toisella (frekvenssit yhteensä 515 kpl). Kun kaikki perustelut suhteutetaan koko aineiston prosentuaaliseen jakaumaan sukupuolten kesken (miehiä noin 67 % ja naisia noin 33 %), keskeisimmät erot miesten ja naisten välillä olivat henkisten syiden ja virkistystyön frekvenssien kohdalla.

Loma hakijoiden työkyvyn edistäjänä

Krippendorfin (1989) mukaan lomailun motiivit ja odotukset vaihtelevat eri ihmisillä eri tilanteissa, mutta päämotiivina on usein halu paeta. Jos arkipäivä koetaan ankeana ja yksitoikkoisena, ihmiset pyrkivät siitä ainakin väliaikaisesti eroon matkustamalla muualle. Kuitenkin tämä pako arkipäivästä voi olla itse asiassa pakoa omasta itsestään eli pyrkimys paeta omaa sisäistä tyhjyyttä tai ikävystymistä. Lomailu on usein myös rentoutumista ja elpymistä arkipäivän rasituksista, jotta loman jälkeen jaksaisi taas paremmin. Koska loma vahvistaa ja lisää yksilön fyysisiä ja henkisiä voimavaroja, henkilökohtaisen työkyvyn ja tuottavuuden odotetaan paranevan loman avulla. Lomalta haetaan usein myös hauskuutta ja

nautintoja, jotka voivat olla suhteellisen vapaita monista sosiaalisista rajoituksista. Loman jälkeen ihmiset palaavat kuitenkin halukkaasti takaisin vakaaseen ja tuttuun ympäristöön. Vaikka loma auttaa purkamaan paineita tai poistamaan väliaikaisesti erilaisia oireita, se ei pysty hoitamaan mahdollisesti olemassa olevaa henkistä tai fyysistä sairautta. (Krippendorf 1989, 22 - 25). Näitä asioita myös yrittäjät kuvasivat eri tavoin perustelluissaan. Seuraavaksi esitetään harkinnanvaraisesti valittuja esimerkkejä yrittäjien esittämistä ja eri tavoin painottamista perusteluista. Ne auttavat paremmin ymmärtämään yrittäjien elämäntilanteeseen ja sen myötä myös työkykyyn liittyviä tekijöitä.

Ne yrittäjät, jotka käyttivät perusteluissaan lähinnä **rentoutumis-** tai **virkestystarvetta**, olivat vastaustensa perusteella melko elämänmyönteisiä asenteeltaan mahdollisista ongelmista huolimatta. Joidenkin tämän ryhmän vastauksista heijastui selvästi myös eri tavoin ilmaistu menestyminen yritystoiminnassa.

”Me ollaan iloinen reipas pariskunta ja pyöritetään yritystä, johon kuuluu mökkejä ja veneitä. Vaikka ollaankin allakan mukaan ”iäkkäitä”, niin jalka nousee ketterästi, sanovat turistitkin, että ei perässä pysy. Ja siinähan se onkin, jos saisi kerrankin kuntoloman, niin taas mennä vipelletäisiin mukavasti. On nuorisoakin, vaan eivät ala auttamaan. Heille kyllä apu kelpaa. Joten ystävät, harkitkaa hartaasti, olisiko meidän vuoro päästä lomalle.” (72-vuotias mies, yrittäjänä 51 vuotta, puoliso 64-vuotias).

”Loman tarpeessa. Tehty kovasti töitä. Pärjätty on. Velkaa paljon ja lapset pieniä. Toivottavasti saa lomatukea, vaikka ei ole ongelmia. Hyvää Joulua.” (mies, yrittäjänä 4 vuotta).

”Olen aloittanut autoilun 20.8.60, ei päivääkään sairaslomaa. Olen ollut ambulanssiyrittäjänkin 17 v. Haluaisin, että kävelisin vielä, kun pääsen joskus eläkkeelle. Ei mitään lääkkeitä. Toivon, että viikko järjestyy johonkin savipataan.” (mies, yrittäjänä 39 vuotta).

”Haen lomatukea piristys – ja jaksamismielessä. En ole lomailut kun viimeksi 95 marraskuussa. Paitsi sairaslomalla olen ollut usein ilman lääkärintodistusta. Viimeksi melkein koko syksyn olin puhevikainen (joku päivä sairaslomatodistuksella). Ei ääni kulkenut. Sitä samaa on ollut monta vuotta, en ole hoksannut heti mennä yksityislääkärille, joten jouduin antibiootikierteeseen, ei se tepsinyt. Nyt menin syksyllä hyvälle lääkärielle, sain viimein hyvän kohtelun ja tutkimuksen, kun maksoin siitä. Puhekiellossa olin jonkin aikaa. Yrittäminen on epäonnistunut, kun ei jaksa puhua. Ei tule tilauksia, jos ei ole ääntä! Eikä tule rahaakaan, millä maksaa liikejuristeille veroina + nykyään Sundqvistin anteeksiantovelkoja. Minulle ei kukaan anna anteeksi veroja! Pienyrittäjillä on tappouhkaus kaiken aikaa. Kukaan ei välitä! Mistähän saisi jaksamisen intoa?!?!?” (55-vuotias nainen).

Tulkintani mukaan tietyissä vastauksissa heijastuu kuitenkin selvästi alistuminen ja katkeruus ongelmien ja vaikeuksien johdosta. Silti useimmat näistä vastauksista ovat melko **optimistisia** sävyiltään ja niistä heijastuu tarve lisätä sekä fyysistä että henkistä työssäjaksamiskykyä.

”Lama on koetellut sillä seurauksella että olemme hakeutuneet yrityssaneeraukseen. Itse olin melkein liikuntakyvytön alaraajoissa olleiden tukosten vuoksi. Lopetettuani tupakoinnin 4 vuotta sitten ja minulle suoritettujen pallolaajennusten jälkeen haluan osallistua liikuntaan. Puolison syyt: olen v. – 91 ollut rintasyöpäleikkauksessa ja tähän saakka selvinnyt hyvin. Katson harrastamallani erimuotoisella liikunnalla olevan suuren merkityksen omaan hyvinvointiini, niin fyysiseen kuin psyykkiseenkin, ja jota tällainen loma edistää.” (61 v. mies, yrittäjänä 35 vuotta).

”Taloudellista syistä en hae lomaa, vaan siksi, että olen ylipainoinen, liikuntaa inhoava – ainakin toistaiseksi. Ajatukseni on, että jospa ohjatussa liikunnan aloituksessa saisin sen verran ryhtiä ja innostusta, että liikunta tulisi tavaksi. Yksin ei minusta ole menemään mihinkään kuntoilemaan.” (nainen, yrittäjänä 23 vuotta).

”Minulta leikattiin n. 1 vuosi sitten hyvälaatuinen kasvain mahasta, mutta mahaoireita kärsin sitä ennen n. ½ vuotta ennen kuin vika löytyi. Lääkärit olivat välillä jo sitä mieltä, että kipu johtuu korvien välistä (eikä mahasta). Nyt minulla on välistä mahaoireita taas, enkä jaksaisi enää käydä koko huuhaata uudestaan, mutta pakkohan se on, jos haluaa pysytellä hengissä. Minulla on kaksi ihanaa tytärtä, joista vanhempi lähtee kouluun ensi syksynä. Tasapainottelen yrityksen ja kodin välillä ja poden huonoa omaatuntoa siitä, kun olen niin vähän kotona. Taloudellinen tilanne ei anna periksi palkata lisää väkeä, kun talviaika on meillä niin hiljaista. Lomalla olin viimeksi talvella 95, olimme koko perheen kanssa Ikaalisen kylpylässä 4 vrk ja tekisi nyt mieli uudestaan kylpylään virkistäytymään ja ”lataamaan akkuja”, mikä lomatuon ansiosta olisi mahdollista. Mutta jos ei, palataan asiaan ensi vuonna. Ps. Aurinkoista kevättä sinne pääkaupunkiseudulle.” (28-vuotias nainen, yrittäjänä 5 vuotta).

Krippendorfin (1989) mukaan ihmiset haluavat viettää lomallaan enemmän aikaa niin perheen ja läheisten ystävien kanssa kuin myös solmia uusia tuttavuuksia vieraiden ihmisten kanssa. Lomailu mahdollistaakin paremman ja tehokkaamman viestinnän ihmisten kanssa, koska ilmapiiri on tällöin epämuodollista. Lisäksi lomailu ja matkustaminen ovat vapauden ja itsemääräämisoikeuden toteuttamista. Lomalla yksilö voi itse päättää tekemisistään ja lomalla hänellä on ikään kuin kaksinkertainen **vapaus**: työstä ja kotoa. (Krippendorf 1989, 26 - 28). Myös Juuti (1991) esittää, että ihmisten vapaa-aikaa parhaiten kuvaava termi on vapaus; vapaus niistä ajallisista, paikallisista ja roolillisista sidonnaisuuksista, joita yksilöön työn ja yhteiskunnan taholta kohdistuu (Juuti 1991, 99). Loma on myös vapaaehtoinen pyrkimys tavoitella itseä kiinnostavia asioita (Moorhouse 1989, 25).

"Perheessä on 3-vuotias syvästi kehitysvammainen poika, jota hoidetaan kotona. Varsinaisen päivätyön päätyttyä alkaa vanhemmilla uusi työvuoro. Lisäksi epäsäännöllisistä työajoista johtuen ei yhteiseen vapaa-aikaan tai omasta kunnosta huolehtimiseen oikeastaan riitä aikaa eikä voimia. Vammaisjärjestöillä on omaat loma- ja kurssijärjestelmänsä, mutta niissä sairaus-teema on kovasti painotettuna aina esillä (luennot, keskustelut, yms.), joten emme ole niihin hakeutuneet. Oman kunnan kartoitusta, jaksamista ja virkistäytymistä varten suunniteltu loma olisi meille todella tarpeen." (nainen, yrittäjänä 7 vuotta).

"Olen toiminut yrittäjänä 6 vuotta. Yritykseni työllistää tällä hetkellä 11 työntekijää. Laman jälkeisiä kurotaan vielä kiinni. Perheeseen kuuluu mies ja kolme lasta. Poikamme 20 v. on jo muuttanut pois kotoa. Pikkutyöt (maaliskuussa 3 vuotta) ovat tulleet meille jouluna 1996 eli olemme kovin onnellinen perhe. Aikapula (ja ehkä ikuinen rahapula) on oikeastaan ainoa ongelma. Siksi toivon, että meillä olisi mahdollisuus päästä nauttimaan perhelomasta." (nainen, yrittäjänä 6 vuotta).

"Haemme lomalle, jotta jaksaisimme tehdä taas talven yritystoimintaa, joka on näin pienyrittäjällä hoitoalalla hyvin raskasta ja kuluttavaa. On pakko välillä hoitaa myös itseään ettei pala loppuun. Vaikka ei olisi varaa pitää lomaa on pakko ladata akkuja ja mennä muihin maisemiin. Normaalina työaikana tuppaa päivät venymään niin pitkiksi että jopa liikunta jää vähiin jaksamisen ja ajan puutteen vuoksi. Elokuun alkupuolella Kuntokate-kuntoloma olisi meille ihanne jossa voisimme vain ajatella itseämme ja hoitaa niin ruumista kuin sieluakin. Pidetään peukkuja!" (mies, yrittäjänä 10 vuotta, yrittäjäpuoliso).

Vaikkakin työ ja koti erotetaan tavallisesti toisistaan niin ajan kuin paikankin suhteen, ne voivat vaikuttaa toisiinsa erittäin paljon. Työssä esiintyvät ongelmat ja stressiä aiheuttavat tekijät voivat vaikuttaa negatiivisesti perhesuhteisiin. Lisäksi on otettava huomioon, että perhesuhteet eivät ole pelkästään työstressin uhreja, vaan ne voivat parhaimmillaan olla perheen sosiaalisena tukena ja voimavarana, joka pystyy poistamaan perheen ulkopuolelta tulevaa stressiä. (Eckenrode & Gore 1990, 41). Seuraavat yrittäjien argumentit kuvaavat loman tarvetta lähinnä stressaavan elämäntilanteen näkökulmasta.

"Talous on ollut tiukilla, ressi on päällä jatkuvasti. Perheen sisäiset välit ovat kireällä. Sairastan verenpainetautiin johon on lääkitys. Lomaa ei ole joutanut pitämään eikä ole ollut varaakaan. Loma olisi perheen yhtenäisyyden palauttamiseksi välttämätön. Olisi mahdollista varata aikaa toisillemme ja kerätä voimia jatkoon." (mies, yrittäjänä 10 vuotta).

"Ei ole aikaisemmin oltu. Viime vuonna olisi päästy, mutta Jorma sairastui ja oli ½ vuotta sairauslomalla. Halu päästä perheenä yhdessä lomalle. Olimme avioerossa 4 vuotta ja keväällä toukokuussa 97 menimme uudestaan naimisiin ja jatkamme taas yhdessä yrittämistä. Elämä on muutakin kuin työntekoa ja nyt kun pojat haluavat vielä mukaamme, haluaisimme viettää aikaa heidän kanssaan. Jorma tarvitsee lomaa ja pääsyä pois paikkakunnalta, ei osaa täällä

viettää lomaa (puhelimet soivat) ja pitää päästä liikkeellä käymään. Jäämme odottamaan vastaustanne.” (52 mies, yrittäjänä 20 vuotta).

”3½ vuoden aikana ei ole ollut mahdollisuutta viettää lomaa perheenä. Vuoden 97 alusta lähtien minua on hoidettu masennuslääkkeillä ja unilääkkeillä työuupumuksen vuoksi.” (mies, yrittäjänä 10 vuotta).

Lopuksi seuraava esimerkki havainnollistaa fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen työkyvyn jakamattomuuden käytännössä. Vaikka eri osa-alueisiin liittyvät tekijät voidaan yksilöidä, loman tarve argumentoidaan kokonaisvaltaisesti työssä jaksamisen ja työkyvyn ylläpitämisen näkökulmasta.

”Henkinen ja ruumiillinen kantti ei tahdo kestää tätä työntajan roolia (6 – 8 työntekijää) tässä kovassa paineessa, enkä ehdi hoitaa kuntoani, joka on kovalla koetuksella pölyjen ja liuottimien jatkuvana altistumisena työmailla. En ole koskaan saanut nauttia vastaavasta lomasta kuten olen kuullut, että rentoudutaan ja kuntoillaan ja testataan ruumiillista kuntoa. Paikalla ja ajankohdalla ei ole niin suurta merkitystä kuin sillä että pääsee!” (mies, yrittäjänä 11 vuotta, rakennusala).

Johtopäätöksiä tutkimustuloksista

Tutkimustulosten mukaan loman funktio lomatukea hakeneille yrittäjille ilmeni pääsääntöisesti kahdessa eri merkityksessä. Noin 42 % lomatuken hakijoista halusi lomalla yksin ja he halusivat ensisijaisesti irti arjesta. Yhtäältä heitä motivoi halu päästä pois jostakin ja toisaalta he haluavat lomalle hoitamaan itseään. Tästä voi tehdä sen johtopäätöksen, että nämä yrittäjät halusivat irrottautua arkipäivän tilanteista ja tutusta elämänrytmistään ja he halusivat nauttia elämästään hetken aikaa ilman perhettä. Toisaalta tällaisessa tilanteessa voi korostua myös tyypillinen perheyrittäjän näkökulma: molemmat yrittäjäpuolisot eivät voi olla pienyrityksestä pois samanaikaisesti taloudellisten seikkojen ja käytännön järjestelyiden vuoksi. Hakijoista noin 40 % halusi lomalle yhdessä puolison ja noin 16 % puolison ja lasten kanssa. He halusivat viettää lomaa yhdessä perheenjäsenten kanssa ja he kokivat loman olevan hyvä mahdollisuus mennä jonnekin hoitamaan mahdollisesti laiminlyötyjä perheen sisäisiä ihmissuhteita. Vaikka heidän tavoitteenaan oli myös rentoutua, virkistyä ja kuntoilla lomallaan, päämotiivina lomanviettoon oli perhesuhteiden vaaliminen ja kehittäminen. Tämän perusteella voidaan paremmin ymmärtää näkemys, että perheyrittäminen on usein elämänmuoto, joka vie helposti koko perheen ajan ja määrää perheen elämän rytmin (Paasio & Heinonen 1996, 10).

Hakijat argumentoivat lomanviettotarvettaan lähinnä terveydellisillä, sosiaalisilla ja taloudellisilla perusteluilla sekä liikunnan ja kuntoilun tarpeellisuudella. Toisaalta argumenttina käytettiin sekä liiallisista stressiä ja henkisiä syitä että puolison tai lapsen sairautta tai kuolemaa. Lisäksi he kaipasivat vaihtelua ja virkistystä elämäänsä, joka ilmoitettiin sekä suoraan että taloudellisten ja terveydellisten syiden yhteydessä.

Loman tarpeen argumentoinnissa heijastui selvä yhteys yrittäjän työkyvyn kaikkiin osa-alueisiin: perustelujen mukaan haetulla lomalla on suuri merkitys yrittäjän fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen työkyvyn sekä säilyttämisen että kehittämisen näkökulmasta. Vastauksista heijastuu yhtäältä hyvin erilaisia elämäntilanteita ja jopa elämänkohtaloita, mutta toisaalta myös melko erilaisia suhtautumistapoja elämäntilanteeseensa ja työkykyynsä. Jotkut yrittäjät kuvasivat asiallisesti faktatietoja ja toiset puolestaan kirjoittivat hyvin tunneperäisesti vedoten erilaisiin työkykyynsä vaikuttaviin tekijöihin. Lisäksi eräät yrittäjät vertasivat tilannettaan aikaisempaan eivätkä tulkintani mukaan tuntuneet hyväksyvän elämän tuomia muutoksia omalla kohdallaan. Toiset taas tuntuivat hyväksyvän ne ja tahtoivat juuri niiden vuoksi itse vaikuttaa työ- ja toimintakykyynsä. Mielestäni edellisistä vastauksista ilmenee jopa negatiivista alistumista ja jälkimmäisten kohdalla myönteisempää sopeutumista tilanteeseensa.

Kaiken kaikkiaan loman tarpeen argumentoinnissa painottuu vahvasti halu päästä hetkeksi pois elämäntilanteestaan eli vapaaksi jostakin. Berlinin (1969) mukaan vapaus jostakin tarkoittaa mahdollisuutta toimia toisin, ei itse toimintaa. Berlin kuvaa vapautta jostakin negatiivisena vapautena, jolloin tarkastellaan lähinnä vapauden toteutumisen ehtoja ja olosuhteita. Kuitenkin todellinen vapaus liittyy positiiviseen vapauteen eli vapauteen johonkin. Yksilö on vapaa, jos voi itse päättää ja ottaa vastuun tekemisestään, asettaa omat tavoitteensa ja toteuttaa niitä. Tällöin toteutuu yksilön toive olla ”oman itsensä herra” niin ajatusten, päätösten kuin tekojenkin suhteen. (Berlin 1969, 123, 131). Myös Krippendorfin (1989) mukaan lomailua motivoi matkustaminen pois jostakin enemmän kuin matkustaminen jonnekin. Usein on tärkeämpää päästä pois arkipäivän tilanteista kuin nähdä uusia paikkoja ja ihmisiä. Lisäksi lomailijan motiivit ja käyttäytyminen ovat erittäin itsekeskeisiä. Lomalla ihminen haluaa saada itselleen vain parhaita asioita, pitää hauskaa ja olla hemmoteltuna. (Krippendorf 1989, 29). Yrittäjien argumentit päästä pois hetkeksi elämäntilanteestaan voidaan tulkita riippumattomuuden tavoitteluksi erilaisista työkykyä kuormittavista tekijöistä: mahdollisista työpaineista, liiallisesta stressistä, mahdollisista ongelmista ja vaikeuksista työssä tai kotona eli olosuhteiden hetkellistä muuttamista. Toisaalta vapaus elämäntilanteesta

tuo mukanaan myös valinnan vapautta. Yrittäjä voi lomallaan itse valita esimerkiksi levon ja aktiviteettien välillä tai hän voi valita tavoitteekseen joko unohtaa hetkeksi perhesuhteisiin liittyvät ongelmat tai pyrkiä parantamaan perhesuhteita. Yrittäjä voi ennen kaikkea itse valita, miten saada lomallaan vaihtelua ja virkistystä arkipäivän tilanteisiin.

5.2 Loman sisältö yrittäjien työkyvyn näkökulmasta –esitutkimus

5.2.1 Tutkimusaineisto

Ensimmäisen esitutkimuksen tulosten mukaan Ikaalisten kylpylä oli kaikkien vuonna 1998 Kuntoilukatelomaa hakeneiden yrittäjien selvästi toivotuin lomakohde. Sinne halusi lomaa viettämään 27,5 % miehistä ja 35,9 % naisista (yhteensä 286/945 henkilöä). Tästä syystä tutkimuksen seuraava vaihe, kvalitatiivinen esitutkimus, on tehty osallistuvan havainnoin keinoin (ks. Bell 1992, 97; Fielding 1994, 154 - 155) yhdellä yrittäjien Kuntoilukatelomalla Ikaalisten kylpylässä elokuussa 1999. Esitutkimuksen tavoitteena oli selvittää lähinnä loman sisältöä yrittäjien työkyvyn näkökulmasta. Tutkimus toteutettiin kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena ja tutkimusmenetelmänä oli osallistuva havainnointi ja teemahaastattelut, joita täydennettiin yrittäjien lomapäiväkirjoilla ja odotuksia-kyselylomakkeella. Lisäksi tapahtumista ja tilanteista tehtiin muistiinpanoja ja kirjattiin yrittäjien kommentteja päivittäin. Monimenetelmällisyys mahdollisti monipuolisen ja kattavan kuvan saamisen sekä yrittäjien fyysisestä kunnosta että koko lomaviikon sisällöstä yrittäjien työkyvyn näkökulmasta, millä lisätään myös tutkimustulosten luotettavuutta (ks. Macdonald & Tipton 1994, 199; Creswell 1994, 174 - 175).

Kuntoilukate-lomaviikon ryhmä koostui yrittäjistä ja heidän puolisoistaan. Kolme yrittäjää oli lomalla avo- tai aviopuolionsa kanssa ja 12 oli lomalla yksin. Osallistujien ikä- ja sukupuolijakauma oli seuraava: Naisia ryhmässä oli kahdeksan, joiden keski-ikä oli 46 vuotta ja miehiä puolestaan oli 10, ja heidän keski-ikänsä oli 52 vuotta. Koko ryhmän nuorin oli 38-vuotias ja vanhin 62-vuotias. Kaikkien keskiarvo iän suhteen oli 50 vuotta. Kotipaikkakunnat sijaitsivat Etelä-Suomen, Länsi-Suomen, Itä-Suomen ja Oulun läänissä painottuen kuitenkin Etelä- ja Länsi-Suomeen (lähes 70 %). Ryhmään kuuluvien ammatit ja yritysten toimialat olivat hyvin erilaisia: parturi-kampaajasta, tilintarkastajista vähittäisliikkeen pitäjiin. Heidän taustojensa erilaisuuden eräs miesyrittäjä kertoi haastattelussa olevan jopa ryhmän vahvuus. Myös muiden lomapäiväkirjamerkinnoissa kuvataan ryhmän jäseniä ja hyvää ryhmähenkeä

monin tavoin, mutta painottaen kuitenkin samoja asioita kuin kyseisen miesyrittäjän seuraavaksi esitettävässä kommentissa.

”Kyllä on hiton hyvä ryhmä. Oikein mukava, että ja toivoin, että sellaista omista kuviostaan pois. Tilitarkastajien kokouksissa on vähän tietynlainen yksipuolisuus. Tää on ollu hyvä puoli... hyviä tyyppejä, löytynyt hienoja persoonia. On myös tilanteen yli vetäjiä. Vitsit lentää ja huumori tärkeä. Ei ryppyotsaista väkeä joukossa ja se rakentaa yhteishenkeä.... Eri rooleja henkilöillä ja on jännät taustat. Usean elämään on liittynyt monenlaista juttua. 50-kymppin molemmilta puolin, elämän ryteiköissä parkkiintumutta sakkia, monella ollut huimia käännteitä. Kurssi on loppuillaan, kun on ehtinyt kuuntelemaan kaikkia... Yksi on kelloseppä, ja toinen venäläisen Migin hävittäjälentäjä, joka on lentänyt kaksi kertaa äänennopeudella. Niitä ei ole muuten montaa Suomessa, eikä niitä tule enää. Kato Horneteilla ei enää pysty niin lujaa lentämään.... ..”

Yrittäjien odotuksista Kuntoilukatelomaa kohtaan sain melko kattavan kuvan pyytämällä osallistujia kirjaamaan jaettuun lomakkeeseen (liite 2) odotuksiaan ensimmäisenä päivänä tervetuloilaisuudessa, jossa myös esittäydyin ja kerroin lyhyesti tutkimuksestani. Kaikista 18 osallistujasta 17 täytti lomakkeen ja palautti sen tilaisuuden jälkeen, jolloin jaoin myös lomapäiväkirjat (liite 3) ja pyysin pariskunnista mieluummin yrittäjää kirjoittamaan päiväkirjamerkinnot ja palauttamaan lomakkeen. Osallistujien kirjoittamat lomapäiväkirjat (10/15 yrittäjästä palautti) ovat tärkeä keino saada yksityiskohtaisia kommentteja heidän lomakokemuksistaan (ks. Bell 1992, 80). Lisäksi oma havainnointi ja kanssakäyminen yrittäjien kanssa loman aikana tukevat saatuja tietoja ja auttavat osaltaan ymmärtämään saatuja tutkimustuloksia esimerkiksi yrittäjien elämäntilanteen näkökulmasta.

Viimeisenä lomapäivänä toteutetut teemahaastattelut täydensivät entisestään tutkimustuloksiani. Teemahaastatteluja oli neljä: ryhmän vetäjän haastattelu ja kolme yrittäjähaastattelua. Edellisen haastattelun vastaukset perustuvat ryhmän vetäjän usean vuoden kokemukseen yrittäjien Kuntoilukatelomien vetämisestä ja tämä haastattelu ikään kuin vahvisti muita tutkimustuloksia. Yrittäjähaastattelut puolestaan täsmentävät monia loman aikana esiin nousseita aiheita. Näihin teemahaastatteluihin valitsin taustoiltaan mahdollisimman erilaiset yrittäjät: naisyrittäjän Länsi-Suomesta (parturi-kampaaja), miesyrittäjän Etelä-Suomesta (tilintarkastaja) ja yrittäjäpariskunnan Itä-Suomesta (edustusliikkeen pitäjät).

Kukin teemahaastattelu kesti noin tunnin ja saatuani luvan haastateltavilta nauhoitin haastattelut myöhempää litterointia varten. Kerroin haastattelun alussa haastateltaville teemat, joita halusin käsitellä. Teemat olivat lomahakuun ja loman tarpeeseen liittyvät asiat, lomaodotukset ja -kokemukset sisältäen lomaohjelman, ryhmän, henkilökunnan ja ravintolapalvelut. Teemahaastatteluista puuttuivat kysymysten tarkka muoto ja järjestys (ks. Hirsjärvi & Hurme 1991, 35 – 36; Hirsjärvi & Hurme 2001, 47 - 48) ja teemoista keskusteltiin melko vapaamuotoisesti.

Koska tämä vaihe oli varsinaista työkyky-tutkimusta palveleva esitutkimus, kaikkia tutkimustuloksia ei raportoida tässä yhteydessä, vaan niiden tärkeimmistä tuloksista esitetään kooste työkyvyn näkökulmasta. Lisäksi tässä raportissa esitetään joitakin esimerkkejä kuvaamaan ja havainnollistamaan tärkeimpiin tutkimustuloksiin liittyviä tekijöitä.

5.2.2 Tärkeimmät tulokset ja johtopäätökset

Ihmisten erilaisten toimintojen taustalla ovat tietyt perustarpeet, jotka yhdistetään vastakkaisina ulottuvuuksina toisen tarpeen kanssa pariaksi. Tärkeimmät näistä tarvepareista ovat työ - lepo, hereillä olo - nukkuminen, rasitus - rentoutuminen, tulot - menot, työ - perhe, vapaus - riippuvuus ja riski - turvallisuus. Pystyäkseen pitämään elämänsä hallinnassaan ja elääkseen ilman suuria ongelmia ja jännitteitä yksilön on kyettävä löytämään tasapaino näiden tarpeiden välille. Tasapainon löytäminen eri tekijöiden kesken vaihtelee sekä eri ihmisillä että samalla ihmisellä eri tilanteissa. Lisäksi monet arkipäivään sisältyvät tekijät tuntuvat usein yksitoikkoisilta, ankeilta ja rasittavilta, mikä lisää eri tarpeiden epätasapainoa. Ihmisen työ, koti ja arki muodostavat rutiinin ja arjen, jolloin matkustaminen ja lomailu ovat vastapainoa arjelle. Mahdollisuus katkaista arkirutiinit esimerkiksi lomalla on tärkeää erityisesti rentoutumisen ja jaksamisen kannalta. (Krippendorf 1989, 15 - 16).

Osallistujien ensimmäisenä päivänä kirjoittamien kommenttien mukaan selvästi tärkeimmät odotukset olivat **kuntoiluvirikkeiden saaminen ja kuntoilun monipuolinen harrastaminen** sekä **vaihtelu arkeen, mielialan kohennus ja uusiin ihmisiin tutustuminen**. Lähes kaikkien osallistujien kirjauksissa esiintyi kuntoilun ja kuntoilumotivaation lisäyksen lisäksi yksi tai useampi näistä asioista eri tavoin kirjoitettuna. Yrittäjien kirjaukset lomaodotuksista saivat vahvistusta myös haastatteleamalla osaa yrittäjistä ja keskustelemalla heidän kanssaan vapaamuotoisemmin loman aikana. Oheinen 50-vuotiaan länsisuomalaisen miehen kuvaus odotuksistaan sisältää ytimekkäästi monien muidenkin ilmoittamia odotuksia yleisellä tasolla.

"Odotuksena kokonaisuutena joka suhteessa kunnon viikko: fyysisen kunnon kohottaminen, kuntoilun oppiminen tavaksi, irtautuminen työasioista, tutustuminen uusiin ihmisiin ja yleinen rentoutuminen".

Jotta osallistujat saavat lomallaan sekä kuntoiluun ja ravintoon liittyvää lisätietoa että virikkeitä terveellisiin elintapoihin, lomaviikon aikana järjestetään luentoja eri aihealueista: fysioterapeutin luennot lihashuollosta ja oman kehon hallinnasta sekä yleiskuntoon liittyvistä tekijöistä, lääkärin luento terveystarpeista ja sairaanhoitajan luento ravintoasioista. Luennot olivat eri päivinä ja niihin osallistui pääsääntöisesti kaikki ryhmään kuuluvat henkilöt aktiivisesti. Ohessa on kolme melko hyvin yrittäjien ”yleistä” mielipidettä kuvaavaa lomapäiväkirjakommenttia.

"Fysioterapeutin luento oli erittäin selkeä ja antoi selkeän kuvan omasta keosta. Suuri kiitos lankeaa luennoitsijalle." (61-vuotias mies).

"Lääkäri sitten pudotti meidät maanpinnalle. Tosiasiat ovat kylmät, tinkimättömät. Mutta oli hyvä taas kuulla, miten pitää kuntoa hoitaa ja miten saadaan poltettua kolesterolia pois verisuonista. Mikä liikuntamuoto ja mikä aika polttaa sitä pois. Oikein hyvä." (57-vuotias mies).

"Ravintoluento osittain vanhaa tietoa, uusia tutkimustuloksia ei heillä ole ehkä käytössä. Keskustelua syntyi – asia kiinnosti." (39-vuotias nainen).

Lomalla suoritettujen lihas- ja kuntotestien mukaan tämän ryhmän jäsenten **fyysinen kunto** oli kokonaisuudessaan keskimääräistä yrittäjien Kuntoilukate-ryhmää parempi. Ryhmän vetäjän kuntotestien palautetilaisuudessa esittämien kommenttien perusteella on helpommin ymmärrettävissä yrittäjien fyysiseen kuntoon viittaavat päiväkirjamerkinnot.

"Osallistujien fyysinen kunto menee usein Gaussin käyrän mukaan, mutta nyt osallistujien fyysinen kunto on kallistunut enemmän hyväkuntoisten puolelle. Tehtyjen kuntotestien mukaan joukossa ei ollut yhtään erittäin heikkokuntoista, suurin osa oli keskitasoa kunnoltaan ja joukossa oli jopa kaksi erittäin hyväkuntoista yrittäjää." (ryhmän vetäjä, 28.8.1999).

"Hyvä lenkki, hyvässä maastossa ja pehmeällä alustalla. Oikein virkistävä ja mukava. Keilailu oli tosi mukava lisä tässä meidän viikossa. Lihastestit menivät odotuksien mukaan, totesin, etten ole ollenkaan huono lihaskunnoltani." (57-vuotias nainen Etelä-Suomesta, 1. lomapäivästä).

"Klo 7.00 aamu-uinti. Kunto hyvä!!!? Naisten tansseista huolimatta. Kuntotestin jälkeen lihaksiin löytyi outoa kipua. Ilman illan tanssiverryttelyä liikuntakyky ois ollut tosi huono." (52-vuotias mies Etelä-Suomesta, 2. lomapäivästä).

Vapaa-ajan vietto sekä tauoilla että iltaisin oli ryhmän jäsenten oman aktiivisuuden varassa. Lomapäiväkirjoissa kommentoitiin ja haastatteluissa kerrottiin sekä päivittäisistä kylpyläkäynneistä ja luonnossa liikkumisesta että erityisesti **sosiaaliseen kanssakäymiseen** painottuvista iltaohjelmista. Itse asiassa iltaohjelmat ja vapaa-ajan vietto kiinnostivat yrittäjiä lähes yhtä paljon kuin lomaviikon ”virallinenkin” ohjelma. Seuraava naisyrittäjän viimeisenä lomapäivänä haastattelussa kertomat kommentit kuvaavat mielestäni melko kattavasti muidenkin yksittäisiä mielipiteitä.

”Täällä on ollu riittävästi ohjelmaa ja tosiaan kun on ollu tota tasokastakin juttua ja sitte kaikki TV-nauhoitukset, johonka me ei tosin osallistuttu, mutta tota niin se, että illat on menny tietysti kauheen nopeeta ja se valomerkki on tullu kauheen äkkiä. Mutta se että on ollu pakko mennä nukkuun, että se on ollu toisaalta sitte järkevä puoli, että kun siellä humpattais varmaan viiteen kuuteen, aamupalaan saakka. Mutta se on niinku sitte, että tulee se katkos, että jos ei itte ymmärrä lähtee, niin se kello tosiaan menee. Siinä ehtoon tunnit on niin nopeita, että taasko se valomerkki tuli? Täällähän on orkesteri soittanut ja väkeä on ollu enemmän ja vähemmän. Ja sit toisaalta taas toi väen merkitys, mitä tuolla ravintolassakin on ollu. Ett me kun ollaan tommosta samanhenkistä, niin meillähän on se 18 henkeä melkein siinä pöydässä jo muutenkin. Että kyllä siinä on tanssittavia riittänyt puolin ja toisin, vaikkei muuta väkeä olisikaan. Se on riittänyt sillai ihan. Mutta on siellä väkeä kyllä muutenkin riittäny, ett eilenkin oli tosi paljon.”

Yhteenvedona voidaan esittää, että yrittäjien lomakokemukset olivat pääsääntöisesti erittäin myönteisiä. Harvat negatiiviset kommentit liittyvät lähinnä yksittäisiin tilanteisiin tai tapahtumiin, mutta koska niillä ei ole mielestäni merkitystä työkyvyn arviointiin liittyviin tekijöihin, niitä ei raportoida tässä yhteydessä. Lomakokemuksissa painottuivat fyysisen kunnon ja terveyden edistämiseen liittyvät asiat, rentoutuminen ja sosiaaliseen kanssakäymiseen ja ihmissuhteisiin liittyvät asiat. Ohessa kaksi päiväkirjakommenttia viimeiseltä lomapäivältä painottavat yrittäjien parhaita kokemuksia esittäen myös perusteluja niille.

”Olen hyvin tyytyväinen kaikkeen, mitä olen saanut täällä kokea ja oppia. Olen ensimmäistä kertaa kuntolomalla, joten en osaa tätä verrata mihinkään muuhun kuntolomaan. Kaikki paikat, missä olen eri kuntolajia täällä käyttänyt on minulle olleet sopivia, kuten esim. lenkkipolku (sopiva maasto), allasjumppa (aivan ihana), keilailun alkeet (hyvä opettaja), lihastetit (totuus minulle huonot lihokset). Porukka on ollut mahtavan upea. Sää on suosinut, joten kaikki on hyvin.” (51-vuotias nainen). ”Eka kertaa tällaisessa kuntolomajutussa. Ryhmä on hyvä, kun on sekä miehiä että naisia. Olosuhteet ym. ympäristö, laitteet, tilat, palvelut toimivat. Olen saanut intoa ja voimia jatkaa kuntoilua, jotta jaksaa puurtaa taas entistä innokkaammin.” (47-vuotias nainen).

Johtopäätöksiä tutkimustuloksista

Loman merkitys yrittäjille korostui tässä toisessa esitutkimuksessa yhtäältä siten, että yrittäjät halusivat oppia edistämään fyysistä kuntoaan ja henkistä jaksamistaan yrittäjänä ja toisaalta he halusivat virkistystä, vaihtelua ja pois arjesta ja elämäntilanteestaan. Tulkintani mukaan sekä kuntoilu ja viikon muu ohjelmallinen osuus että vapaavalintainen iltaohjelma olivat tärkeitä tälle ryhmälle. Voidaan siis olettaa, että lomaviikolla on ainakin välillisiä vaikutuksia yrittäjien fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen työkykyyn. Erityisesti sosiaalinen kanssakäymisen merkitys korostui loman aikana. Ryhmän sisäistä me-henkeä pyrittiin vahvistamaan ja henkilökohtaisia suhteita luotiin monissa erilaisissa vapaa-ajan tilanteissa ja tapahtumissa.

Ryhmässä korostui heti alusta alkaen yhdistävänä tekijänä myös yrittäjähenki. Useassa yhteydessä ilmeni ja jopa painottui ryhmän vahvuutena yksilöiden erilaiset taustat ja elämäntilanteet, mutta toisaalta todennäköisesti juuri taustojensa vuoksi, ryhmää tuntui yhdistävän yrittäjyys sekä asenteena että yleisenä toimintatapana. Ryhmän jäsenet ovat jo ikänsäkin vuoksi ehtineet kokea jo monenlaisia asioita ja tapahtumia. Fyysiseltä kunnoltaan he olivat keskitasoa parempi ryhmä eikä heillä ollut havaittavia isoja terveyteen liittyviä, fyysistä toimintakykyä haittaavia ongelmia. He pystyivät myös henkisesti irrottautumaan työasioistaan lomanviettoon heti ensimmäisestä lomapäivästä alkaen ja osallistuivat melko kokonaisvaltaisesti ja aktiivisesti sekä järjestettyyn ohjelmaan että iltaohjelmiin. Tästä syystä voidaan tulkita, että heillä ei ollut vakavaa työstressiä, joka olisi häirinnyt lomanviettoa.

Yrittäjien lomakokemukset voidaan kiteyttää Iso-Aholan (1982) esittämän mallin mukaan, jossa yhdistetään lomailun pakomotiivit eräänlaisiin palkinnontavoittelumotiiveihin (ks. taulukko 3). Pakomotiivit koskevat yksilön halua paeta henkilökohtaisesta ympäristöstään mahdollisia henkilökohtaisia ongelmia, vaikeuksia ja epäonnistumisia ja ihmissuhdeympäristöstään työtovereita, perheenjäseniä tai ystäviä. Psykologiset tai sisäiset palkinnot voivat olla esimerkiksi henkilökohtaista lepoa ja rentoutumista tai ihmiskontakteista, ihmissuhteista ja sosiaalisesta vuorovaikutuksesta saatavat palkinnot. (Iso-Ahola 1982, 259 – 260). Kuitenkin on otettava huomioon, että eri henkilöt voivat sijoittua mallissa eri ruutuihin (1 – 4) tai sama henkilö voi sijoittua useampaan ruutuun. Jälkimmäisessä tapauksessa motiivien painoarvot todennäköisesti kuitenkin vaihtelevat henkilön elämäntilanteesta riippuen.

TAULUKKO 3. Matkailumotivaation sosiaalipsykologinen malli (Iso-Ahola 1982, 259)

| | | Sisäisten palkintojen tavoittelu | |
|-------------------------------|----------------------------|----------------------------------|--------------|
| | | Henkilökohtaiset | Ihmissuhteet |
| Pako arki-ympäristöstä | Henkilökohtainen ympäristö | 1 | 2 |
| | Ihmissuhde-ympäristö | 3 | 4 |

Hyvän fyysisen kunnon lisäksi ryhmän jäseniä tuntui yhdistävän myönteinen elämänasenne ja uskomus siihen, että pystyy itse vaikuttamaan asioihin elämässään. Elämänasenne näkyi esimerkiksi sekä yksilöiden perusolemuksesta, aktiivisuudesta ja yleisestä sosiaalisuudesta loman aikana. Uskomus vaikuttamismahdollisuuksiin näkyi puolestaan esimerkiksi halusta kokeilla ja hakea itselle uutta liikuntalajia fyysisen kunnon edistämiseksi ja lisätietoa terveellisestä ravinnosta terveellisempien elintapojen edistämiseksi.

Vaikka yksi lomaviikko on melko lyhyt aika havainnoida ja tulkita kattavasti yrittäjäryhmää, esitutkimuksena tämä viikko vastasi mielestäni tarkoitustaan. Loman aikana sain konkreettisen käsityksen ja näkemyksen sekä loman sisällöstä että yrittäjien työkykyyn liittyvistä tekijöistä, joten oma esiyymmärrykseni aihealueesta täsmentyi ja täydentyi. Uskon, että jos näitä esitutkimuksia ei olisi tehty ennen varsinaista yrittäjien työkyky-tutkimusta, minulla olisi todennäköisesti ilmennyt merkittäviä ongelmia sekä survey-tutkimuksen lomakkeen kysymysten valinnassa että saatujen tulosten tulkinnassa. Ilman esitutkimuksia surveyn tutkimustulokset olisivat myös olleet melko pinnallisia analyyseja yrittäjien työkyvystä.

5.3 Survey-tutkimus yrittäjien työkyvystä

5.3.1 Aineiston käsittely ja analyysi: demografiset tekijät

Aineisto on analysoitu SPSS-tilasto-ohjelmalla. Aineiston taustamuuttujien tunnusluvista on esitetty lukumääräjakaumien lisäksi keskiarvot, tyyppi-arvot tai prosenttijakaumat. Tulosten havainnollistamiseksi käytetään myös graafisia pylväitä. Tulokset esitetään pääsääntöisesti jakaumana sukupuolen mukaan. Näin tuloksia voidaan verrata jo kunkin muuttujan yhteydessä ja tarvittaessa testata keskiarvotesteillä erojen tilastollinen merkitsevyys

sukupuolen mukaan (t-testit) tai muiden taustamuuttajien välillä (varianssianalyysit monimuuttujien kohdalla). Kuvioissa ja taulukoissa ilmoitetut numerot ovat frekvenssien lukumäärät, ellei niissä ole erikseen mainittu %-osuuksia.

Lisäksi työstressin ja työkyvyn korrelaatiota on tutkittu samoin kuin stressin mahdollista korrelaatiota eräisiin muihin muuttujiin nähden. Korrelaatio on testattu Pearsonin korrelaatiokertoimella ja rajoina pidetään arvoja 0,3 ja -0,3. Mahdollinen korrelaatio esitetään kyseisen muuttujan kohdalla. Lisäksi yrittäjien työstressiä ja -uupumusta on mitattu ilmoitettujen uupumisoireiden ja henkisten voimavarojen puuttumisen perusteella. Näistä on muodostettu summamuuttujat Työterveyslaitoksen, alkuperältään Maslachin malliin perustuvan indikaattorin mukaan (Lindström ym. 2000, 79 - 80). Mittarien luotettavuudet on mitattu Cronbachin alfalla.

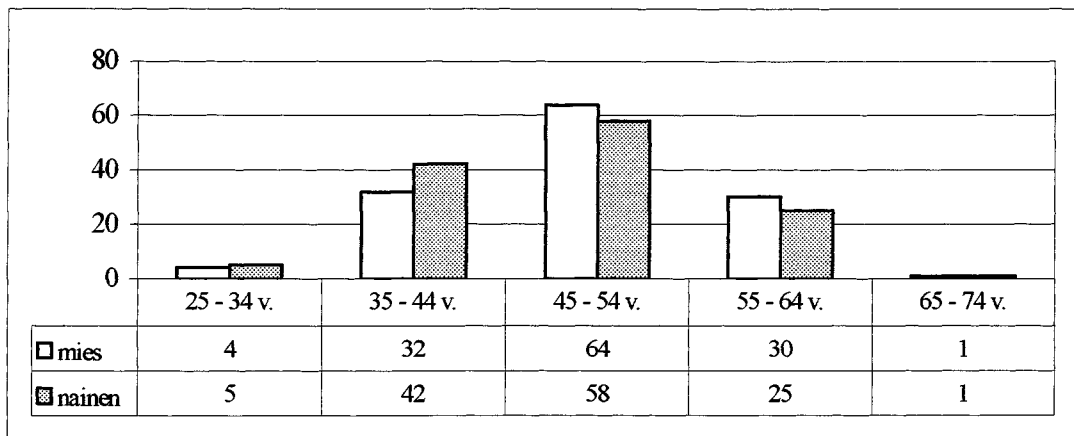
Työkykyindeksi on työterveyshuollon apuväline, jonka avulla arvioidaan, miten hyvin työntekijä pystyy suoriutumaan työstään (Tuomi ym. 1997, 5). Työkykyindeksi on ollut Työterveyslaitoksen käytössä noin 20 vuotta ja sitä käytetään edelleen laajasti työterveyshuollossa, minkä vuoksi mittaria voidaan pitää luotettavana ja pätevänä menetelmänä yksilön työkyvyn arvioimiseksi. Työkykyindeksi sisältää seitsemän työkykyyn vaikuttavaa osatekijää (liite 6). Vastaukset on pisteytetty ja saadut pistearvot on jaettu neljään luokkaan indeksin mallin mukaan. (Ilmarinen 1995b, 76 - 78). Tulokset esitetään sekä graafisesti pylväs jakaumana (luokkien frekvenssit) että keskiarvolukuina.

Vastaajien taustamuuttujista analysoidaan tässä tutkimusraportissa **sukupuoli, ikä, yrittäjänäöluvuodet, koulutus ja toimiala**, joita käytetään tarvittaessa vertaavina taustamuuttujina tutkimustulosten raportoinnin yhteydessä. Jotta yrittäjien taustoista ja elämäntilanteesta saadaan lisää tietoa, analysoidaan myös vastaajien siviilisäätö, huollettavien lasten lukumäärä, kotipaikkakunnan sijainti ja se, oliko yrittäjä lomalla yksin vai perheenjäsenen kanssa sekä yrityksen ikä. Näin voidaan tulosten tulkinnan yhteydessä mahdollisesti paremmin ymmärtää yrittäjien työkykyyn liittyviä tekijöitä.

Tutkimukseen osallistui eli kyselylomakkeeseen vastasi hyväksyttävällä tavalla 131 miestä ja 132 naista. Suomen Yrittäjät ry:n jäsenrekisterin mukaan sukupuolijakauma miesten ja naisten kesken on seuraava: noin kolmannes on naisia ja noin kaksi kolmasosaa yrittäjistä on miehiä. Vuoden 1998 tuetulle Kuntokatelomalle hakeneiden yrittäjien (n = 955) sukupuolijakauma oli tuon sukupuolijakauman mukainen: naisia 33,2 %, miehiä 66,8 %.

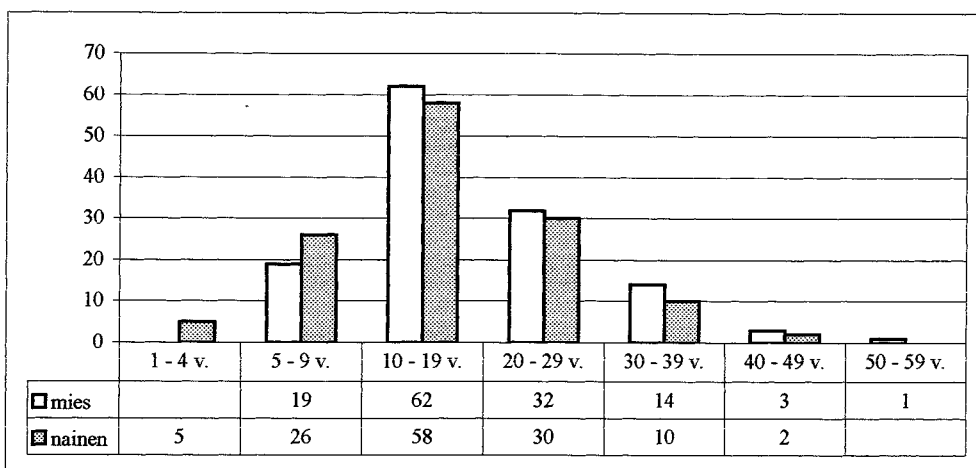
Koska taloudellisesti tuettujen lomien yhtenä päävalintakriteerinä on ilmoitetut vuositulot, jotka vaihtelivat vuoden 1998 hakulomakkeissa 2 151 markasta 463 894 markkaan (Kakkonen 1999, 34, 36), taloudellisesti tuetulle lomalle ei valita yrittäjiä sukupuolen mukaan, vaan ilmoitettujen vuositulojen ja sosiaalisten ja terveydellisten tekijöiden mukaan. Tästä syystä lomalle valittujen sukupuolijakauma ei vastaa suomalaisten yrittäjien sukupuolijakaumaa. Kyselyn otoksen yrittäjistä miehiä on noin 55 % ja naisia 45 %. Näin ollen kyselyyn vastanneiden (n = 263) sukupuolijakauma (noin 50 %/50 %) vastaa melko hyvin otoksen sukupuolijakaumaa (55 %/45 %).

Vastaajien ikä vaihteli 29 vuodesta 70 vuoteen (keskiarvo oli 48,8 vuotta ja moodi 52 vuotta). Kun vastaajien iät luokitellaan 10 vuoden välein eri ryhmiin, frekvensseiltään suurin ikäryhmä oli 45 - 54 vuotta (ks. kuvio 15).



KUVIO 15. Yrittäjien sukupuoli- ja ikäjakauma (n = 262)

Yrittäjänäolovuodet vaihtelivat yhdestä 55 vuoteen. (keskiarvo 17,3 vuotta ja moodi 12 vuotta). Enemmistö yrittäjistä (80,8 %) oli toiminut yrittäjänä 10 vuotta tai pidempään (ks. kuvio 16).



KUVIO 16. Vastaajien yrittäjänäolovuodet (n = 261)

Vastaajista enemmistö (76,4 %) oli siviilisäädyltään joko naimisissa (201 henkilöä) tai avoliitossa (22 henkilöä). Kolme oli leskeä, 27 eronnutta ja seitsemän naimatonta. Huollettavia lapsia oli noin puolella vastaajista. 52 vastaajalla (19,8 %) oli yksi huollettava lapsi, 51 vastaajalla (19,4 %) oli kaksi ja 24 vastaajalla (9,1 %) oli kolme huollettavaa lasta. Neljällä vastaajalla (1,5 %) oli 4 ja yhdellä kuusi huollettavaa lasta. Vastaajista 69 (26,2 %) ilmoitti kotipaikkakuntansa sijaitsevan Etelä-Suomen läänissä ja 108 (41,1 %) Länsi-Suomen läänissä. Itä-Suomen läänistä oli 46 (17,5 %), Oulun läänistä 32 (12,2 %) ja Lapin läänistä 6 (2,3%) vastaajista. (ks. taulukko 4).

TAULUKKO 4. Yrittäjien kotipaikkakuntien sijainnit lääneittäin

| Lääni | Mies | Nainen | Yhteensä |
|--------------------|------|--------|---------------|
| Etelä-Suomi | 32 | 37 | 69 (=26,2 %) |
| Länsi-Suomi | 60 | 48 | 108 (=41,1 %) |
| Itä-Suomi | 21 | 25 | 46 (=17,5 %) |
| Oulun lääni | 16 | 16 | 32 (=12,2 %) |
| Lapin lääni | 2 | 4 | 6 (= 2,3 %) |
| Yhteensä | 131 | 130 | 261 (=99,2 %) |
| Ei tietoa | | 2 | 2 |

Yrittäjistä 38,8 % oli lomalla yksin ja 35,7 % yhdessä puolison kanssa. Luvut ovat samansuuntaisia lomahakutilaston (Kakkonen 1999, 33) kanssa, vaikkakin yksin lomalla olleita oli suhteellisesti vähemmän kuin lomalle hakeneiden joukossa (ks. taulukko 5).

TAULUKKO 5. Lomaseura

| | Lomahaku | Lomalla |
|---------------------------|----------|---------|
| Yksin | 38,8 % | 42,0 % |
| Puolison kanssa | 35,7 % | 37,9 % |
| Lasten kanssa | 2,7 % | 1,9 % |
| Puolison ja lasten kanssa | 22,1 % | 16,4 % |

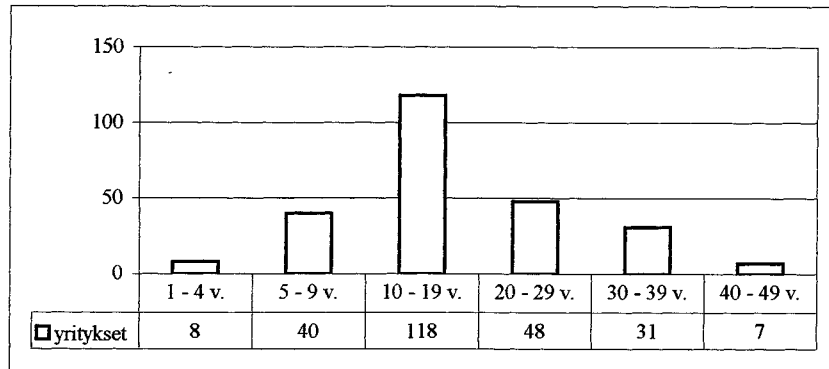
Pouru (1992) esittää, että suomalaiset viettävät lomaa mielellään perheensä kanssa ja lomalla perheen merkitys on suuri erityisesti lapsiperheille. Seuran puute lisää loman epäonnistumisen mahdollisuutta ja perheen kanssa vietetty aika lisää puolestaan todennäköisyyttä loman onnistumiselle. Lisäksi perheen yhteenkuuluvuuden tunne usein vahvistuu lomalla. (Pouru 1992, 12 - 13). Harjoittaessaan yritystoimintaa ja tehdessään erilaisia valintoja ja päätöksiä yrittäjä joutuu usein dilemma-tilanteeseen, jossa ei ole hyvää ratkaisua sekä perheen että yrityksen näkökulmasta. Jos hän tekee ratkaisunsa yrityksen tarpeiden mukaan, perhesuhteet saattavat häiriintyä ja vahingoittua. Jos hän arvostaa ensisijaisesti perhesuhteita, yritystoiminta kärsii. (Kepner 1983, 57). Myös Dyer ja Handler (1994) esittävät, että erilaisista työ- ja perhevelvoitteista ja -sitoumuksista huolehtiminen aiheuttaa usein ristiriitatilanteita yrittäjän perheessä. (Dyer & Handler 1994, 74). Näin ollen voidaan olettaa, että loman merkitys on erityisen suuri yrittäjän perheessä; silloin voidaan hoitaa mahdollisesti laiminlyötyjä perhesuhteita ja harrastaa yhdessä erilaisia vapaa-ajan toimintoja.

Vastaajia pyydettiin kertomaan koulutuksensa rengastamalla annetuista vaihtoehdoista se kohta, joka parhaiten vastaa hänen koulutustasoaan. Vastaajista 62,4% ilmoitti koulutukseksi ammattikoulun tai opistotasaisen tutkinnon. Vastausten jakauma on esitetty taulukossa 6 ristiintaulukoituna sukupuolen mukaan. Yksi naisvastaaja ei ilmoittanut koulutustaan.

TAULUKKO 6. Yrittäjien koulutustaso

| Koulutus | Mies | Nainen | Yhteensä |
|-------------------------------|------|--------|---------------|
| Kansa-, perus- tai keskikoulu | 45 | 31 | 76 (= 28,9 %) |
| ylioppilastutkinto | 3 | 4 | 7 (= 2,7 %) |
| ammattikoulu | 42 | 46 | 88 (= 33,5 %) |
| opistotasoinen tutkinto | 36 | 40 | 76 (= 28,9 %) |
| amk-tutkinto | 1 | 3 | 4 (= 1,5 %) |
| akateeminen tutkinto | 4 | 7 | 11 (= 4,2 %) |
| yhteensä | 131 | 131 | 262 |

Vastaajien nykyisen yrityksen keski-ikä oli noin 19 vuotta (moodi 11 vuotta). Neljä ei ilmoittanut yrityksensä ikää. Kokoaikaisten työntekijöiden lukumäärä näissä yrityksissä oli keskimäärin 2 (moodi 0 työntekijää), osa-aikaisten lukumäärä keskimäärin 0,5 työntekijää (moodi 0 työntekijää) ja kausiapulaisten määrä oli kesäkuussa 2000 keskimäärin 0,3 työntekijää (moodi 0 työntekijää).



KUVIO 17. Vastaajien yritysten ikäjakauma (n = 252)

Yrityksen toimialaa kysyttiin avoimella kysymyksellä, jotta saadut vastaukset olisivat kattaneet mahdollisimman hyvin kaikkien vastaajien toimialat. Tarkoituksena oli ryhmitellä saadut vastaukset jälkepäin tarkoituksenmukaisiin toimialaa ryhmitteleviin luokkiin. Kuitenkin vastausten kirjavuus sen suhteen, mitä kukakin vastaaja tarkoittaa käsitteellä toimiala, oli suuri. Jotkut esittivät toimialakseen yleisesti palvelu, jotkut kertoivat metalliala ja osa melko yksiselitteisesti parturi-kampaamo. Tästä syystä toimialat on ryhmitelty saatujen vastausten mukaan, samalla tavalla kuin ryhmitelty on tehty tätä tutkimusta palvelevassa esitutkimuksessa, vaikka se ei välttämättä kuvaa yksiselitteisesti vastaajien todellista toimialajakoa. Näin ollen tässä ryhmittelyssä 61 vastaajan (23,2 %) tiedot toimialasta olivat joko tuntemattomia tai niin yleisesti ilmaistuja, että ne eivät ole mukana toimialaluokittelussa. Koska toimialaluokittelu ei mielestäni ole pätevä, toimialaa ei käytetä taustamuuttujana tulosten analysoinnissa. Taulukossa 7 esitetään yrittäjien ilmoittamat toimialat.

TAULUKKO 7. Yrittäjien toimialat

| Toimiala | Yritykset (kpl) | %-osuus |
|--------------------------------------|-----------------|---------|
| Rakentaminen | 45 | 17,1 % |
| Vähittäiskauppa | 40 | 15,2 % |
| Parturi-kampaamo | 34 | 12,9 % |
| Tilitoimisto, isännöinti, kiinteistö | 23 | 8,7 % |
| Autoilija | 15 | 5,7 % |
| Hoitoala | 12 | 4,6 % |
| Metalliala | 12 | 4,6 % |
| Kahvila-ravintola | 6 | 2,3 % |
| Tietotekniikka | 5 | 1,9 % |
| Auton tai koneiden huolto ja korjaus | 5 | 1,9 % |
| Elintarviketuottaja | 4 | 1,5 % |
| Siivousala | 1 | 0,4 % |
| Puuttuu / tuntematon | 61 | 23,2 % |
| Yhteensä | 263 | 100,0 % |

5.3.2 Aineiston käsittely ja analyysi: vastaajien yrittäjämäiset ominaisuudet

Koska kyseessä on yrittäjien työkykytutkimus, olennaista on selvittää, miten tyypillisiä nämä yrittäjät ovat yrittäjämäisiltä ominaisuuksiltaan ja toimintatavoiltaan, joita kysytään lomakkeen D-osassa. Asteikolla 1 - 5 mitattuna kaikkien vastausten suurimmat keskiarvot ovat itsensä kehittämiseen ja työssä onnistumiseen liittyvät väittämät. ”Itseni kehittämisestä on minulle hyötyä” -väittämän keskiarvoilla on tilastollisesti erittäin merkitsevä ero miesten ja naisten välillä ($p < 0,001$). Pienimmät keskiarvot ovat epävarmuudensietokykyyn ja riskinottohalukkuuteen liittyvät väittämät Väittämä 4 on käänteinen, joten sen keskiarvo 1,66 kertoo väittämän pitävän paikkansa erittäin vähäisessä/vähäisessä määrin. Taulukossa 8 esitetään vastausten keskiarvojen jakaumat sukupuolen mukaan.

TAULUKKO 8. Yrittäjämäisten ominaisuuksien keskiarvot

| Väittämä | Keskiarvot: | kaikki | mies | nainen |
|---|-------------|--------|------|--------|
| 1. Itseni kehittämisestä on minulle hyötyä | | 4,36 | 4,14 | 4,59 |
| 2. Vastuun lisääminen kannustaa minua | | 3,64 | 3,55 | 3,73 |
| 3. Viihdyn nykyisessä työssäni hyvin | | 3,98 | 3,89 | 4,06 |
| 4. Työhön lähteminen on minulle vastenmielistä | | 1,66 | 1,67 | 1,65 |
| 5. Minulle on tärkeää onnistua työssäni | | 4,54 | 4,43 | 4,66 |
| 6. Luotan vaikeissakin asioissa omiin kykyihini | | 4,19 | 4,21 | 4,17 |
| 7. Kestän hyvin minuun kohdistuvan arvostelun | | 3,52 | 3,50 | 3,53 |
| 8. Minun on helppo sietää epävarmuutta | | 2,92 | 3,17 | 2,68 |
| 9. Minusta on houkuttelevaa ottaa riskejä | | 2,99 | 2,98 | 3,00 |
| 10. Tunnen, että on parempi ponnistella itse kuin jättäytyä kohtalon varaan | | 4,19 | 4,21 | 4,18 |
| 11. Epäonnestani saan syyttää pääasiassa itseäni | | 3,70 | 3,69 | 3,72 |
| 12. Olen todella kiinnostunut työstäni | | 4,11 | 4,02 | 4,20 |
| 13. Minulla on suuri halu näyttää toisille, mihin pystyn | | 3,66 | 3,61 | 3,72 |
| 14. Minulla on kunnianhimoa edetä mahdollisimman pitkälle | | 3,42 | 3,41 | 3,43 |
| 15. Asetan itselleni suuria vaatimuksia | | 3,60 | 3,47 | 3,73 |
| 16. Seuraan aktiivisesti oman alan kehitystä | | 3,89 | 3,84 | 3,95 |
| 17. Luotan omiin kykyihini selviytyä työstäni | | 4,17 | 4,21 | 4,14 |
| 18. Hallitsen työni erittäin hyvin | | 4,06 | 4,05 | 4,07 |
| 19. Olen onnistunut työssäni keskivertoa paremmin | | 3,71 | 3,71 | 3,72 |

5.4 Yhteenveto tutkimusaineistosta

Ensimmäisessä esitutkimuksessa selvitettiin loman tarvetta ja merkitystä lomatukea hakeneille yrittäjille. Aineistona käytettiin autenttisia lomatukihakemuksia ($n = 955$). Hakijoista noin kolmannes oli naisia ja kaksi kolmasosaa miehiä. Kaikkien hakijoiden keski-ikä oli noin 50 vuotta ja he olivat toimineet yrittäjinä keskimäärin noin 17 vuotta. Tutkimustulosten mukaan yrittäjiä motivoi halu päästä pois jostakin ja he halusivat lomalle hoitamaan itseään. Hakijat argumentoivat lomanviettotarvettaan lähinnä terveydellisillä,

sosiaalisilla ja taloudellisilla perusteilla sekä liikunnan ja kuntoilun tarpeellisuudella. Argumentteina käytettiin myös sekä liiallista stressiä ja henkisiä syitä että puolison tai lapsen sairautta tai kuolemaa. He kaipasivat vaihtelua ja virkistystä elämäänsä, mikä ilmoitettiin sekä suoraan että taloudellisten ja terveydellisten syiden yhteydessä. Kaiken kaikkiaan loman tarpeen argumentoinnissa heijastui selvä yhteys yrittäjien työkyvyn kaikkiin osa-alueisiin: fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen työkykyyn.

Toisen esitutkimuksen aineisto hankittiin osallistuvan havainnoin keinoin yhdellä yrittäjien Kuntokatelomalla, johon osallistui 15 yrittäjää ja kolme yrittäjien puolisoa. Ryhmän keski-ikä oli 50 vuotta. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää loman sisältöä yrittäjien työkyvyn näkökulmasta. Osallistuvan havainnoin lisäksi aineistoa tuotettiin temahaastatteluiden, lomapäiväkirjojen ja kyselyiden avulla. Kukin triangulaatiolla saatu aineisto on analysoitu ensin erikseen ja yhdistetty sen jälkeen tutkimustulosten esittelyssä täydentämään ja monipuolistamaan toisiaan.

Tutkimustulosten mukaan loman merkitys yrittäjille korostui tässä toisessa esitutkimuksessa yhtäältä siten, että yrittäjät halusivat oppia edistämään fyysistä kuntoaan ja henkistä jaksamistaan yrittäjänä ja toisaalta he halusivat virkistystä, vaihtelua arkeen ja elämäntilanteeseen. Fyysiseltä kunnoltaan ryhmän jäsenet olivat keskitasoa parempia eikä heillä ollut havaittavia terveyteen liittyviä fyysistä toimintakykyä haittaavia ongelmia. He pystyivät myös henkisesti irrottautumaan loman viettoon melko hyvin heti ensimmäisestä lomapäivästä alkaen. Hyvän fyysisen kunnan lisäksi ryhmän jäseniä tuntui yhdistävän myönteinen elämänasenne ja uskomus siihen, että pystyy itse vaikuttamaan asioihin elämässään. Elämänasenne näkyi esimerkiksi sekä yksilöiden ulkoisesta olemuksesta, aktiivisuudesta ja yleisestä sosiaalisuudesta loman aikana. Uskomus vaikuttamismahdollisuuksiin näkyi puolestaan esimerkiksi halusta kokeilla ja hakea itselle uusia liikuntalajeja fyysisen kunnan edistämiseksi ja lisätietoa terveellisestä ravinnosta hyvien elintapojen edistämiseksi.

Kvantitatiivinen survey-tutkimus on toteutettiin postittamalla 12-sivuinen kyselylomake Kuntokatelomalla vuonna 1999 olleille yrittäjille. Vastaajia (n = 263) pyydettiin arvioimaan lomakkeessa kysytyjä asioita valmiiksi luokitelluilla numeerisilla asteikolla. Kyselyn vastausprosentti on 43 %. Saadut vastaukset analysoidaan SPSS-tilasto-ohjelmalla. Vastauksista tehdään tarvittaessa tilastollisia keskiarvotestejä ja tutkitaan mahdollisia yhteyksiä eri muuttujien välillä.

Vastaajista noin puolet on miehiä ja puolet on naisia, mikä vastaa melko hyvin otoksen sukupuolijakaumaa. Vastaajien keski-ikä on noin 49 vuotta ja he ovat kaikista Suomen lääneistä. Noin 62 % vastaajista on suorittanut ammattikoulun tai opistotasaisen tutkinnon. Vastaajat ovat toimineet yrittäjinä keskimäärin 17 vuotta. Vastaajien yrityksen keski-ikä on 34 vuotta ja yritykset edustavat melko monipuolisesti eri toimialoja. Vastaajien yrittäjämäisissä ominaisuuksissa ja toimintatavoissa saavat suurimmat pistearvot itsensä kehittämiseen ja työssä onnistumiseen liittyvät asiat, mutta usein yrittäjyyteen tyypillisesti kuuluvat riskinottohalukkuus (houkuttelevuus) ja arvostelunsietokyky saavat pienimmät keskiarvot. Kuitenkin myös näiden vastausten keskiarvot voidaan katsovan olevan keskitasoa.

Esitutkimusten tulokset syvensivät esiymmärrystä yrittäjien työkyvystä ja auttoivat ymmärtämään loman roolia ja merkitystä yrittäjille työkyvyn näkökulmasta. Koska survey-tutkimus pohjautuu esitutkimuksiin, kyselylomakkeessa mitattavat asiat ja kyselystä saatu aineisto ovat riittävän monipuolisia ja kattavia tutkimuksen tarkoituksen kannalta.

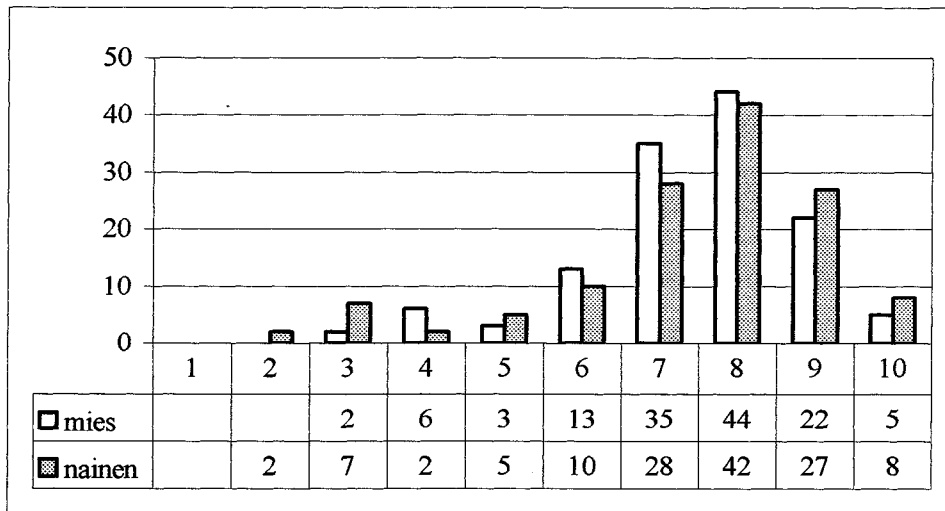
6 YRITTÄJIEN TYÖKYKY: EMPIIRINEN ANALYYSI

6.1 Yrittäjien työkyvyn kokonaisvaltainen tarkastelu

Tässä luvussa raportoidaan yrittäjien työkykyyn liittyvät tekijät ensin osa-alueittain, jotta tutkimustuloksista saadaan mahdollisimman yksityiskohtaista tietoa. Raportointi tapahtuu ensin fyysisen, sitten psyykkisen ja lopuksi sosiaalisen työkyvyn näkökulmasta. Jokaisen työkyvyn osa-alueen luvun lopuksi esitetään yhteenveto yrittäjien työkyvystä kyseisen alueen näkökulmasta. Lopuksi merkittävimmät tutkimustulokset kootaan yhteenvedoksi, jossa esitetään myös Työkykyindeksin mukaiset tulokset yrittäjien työkyvystä.

Tämän tutkimuksen tarkoituksen huomioonottaen sekä luettavuuden ja havainnollisuuden vuoksi tulokset esitetään kokonaan kunkin työkyvyn osa-alueen käsittelyn kohdalla kyseisessä luvussa, eikä esimerkiksi tulosten yhteenvetotaulukoita ole siirretty liitteisiin. Tulosten analysoinnissa käytetään pääsääntönä sitä, että jos tilastollisten testien mukaan tutkituilla tekijöillä ei ole yhteyttä tai muuttujilla ei ole tilastollisesti merkitsevää eroa, niitä ei erikseen mainita. Näin ollen ne raportoidaan ainoastaan, kun yhteyttä tai eroja tutkituissa asioissa ilmenee. Tutkimustulosten tulkinta, reflektointi ja johtopäätösten esittäminen tapahtuvat vasta viimeisessä eli Tulosten tarkastelu-luvussa.

Yleisarvio yrittäjien työkyvystä (analyysissa käytetään myöhemmin synonyymina yleinen työkyky) saadaan seuraavalla mittarilla: Yrittäjiä pyydettiin arvioimaan työkykyään yleisesti janalla, jonka on asteikko 0 - 10. Arvosana 10 tarkoittaa työkykyä parhaimmillaan ja 0 tarkoittaa, että ei pysty lainkaan työhön. Kaikista vastaajista 33 % (86 henkilöä) arvioi työkykynsä arvosanalla 8 ja 5 % (13 henkilöä) ilmoitti työkykynsä olevan parhaimmillaan (arvosana 10). Kaikkien vastausten keskiarvo on **7,43** ja mediaani ja moodi ovat 8. Miesten vastausten keskihajonta 1,425 ja naisten vastausten keskihajonta on 1,772. Työkyvyn jakaumat esitetään kuviossa 18. Kun asteikkoa tulkitaan viisiportaisesti siten, että arvosanat 1 ja 2 tarkoittavat huonoa, 3 ja 4 välttävää, 5 ja 6 tyydyttävää, 7 ja 8 hyvää ja 9 ja 10 erinomaista työkykyä, **miehistä 81,5 % ja naisista 80,2 % arvioi työkykynsä hyväksi tai erinomaiseksi (= 80,8 % kaikista vastaajista).**



KUVIO 18. Yleisarvio yrittäjien työkyvystä (n = 261)

Yrittäjien yleistä työkykyä testattiin koulutustaustan mukaan yksisuuntaisella varianssianalyysillä. Testiä varten ylioppilaat (n = 7) yhdistettiin opistotasaisen tutkinnon suorittaneiden kanssa (n = 76) ja ammattikorkeakoulun suorittaneet (n = 4) akateemisen loppututkinnon suorittaneiden ryhmään (n = 11). Tulosten mukaan yleisen työkyvyn ero on tilastollisesti melkein merkitsevä ($p < 0,05$). Alhaisimmat keskiarvot ovat korkeakoulututkinnon (keskiarvo 7,0) ja kansa-, perus- tai keskikoulun (keskiarvo 7,01) suorittaneilla ja korkein keskiarvo ammattikoulututkinnon suorittaneilla (n = 87; keskiarvo 7,69).

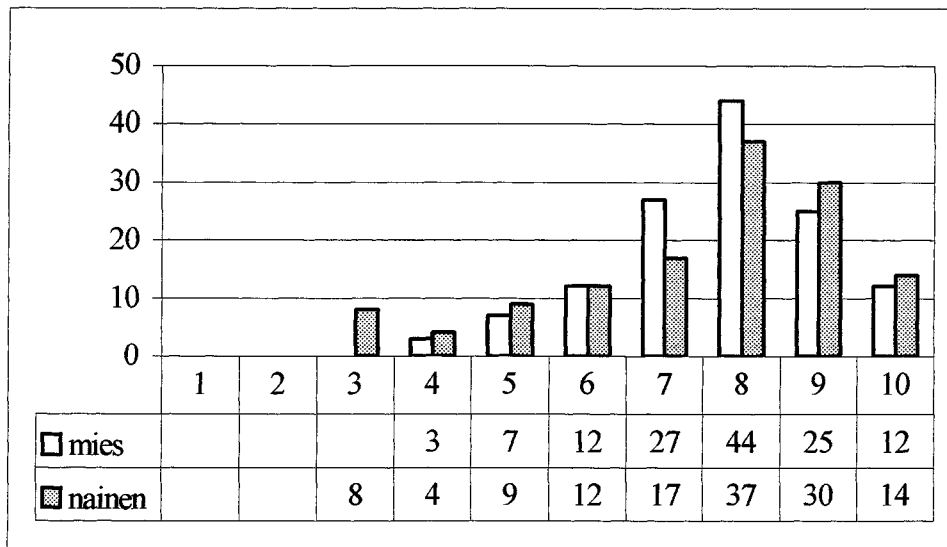
Lisäksi 25 - 44-vuotiaiden yleisellä työkyvyllä on tilastollisesti melkein merkitsevä ero ($p < 0,05$) 55 - 64-vuotiaisiin verrattuna. Keskiarvojen ero on 1,77. Myös 35 - 44-vuotiaat poikkeavat tilastollisesti melkein merkitsevästi ($p < 0,05$) 55 - 64-vuotiaista yleisen työkyvyn suhteen. Keskiarvojen ero on 0,82. Testissä yksi yli 65-vuotias yrittäjä siirrettiin 55 - 64-vuotiaiden ryhmään (n = 57).

6.2 Yrittäjien fyysinen työkyky

Yrittäjien fyysistä työkykyä tarkastellaan ensin fyysisen työkyvyn näkökulmasta, jolloin se jaetaan edelleen terveydentilan ja fyysisen kunnon tarkasteluun. Pääpaino on kuitenkin terveyden tarkastelussa, joka suoritetaan negatiivisesta eli sairauksien näkökulmasta. Yrittäjät arvioivat fyysistä kuntoaan muihin samanikäisiin verrattuna. Kartoituksen tarkoituksena on saada suuntaa-antava analyysi yrittäjien fyysisen kunnon tasosta suhteutettuna se sekä fyysiseen työkykyyn yleisellä tasolla että työn ruumiilliseen rasittavuuteen.

6.2.1 Yrittäjien terveys

Vastaajat arvioivat terveydentilaansa muihin samanikäisiin verrattuna asteikolla, jonka ääriarvoina ovat 0 (= heikko) ja 10 (= erinomainen). Kaikista vastaajista 31,0 % antoi terveydentilälleen arvosanan 8, vastausten keskiarvo oli 7,61. Miehistä 83,1 % (108 henkilöä) ja naisista 74,8 % (98 henkilöä) arvioi sen hyväksi tai erinomaiseksi (7 - 10). Miesten vastausten keskiarvo on 7,73 (keskihajonta 1,391) ja naisten vastausten keskiarvo on 7,50 (keskihajonta 1,887). Kuviossa 19 esitetään yleisarvio yrittäjien terveydentilasta.



KUVIO 19. Yrittäjien terveydentila (n = 261)

Yrittäjien terveydentila korreloi voimakkaasti yleisen työkyvyn kanssa ($r = 0,744$). Yksisuuntaisen varianssianalyysin mukaan koulutustaustaltaan eri ryhmien välillä on tilastollisesti melkein merkitsevä ($p < 0,05$). Korkeakoulututkinnon suorittaneilla (n = 15) keskiarvo on 7,00 ja kansa-, perus- tai keskikoulun suorittaneilla (n = 76) keskiarvo on 7,27. Ammattikoulututkinnon suorittaneiden (n = 87) keskiarvo on 7,97.

Yrittäjiltä kartoitettiin terveydentilaan liittyviä asioita myös yksityiskohtaisemmin. Heitä pyydettiin merkitsemään lomakkeen G-osan luetteloon, millaisia sairauksia tai vammoja heillä on kyselyhetkellä tai on ollut toistuvasti ennen sitä. Heitä pyydettiin merkitsemään, onko myös lääkäri todennut asian vai onko kyseessä vain oma mielipide. Vastaukset on tulkittu siten, että jos sairaus tai vamma on lääkärin toteama tai siitä on ilmoitettu lääkärin toteamisen lisäksi oma mielipide, vastaus on luokiteltu ainoastaan lääkärin toteamaksi. Jos lääkäri ei ole todennut sairautta tai vammaa, vaan kyseessä on vain oma mielipide, se esitetään omassa luokassaan. Näin tulkittuna tulokset on jaettu kahteen luokkaan ja voidaan

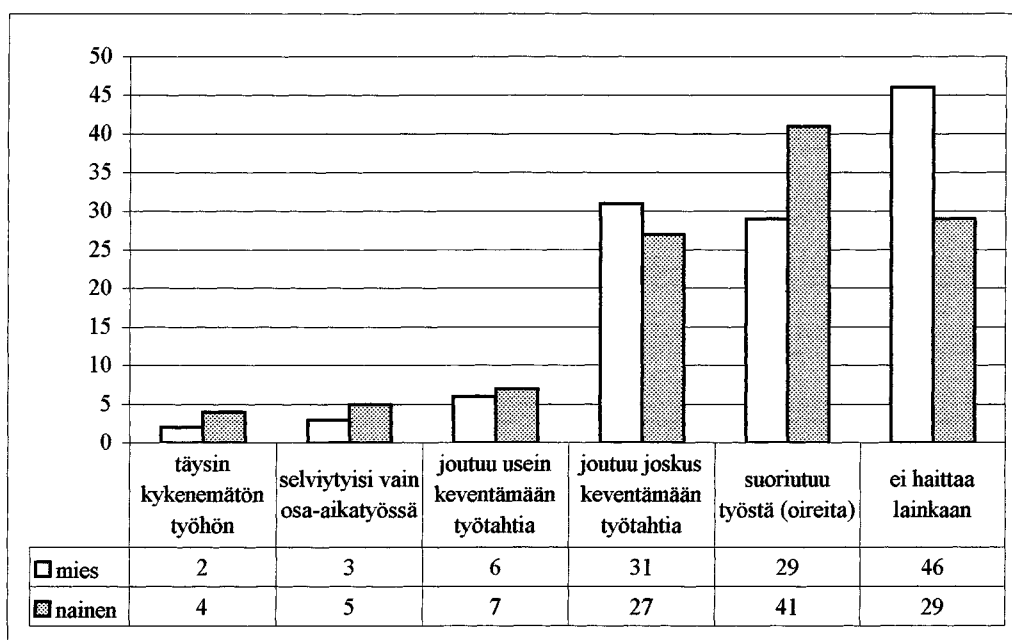
ilmoittaa, kuinka monella vastaajasta ilmeni näitä sairauksia tai vammoja (ks. taulukko 9). Tulosten mukaan yrittäjillä esiintyy suhteellisesti eniten erilaisia tuki- ja liikuntaelinten sairauksia. Lisäksi vastaajista 19,4 % ilmoitti sairastavansa verenpainetauti, mutta kukaan ei ilmoittanut sairastaneensa sydänveritulppaa tai sydäninfarktia. Liikalihavuuden ilmoitti 15,6 % yrittäjistä.

TAULUKKO 9. Yrittäjien ilmoittamien fyysisten sairauksien frekvenssit (n = 263)

| Sairaus tai vamma | Vain oma mielipide | Myös lääkärin toteama | Frekvenssit yhteensä | Yhteensä vastaajista |
|---|--------------------|-----------------------|----------------------|----------------------|
| Tapaturmavamma | | | | |
| Selässä | 12 | 22 | 34 | 12,9 % |
| Yläraajoissa/käsissä | 14 | 22 | 36 | 13,7 % |
| Alaraajoissa/jaloissa | 11 | 28 | 39 | 14,8 % |
| Muulla | 1 | 3 | 4 | 1,5 % |
| Tuki- ja liikuntaelinten sairaus | | | | |
| Selän yläosan, kaularangan kulumavika/toistuva kiputila | 24 | 23 | 47 | 17,9 % |
| Selän alaosan kulumavika/toistuva kiputila | 23 | 31 | 54 | 20,5 % |
| Iskiasoireyhtymä | 26 | 19 | 45 | 17,1 % |
| Raajojen (kätet, jalat) kulumavika/toistuva kiputila | 38 | 39 | 77 | 29,3 % |
| Nivelreuma | 2 | 4 | 6 | 2,3 % |
| Muu tuki- ja liikuntaelinten sairaus | 7 | 15 | 22 | 8,4 % |
| Verenkiertoelinten sairaus | | | | |
| Verenpainetauti | 9 | 42 | 51 | 19,4 % |
| Sepelvaltimotauti, rintakipu (angina pectoris) | 1 | 3 | 4 | 1,5 % |
| Sairastettu sydänveritulppa, sydäninfarkti | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Sydämen vajaatoiminta | 0 | 3 | 3 | 1,1 % |
| Muu verenkiertoelinten sairaus | 5 | 13 | 18 | 6,8 % |
| Hengityselinten sairaus | | | | |
| Toistuvat hengitysteiden tulehdukset | 3 | 12 | 15 | 5,7 % |
| Pitkäaikainen keuhkoputkentulehdus | 0 | 6 | 6 | 2,3 % |
| Pitkäaikainen nuha | 11 | 20 | 31 | 11,8 % |
| Keuhkoastma | 0 | 16 | 16 | 6,1 % |
| Keuhkojen laajentuma | 0 | 1 | 1 | 0,4 % |
| Keuhkotuberkuloosi | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Muu hengityselinten sairaus | 11 | 8 | 19 | 7,2 % |
| Hermoston ja aistimien sairaus | | | | |
| Kuulosairaus, -vamma | 7 | 11 | 18 | 6,8 % |
| Silmäsairaus, -vamma | 2 | 12 | 14 | 5,3 % |
| Hermoston sairaus (esim. halvaus, epilepsia) | 5 | 14 | 19 | 7,2 % |
| Muu hermoston ja aistimien sairaus | 1 | 3 | 4 | 1,5 % |
| Ruoansulatuselinten sairaus | | | | |
| Sappikivet, -sairaus | 0 | 9 | 9 | 3,4 % |
| Maksa- tai haimasairaus | 1 | 3 | 4 | 1,5 % |
| Maha- tai pohjukaissuolen haava | 0 | 2 | 2 | 0,8 % |
| Maha- tai pohjukaissuolen katarri/ärsytystä | 9 | 13 | 22 | 8,4 % |
| Paksusuolen katarri/ärsytystä | 5 | 11 | 16 | 6,1 % |
| Muu ruoansulatuselinten sairaus | 6 | 14 | 20 | 7,6 % |
| Virts- ja sukuelinten sairaus | | | | |
| Virtsateiden tulehdus | 0 | 11 | 11 | 4,2 % |
| Munuaissairaus | 0 | 4 | 4 | 1,5 % |
| Sukuelinten sairaus (esim. naisilla munasarja-tulehdus, miehillä eturauhastulehdus) | 2 | 1 | 3 | 1,1 % |

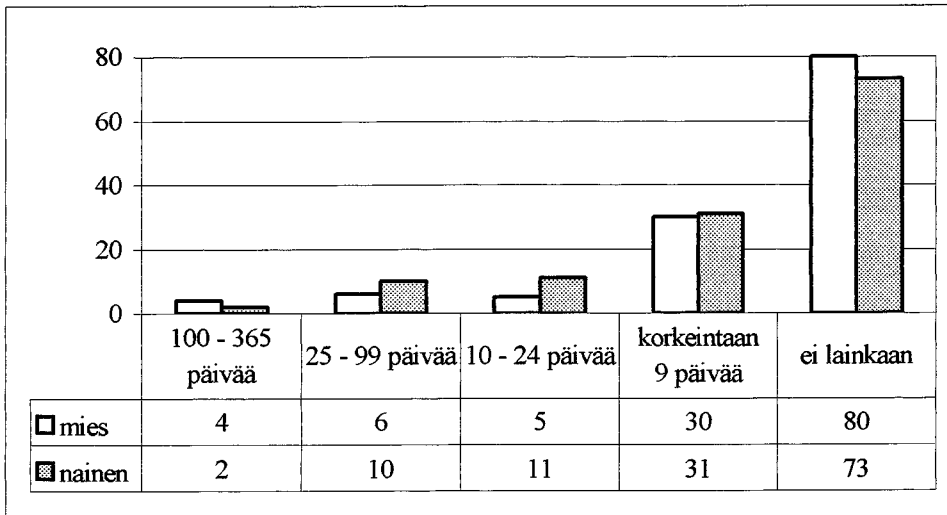
| | | | | |
|--|----|----|----|--------|
| Muu virtsa- tai sukuelinten sairaus | 1 | 8 | 9 | 3,4 % |
| Ihon sairaus | | | | |
| Allerginen ihottuma | 5 | 19 | 24 | 9,1 % |
| Muu ihottuma | 5 | 13 | 18 | 6,8 % |
| Muu ihosairaus | 1 | 10 | 11 | 4,2 % |
| Kasvain | | | | |
| Hyvänlaatuinen kasvain | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Pahanlaatuinen kasvain | 0 | 15 | 15 | 5,7 % |
| Umpierityksen ja aineenvaihdunnan sairaus | | | | |
| Liikalihavuus | 32 | 9 | 41 | 15,6 % |
| Sokeritauti | 0 | 6 | 6 | 2,3 % |
| Struuma tai kilpirauhassairaus | 0 | 14 | 14 | 5,3 % |
| Muu umpierityksen tai aineenvaihdunnan sairaus | 0 | 1 | 1 | 0,4 % |
| Veren taudit ja synnynnäiset viat | | | | |
| Vähäverisyys (anemia) | 3 | 4 | 7 | 2,7 % |
| Muu veren tauti | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Synnynäinen vika | 0 | 1 | 1 | 0,4 % |
| Muu vaiva tai sairaus | 6 | 13 | 19 | 7,2 % |

Terveystilakartoituksen jälkeen yrittäjiltä kysyttiin, onko sairauksista ollut haittaa työssä. Kuusiportaisen asteikon vastausvaihtoehtojen ääripäät olivat: 6 = ei haittaa lainkaan tai ei ole sairauksia ja 1 = olen mielestäni täysin kykenemätön työhön. Vastaajista 32,6 % ilmoitti, että heillä ei ole sairauksia tai sairauksista ei ole heille haittaa työtehtävien suorittamisen kannalta. Noin 5 % vastaajista ilmoitti olevansa mielestään täysin kykenemätön työhön tai selviytyvänsä vain osa-aikatyössä. (ks. kuvio 20). Sairauksien haittavaikutukset työhön korreloivat voimakkaasti yrittäjien yleiseen työkykyyn ($r = 0,574$) ja terveydentilaan ($r = 0,533$).



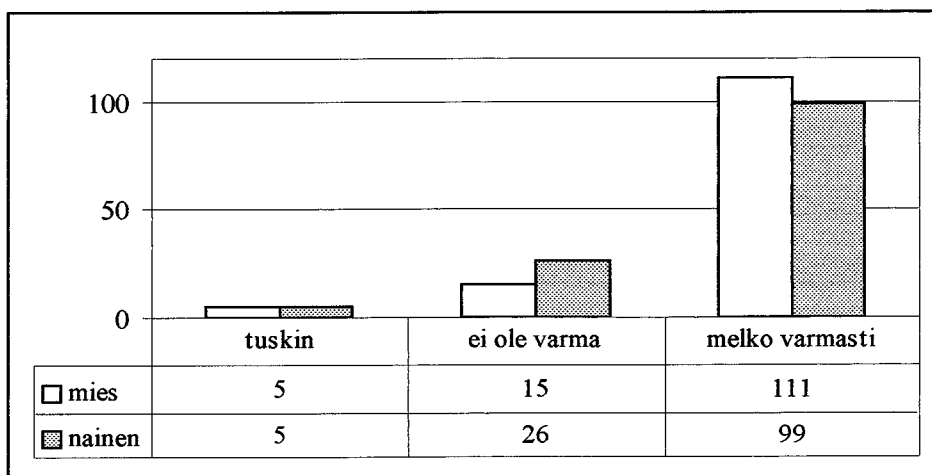
KUVIO 20. Sairauksien haittavaikutukset työhön (n = 230)

Yrittäjiltä kysyttiin, kuinka monta kokonaista päivää he ovat olleet poissa työstä terveydentilansa vuoksi (sairauden tai terveyden hoito tai tutkiminen) viimeisen vuoden aikana. Tyypillisen vastaus sekä miehillä että naisilla oli ”en lainkaan” (60,7 % kaikista vastauksista). Kuviossa 21 esitetään yrittäjien sairauspoissaolojen frekvenssit. Sairauspoissaolot korreloivat yleisen työkyvyn ($r = 0,350$) ja terveydentilan ($r = 0,325$) kanssa.



KUVIO 21. Yrittäjien sairauspoissaolot (n = 252)

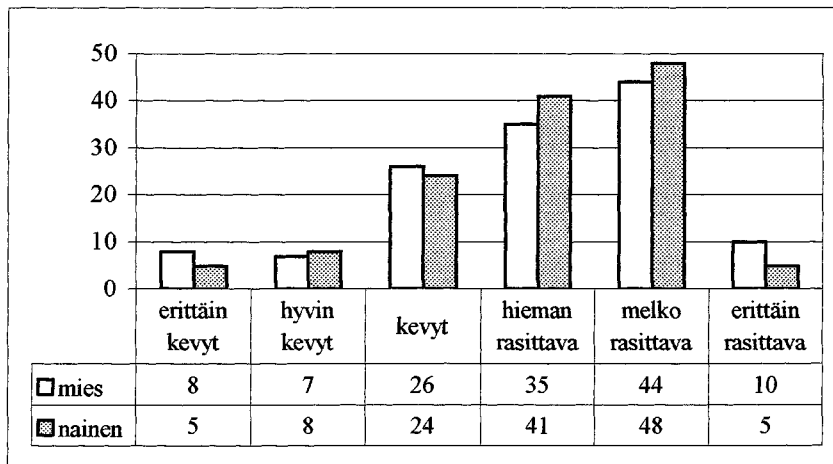
Yrittäjiltä kysyttiin arviota, uskovatko he terveytensä puolesta pystyvänsä työskentelemään ammatissaan kahden vuoden kuluttua. Tyypillisin sekä miesten että naisten vastaus kolmiportaisella asteikolla oli ”melko varmasti” (noin 80 % vastauksista) (ks. kuvio 22).



KUVIO 22. Nykyisessä ammatissa työskentelemisen todennäköisyys kahden vuoden kuluttua (n = 261)

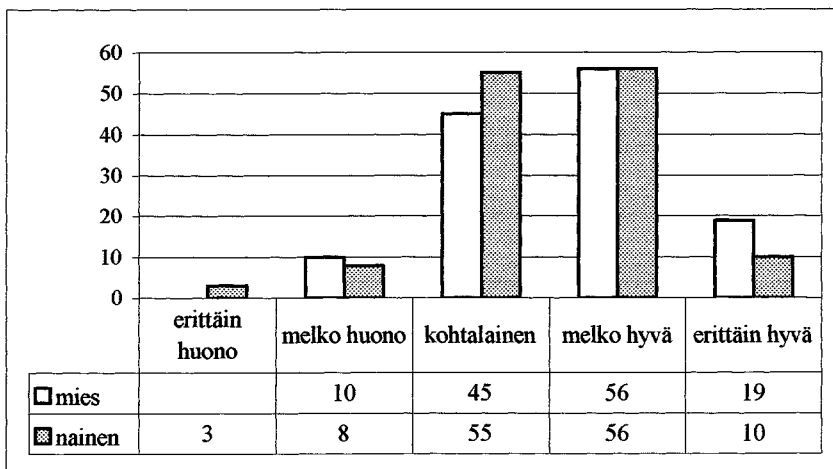
6.2.2 Yrittäjien fyysinen kunto

Vastaajat arvioivat tavanomaisen työpäivänsä ruumiillista rasittavuutta kuusiportaisella asteikolla. Vastausvaihtoehto 1 tarkoittaa erittäin kevyt ja vastausvaihtoehto 6 tarkoittaa erittäin rasittava työ ruumiillisesti. Vastaajista 41 % (107 henkilöä) arvioi työnsä melko rasittavaksi tai erittäin rasittavaksi. Miesten ja naisten vastausten jakaumat ovat samansuuntaisia (ks. kuvio 23).



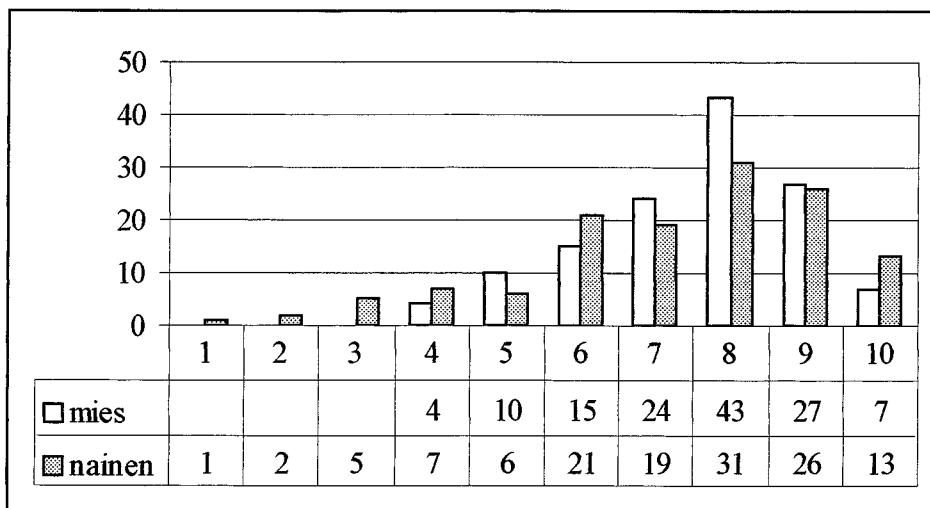
KUVIO 23. Työn ruumiillinen rasittavuus (n = 261)

Yrittäjät arvioivat työkykyään työnsä ruumiillisten vaatimusten kannalta viisiportaisella asteikolla, ääripäät ovat 1 = erittäin huono ja 5 = erittäin hyvä. Vastausten tyyppiarvo oli sekä miehillä että naisilla 4 eli ”melko hyvä” (ks. kuvio 24). Varianssianalyysin mukaan työkyky työn ruumiillisten vaatimuksiin nähden poikkeaa tilastollisesti merkitsevästi ($p < 0,01$) 35 - 44-vuotiailla ja 55 - 64-vuotiailla. Keskiarvojen ero on 0,53.



KUVIO 24. Työkyky työn ruumiillisten vaatimusten kannalta (n = 262)

Yrittäjät arvioivat fyysistä kuntoaan muihin samanikäisiin verrattuna asteikolla, jonka vaihtoehdot ovat 0:sta 10:een (0 = heikko ja 10 = erinomainen). Vastaajista 28,4 % (74 henkilöä) antoi fyysiselle kunnolleen arvosanan 8 ja 7,3 % (19 henkilöä) huonon tai välttävän arvosanan (1 - 4). Miehistä 77,7 % (101 henkilöä) ja naisista 67,9 % (89 henkilöä) antoi arvosanan hyvä tai erinomainen (= arvosana 7 - 10). Miesten vastausten keskiarvo on 7,55 (keskihajonta 1,437) ja naisten vastausten keskiarvo on 7,24 (keskihajonta 1,997). Kuviossa 25 esitetään vastausten frekvenssit sukupuolen mukaan.



KUVIO 25. Yrittäjien fyysinen kunto (n = 261)

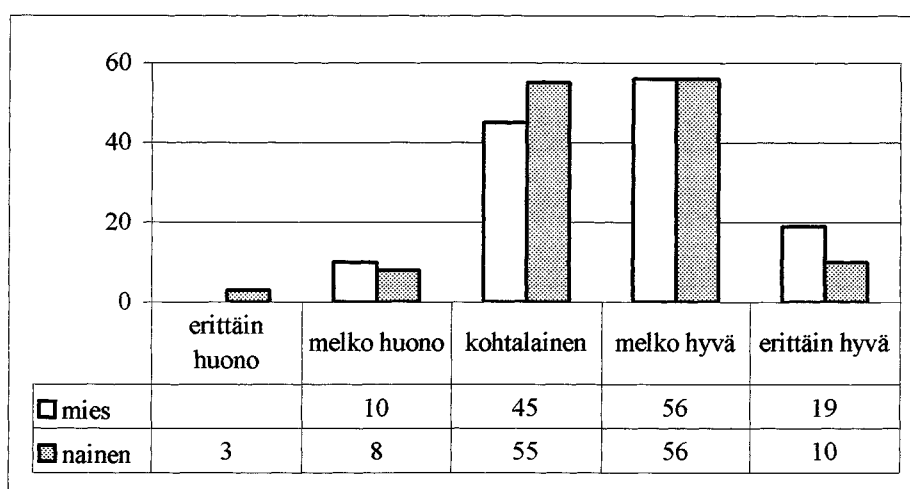
6.2.3 Yhteenveto yrittäjien fyysisestä työkyvystä

Tutkimustulosten mukaan yrittäjistä 80,8 % arvioi yleisen työkykynsä ja 78,3 % arvioi terveydentilansa hyväksi tai erinomaiseksi. Vastaajista 32,6 % ilmoitti, että heillä ei ole sairauksia tai sairauksista ei ole haittaa työtehtävien suorittamisen kannalta. Yrittäjillä esiintyi suhteellisesti eniten tuki- ja liikuntaelinten sairauksia ja verenpainetautia. Yrittäjistä 15,6 % ilmoitti olevansa ylipainoisia. Tulosten mukaan yrittäjien terveydentila korreloi voimakkaasti yleisen työkyvyn kanssa ja sairauksien haittavaikutukset työhön ja ilmoitetut sairauspoissaolot korreloivat yleiseen työkykyyn ja terveydentilaan.

Yrittäjistä 41 % arvioi työnsä tavanomaisena työpäivänä melko rasittavaksi tai erittäin rasittavaksi ruumiillisesti ja 42,7 % arvioi työkykynsä melko hyväksi työn ruumiillisten vaatimusten kannalta. Fyysisen kunnan ilmoitti 72,8 % vastaajista hyväksi tai erinomaiseksi muihin samanikäisiin verrattuna. Miesten ja naisten vastaukset ovat samansuuntaisia kaikissa fyysiseen työkykyyn liittyvissä kysymyksissä.

6.3 Yrittäjien psyykkinen työkyky

Yrittäjiä pyydettiin arvioimaan työkykyään työnsä henkisten vaatimusten kannalta. Viisiportaisen asteikon vastausten ääripäät ovat 1 = erittäin huono ja 5 = erittäin hyvä. Enemmistö vastaajista (80,9 %) arvioi sen kohtalaiseksi tai melko hyväksi. Erittäin huonoksi tai melko huonoksi sen arvioi 8 % (21 henkilöä). Vastausten tyyppiarvo oli ”melko hyvä”. (ks. kuvio 26). Yrittäjien henkinen työkyky korreloi yleisen työkyvyn ($r = 0,452$) ja terveydentilan ($r = 0,473$) kanssa.



KUVIO 26. Yrittäjien henkinen työkyky (n = 262)

6.3.1 Yrittäjien työmotivaatio ja henkinen jaksaminen

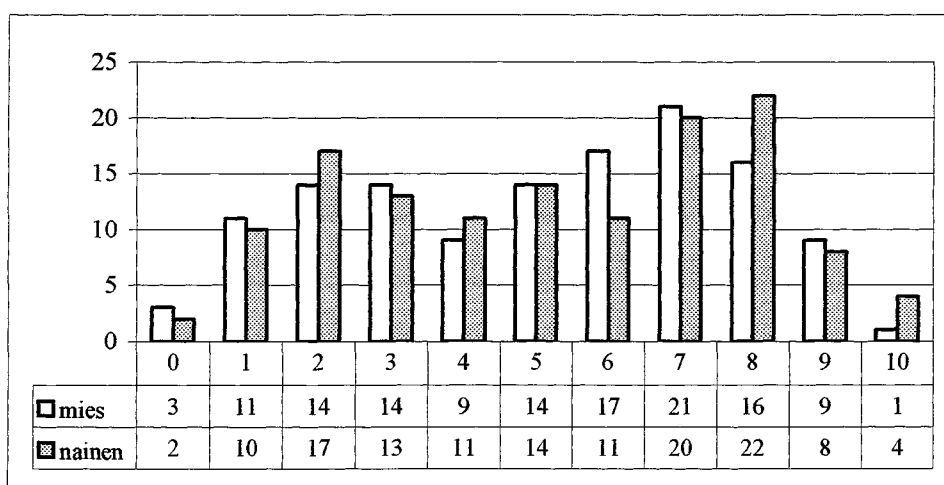
Lomakkeen terveydentilaa kartoittavassa osassa kysyttiin kahdella kysymyksellä myös mahdollisia mielenterveyden häiriöitä. Näistä ensimmäisessä kysyttiin joko omaa mielipidettä tai lääkärin toteamaa mielisairautta tai vakavaa mielenterveyden ongelmaa ja toisessa kysyttiin mahdollista lievää mielenterveyden häiriötä tai ongelmaa. Yhteensä 50 yrittäjää (19 % kaikista vastanneista) ilmoitti, että hänellä on lievä mielenterveyden häiriö tai ongelma (ks. taulukko 10).

TAULUKKO 10. Yrittäjien mielenterveyteen liittyvien ongelmien frekvenssit (n = 52)

| | Oma mielipide | Lääkärin toteama | Yhteensä | %-osuus vastaajista |
|--------|---------------|------------------|----------|---------------------|
| Vakava | 0 | 2 | 2 | 0,04 % |
| Lievä | 39 | 11 | 50 | 19,0 % |

6.3.2 Yrittäjien stressi, työuupumus ja depressio

Lomakkeessa määritellään stressi tilanteeksi, jossa ihminen tuntee itsensä jännittyneeksi, levottomaksi, hermostuneeksi tai ahdistuneeksi taikka hänen on vaikea nukkua asioiden vaivatessa jatkuvasti mieltä. Vastaajia pyydettiin arvioimaan näitä stressituntemuksiaan asteikolla 0 - 10, jolloin vaihtoehto 0 tarkoittaa, että ei ole ollenkaan stressiä ja vaihtoehto 10 tarkoittaa, että on erittäin paljon stressiä. Miesten vastausten keskiarvo on 5,08 (keskihajonta 2,585) ja naisten vastausten keskiarvo on 5,23 (keskihajonta 2,673). Kaikkien vastausten tyyppiarvo on 8, keskiarvo 5,1 ja mediaani 7. Kuviossa 27 esitetään yrittäjien stressin kokemisen frekvenssit.



KUVIO 27. Stressin kokeminen (n = 261)

Yrittäjien stressin kokemisella ja työkyvyllä työn henkisten vaatimusten kannalta on negatiivinen korrelaatio ($r = -0,322$). Yrittäjien stressi korreloi myös ilmoitettujen uupumisoireiden (= summamuuttuja seitsemästä uupumisoiremuuttujasta) kanssa ($r = 0,348$) ja kokonaisuupumuksen kanssa ($r = 0,342$). Näihin summamuuttujiin palataan kuvioissa 28 ja 33. Stressin ilmeneminen ja fyysisen kunnan taso ovat lähellä negatiivisen korrelaation rajaa ($r = -0,196$). Vaikka tästä korrelaatiosta ei voi tehdä vahvoja johtopäätöksiä, se kertoo kuitenkin suuntaa-antavasti näiden tekijöiden välisestä yhteydestä: mitä parempi fyysinen kunto, sitä vähemmän ilmenee stressiä. Tätä tulosta tukevat vahvasti toisen esitutkimuksen tulokset.

Työuupumuksen mittaamiseen kyselyssä käytettiin seitsemän eri kysymyksen, alkuperältään kansainvälistä Maslachin mittaria, jota Työterveyslaitos on käyttänyt työntekijöiden työuupumuksen mittaamiseen. Yrittäjiä pyydettiin arvioimaan, kuinka usein heillä on

kysytyjä tuntemuksia. Kuusiportaisella asteikolla vastausvaihtoehdot ovat seuraavat: 0 = ei koskaan, 1 = muutaman kerran vuodessa, 2 = kerran kuukaudessa, 3 = muutaman kerran kuukaudessa, 4 = kerran viikossa, 5 = muutaman kerran viikossa ja 6 = joka päivä. Esitettyjen väittämien frekvenssit on esitetty taulukossa 11. Yrittäjistä 18,3 % vastasi, että tuntee olevansa työpäivän päättyessä loppuun kulutetuksi muutaman kerran viikossa (vaihtoehto 5) tai joka päivä (vaihtoehto 6). Yrittäjistä 31,3 % oli sitä mieltä, että työskentelee liian kovasti muutaman kerran viikossa (vaihtoehto 5) tai joka päivä (vaihtoehto 6).

TAULUKKO 11. Uupumusoireiden esiintymisen frekvenssit

| Väittämä | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|---|----|----|----|----|----|----|----|
| 1. Työni on ammentanut minut tyhjiin (n = 263) | 26 | 66 | 37 | 77 | 31 | 23 | 3 |
| 2. Työpäivän päättyessä tunnen itseni loppuun kulutetuksi (n = 263) | 8 | 50 | 37 | 71 | 49 | 39 | 9 |
| 3. Tunnen itseni uupuneeksi aamulla, kun nousen ylös ja minun on kohdattava uusi työpäivä (n = 263) | 24 | 75 | 39 | 63 | 30 | 22 | 10 |
| 4. Tunnen olevani loppuunpalanut työni takia (n = 262) | 51 | 85 | 40 | 40 | 25 | 13 | 8 |
| 5. Työni turhauttaa minua (n = 262) | 82 | 99 | 32 | 25 | 10 | 11 | 3 |
| 6. Mielestäni työskentelen liian kovasti (n = 259) | 20 | 49 | 32 | 41 | 36 | 57 | 24 |
| 7. Tunnen, että ”pinnani” katkeaa koska tahansa (n = 260) | 63 | 91 | 39 | 33 | 17 | 16 | 1 |

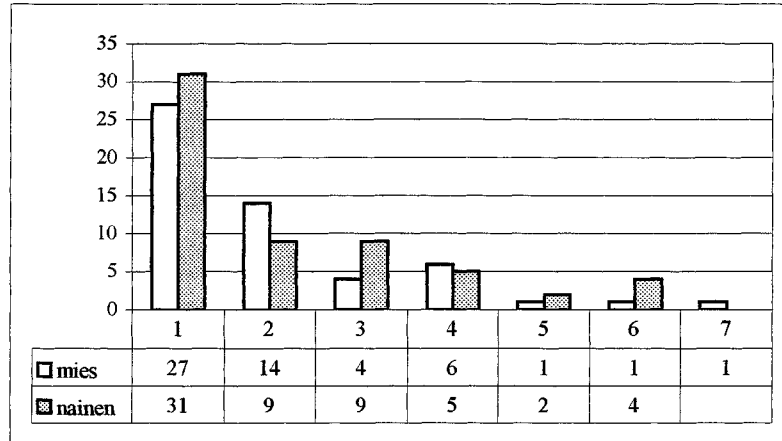
Naisten mediaani on 0 työn turhauttamista koskevaan väittämään (moodi 1). Sekä miesten että naisten moodi on 3 ja mediaani 5 väittämään, että työskentelee liian kovasti. (ks. taulukko 12).

TAULUKKO 12. Kooste yrittäjien ilmoittamista uupumusoireista sukupuolen mukaan

| Väittämä | Moodi (mies) | Mediaani (mies) | Moodi (nainen) | Mediaani (nainen) |
|---|--------------|-----------------|----------------|-------------------|
| 1. Työni on ammentanut minut tyhjiin | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 2. Työpäivän päättyessä tunnen itseni loppuun kulutetuksi | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3. Tunnen itseni uupuneeksi aamulla, kun nousen ylös ja minun on kohdattava uusi työpäivä | 2 | 1 | 2 | 1 |
| 4. Tunnen olevani loppuunpalanut työni takia | 2 | 1 | 1 | 1 |
| 5. Työni turhauttaa minua | 1 | 1 | 1 | 0 |
| 6. Mielestäni työskentelen liian kovasti | 3 | 5 | 3 | 5 |
| 7. Tunnen, että ”pinnani” katkeaa koska tahansa | 1 | 1 | 1 | 1 |

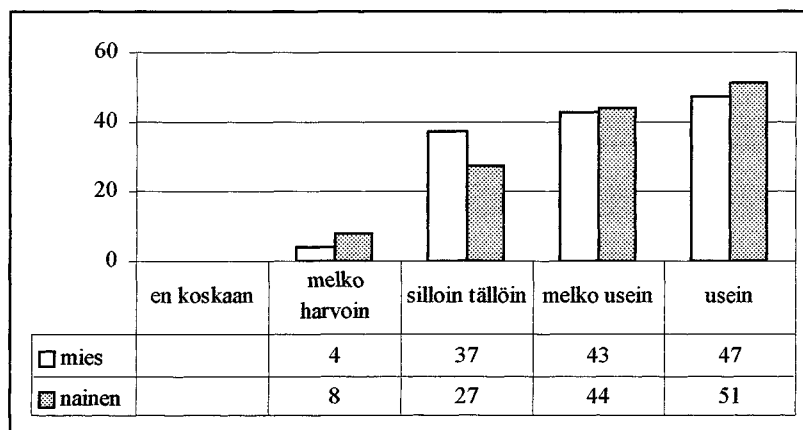
Seitsemästä uupumisoireesta muodostettiin summamuuttuja siten, että jos jokin uupumisoire esiintyy vastaajalla joka päivä tai muutaman kerran viikossa (vastausvaihtoehdot 6 ja 5), muuttuja saa arvon 1, muutoin 0 (vaihteluväli 0 - 7). Summamuuttujan luotettavuus testattiin Cronbachin alfalla (= 0,7562). Summamuuttujan frekvenssit jakautuvat siten, että 149

yrittäjän (56,7 %) kaikki seitsemän uupumisoiretta esiintyvät kerran viikossa tai harvemmin, joten he saavat summaksi 0. Kuviossa 28 esitetään summamuuttujan uupumisoireita saaneiden jakauma (n = 114). Nämä uupumisoireet korreloivat stressin ilmenemisen kanssa ($r = 0,348$).



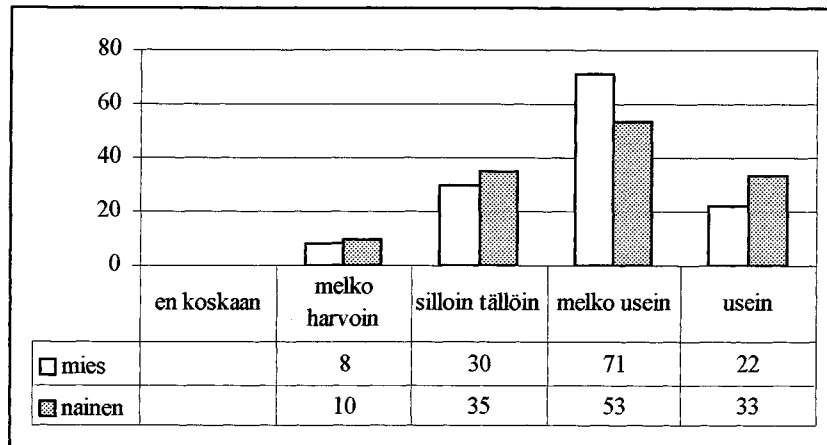
KUVIO 28. Uupumisoireiden summamuuttujan frekvenssit (n = 114)

Vastaajilta kysyttiin mahdollisia uupumisoireita myös henkisten voimavarojen puuttumisen näkökulmasta. Kysymykset koskivat jokapäiväisestä toiminnasta nauttimisesta, toiveikkuutta tulevaisuuden suhteen sekä toimeliaisuutta ja vireyttä viime aikoina (= ennen kyselyä). Näistä ensimmäisessä kysymyksessä kysyttiin, onko vastaaja kyennyt nauttimaan tavallisista päivittäisistä toimista. Enemmistö vastaajista (70,9 %) arvioi tuntevansa näin melko usein tai usein. 12 yrittäjää arvioi tuntevansa näin melko harvoin. (ks. kuvio 29).



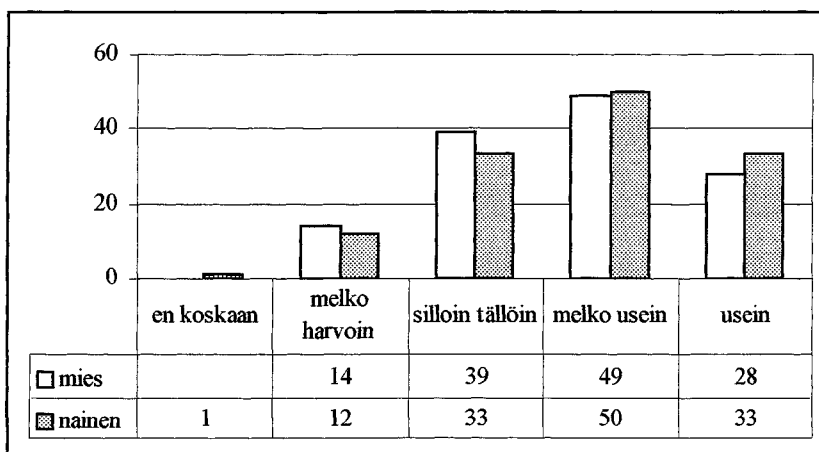
KUVIO 29. Päivittäisistä toiminnoista nauttiminen (n = 261)

Toisessa kysymyksessä arvioitiin henkisten voimavarojen puuttumista toimeliaisuuden ja vireyden näkökulmasta. Yrittäjistä 6,9 % (18 henkilöä) arvioi olleensa melko harvoin ja 21 % (55 henkilöä) arvioi olleensa usein toimelias ja vireä. Tyypillisin vastaus oli ”melko usein”. (ks. kuvio 30).



KUVIO 30. Toimeliaisuuden ja vireyden ilmeneminen (n = 262)

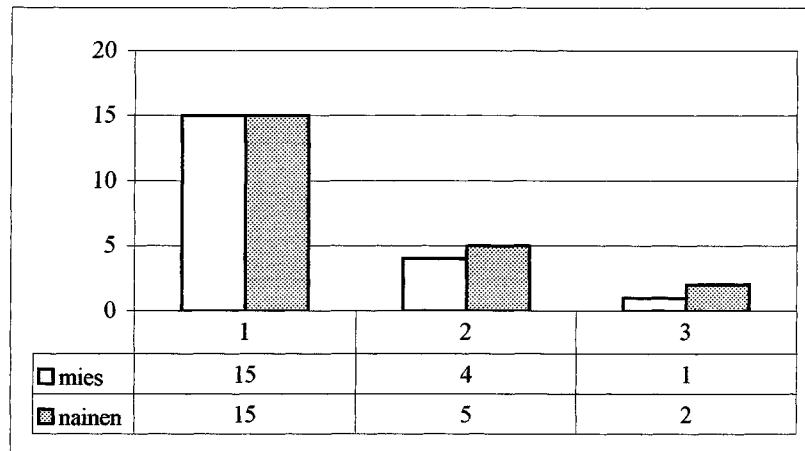
Kolmannessa henkisten voimavarojen mahdollisen puuttumisen arvioinnissa kysyttiin toiveikkuuden tuntemista tulevaisuuden suhteen. Vastaajista 38,2 % arvioi tuntevuansa toiveikkuutta tulevaisuuden suhteen melko usein, mikä oli vastausten tyypiarvo. 10 % arvioi tuntevuansa näin melko harvoin ja yksi naisyrittäjä ilmoitti, että ei koskaan. (ks. kuvio 31).



KUVIO 31. Toiveikkuuden tunteminen tulevaisuuden suhteen (n = 259)

Yhteenveto kolmesta edellä esitetystä henkisten voimavarojen muuttujasta yhdistettiin summamuuttujaksi siten, että kun yrittäjän vastaus on ”ei koskaan” tai ”melko harvoin” se saa arvon 1, muutoin 0 (vaihteluväli 0 - 3). Kuviossa 32 esitetään tämän summamuuttujan

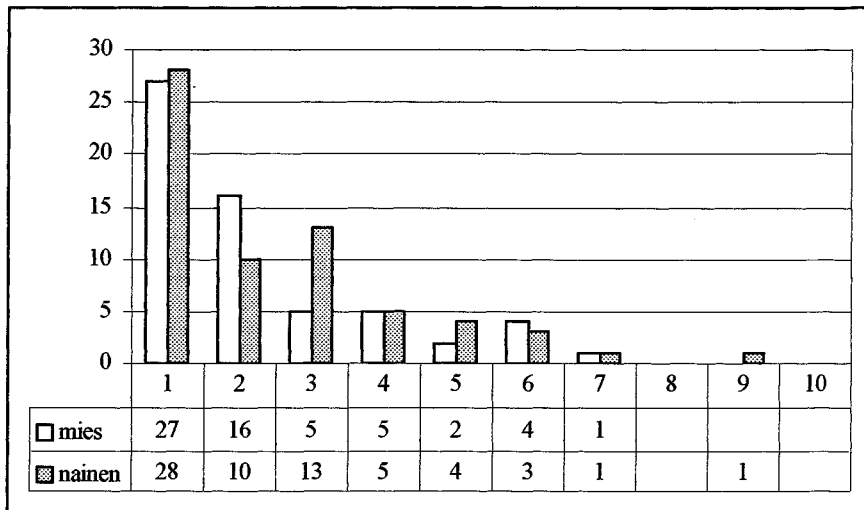
frekvenssit (n = 42). Summamuuttujan luotettavuus testattiin Cronbachin alfalla (0,5312). Vaikka alfa on alle 0,7, lukua voidaan pitää kuitenkin riittävänä, koska muuttujia on vain kolme.



KUVIO 32. Yrittäjien henkisten voimavarojen summamuuttujan frekvenssit (n = 42)

Yrittäjien kokonaisuupumusta voidaan tarkastella lopuksi seuraavan mallin mukaan. Edellä esitettyjen seitsemän uupumusoireita arvioivan ja kolmen henkisten voimavarojen puuttumista arvioivan kysymyksen vastausten avulla muodostetaan uusi muuttuja, joka kertoo **yrittäjien kokonaisuupumuksesta**. Vastaukset pisteytetään seuraavasti: a) uupumusoireet: yksi piste aina, jos jokin seitsemästä oireesta ilmenee joka päivä tai muutaman kerran viikossa (vastausvaihtoehdot 6 ja 5), b) henkisten voimavarojen puuttuminen: yksi piste aina, jos kysytty voimavara ilmenee melko harvoin tai ei koskaan (vastausvaihtoehdot 0 ja 1) ja c) yrittäjien kokonaisuupumus muodostuu uupumisoireiden ja henkisten voimavarojen puutteesta saaduista pistemäärien summasta (vaihteluväli 0 - 10). Niillä, joiden kokonaisuupumusta kuvaavat muuttujat ovat 1 tai 2, on lievempää kokonaisuupumusta. Uupumusmuuttujat 3 - 10 puolestaan indikoivat selvää työuupumusta. (Lindström ym. 2000, 79 - 80).

Tulosten mukaan 52,3 % yrittäjistä (71 miestä ja 67 naista) sai tämän indikaattorin mukaan 0 pistettä eli heillä ei ilmennyt kokonaisuupumusta. Kuviossa 33 esitetään niiden kokonaisuupumuksen frekvenssit, jotka saivat pisteitä kyseisellä indikaattorilla mitattuna (Cronbachin alfa = 0,7424). Uupumusoireiden tulosten keskiarvo on 2,36, mediaani on 2 ja moodi 1.



KUVIO 33. Yrittäjien kokonaisuupumus (n = 125)

6.3.3 Yhteenveto yrittäjien psyykkisestä työkyvystä

Tutkimustulosten mukaan enemmistö yrittäjistä (80,9 %) arvioi työkykynsä työn henkisten vaatimusten kannalta kohtalaiseksi tai melko hyväksi. Yrittäjien henkinen työkyky korreloi työkyvyn yleisarvion ja terveydentilan kanssa. Yrittäjien stressin kokemisella ja työkyvyllä työn henkisten vaatimusten kannalta on puolestaan negatiivinen korrelaatio: mitä vaativampi työ henkisesti, sitä enemmän ilmenee stressiä. Lisäksi stressi korreloi uupumisoireiden kanssa.

Tutkimustulosten mukaan 47,5 %:lla yrittäjistä oli oireita kokonaisvaltaisesta työuupumuksesta. Näistä enemmistöllä (64,8 %) oireet olivat kuitenkin lieviä, mutta lopuilla oli selviä oireita kokonaisuupumuksesta. Kaiken kaikkiaan yrittäjien psyykkinen työkyky on kohtalainen tai melko hyvä sekä miehillä että naisilla. Stressin ilmeneminen oli melko yleistä ja stressin kokemisella oli yhteys sekä henkiseen työkykyyn että ilmoitettuihin uupumisoireisiin. Naisten ja miesten vastausten välillä ei ollut merkittäviä eroja psyykkisen työkyvyn osa-alueissa.

6.4 Yrittäjien sosiaalinen työkyky

Sosiaalista työkykyä tarkastellaan vastaajan työyhteisötoiminnan ja esimiesominaisuuksien näkökulmasta. Vastaajia pyydettiin arvioimaan erilaisten väittämien paikkansapitävyyttä asteikolla 1 - 5. Vaihtoehto 1 tarkoittaa, että väittämä pitää erittäin huonosti paikkansa ja vaihtoehto 5 tarkoittaa, että väittämä pitää erittäin hyvin paikkansa. Jos vastaajalla ei ole yrityksessään yhtään osa- tai kokoaikaista työntekijää, hän ei vastannut tähän kohtaan. Sosiaalista työkykyä selvittävään osioon vastasi noin 56 % kaikista vastaajista (yhteensä 148 henkilöä). Vastaajien iän keski-arvo oli 47,9 vuotta ja he olivat toimineet yrittäjinä keskimäärin 16,0 vuotta. Vastaajista 85 (57,4 %) oli miehiä ja 63 naisia (42,6 %). Noin 42 % miehistä ja noin 38 % naisista oli Länsi-Suomen läänistä. Vastaajista noin kolmannes (32,4 %) oli suorittanut opistotasaisen tutkinnon ja lähes kolmannes (31,8 %) oli käynyt ainoastaan kansa-, perus- tai keskikoulun. Avioliitossa on 77,7 % vastaajista ja noin 54 %:lla on huollettavia lapsia: noin joka viidennellä (19,6 %) on yksi ja joka viidennellä (20,9 %) on kaksi lasta.

Analyysissa esitetään ensin yrittäjien sosiaaliseen työkykyyn henkilökohtaisten ominaisuuksien näkökulmasta liittyvät kohdat. Tämän jälkeen tarkastellaan yrittäjien sosiaaliseen työkykyyn liittyvät kohdat työyhteisössä toiminnan näkökulmasta. Tekijöiden jaottelu **ominaisuuksien tai toiminnan näkökulmasta** on mielestäni kuin veteen piirretty viiva, koska eri tekijät ovat hyvin kontekstisidonnaisia. Jako saattaa tuntua jopa keinotekoiselta tai näennäiseltä: ovatko kysytyt asiat aktiivista toimintaa vai ominaisuus toimittaessa esimiehen roolissa, mutta tässä analyysissa ne jaetaan näihin kahteen ryhmään lähinnä väittämän sanamuodon perusteella (adjektiivi vs. verbi), eikä niitä verrata keskenään.

6.4.1 Yrittäjien sosiaalinen työkyky ominaisuuksien näkökulmasta

Vastaajista 81,8 % (121 henkilöä) arvioi väittämän *"Olen esimiehenä sellainen, että minuun on helppo ottaa yhteyttä"* pitävän kohdallaan paikkansa hyvin tai erittäin hyvin (vastausvaihtoehdot 4 ja 5). Vastausten tyyppi-arvo on 4 (hyvin). Miesten vastausten keskiarvo on 3,95 ja naisten vastausten keskiarvo on 4,16. Väittämä korreloi työssä viihtymisen kanssa (D3-väittämä) ($r = 0,307$) ja omasta työstä kiinnostuksen kanssa (D12-väittämä) ($r = 0,319$).

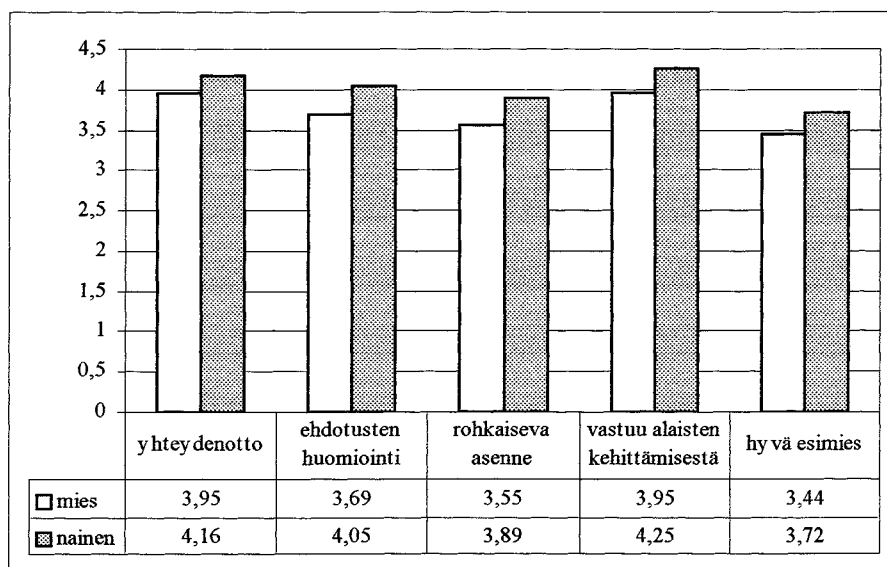
Vastaajista 70,3 % (104 henkilöä) arvioi väittämän *"Otan työssäni huomioon muiden ehdotuksia ja toiveita"* pitävän paikkansa hyvin tai erittäin hyvin (4 ja 5). Vastausten

tyyppi-arvo on 4 (hyvin). Miesten vastausten keskiarvo on 3,69 ja naisten vastausten keskiarvo on 4,05. Vastausten ero sukupuolten välillä on tilastollisesti merkitsevä ($p < 0,01$).

Väittämän ”*Oma asenteeni rohkaisee muita osallistumaan ja sitoutumaan toimintaan*” runsas puolet (57,8 %) arvioi pitävän paikkansa kohdallaan hyvin tai erittäin hyvin (vastausvaihtoehdot 4 ja 5). Vastausten tyyppi-arvo on 4 (hyvin). Miesten vastausten keskiarvo on 3,55 ja naisten vastausten keskiarvo on 3,89. Vastausten ero sukupuolten välillä on tilastollisesti merkitsevä ($p < 0,01$).

Vastaajista 82,4 % (122 henkilöä) arvioi väittämän ”*Olen kiinnostunut ja tunnen vastuuta alaisteni kehittämisestä*” pitävän hyvin tai erittäin hyvin paikkansa (4 ja 5). Vastausten tyyppi-arvo on 4 (hyvin). Miesten vastausten keskiarvo on 3,95 ja naisten vastausten keskiarvo on 4,25. Vastausten ero sukupuolten välillä on tilastollisesti merkitsevä ($p < 0,01$). Väittämä korreloi työstä kiinnostuksen kanssa (= D12-väittämä) ($r = 0,305$) ja oman alan kehityksen aktiivisen seuraamisen kanssa (= D16-väittämä) ($r = 0,330$).

Väittämässä ”*Alaiseni pitävät minua hyvänä esimiehenä*” ei eritelty, mitä hyvällä esimiehellä tarkoitetaan eikä sitä, minkälaisia ominaisuuksia siihen sisältyy, vaan haluttiin vastaajien yleinen mielipide asiasta. Vastaajista 47,5 % arvioi väittämän pitävän paikkansa hyvin tai erittäin hyvin (4 ja 5). Vastausten tyyppi-arvo on 3. Miesten vastausten keskiarvo on 3,44 ja naisten vastausten keskiarvo on 3,72. Vastausten ero sukupuolten välillä on tilastollisesti melkein merkitsevä ($p < 0,05$). Kuviossa 32 esitetään yhteenveto yrittäjien sosiaalisesta työkyvystä ominaisuuksien näkökulmasta (keskiarvot).



KUVIO 34. Yrittäjien sosiaalinen työkyky ominaisuuksien näkökulmasta

6.4.2 Yrittäjien sosiaalinen työkyky toiminnan näkökulmasta

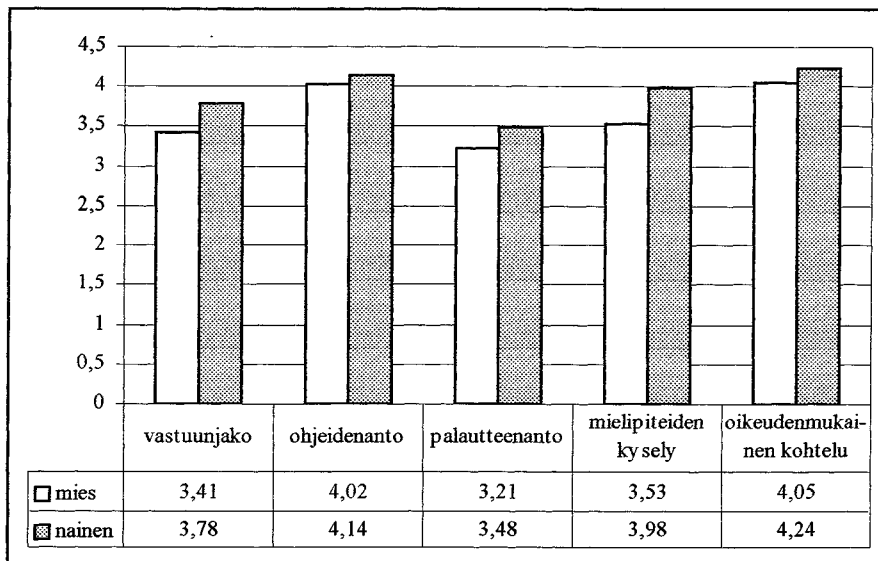
Vastaajista 58,8 % (87 henkilöä) arvioi väittämän ”*Jaan vastuuta muille työntekijöille*” pitävän kohdallaan paikkansa hyvin tai erittäin hyvin (vaihtoehdot 4 ja 5). Vastausten tyyppiarvo on 4 (hyvin). Miesten vastausten keskiarvo on 3,41 ja naisten vastausten keskiarvo on 3,78. Vastausten ero sukupuolten välillä on tilastollisesti melkein merkitsevä ($p < 0,05$). Väittämä korreloi ($r = 0,330$) oman alan kehityksen aktiivisen seuraamisen kanssa (= D16-väittämä).

Vastaajista 83,8 % (124 henkilöä) ilmoitti väittämän ”*Annan muille työhön liittyviä ohjeita ja neuvoja, kun ne ovat tarpeen*” pitävän paikkansa hyvin tai erittäin hyvin (4 ja 5). Vastausten tyyppiarvo on 4 (hyvin). Miesten vastausten keskiarvo on 4,02 ja naisten vastausten keskiarvo on 4,14.

Väittämän ”*Kerron muille, mitä mieltä olen heidän työsuorituksistaan*” arvioi 42,6 % vastaajista (63 henkilöä) pitävän paikkansa hyvin tai erittäin hyvin (4 ja 5). Vastausten tyyppiarvo on 3 (22,8 % vastauksista). Miesten vastausten keskiarvo on 3,21 ja naisten vastausten keskiarvo on 3,48.

Vastaajista 62,8 % (93 henkilöä) arvioi väittämän ”*Kysyn alaisieni mielipiteitä ja ideoita*” pitävän paikkansa hyvin tai erittäin hyvin (4 ja 5). Vastausten tyyppiarvo on 4 (hyvin). Miesten vastausten keskiarvo on 3,53 ja naisten vastausten keskiarvo on 3,98. Vastausten ero sukupuolten välillä on tilastollisesti erittäin merkitsevä ($p = 0,001$).

Vastaajista 85,1 % (126 henkilöä) arvioi väittämän ”*Kohtelen alaisiani oikeudenmukaisesti*” pitävän paikkansa hyvin tai erittäin hyvin (4 ja 5). Vastausten tyyppiarvo on 4 (hyvin). Vastausvaihtoehdot erittäin huonosti (1) ja huonosti (2) ei annettu ollenkaan. Miesten vastausten keskiarvo on 4,05 ja naisten vastausten keskiarvo on 4,24. Väittämä korreloi ($r = 0,302$) omiin kykyihin vaikeissakin asioissa luottamisen kanssa (= D6-väittämä). Kuviossa 34 esitetään yhteenveto yrittäjien sosiaalisesta työkyvystä toiminnan näkökulmasta.



KUVIO 35. Yrittäjien sosiaalinen työkyky toiminnan näkökulmasta

6.4.3 Yhteenveto yrittäjien sosiaalisesta työkyvystä

Sosiaalista työkykyä tarkastellaan yrittäjien esimiesominaisuuksien ja työyhteisötoiminnan näkökulmasta. Analyysissa tutkitut asiat jaetaan yrittäjien sosiaalisiin ominaisuuksiin ja sosiaaliseen toimintaan työyhteisössä. Sosiaalista työkykyä tutkitaan niiltä yrittäjiltä, joilla on alaisia yrityksessään (n = 148). Kaikista vastauksista suurimman keskiarvon asteikolla 1 - 5 sai *"Kohtelen alaisiani oikeudenmukaisesti"* -väittämä (keskiarvo 4,13) ja pienimmän keskiarvon sai *"Kerron muille, mitä mieltä olen heidän työsuorituksistaan"* -väittämä (keskiarvo 3,32). *"Kysyn alaisten mielipiteitä ja ideoita"* -väittämän vastauksissa oli naisten ja miesten vastausten keskiarvoissa tilastollisesti erittäin merkitsevä ero. Naisten keskiarvo on 3,98 ja miesten keskiarvo on 3,53.

Yhteenvetona yrittäjien vastauksista voidaan todeta kolme olennaista piirrettä. Ensinnäkin enemmistö yrittäjistä (81,8 %) arvioi sosiaalisen työkyvyn väittämien pitävän paikkansa hyvin tai erittäin hyvin (vastausvaihtoehdot 4 ja 5). Toinen huomionarvoinen piirre vastauksissa on, että naiset antoivat kaikkiin väittämiin korkeammat arvosanat kuin miehet. Osassa vastauksissa on myös tilastollisesti merkitseviä eroja sukupuolten välillä. Kolmas olennainen piirre tuloksissa on, että tietyt yrittäjämäiset ominaisuudet ja toimintatavat korreloivat joidenkin sosiaalisen työkyvyn tekijöiden kanssa. Taulukossa 13 esitetään lopuksi keskiarvoluvut yrittäjien sosiaaliseen työkykyyn liittyvistä tekijöistä (t-testi ja erojen merkitsevyys sukupuolen mukaan).

TAULUKKO 13. Yhteenveto yrittäjien sosiaalisen työkyvyn tekijöistä (keskiarvoluvut)

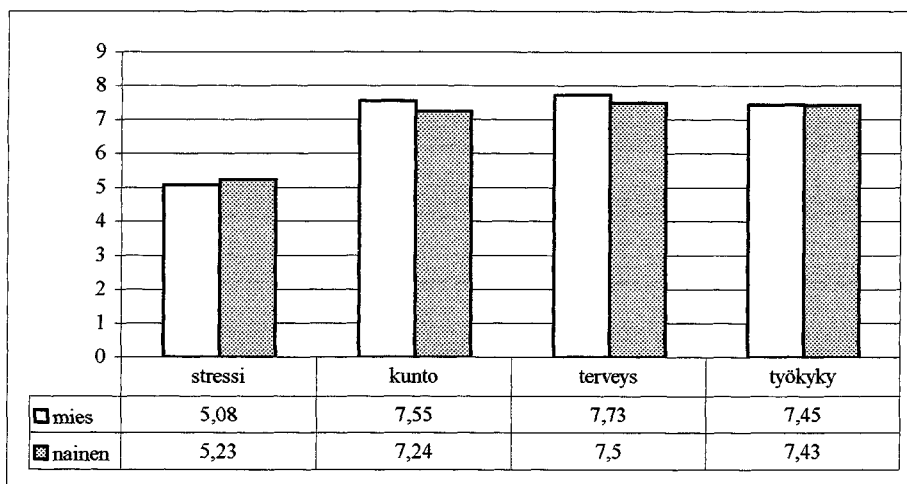
| Toiminta/ominaisuus | n | keskiarvo | medi- aani | moodi | keski- hajonta | t-arvo | p-arvo |
|---|-----|-----------|---------------|-------|-------------------|--------|--------|
| Esimies, johon on helppo ottaa yhteyttä | 148 | 4,04 | 4 | 4 | 0,68 | -1.838 | 0.068 |
| Vastuunjakaminen muille työntekijöille | 148 | 3,57 | 4 | 4 | 0,90 | -2.497 | 0.014 |
| Muiden ehdotusten ja toiveiden huomiointi | 148 | 3,84 | 4 | 4 | 0,74 | -2.930 | 0.004 |
| Työhön liittyvien ohjeiden ja neuvojen antaminen | 148 | 4,07 | 4 | 4 | 0,76 | -0.948 | 0.345 |
| Mielipiteiden kertominen muille heidän työstään | 148 | 3,32 | 3 | 3 | 0,91 | -1.770 | 0.079 |
| Alaisten mielipiteiden ja ideoiden kysyminen | 148 | 3,72 | 4 | 4 | 0,86 | -3.302 | 0.001 |
| Muita osallistava ja toimintaan sitouttava asenne | 147 | 3,69 | 4 | 4 | 0,75 | -2.742 | 0.007 |
| Alaisten oikeudenmukainen kohtelu | 148 | 4,13 | 4 | 4 | 0,64 | -1.804 | 0.073 |
| Kiinnostus ja vastuuntunto alaisten kehittämiseen | 148 | 4,08 | 4 | 4 | 0,68 | -2.740 | 0.007 |
| Hyvä esimies | 141 | 3,56 | 3 | 3 | 0,69 | -2.462 | 0.015 |

6.5 Yhteenveto yrittäjien työkyvystä

Tutkimustulosten mukaan noin 81 % yrittäjistä arvioi yleisen työkykynsä ja noin 78 % terveydentilansa hyväksi tai erinomaiseksi. Vastaajista noin kolmannes ilmoitti, että heillä ei ole sairauksia tai sairauksista ei ole haittaa työtehtävien suorittamisen kannalta. Yrittäjillä esiintyi suhteellisesti eniten tuki- ja liikuntaelinten sairauksia ja verenpainetautia. Noin 16 % ilmoitti olevansa ylipainoisia. Tulosten mukaan yrittäjien terveydentila korreloi voimakkaasti yleisen työkyvyn kanssa ja sairauksien haittavaikutukset työhön ja ilmoitetut sairauspoissaolot korreloivat yleiseen työkykyyn ja terveydentilaan. Fyysisen kunnon ilmoitti noin 73 % vastaajista hyväksi tai erinomaiseksi muihin samanikäisiin verrattuna. Miesten ja naisten vastaukset ovat samansuuntaisia kaikissa fyysiseen työkykyyn liittyvissä kysymyksissä.

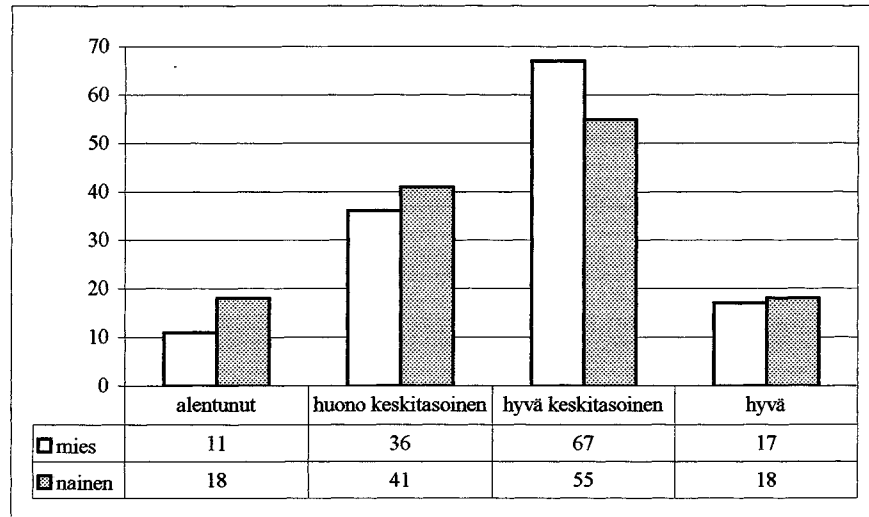
Yrittäjien psyykinen työkyky on kohtalainen tai melko hyvä. Stressin ilmeneminen oli melko yleistä ja stressin kokemisella oli yhteys sekä henkiseen työkykyyn että ilmoitettuihin uupumisoireisiin. Naisten ja miesten vastausten välillä ei ollut merkittäviä eroja psyykkisen työkyvyn osa-alueissa. Sosiaalista työkykyä tarkastellaan yrittäjien esimiesominaisuuksien ja työyhteisötoiminnan näkökulmasta. Kaikista vastauksista korkeimman keskiarvon sai alaisten oikeudenmukainen kohtelu ja pienimmän keskiarvon sai mielipiteiden kertominen muille heidän työsuorituksistaan. Naiset antoivat kaikissa kysytyissä kohdissa suuremmat pistemäärät kuin miehet. Naisten ja miesten vastauksissa on tilastollisesti erittäin merkitsevä ero alaisten mielipiteiden ja ideoiden kysymisessä. Osa vastauksista korreloi myös yrittäjämäisten ominaisuuksien ja toimintatapojen kanssa.

Yrittäjien stressiä, fyysistä kuntoa, terveydentilaa ja yleistä työkykyä arvioitiin 10-portaisella asteikolla. Kuviossa 35 esitetään vielä yhteenvetona samassa kuviossa vastausten keskiarvot sukupuolen mukaan.



KUVIO 36. Yhteenveto yrittäjien työkyvystä

Lopuksi yrittäjien työkyvystä esitetään yhteenveto Työterveyslaitoksen kehittämän ja käyttämän työkykyindeksin avulla. Työkykyindeksi sisältää samoja kysymyksiä, joita on jo raportoitu fyysisen ja psyykkisen työkyvyn yhteydessä. Työkykyindeksiä käytetään kuvaamaan yksilön työkykyä kokonaisuudessaan ja se lasketaan vastausten pistemääristä. (ks. liite 6). Pistearvot jaetaan neljään luokkaan seuraavasti: 7 - 27 pistettä = alentunut työkyky, 28 - 36 pistettä = keskitasoa huonompi työkyky, 37 - 43 pistettä = keskitasoa parempi työkyky ja 44 - 49 pistettä = hyvä työkyky. Alentuneen työkyvyn ryhmä ja keskitasoa huonompi työkykyindeksin ryhmä edellyttävät toimenpiteitä työkyvyn palauttamiseksi. Alentuneen työkyvyn ryhmässä riski työkyvyttömyyteen on huomattava ja toimenpiteiden käynnistämällä on kiire. (Ilmarinen 1995b, 78). Yhteensä 106 yrittäjää (40,3 %) sijoittui alentuneen työkyvyn ja huonon keskitasoisien työkyvyn ryhmään. Yrittäjien pienin työkykyindeksin arvo on 15 pistettä ja suurin 48 pistettä. Kuviossa 37 esitetään yrittäjien työkykyindeksien jakaumat sukupuolen mukaan.



KUVIO 37. Yrittäjien työkykyindeksit (n = 263)

7 TUTKIMUSTULOSTEN TARKASTELO

7.1 Yrittäjien työkyky heidän itsensä arvioimana

Tutkimuksen tarkoituksena oli tuottaa lisää tietoa yrittäjien työkyvystä ja työstressistä. Tutkimuksen lähtökohtana oli Rauhalan (1983, 1993) eksistentiaaliseen fenomenologiaan perustuva ihmiskäsitys, jonka mukaan ihminen on jakamaton kokonaisuus ja ihmisellä on kolme olemassaolon muotoa: tajunnallisuus (psykkis-henkinen), kehollisuus (olemassaolo orgaanisena tapahtumana) ja situationaalisuus (olemassaolo suhteessa todellisuuteen). Tämän mukaan ihmisen työkyky on holistinen kokonaisuus, jota voidaan tarkastella fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen ulottuvuuden näkökulmasta. Empiirisessä tutkimuksessa terveyttä lähestytään negatiivisesta näkökulmasta (ks. Downie ym. 1991) ja yrittäjät arvioivat sen subjektiivisesti (ks. Carlsson ym. 1979).

Tutkimustulosten mukaan yli 80 % yrittäjistä piti yleistä työkykyään ja terveyttään hyvänä tai erinomaisena. Koska terveydellä on positiivinen arvolutaus ja sairaudella negatiivinen (Carlsson ym. 1979) ja koska hyvää terveyttä voidaan pitää yleensä yksilön tavoitteellisena tilana (ks. Rogers 1991), yrittäjät saattavat olla liian optimistisia arvioinneissaan. Kun yrittäjien työkykyä mitattiin useiden kysymysten summamuuttujalla, työkykyindeksillä (Tuomi ym. 1997), yrittäjien työkyvyn taso jakautui eri tavoin. Vaikka jakauman painoarvo on edelleen keskitason yläpuolella, kuitenkin noin 40 %:lla yrittäjistä oli alentunut tai huono keskitasoinen työkyky kyseisen indeksin mukaan. Myös Saarnin ja Pakkalan (2000) tutkimustulokset ovat samansuuntaisia yrittäjien yleisen työkyvyn, terveydentilan ja työkykyindeksin suhteen. Heidän tutkimuksessaan yrittäjien keski-ikä on 46 vuotta, mikä voi selittää osittain sen, että verenpainetauti oli vähemmän ja sen, että niiden yrittäjien osuus, joilla ei ole sairauksia tai sairaudet eivät haittaa heidän suoriutumistaan työtehtävistä, oli suurempi kuin käsillä olevan tutkimuksen tuloksissa (yrittäjien keski-ikä noin 50 vuotta). Molempien tutkimusten tulosten mukaan yrittäjien sairauksista yleisempiä olivat tuki- ja liikuntaelinten sairaudet.

Hyrkkäsen (1997) tutkimustulosten mukaan pidempään työelämässä pysyvillä yrittäjillä oli parempi koulutus ja terveydentila kuin eläkkeelle aikaisemmin jääneillä, minkä voi tulkita siten, että koulutuksella on yhteyttä yleiseen työkykyyn ja terveydentilaan. Myös tässä tutkimuksessa koulutuksella oli yhteyttä yleiseen työkykyyn ja terveydentilaan, mutta eri tavalla: korkeakoulututkinnon suorittaneilla oli huonoimmat ja ammattikoulututkinnon

suorittaneilla parhaat arvosanat koetusta työkyvystä ja terveydentilasta. Koska korkeakoulututkinnon suorittaneiden ryhmä oli melko pieni ($n = 15$), asiasta ei kannata kuitenkaan esittää mitään johtopäätöksiä.

Marcus ym. (1997) esittävät, että liikunnan yhtenä vaikutuksena on stressin väheneminen. Myös Grønningsäterin ym:n (1991) mukaan fyysisesti aktiiviset henkilöt ovat tyytyväisempiä työhönsä ja heillä on vähemmän terveysongelmia ja henkisiä paineita. Nämä voidaan tulkita siten, että paremman fyysisen kunnan omaavat henkilöt liikkuvat enemmän, joten heillä on vähemmän stressiä. Tutkimustulosten mukaan yli 72 % yrittäjistä ilmoitti **fyysisen kuntonsa** hyväksi tai erinomaiseksi muihin samanikäisiin verrattuna. Tulosten mukaan fyysisellä kunnolla ja stressin ilmenemisellä oli lievä negatiivinen korrelaatio, mitä tukee myös toisen esitutkimuksen tulokset.

Kun ihmiseltä vaaditaan jatkuvasti enemmän kuin mihin hänen omat voimavaransa riittävät tai kun työ ei täytä ihmisen odotuksia eikä tyydytä työhön kohdistuvia tarpeita, syntyy työstressiä (Gerlander ym. 1995). Työuupumus on puolestaan vakava krooninen stressioireyhtymä, joka syntyy ihmisen voimavarat ylittävästä pitkittyvästä työtilanteesta (Kalimo & Toppinen 1997; Veninga & Spradley 1981). Tutkimustulosten mukaan lähes kaikki kokivat jonkin verran stressiä (10-portaisella asteikolla keskiarvo oli 5,1). Stressin kokemisella ja työkyvyllä työn henkisten vaatimusten kannalta oli negatiivinen korrelaatio. Tulosten mukaan stressi korreloi myös ilmoitettujen uupumisoireiden ja työuupumuksen kanssa. Lisäksi lähes joka viidennellä yrittäjällä oli masennusta tai muita lieviä mielenterveyden ongelmia tai häiriöitä (vakavia vain kahdella yrittäjällä). Vaikka masennus ja muut mielen häiriöt ovat sairauksia, jotka tarvitsevat asianmukaista hoitoa, myös liikunnan avulla voidaan usein vaikuttaa myönteisesti masennukseen, uupumukseen ja henkiseen vireyteen (Achté 1991; McDowell & Kristjansson 1996). Tästä syystä Kuntokateloman merkitys yrittäjien liikunnan lisäämiseksi on tärkeää myös henkisen työkyvyn ylläpitämisen ja kehittämisen kannalta.

Sosiaalinen työkyky sisältää monia sosiaalisuuteen työyhteisössä liittyviä tekijöitä, mm. sosiaaliset taidot ja valmiudet, jotka ovat kulttuuri- ja kontekstisidonnaisia (ks. Argyle 1981; McDowell & Newell 1996; Singleton 1983). Juutin (1994) mukaan johtajien toiminnassa painottuvat roolit, arvot, asenteet ja heidän käyttämänsä viestintätavat. Yhteenvetona yrittäjien sosiaalisen työkyvyn vastauksista voidaan todeta kolme olennaista piirrettä. Ensinnäkin enemmistö yrittäjistä (81,8 %) arvioi sosiaalisen työkyvyn väittämien pitävän

paikkansa hyvin tai erittäin hyvin, keskiarvojen mukaan huonoimmat vastaukset ovat keskitasoa. Toinen huomionarvoinen piirre vastauksissa on, että naiset antoivat kaikkiin väittämiin korkeammat arvosanat kuin miehet. Tämä voidaan tulkita siten, että naisilla on parempi sosiaalinen työkyky kuin miehillä kysytyjen asioiden suhteen. Kolmas olennainen piirre tuloksissa on, että tietyt yrittäjämäiset ominaisuudet ja toimintatavat korreloivat joidenkin sosiaalisen työkyvyn tekijöiden kanssa. Tämä voidaan puolestaan tulkita siten, että yrittäjien, joilla on tiettyjä yrittäjämäisiä ominaisuuksia, sosiaalinen työkyky on tutkittujen tekijöiden suhteen parempi.

Luoman (1997) tutkimuksissa yrittäjien työkyvyn ongelmat liittyivät sosiaalisen työkyvyn alueelle. Puutteita oli muun muassa tiedoissa ja taidoissa, johtamiskyvyssä, työtehtävien delegoinnissa ja kanssakäymistäidoissa. Myös tämän tutkimuksen tulosten mukaan yrittäjien sosiaalisen työkyvyn ongelma-alueet ovat samankaltaisia: palautteenanto alaisille työsuorituksista, vastuun jakaminen sekä muita osallistava ja sitouttava asenne. Parhaat osa-alueet puolestaan ovat alaisten oikeudenmukainen kohtelu, kiinnostus ja vastuu alaisten kehittämisestä sekä työhön liittyvien ohjeiden ja neuvojen antaminen. Argylen (1981) mukaan ihminen reagoi saamansa palautteen avulla omaan käyttäytymiseensä sosiaalisissa tilanteissa. Tulosten mukaan yrittäjät antavat itse mielellään työhön liittyviä ohjeita ja neuvoja, mutta varsinaisen palautteenanto jo tehdyistä työsuorituksista ei ole niin hyvää tasoa (vrt. Baron 1999). Naisten vastaukset poikkesivat miesten vastauksista eniten alaisilta mielipiteiden ja ideoiden kysymisen kohdalla. Duchénéautin (1997) mukaan nais- ja miesjohtajien eroja voidaan lähestyä esimerkiksi siten, että oletetaan eroilla olevan positiivinen vaikutus työyhteisöön johdonmukaisen vuorovaikutuksen kautta. Tämä voidaan tulkita siten, että koska tutkimuksen naisyrittäjät myös kysyvät alaistensa ideoita ja mielipiteitä asioista, vuorovaikutus on kaksisuuntaista, ja vuorovaikutus koetaan työyhteisössä myönteisemmin kuin pelkästään ohjeiden ja neuvojen jakaminen.

Tutkimustulosten mukaan yrittäjät eivät jaa mielellään vastuuta alaisilleen, mikä voidaan selittää esimerkiksi sillä, että yrittäjät haluavat kontrolloida itse omaa yritystoimintaansa ja ”pitää ohjokset käsissään” (Dyer & Handler 1994) ja he haluavat itse ottaa vastuun päätöksistään (Kets de Vries 1991). Lisäksi tulos saattaa selittyä osittain yrittäjän kokemana luottamuspulana muita kohtaan (Kets de Vries 1991). Tutkimustulosten mukaan yrittäjät eivät pysty kovin hyvin osallistamaan ja sitouttamaan alaisiaan omalla asenteellaan, mikä voi tarkoittaa joidenkin kohdalla, että he ovat luoneet yritykseensä kulttuurin, joka tekee muille siihen sopeutumisen vaikeaksi (Kets de Vries 1991).

Yhteenvedona yrittäjien työkyvystä voidaan esittää työkyvyn tasapainomallin mukaan, että yrittäjien työkyky työn vaatimuksiin nähden on kohtalaisen hyvä, mutta stressaavat tilanteet, erilaiset sosiaaliset kohtaamiset ja vuorovaikutustilanteet työyhteisössä voivat olla ongelmallisia yrittäjän sosiaalisen työkyvyn ja valmiuksien näkökulmasta. Yrittäjien fyysinen ja psyykinen työkyky on pääsääntöisesti hyvä, mutta joukossa on mukana myös melko alhaisen työkyvyn omaavia yrittäjiä. Kuten tutkimustulosten analyysissä esitettiin, yrittäjien fyysisessä ja psyykkisessä työkyvyssä ei ollut suuria eroja sukupuolten välillä tai muiden taustamuuttujien suhteen, mutta sosiaalisen työkyvyn alueella naisten ja miesten vastaukset poikkesivat toisistaan. Lisäksi tietyt muuttujat korreloivat keskenään, mikä antaa sekä lisäinformaatiota yrittäjien työkyvystä että kertoo osaltaan jopa tulosten luotettavuudesta (esimerkiksi terveyden ja työkyvyn korrelaatio).

Valitsemalla situaationsa komponentteja eli rakennetekijöitä ihminen vaikuttaa samalla kehollisen ja tajunnalliseen olemassaoloonsa. Näin ollen ihminen voi valinnoillaan vaikuttaa terveyteensä ja hyvinvointiinsa. (Rauhala 1993). Todennäköisesti yrittäjät ainakin osittain tietävät, mitkä tekijät vaikuttavat heidän työkykyynsä, mutta koska heidän terveyteen ja työkykyyn liittyvä käyttäytymisensä on opittua ja arvosidonnaista (ks. Allardt 1983), heidän tulee tiedostamisen lisäksi myös arvostaa ja mahdollisesti valita terveyskäyttäytymiseensä liittyviä asioita toisin. Joka tapauksessa Kuntokatelomien rooli mahdollisuuden tarjoajana työkyvystään kiinnostuneille yrittäjille työkyvyn ylläpitämiseen ja kehittämiseen on merkittävä ja ainutlaatuinen. Kuntokatelomat tarjoavat yrittäjille mahdollisuuden päästä hetkeksi pois stressaavista työtilanteistaan kokemaan virkistystä ja vaihtelua elämäntilanteeseensa (ks. Iso-Ahola 1982; Krippendorf 1989). Lomallaan yrittäjät saavat myös halutessaan sekä konkreettisia ohjeita ja neuvoja terveellisiin elintapoihin että voivat harrastaa erilaisia liikuntamuotoja muiden yrittäjien kanssa, minkä pitkän tähtäyksen tavoitteena on yrittäjien omasta lähtökohdasta arvioituna mahdollisimman tasapainoinen fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen työkyvyn kokonaisuus.

7.2 Tutkimuksen luotettavuus ja yleistettävyys

Arvioitaessa tutkimuksen luotettavuutta viitataan tutkimuksen validiteettiin ja reliabiliteettiin liittyviin tekijöihin. Validiteettia eli mittausten pätevyyttä arvioitaessa selvitetään, onko tutkimusmenetelmissä mitattu juuri sitä, mitä on tarkoitus mitata. Reliabiliteettia arvioitaessa selvitetään mittausten pysyvyyttä eli virheettömyyttä (Erätuuli, Leino & Yliluoma 1996,100).

Tämän tutkimuksen luotettavuus perustuu sekä esiymmärryksen hankkimiseen ja empiiristen esitutkimusten tekemiseen että niiden suhteuttamiseen toisiinsa ennen survey-tutkimuksen suorittamista. Tutkimuksen teoreettisen osuuden tarkoituksena oli rakentaa riittävän monipuolinen viitekehys yrittäjän työkykytutkimusta varten. Empiirisessä osuudessa luotettavuutta ja pätevyyttä lisättiin useiden rinnakkaisten tutkimusmenetelmien käytöllä eli triangulaatiolla (Jick 1979; Macdonald & Tipton 1994). Tutkimuksessa hyödynnettiin aineisto- ja metoditriangulaatiota ja tutkimuksen luotettavuutta arvioidaan tutkimusaineiston ja -metodin näkökulmasta.

Itsearviointin luotettavuutta kyselyn menetelmänä voidaan arvioida muun muassa kiinnittämällä huomioita siinä käytettyihin mittareihin sekä arvioinnin kohdetta jäsentävän teoreettisen taustan ja kohdetta kuvaavien käsitteiden yhteyksiin. (Räisänen & Vainio 1996, 74). Myös Yinin (1989, 109) mukaan tutkimustuloksia voidaan analysoida ja tarkastella suhteessa teoriaan. Tässä tutkimuksessa se tarkoittaa teoreettisen viitekehysten ja empiiristen tulosten yhteensopivuuden vertailua, jonka perusteella voidaan esittää niiden tukevan toisiaan.

Tutkimuksen kohteena olevat yrittäjät eivät ole tilastollinen otos suomalaisista yrittäjistä. Yrittäjät valittiin tutkimukseen harkinnanvaraisesti ja systemaattisesti: kaikki vuonna 1999 Kuntokatelomalla olleet yrittäjät otettiin otokseen. Otokseen valittujen yrittäjien yhteystiedot saatiin tutkimuskäyttöön luottamuksellisesti Maaseudun Terveys ja Lomahuolto ry:ltä, joka koordinoi Kuntokatelomia yhteistyössä Suomen Yrittäjät ry:n kanssa. Vastauslomakkeita ja -kuoria ei numeroitu eikä vastaajilta kysytty nimi- tai osoitetietoja vastaajien tunnistamattomuuden takaamiseksi ja sen myötä vastausprosentin lisäämiseksi ja mahdollisimman rehellisten vastausten varmistamiseksi. Koska vastaajia ei siis rekisteröity eikä voida tunnistaa, katokyselyä vastaamatta jättäneille ei voitu suorittaa. Koska vastausprosentti postikyselyksi oli kohtuullisen hyvä (43%) ja lomakkeet oli täytetty riittävän kattavasti, uusintapostitusta ei tehty kaikille. Tässä yhteydessä on aiheellista kuitenkin pyrkiä analysoimaan vastaamatta jättäneiden joukkoa. Mutta koska sitä ei voida tunnistaa, seuraavaksi esitettävä **katoanalyysi** on melko subjektiivinen.

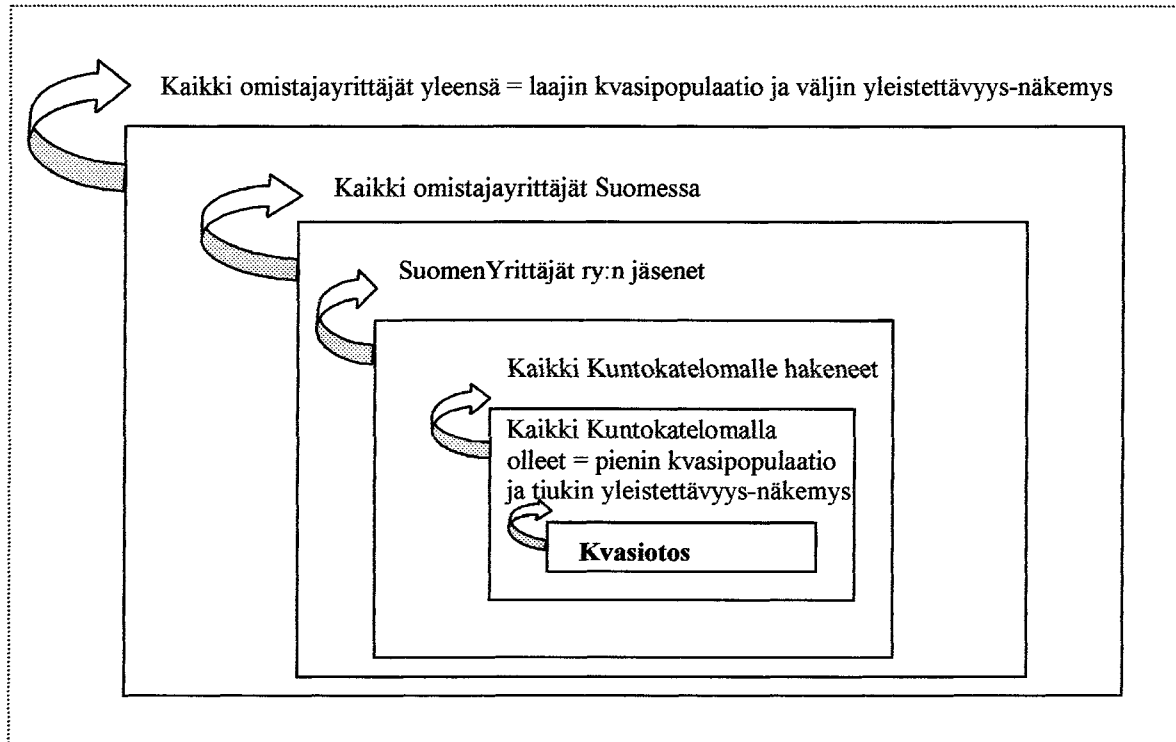
Lähtökohtana on se, että Kuntokatelomat myönnetään hakemuksesta niitä eniten tarvitseville, kun kriteereinä käytetään taloudellisia, terveydellisiä ja sosiaalisia tekijöitä. Taloudellisia tekijöitä ei voida hakemuksista kuitenkaan tarkistaa, koska niitä ei välttämättä vaadita eivätkä kaikki hakijat niitä ilmoita. Vuoden 1998 hakemusten (n = 955) tietojen perusteella voidaan

kuitenkin olettaa, että kaikkein varakkaimmat yrittäjät eivät hae taloudellisesti tuetulle lomalle. Loman tarpeen perustelemisen terveydellisillä ja sosiaalisilla tekijöillä lienevät kaikille siinä mielessä samanarvoista, että mitä voimakkaammin terveydellisiä ja sosiaalisia ongelmiaan yrittäjät hakemuksissaan painottavat ja perusteellisemmin esittävät, sitä todennäköisemmin he pääsevät tuetulle lomalle. Tästä voisi esittää helposti johtopäätöksen, että lomalle pääsevät fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen työkyvyn näkökulmasta kaikkein huonokuntoisimmat. Toinen esitutkimus kuitenkin osoitti, että lomalla olevat yrittäjät olivat sekä fyysisesti ja terveydellisesti hyvässä kunnossa että hyvin sosiaalisia yksilöitä. Lisäksi ensimmäinen esitutkimus osoitti, että hakuvaiheessa lomantarvetta perusteltiin hyvin moninaisilla argumenteilla, joista yleisimmät olivat virkistykseen ja kuntoiluun liittyvät. Kuitenkin voidaan myös olettaa, että työkyvyltään kaikkein huonokuntoisimmat yrittäjät eivät välttämättä ole kovin kiinnostuneita vastaamaan työkykykyselyyn. Näin ollen saaduissa tutkimustuloksissa on todennäköisesti jonkin verran vinoumaa ylöspäin, mutta sillä ei ole ratkaisevaa merkitystä tutkimustulosten suhteen kokonaisuuden kannalta.

Ihmistutkimuksessa on tiedostettava tilastollisten todennäköisyyslakien rajoitukset, koska ne voivat vieraannuttaa yksilöllisestä olemassaolosta ja ne saattavat vääristää tutkittavaa todellisuutta (Rauhala 1993). Tässä tutkimuksessa oletetaan, että työkyky on subjektiivinen asia, joten tuloksia ei voida suoraan yleistää. Tutkimustulokset antavat kuitenkin paljon lisäinformaatiota kohderyhmän yrittäjien työkyvyn tasosta, minkä perusteella voidaan pohtia tulosten paikkansa pitävyyttä myös kohderyhmää laajemmin. Tulosten yleistäminen, jos siihen suuntaan halutaan edetä, on kuitenkin tehtävä varovasti ja harkiten.

Tutkimuksen **kvasiotos** on näennäisotos kvasipopulaatiosta, johon kuuluvat kaikki loman tarpeessa olevat suomalaiset yrittäjät (vrt. Koiranen 1982, 144). Tilastollisia kriteereitä tarkasti noudattaen tutkimustuloksia ei voida yleistää. Kuitenkin tulkitsemalla kriteereitä lievemmin, tulokset voidaan mahdollisesti yleistää seuraavalla tavalla: ensin kvasipopulaationa voidaan pitää kaikkia Kuntokatelomalla olleita yrittäjiä ja sitten kaikkia Kuntokatelomalle hakeneita yrittäjiä. Seuraavaksi voidaan pohtia tulosten yleistämistä Suomen Yrittäjät ry:n jäsenkuntaan ja kaikkiin omistajayrittäjiin Suomessa. Lopuksi väljimmän tulkinnan mukaan voidaan harkita tulosten yleistettävyyttä myös yleensä kaikkiin loman tarpeessa oleviin yrittäjiin, jolloin tulokset eivät ole Suomi-sidonnainen ilmiö. Mahdollisia yleistyksiä tukee muun muassa se, että tässä tutkimuksessa määritellään yrittäjät ja yrittäjyys melko yleisesti omistajayrittäjän näkökulmasta. Lisäksi työkyky käsitteenä määritellään melko yleisesti, ja tutkimuksessa käytetyt menetöt ovat sekä Suomessa ja osa

myös kansainvälisesti käytettyjä eri tasojen ja eri toimialojen työntekijöiden työkyvyn tutkimusmittareita. Lisäksi triangulaatioiden avulla saadut tulokset tukevat toisiaan, joten tutkimustuloksia ei voida pitää pelkästään sattumanvaraisina. Kuviossa 38 esitetään tutkimuksen kvasiotos ja sen kvasipopulaatiot.



KUVIO 38. Kvasiotos ja kvasipopulaatiot

Tutkimuksen tarkoituksena oli tuottaa lisää tietoa yrittäjien työkyvystä ja työstressistä, mikä toteutettiin vastaamalla tutkimusongelmiin. Empiirisen tutkimuksen riittävän laaja otos ja vastausten hyvä palautusprosentti mahdollistivat tulosten kokonaistarkastelun lisäksi ryhmäkohtaiset tarkastelut eri taustamuuttujien mukaan. Tutkimuksessa käytettiin aikaisemmin valideiksi testattuja mittareita yrittäjien työkyvyn selvittämiseksi. Niistä yhdistetyt summamuuttujat ovat aikaisemmin olleet esimerkiksi Työterveyslaitoksen käytössä. Lisäksi summamuuttujista laskettiin Cronbachin alfa mittareiden luotettavuuden osoittamiseksi nyt käytetyllä tutkimusaineistolla. Koska tilastollisten kriteerien mukaan kyseessä ei ole tilastollinen otos, t-testin ehto ei täyty. T-testin käyttö tutkimustulosten analysoinnissa on kuitenkin hyödyllistä ja perusteltua, koska sen avulla voidaan tutkia keskiarvoerojen voimakkuutta. T-testi kertoo enemmän kuin pelkkä keskiarvojen esittäminen. Näin ollen tarkoitus ei ole testata erojen merkitsevyyttä sinällään, vaan saada lisätietoa naisten ja miesten vastausten eroista.

Tutkimustulokset antoivat monipuolisesti informaatiota kohderyhmän työkyvyn osa-alueista ja tulokset palvelevat tämän tutkimuksen tarkoitusta. Ne eivät kuitenkaan kerro kuin kyselyhetken tilanteen. Lisäksi on otettava huomioon, että jos tutkimus toistetaan, tulokset saattavat poiketa nyt saaduista tuloksista pelkästään jo työkyvyn luonteen vuoksi.

7.3 Tulosten merkitys ja jatkotutkimusmahdollisuuksia

Tutkimuksessa vahvistui käsitys yrittäjien erilaisesta asemasta toimijana palkansaajaan nähden. Tulosten mukaan yrittäjien työkyky on melko suhteellinen ja subjektiivinen, mutta myös tilanne- ja kontekstisidonnainen ilmiö. Tutkimustuloksilla on merkitystä esimerkiksi eri tahojen yrittäjyyden tutkijoille, jotka saavat lisää tietoa yrittäjien työkyvystä. Tutkimustuloksilla on tieteellisen merkityksen lisäksi käytännöllistä ja koulutuksellista merkitystä.

Käytännössä Suomen Yrittäjät ry ja Maaseudun Terveys- ja Lomahuolto ry saavat lisää tietoa loman merkityksestä erityisesti yrittäjien työkyvyn näkökulmasta. Tulokset vahvistavat myös näkemystä Kuntokatelomien tarpeellisuudesta yrittäjien fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen työkyvyn ylläpitäjänä ja kehittäjänä. Suomen Yrittäjät ry ja Maaseudun Terveys- ja Lomahuolto ry voivat halutessaan kehittää yrittäjille kohdistettuja palvelujaan ja toimintojaan, jotta yrittäjät haluavat ja jaksavat toimia tehtävissään ja johtaa yrityksiään mahdollisesti myös melko stressaavissa olosuhteissa ja tilanteissa. Lisäksi yrittäjät itse saavat lisää tietoa työkyvystään ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Koska työkyky on ilmiönä abstrakti, siihen liittyvät asiat kannattaa opettaa havainnollisesti ja konkreettisesti. Tuloksia voidaankin hyödyntää koulutuksellisesti esimerkiksi havainnollistamaan yrittäjien työkykyä ja sen merkitystä.

Yrittäjien työkyky on aihealueena haastava ja mielenkiintoinen. Sen viitekehys on laaja, joka sisältää monia tärkeitä osa-alueita. Tämä tutkimus osoitti esimerkiksi sen, että yrittäjien sosiaalisen työkyvyn alueella on eroja sukupuolten välillä. Näitä eroja enemmän tutkimalla ja sosiaaliseen työkykyyn seikkaperäisesti perehtymällä saadaan todennäköisesti lisää mielenkiintoisia tuloksia. Myös yrittäjien psyykkiseen työkykyyn voidaan perehtyä vielä monipuolisemmin ja seikkaperäisemmin. Tällöin voidaan selvittää erityisesti yrittäjien henkiseen vireyteen ja jaksamiseen liittyviä tekijöitä. Hyvään henkiseen työkykyyn liittyvät

muun muassa työtyytyväisyys ja työn ilon kokeminen. Esimerkiksi Koirasen ja Karlssonin meneillään oleva työnilotutkimus antanee valmistuttuaan mielenkiintoista lisätietoa henkisen työkyvyn alueelta. Lisäksi yrittäjien työkykyä voidaan tutkia yksityiskohtaisemmin ja laajemmin suhteuttamalla työkyky työn sisältöön, laatuun ja määrään.

Kaiken kaikkiaan jos yrittäjien työkykyä tutkitaan enemmän ja tuloksia hyödynnetään eri tavoin myös käytännössä, työkykyä ei tarvitse pitää ainoastaan välttämättömänä edellytyksenä yritystoiminnalle (Pakkala & Saarni 2000). Yrittäjien työkyky voidaan tällöin nähdä voimavarana, jota kannattaa ylläpitää ja kehittää sekä yksilöllisen hyvinvoinnin ja jaksamisen että yritystoiminnassa menestymisen vuoksi.

LÄHTEET

Dokumentit

Kuntokate-lomatukihakemukset vuodelta 1998 (955 kpl)

Kenttätyöaineisto

Ikaalinen 8/1999:

Odotuksia ja toiveita -kyselylomakkeet (17 kpl)

Lomapäiväkirjat (10 kpl)

Teemahaastattelut 1999 (4 kpl)

Tutkijan havaintomuistiinpanot ja päiväkirjamerkinnot

Kyselylomakkeet 6/2000 (263 kpl)

Kirjallisuus

Achté, K. 1991. Depressiosta voi päästä. Juva: WSOY.

Agor, W. 1984. Intuiot johtamisessa. Alkuperäinen englanninkielinen teos Intuitive Management. Oy Rastor Ab: Rastor-julkaisut 1987

Ahonen, G. 1995. Työkykyä ylläpitävän toiminnan taloudellinen merkitys. Teoksessa E. Matikainen, T. Aro, R. Kalimo, J. Ilmarinen & I. Torstila (toim) Hyvä työkyky. Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja. Työterveyslaitos. Helsinki: Painotalo Miktor, 25 - 30.

Alasuutari, P. 1994. Kvantitatiivinen menetelmä. Teoksessa V. Niskanen (toim) Tieteellisten menetelmien perusteita ihmistieteissä. Helsingin yliopisto. Lahden tutkimus- ja koulutuskeskus: Yliopistopaino, 114 – 129.

Alasuutari, P. 1996. Erinomaista rakas Watson. Johdatus yhteiskuntatutkimukseen. Tampere: Tammer-Paino Oy.

Alkula, T., Pöntinen, S. & Ylöstalo, P. 1995. Sosiaalitutkimuksen kvantitatiiviset menetelmät. Juva: WSOY.

Allardt, E. 1975. Att ha, att älska, att vara. Om välfärd i Norden. Lund, Sverige: Argos Förlag Ab.

Allardt, E. 1983. Sosiologia. Juva: WSOY.

Anttonen, H., Piikivi, L., Vuolteenaho, A. & Kopperoinen, I. 1998. Työkyvyn taloudelliset vaikutukset. Työterveyslaitos. Helsinki: Hakapaino Oy.

- Argyle, M 1981. *Social skills and health*. New York, USA: Methuen & Co.
- Bakker, F., Whiting, H. & van der Brug, H. 1990. *Sport psychology. Concepts and applications*. London, UK: John Wiley & Sons.
- Baron, B. 1999. *The creative entrepreneur: A Study of the entrepreneur's creative process*.
Saataavilla [www-muodossa:<URL:http://www.babson.edu/entrep/fer/papers99/I/I_A/I_A%20.Text.htm>](http://www.muodossa.com/URL:http://www.babson.edu/entrep/fer/papers99/I/I_A/I_A%20.Text.htm).12.10.2000
- Bell, J. 1992. *Doing your research project. A guide for first-time researchers in education and social science*. Bristol, UK: J.W. Arrowsmith Ltd.
- Berlin, I. 1969. *Four essays on liberty*. New York, USA: Oxford University Press.
- Biddle, S. 1997. *Cognitive theories of motivation and physical self*. Teoksessa K. Fox (toim) *The physical self: from motivation to well-being*. Champaign. IL., USA: Human Kintics, 59 – 82.
- Bouchard, S. & Shephard, J. 1994. *Physical activity, fitness, and health. International proceedings and consensus statement*. Champaign. IL., USA: Human Kintics.
- Brannen, J. 1993. *Combining qualitative and quantitative approaches: an overview*. Teoksessa J. Brannen (toim) *Mixing methods: Qualitative and quantitative research*. Aldershot, UK: Ashgate Publishing Limited, 3 – 38.
- Brockhaus, R. Sr. 1994. *Entrepreneurship and family business research: Comparisons, critique, and lessons*. *Entrepreneurship theory and practice* (Fall), 25 - 38.
- Brody, N. 1983. *Human motivation*. London, UK: Academic Press.
- Bryman, A. 1993. *Quantitative and qualitative research: Further reflections on their intergration*. Teoksessa J. Brannen (toim) *Mixing methods: Qualitative and quantitative research*. Aldershot, UK: Ashgate Publishing Limited, 57 – 80.
- Carlsson, G., Arvidsson, O., Bygren, L. – O. & Werkö, L. 1979. *Liv och hälsa. En kartläggning av hälsoutvecklingen i Sverige*. Falköping, Sverige: Gummessons Tryckeri Ab.
- Cooper, C., Liukkonen, P. & Cartwright 1996. *Stress prevention in the workplace: Assessing the costs and benefits to organisations*. Dublin, Ireland: Loughlinstown.
- Cox, T. & Cox, S. 1992. *Occupational health: past, present and future*. *Work & Stress* 6 (2), 99 – 102.
- Creswell, J. 1994. *Research Design. Qualitative & Quantative Approaches*. California, USA: Sage Publications.
- Downie, R., Fyfe, C. & Tannahill, A. 1991. *Health promotion. Models and values*. Oxford medical publications. New York, USA: Oxford University Press.

- Duchéneaut, B. 1997. Women entrepreneurs in SMEs. Report prepared for the PECD Conference on "Women Entrepreneurs in Small and Medium Enterprises: A Major Force Innovation and Job Creation." Paris 11. - 18.4.1997.
- Dyer, W. Jr. & Handler, W. 1994. Entrepreneurship and family Business: Exploring the connections. *Entrepreneurship theory and practice* (Fall), 71 – 83.
- Eckenrode, J. & Gore, S. 1990. Stress between work and family. New York, USA: Plenum Press.
- Eiser, J. R. 1986. Social psychology. Attitudes, cognition and social behaviour. Cambridge. UK: Cambridge University Press.
- Elo, A-L. 1995. Stressin ja psyykkisen kuormituksen arviointi työssä. Teoksessa E. Matikainen, T. Aro, R. Kalimo, J. Ilmarinen & I. Torstila (toim) Hyvä työkyky. Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja. Työterveyslaitos. Helsinki: Painotalo Miktor, 194 - 205.
- Erätuuli, M., Leino, J. & Yli-Luoma, P. 1994. Kvantitatiiviset analyysimenetelmät ihmistieteissä. Helsinki: Kirjayhtymä Oy.
- Falloon, I., Laporta, M., Fadden, G. & Graham-Hole 1993. Managing stress in families. Cognitive and behavioural strategies for enhancing coping skills. New York, USA: Routledge.
- Fielding, N. 1994. Ethnography. Teoksessa N. Gilbert (toim) Researching social life. London, UK: Sage Publications, 154 – 171.
- Furnham, A. 1995. Personality at work. Teoksessa P. Collett & A. Furnham (toim) Social psychology at work. London, UK: Routledge, 25 - 48.
- Gerlander, E, Saarinen, M. & Kalimo, R. 1995. Psyykkisen toiminta- ja työkyvyn arviointi. Teoksessa E. Matikainen, T. Aro, R. Kalimo, J. Ilmarinen & I. Torstila (toim) Hyvä työkyky. Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja. Työterveyslaitos. Helsinki: Painotalo Miktor, 123 – 132.
- Grønningsäter, H. 1992. Physical exercise, job stress and health. Oslo, Norway: The Norwegian University of Sport and Physical Education.
- Grønningsäter, H., Christensen, C., Larsen, S. & Ursin, H. 1991. Health, job stress and psychological defense in physically active and inactive subjects. *Scand Med. Sports* 1, 104 – 111.
- Hammersley, M. 1993. Deconstructing the qualitative – quantitative divide. Teoksessa J. Brannen (toim) Mixing methods: Qualitative and quantitative research. Aldershot, UK: Ashgate Publishing Limited, 39 – 58.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 1991. Teemahaastattelu. Helsinki: Yliopistopaino.

- Hirsjärvi, S. & Hurme, H 2001. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.
- Huuskonen, V. 1989. Yrittäjäksi ryhtyminen motivoitumis- ja päätöksentekoprosessina. Käsiteanalyttinen tutkimus yrittäjämotivaation syntyyn vaikuttaneista seikoista ja motivaation kytkennästä yrittäjäksi ryhtymiseen. Turun kauppakorkeakoulu. Sarja D (1). Lisensiaattitutkimus.
- Huuskonen, V. 1992. Yrittäjäksi ryhtyminen. Teoreettinen viitekehys ja sen koettelu. Turun kauppakorkeakoulu. Sarja A (2). Väitöskirja.
- Hyrkkänen, R. 1996. Mikä pitää yrittäjän työssä? Yrittäjän työssä pysymisen ja eläkkeelle siirtymisen tarkastelua. Helsinki: Eläketurvakeskus. Monisteita.
- Hyrkkänen, R. 1997. Yrittäjien työhalukkuus eläkeaikana. Helsinki: Eläketurvakeskus. Raportteja 7.
- Hänninen, V. 1992. Toimiva ihminen. Tampereen yliopiston sosiologian ja sosiaalipsykologian laitoksen julkaisuja. Sarja A (17).
- Ilmarinen, J. 1995a. Työkykyä edistävät ja heikentävät tekijät. Teoksessa E. Matikainen, T. Aro, R. Kalimo, J. Ilmarinen & I. Torstila (toim) Hyvä työkyky. Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja. Työterveyslaitos. Helsinki: Painotalo Miktor, 31 - 46.
- Ilmarinen, J. 1995b. Työkykyindeksi. Teoksessa E. Matikainen, T. Aro, R. Kalimo, J. Ilmarinen & I. Torstila (toim) Hyvä työkyky. Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja. Työterveyslaitos. Helsinki: Painotalo Miktor, 76 – 84.
- Iso-Ahola, S. 1982. Toward a social psychological theory of tourism motivation: A Rejoinder. *Annals of Tourism Research* 9 (2), 256 – 262.
- Jick, T. 1979. Mixing qualitative and quantitative methods: Triangulation in action. Teoksessa *Administrative Science Quarterly*, 602 – 611.
- Johnson, W. 1977. *Health in action*. California, USA: Holt, Rinehart & Winston.
- Jurvansuu, S., Tuomi, K., Seitsamo, J. & Vahtera, J. 2000. Työn vaatimukset, organisaation toiminta ja henkilöstön hyvinvointi. Teoksessa K. Tuomi (toim) Yrityksen menestyminen ja henkilöstön hyvinvointi. Työterveyslaitos. Vammala: Vammalan kirjapaino Oy.
- Juuti, P. 1982. Ihmiset organisaation menestystekijänä. Helsinki: AAM-Yhtiöt Oy.
- Juuti, P. 1991. Työ ja elämän laatu. JTO-tutkimuksia. Sarja 5. Tampere: Tammer-Paino Oy.
- Juuti, P. 1994. Johtamisteoriat ja johtamisjärjestelmien kehittäminen. Teoksessa K. Lindström (toim) Terve työyhteisö. Kehittämisen malleja ja menetelmiä. Työterveyslaitos. Helsinki: Painotalo Miktor, 101 – 116.

- Jyrinki, E. 1977. Kysely ja haastattelu tutkimuksessa. Helsinki: Oy Gaudeamus Ab.
- Kalimo, R. & Toppinen, S. 1997. Työuupumus Suomen työikäisellä väestöllä. Työterveyslaitos. Helsinki: Painotalo Miktor.
- Kane, W., Barnes, R., Giarratano, S. & Huner, J. 1985. Healthy living. An active approach to wellness. USA: Bobbs-Merrill Company, Inc.
- Kanniainen, V. 1999. Yrittäjyys kansantalouden näkökulmasta. Teoksessa P. Lehtonen (toim) Strateginen yrittäjyys. Helsinki: Multiprint.
- Kasl, S. & Cooper, C. 1987. Stress and health: Issues in research methodology. London, UK: John Wiley & Sons.
- Kepner, E. 1983. The family and the firm: A Coevolutionary perspective. *Organizational Dynamics* (Summer), 57 – 70.
- Kets de Vries, M. 1991. Yritysmailman sankarit ja häviäjät. Miksi yksi johtaja onnistuu ja toinen ei? Englanninkielisestä alkuteoksesta *Prisoners of leadership* suomentanut R. Liljamo. Hämeenlinna: Karisto Oy:n kirjapaino.
- Koiranen, M. 1982. The Development dimensions of a computer-based management information system. A Study of systems effectiveness and information management. Tampereen yliopisto. Sarja A (146). Väitöskirja.
- Koiranen, M. & Peltonen, M. 1995. Yrittäjyyskasvatus. Tampere: Tammer-Paino Oy.
- Korhonen, O., Kukkonen, R., Louhevaara, V. & Smolander, J. 1995. Liikunnasta työkykyä ja hyvinvointia. Työterveyslaitos. Helsinki: Painatuskeskus Oy.
- Krippendorff, J. 1989. The Holiday makers. Understanding the impact of leisure and travel. Trowbridge, UK: Redwood Burn Ltd.
- Laamanen, K. 1997. Kohti huippusuorituksia. Organisaation itse arviointi. Lahti: Esa Print Oy.
- Launis, K., Kantola, T., Niemelä, A.-L. & Engeström, Y. 1998. Työyhteisöt vanhan ja uuden murroksessa. Helsinki: Hakapaino Oy.
- Lehtonen, J. 1991. Luonnontieteellinen ja hermeneuttinen tutkimus psykiatriassa. Teoksessa T. Arajärvi & J. Piha (toim) Lastenpsykiatrisen tieteellisen tutkimustyö. Teoriaa ja käytäntöä. Helsinki: Liikekirjapaino Oy, 197 – 208.
- Leppänen, A. 1994. Oppiva organisaatio ja ammatillinen pätevyys. Teoksessa K. Lindström (toim) Terve työyhteisö. Kehittämisen malleja ja menetelmiä. Työterveyslaitos. Helsinki: Painotalo Miktor, 69 – 85.

- Lindström, K., Schrey, K., Bergström, M. & Kaleva, S. 2000. Työuupumus pientyöpaikoilla: seuranta ja eräiden toimenpiteiden merkitys. Teoksessa M. Huuskonen, H. Laitinen & M. Bergström (toim) Työkyky yksilön, pienyrityksen ja yhteiskunnan menestystekijänä. Vammala: Vammalan kirjapaino Oy, 72 – 95.
- Lintunen, T. 1995. Jalka potkee, mieli notkee. Liikunta mielenterveyden tukena. Suomen Mielenterveysseura ry. Tammisaari: Tammisaaren kirjapaino Oy.
- Lotti, L. 2001. Tehokas markkina-analyysi. Juva: WSOY.
- Louhevaara, V., Kukkonen, R. & Smolander, J. 1995. Työkykyliikunta. Teoksessa E. Matikainen, T. Aro, R. Kalimo, J. Ilmarinen & I. Torstila (toim) Hyvä työkyky. Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja. Työterveyslaitos. Helsinki: Painotalo Miktor, 232 - 246.
- Maaseudun Terveys- ja Lomahuolto ry:n toimintakertomus 1999.
- Macdonald, K. & Tipton, C. 1994. Using documents. Teoksessa N. Gilbert (toim) Researching social life. London, UK: Sage Publications, 187 – 200.
- Manka, M – L. 1999. Toptiimi: kohti tuottavaa, oppivaa ja positiivista työyhteisöä sekä henkilökohtaista hyvinvointia. Toimintatutkimus broilertehtaan transformaatioprosessista – tiikerinloikalla ja kukonaskelin. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. Acta Universitatis Tamperensis 668. Väitöskirja.
- Marcus, B., Bock, B., Pinto, B. & Clark, M. 1997. Teoksessa J. van Raalte & B. Brewer (toim) Exploring sport and exercise psychology. Washington DC, USA, 133 – 158.
- Markham, G. & Baron, R. 1998. Social skills and Entrepreneurs' Financial Success: Evidence that ability to get along with others really matters. Saatavilla www-muodossa: <URL:http://www.babson.edu/entrep/fer/papers98/IV/IV_B/IV_B_text.htm.> 12.10.2000
- McDowell, I. & Kristjansson, E. 1996. Depression. Teoksessa J. McDowell & C. Newell (toim) Measuring health. A guide to rating scales and questionnaires. New York, USA: Oxford University Press, 238 – 285.
- McDowell, I. & Newell, C. 1996. Social health. Teoksessa J. McDowell & C. Newell (toim) Measuring health. A guide to rating scales and questionnaires. New York. USA: Oxford University Press, 122 – 176.
- Mortimore, P. 1983. School self-evaluation. Teoksessa M. Galton & B. Moon (toim) Changing schools.... Changing curriculum. London, UK: Harper & Row Ltd, 215 – 223.

- Mäkitalo, J. & Palonen, J. 1994. Mitä on työkyky: lääketieteellinen, tasapainomallin mukainen ja integroitu käsitystyyppi. *Työ ja ihminen* 8 (3), 155 – 162.
- Mäkitalo, J., Launis, K., Taskinen, H., Björkman, P., Hautamäki, T. & Lusa, S. 1995. Työkyky ja työkykyä ylläpitävä toiminta Työterveyslaitoksessa – käsityksiä ja arkisia käytäntöjä. *Työ ja ihminen* 9 (4), 265 – 277.
- Olkkonen, T. 1993. Johdatus teollisuustalouden tutkimustyöhön. Helsinki: Teknillinen korkeakoulu. Teollisuustalous ja työpsykologia. Otaniemi. Raportti 152.
- Paasio, A. & Heinonen, J. 1996. Perheyrittäjäyys Suomessa. Helsinki: Star-Offset Oy.
- Pakkala, L. & Saarni, H. 2000. Pk-yrittäjät ja terveys – yrittäjien työterveyshuolto- ja Varsinais-Suomessa. Turun aluetyöterveyslaitos. Turku: Paino-Kaarina Oy.
- Parikh, J. 1996. Intuition. The new frontier on management. Oxford: Blackwell Publishers Ltd.
- Peltonen, M. 1986. Yrittäjäyys. Keuruu: Otava
- Peltonen, M. & Ruohotie, P. 1987. Motivaatio: menetelmiä työhalun parantamiseksi. Keuruu: Otava.
- Pietilä, M. 1997. Tutkimus sosiaalisesta lomatoiminnasta. Helsinki: Maaseudun Terveys- ja Lomahuolto ry.
- Pouru, A. 1992. Oma perhe miellyttää lomaseurana. *Tietoaika. Tilastokatsaus Yhteiskuntaoloista* (6), 12 – 13.
- Raatikainen, H. 1987. Itsetuntemus vuorovaikutustaidoksi. Vaasa: Kirjayhtymä Oy.
- Rauhala, L. 1983. Ihmiskäsitys ihmistyössä. Jyväskylä: Gummerus Oy.
- Rauhala, L. 1993. Eksistentiaalinen fenomenologia hermeneuttisen tieteenfilosofian menetelmänä. *Filosofisia tutkimuksia Tampereen yliopistosta. Sarja* 8 (41).
- Rogers, W. 1991. Explaining health and illness. An exploration of diversity. Exeter, UK: BPC Wheatons Ltd.
- Ruohotie, P. 1986. Motivaatio ja työkäyttäytyminen. Hämeenlinna: Tampereen yliopiston Hämeenlinnan opettajan koulutuslaitos.
- Räisänen, A. & Vainio, L. 1996. Etsi laatu itsestäsi – itsearviointikäytäntöjä. Helsinki: Yliopistopaino.
- Saarinen, E. 1994. Filosofia. Porvoo: WSOY.
- Salo, O. & Tuunainen, K. 1996. Da Capo – alusta uudelleen. Kliininen psykologia. Hämeenlinna: Karisto Oy:n kirjapaino.
- Sarlio-Lähteenkorva, S. 1998. Lihavuus ja elämäntapa. Teoksessa O. Rahkonen & E. Lahelma Elämäntapa ja terveys. Tampere: Yliopistokustannus University Press Finland Ltd. Tammer-Paino Oy, 101 – 118.

- Sartre, J-P. 1946. Esseitä. Eksistentialismikin on humanismia. Ranskankielisen alkuperäisteoksen L'Existentialisme est un humanisme suomentanut A. Lahtinen. Keuruu: Kustannusosakeyhtiö Otavan kirjapaino. 1965.
- Satcher, D. & Lee, P. (toim.) 1996. Physical activity and health. A report of surgeon general. U.S. department of health and human services. USA: International Medical Publishing.
- Selye, H. 1983. The Stress concept: past, present and future. Teoksessa C. Cooper Stress research. London, UK: John Wiley & Sons, 1 – 20.
- Singleton, W. 1983. Individual differences. Teoksessa W. Singleton (toim) The study of real skills. Social skills. Toim. Singleton, W. Lancaster, UK: International Medical Publishers (4), 11 – 37.
- Stroebe, W. & Stroebe, M. 1995. Social psychology and health. Buckingham, UK: Open University Press.
- Suomen Yrittäjät ry -jäsenlehti 1998, (7 – 8), 19 - 20.
- Trower, P. & van der Molen, H. 1995. Social skills and work. Teoksessa P. Collett & A. Furnham (toim) Social psychology at work. London, UK: Routledge, 206 – 224.
- Tuomi, K., Ilmarinen, J., Jahkola, A., Katajarinne, L. & Tulkki, A. 1997. Työkykyindeksi. Työterveyslaitos. Vantaa: K-Print Oy.
- Vartiovaara, I. 1995. Burnoutista jaksamiseen. Aika itkeä, aika iloita. Helsinki: Otava.
- Veninga, R. & Spradley, J. 1981. The work - stress connection: How to cope with job burnout. Boston, USA: Little, Brown and Company.
- Yin, R. 1989. Case study research. Design and methods. California, USA: Sage Publications.

Painamattomat lähteet

- Kakkonen, M. – L. 1999. Loman tarve ja merkitys yrittäjien itsearvioimina. Fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen työkyvyn näkökulma. Jyväskylän yliopisto. Taloustieteellinen osasto. Pro gradu –tutkielma.
- Luoma, E. 1997. Yrittäjien työkykykokemukset muuttuvassa yritys ympäristössä. Lapin yliopisto. Sosiologian laitos. Pro gradu –tutkielma.
- Suomen Yrittäjät ry:n jäsenrekisteri 1999 (28.4.1999) ja jäsenrekisteri 2001 (10.5.2001)
- Tuomi, K. Erikoistutkija. Työterveyslaitos. Epidemiologian ja biostatistiikan osasto. 10.4.2000. Puhelinkeskustelu ja fax.



Hakemus perustuu valtioneuvoston päätökseen numero 177/93 sekä sosiaali- ja terveysministeriön ja Raha-automaattiyhdistyksen erillisohjeisiin. Täytä hakemus huolellisesti ja selkeästi ja vakuuta tiedot oikeiksi allekirjoituksellasi. Perhettä kohti riittää yksi hakemus jos loma-ajankohta on sama.

Haen Kuntokate-kuntolomaa

HAKIJAN TIEDOT

| | | |
|---|---------------------------------------|---------------------------------------|
| Yritys | Jäsennumero | |
| Sukunimi | Etunimet | |
| Henkilötunnus | Yrittäjänä vuotta | |
| Lähiosoite | Postinumero | Postitoimipaikka |
| Puhelin kotiin | Puhelin työhön | |
| Siviilisäätö | <input type="checkbox"/> Avioliitossa | <input type="checkbox"/> Avioliitossa |
| | <input type="checkbox"/> Leski | <input type="checkbox"/> Eronnut |
| | <input type="checkbox"/> Naimaton | |
| Huollettavat lapset yhteensä _____ Alle 16 v. _____ | | |

PUOLISON TIEDOT (Avokumppani rinnastetaan tässä ja jäljempänä puolisoon) TÄYTETÄÄN AINA. Henkilötunnus välttämätön, jos puolisoakin hakee lomatukea.

| | |
|---------------|---|
| Sukunimi | Etunimet |
| Henkilötunnus | Ammatti/toimi |
| Ammattiasema | <input type="checkbox"/> Maat./muu yrittäjä |
| | <input type="checkbox"/> Palkansaaja |
| | <input type="checkbox"/> Eläkeläinen |
| | <input type="checkbox"/> Muu, mikä |

AIKAISEMPI LOMATUKI

Onko hakija saanut tukea lomaan/kuntoremonttiin
 Ei Kyllä, viimeksi vuonna _____

Onko puoliso saanut tukea lomaan/kuntoremonttiin
 Ei Kyllä, viimeksi vuonna _____

Tuen myöntänyt järjestö _____ Tuen myöntänyt järjestö _____

NYT HAETTAVA LOMA

Haetko lomalle Yksin Puolison kanssa Lasten kanssa Puolison ja lasten kanssa

Lomalle tulevien lasten nimet (myös sukunimi, jos eri kuin hakijalla) ja syntymäaika

1. _____ 2. _____
 3. _____ 4. _____
 5. _____ 6. _____

Toivottu lomakohde

1. _____
 2. _____

Loma-aika

Voin lomaila milloin vain

KULUVAN VUODEN MUUT LOMATUKIHAKEMUKSET

Oletko hakenut lomatukea muualta tänä vuonna

En Olen, mistä? _____

Onko puoliso hakenut lomatukea muualta tänä vuonna

Ei On, mistä? _____

KÄÄNNÄ

TULOTIEDOT

Taloudellinen asema (täytettävä aina myös puolison osalta). Palkansaajat ja eläkeläiset ilmoittavat kuukausitulonsa, maatalous- tai muu yrittäjä viimeisen tiedossa olevan verotettavan tulon.

Hakijan kuukausi- tai vuositulot (kaikki olennaiset tulotasoon vaikuttavat palkka- ja pääomatulot sekä avustukset)

| Brutto | mk/kk | Netto | mk/kk | tai vuositulot viimeksi toimitetussa verotuksessa | | mk | |
|-------------------------------|-------|------------|-------|---|-------|----------------------|-------|
| Tulot muodostuvat (netto mk) | | | | | | | |
| Ansiotulo | mk/kk | Pääomatulo | mk/kk | Eläke | mk/kk | Työttömyys-päiväraha | mk/kk |
| Sairaus- äitiys tms päiväraha | | | mk/kk | Muusta, mistä? | | mk/kk | |

Puolison kuukausi- tai vuositulot

| Brutto | mk/kk | Netto | mk/kk | tai vuositulot viimeksi toimitetussa verotuksessa | | mk | |
|-------------------------------|-------|------------|-------|---|-------|----------------------|-------|
| Tulot muodostuvat (netto mk) | | | | | | | |
| Ansiotulo | mk/kk | Pääomatulo | mk/kk | Eläke | mk/kk | Työttömyys-päiväraha | mk/kk |
| Sairaus- äitiys tms päiväraha | | | mk/kk | Muusta, mistä? | | mk/kk | |

Muut seikat, joilla perustelen hakemustani, kuten taloudelliset asiat (esim. asunto- ja opintolaina mk, kulutusluotto mk, lääke- tai sairaalakulut mk jne.), terveydelliset ja/tai sosiaaliset syyt (esim. työttömyys, lomautus, yksinäisyys, perheongelmat, omaishoito, yksinhuoltajuus jne.)

HAKIJAN ALLEKIRJOITUS

Vakuutan tässä antamani tiedot oikeiksi

Paikka ja päiväys _____ Allekirjoitus _____

Lisätietoja hakijalle

Muut seikat, joilla hakemusta perustellaan, vaikuttavat aina myöntämispäätöksen tekemiseen.

Lomatukea myöntävä järjestö voi tarkistaa muilta lomajärjestöiltä, onko hakijalle aikaisemmin myönnetty lomatukea.

Lomatukihakemus palautetaan viimeistään 2 kuukautta ennen toivotun loma-ajan alkamista osoitteella:

Suomen Yrittäjät
Kuntolomat
PL 999, 00101 Helsinki

Tiedustelut ja myönnetyn loman peruuttaminen:
Maaseudun Terveys- ja lomahuolto ry
Puh. (09) 2418 096/Paula Takanen

IKAALINEN 22.- 27.8.1999

LOMAPÄIVÄKIRJA

Pyydämme Teitä ystävällisesti kirjaamaan kommentteja, mietteitä, tuntemuksia ja mielipiteitä lomapäivienne aikana oheiseen "lomapäiväkirjaan". Voitte kertoa mistä erityisesti piditte ja mihin olitte tyytyväinen kunkin päivän aikana. Toisaalta jos olitte tyytymätön johonkin, toivomme saavamme palautetta myös siitä tähän lomapäiväkirjaan. Toivomme Teidän kommentoivan esimerkiksi seuraavia asioita: kylpylän fyysinen ympäristö, henkilöstön tietämys ja palveluالتتius, palveluiden täsmällisyys ja kuinka Teidät huomioitiin ryhmän jäsenenä.

Pyydämme Teitä kirjaamaan kommenttinne päivittäin ja palauttamaan tämän lomapäiväkirjan joko päätöstilaisuudessa torstaina 26.8. tai lähtiessänne perjantaina 27.8. hotellin vastaanottoon.

Kiitos vastauksistanne!

Vastaaajan taustatiedot:

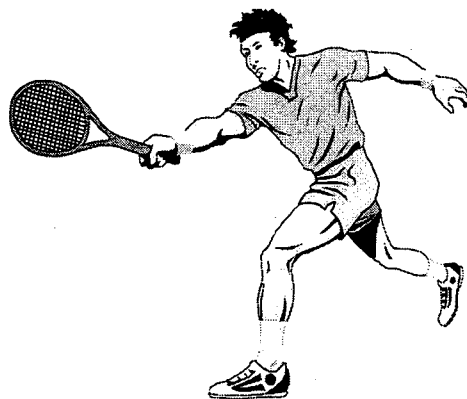
Vastaaaja: ___ mies ___ nainen

Ikä: ___ vuotta

Ryhmä: _____

Kotipaikkakunta sijaitsee: _____ läänissä

Mukavaa ja rentouttavaa lomaviikkoa Ikaalisissa!



Sunnuntai 22.8.

Lomapäiväkirjassa vastaavat A4-sivut

maanantai 23.8.

tiistai 24.8.

keskiviikko 25.8.

torstai 26.8.

perjantai 27.8.

SAATE

31.5.2000

Arvoisa yrittäjä!

Pidetäänkö yrittäjän työssä jaksamista liian usein jopa itsestäänselvyytenä? Tiedostetaanko yhteiskunnan päättävillä areenoilla yrittäjän työn vaativuutta ja kokonaisvastuun kantamisen haasteellisutta ylipäättään? Vai oletetaanko, että suomalaisen pienyrittäjän kestävyys on "rajaton" ja tulee ikään kuin osaksi voimavaroja? Mikä on itse asiassa pienyrittäjän toiminta- ja työkyky tämän päivän Suomessa?

Tämä tutkimus tehdään yhteistyössä **Suomen Yrittäjät ry:n ja Maaseudun Terveys- ja Lomahuolto ry:n kanssa** ja tutkimus kartoittaa suomalaisten yrittäjien työkykyä ja työssä jaksamista. Lisäksi tutkimuksen tavoitteena on selvittää sekä loman merkitystä yrittäjien työkykyyn että lomatytytyväisyyteen vaikuttavia tekijöitä. Kaikille Kuntokate-, Terveyskate- ja Perhelomilla **vuonna 1999** olleille yrittäjille postitetaan tämä kyselylomake.

Jotta tutkimustulokset olisivat mahdollisimman hyödylliset, kysytyt asiat tutkitaan monipuolisesti ja kattavasti. Kyselylomake on yhteensä 6-sivuinen, mutta kysymyksiin on melko vaivaton ja helppo vastata valitsemalla sopivin vaihtoehto annetuista vastauksista. **Kaikki vastaukset käsitellään nimettöminä ja ryhmittäin, joten yksittäisen ihmisen vastaukset ja mielipiteet eivät tule millään tavalla julki.**

Tutkimustulosten merkittävyyden lisäämiseksi mahdollisimman monen teistä toivotaan osallistuvan tähän suomalaisten yrittäjien työkykyä kartoittavaan tutkimukseen, jonka teen yrittäjyyden jatko-opintojeni KTL-tutkimuksena Jyväskylän yliopistossa. Vastaamalla ja osallistumalla kyselyyn voitte osaltanne vaikuttaa myös Suomen Yrittäjät ry:n ja Maaseudun Terveys- ja Lomahuolto ry:n tuetun lomatoiminnan kehittämiseen. Vastaukset pyydetään **postittamaan** oheisessa kirjekuoressa mahdollisimman pian, kuitenkin **viimeistään 12.6. mennessä**. Palautuskuoren **postimaksu on maksettu puolestanne**.

Jos haluatte tutkimuksesta lisätietoja, vastaan mielelläni kysymyksiinne. Tavoitatte minut päivisin alla olevasta puhelinnumerosta.

Yhteistyöterveisin,

Marja-Liisa Kakkonen
yrittäjyyden KTM
puh. 050 - 363 2002

Pyydämme teitä ystävällisesti vastaamaan seuraaviin kysymyksiin. Alla on lueteltu erilaisia lomaanne, työkykyynne, terveyteenne ja työssä rasittumiseen liittyviä asioita. Arvioikaa näitä annettujen ohjeiden mukaisesti. Kyselylomakkeen alussa kartoitetaan ensin vastaajan taustatietoja tilastollista analyysia varten.

Pyydämme teitä kertomaan oman mielipiteenne ja vastaamaan nimenomaan omasta näkökulmastanne. Jokaiseen kysykseen on tarkoitus vastata rengastamalla mielestänne sopivin vaihtoehto. Mikäli kysymykseen on tarkoitus vastata muulla tavoin, se on mainittu erikseen.

A-osa:**VASTAAJAN TAUSTATIEDOT:**

Sukupuoli: 1. mies 2. nainen

Siviilisääty: 1. avioliitossa
2. avoliitossa
3. leski
4. eronnut
5. naimaton

Ikä: _____ vuotta

Yrittäjänä: _____ vuotta

Nykyinen yritys perustettu vuonna: _____

Nykyisen yrityksen toimiala: _____

Työntekijöiden lukumäärä: _____ kokopäiväistä
(kesäkuussa 2000) _____ osa-aikaista
_____ kausiapulaista

Huollettavat lapset (alle 18 v.): _____

Kotipaikkakuntanne sijainti: 1. Etelä-Suomen lääni
2. Länsi-Suomen lääni
3. Itä-Suomen lääni
4. Oulun lääni
5. Lapin lääni

Koulutus (rengastakaa ainoastaan se numero, joka parhaiten vastaa koulutustasoanne):
1. kansa-, perus- tai keskikoulu
2. ylioppilastutkinto
3. ammattikoulu tai muu koulutasoinen tutkinto
4. opistotasoinen tutkinto
5. ammattikorkeakoulututkinto
6. akateeminen loppututkinto

Lomanne oli:

1. Kuntokateloma
2. Terveyskateloma
3. Perheloma

Lomanne ajankohta vuonna 1999:

_____ (kuukausi)

Lomakohteenne:

1. Ikaalisten kylpylä
2. Kuusamon Tropiikki
3. Ylihärjän kuntokeskus
4. Hotelli Herttua, Kerimäki
5. Savonlinnan Casino
6. Tulikettu, Sotkamo
7. Hotelli, Ylläsrinne
8. Muu, mikä: _____

Olitteko lomalla:

1. yksin
2. puolison kanssa
3. lasten kanssa
4. puolison ja lasten kanssa

B-osa: LOMAKOKEMUKSIA

Seuraavassa esitetään kysymyksiä, jotka liittyvät lomakokemuksiinne ja –vaikutelmiinne sekä lomanne onnistumiseen. Kysymyksiin vastataan rengastamalla oikean vaihtoehdon numero tai kirjoittamalla vastaus sille varattuun tilaan.

1. Miten lomapaikka soveltui käyttöönne:

- 1 erittäin hyvin
- 2 melko hyvin
- 3 melko huonosti
- 4 erittäin huonosti

mahdolliset perustelut: -----

2. Numeroikaa vapaalle viivalle tärkeysjärjestyksessä (1, 2, 3) kolme tekijää, jotka eniten edesauttoivat tyytyväisyyttänne lomalla:

- 1 perheen kanssa oleminen _____
- 2 ystävien kanssa oleminen _____
- 3 uusiin ihmisiin tutustuminen _____
- 4 samassa elämäntilanteessa olevien tapaaminen _____
- 5 tiedollisten virikkeiden saaminen _____
- 6 harrastusten parissa puuhaaminen _____
- 7 vaihtelu ja katko arkeen _____
- 8 mielialan kohentaminen _____
- 9 fyysisen kunnon parantaminen _____
- 10 lepo ja oleskelu _____
- 11 muu, mikä? _____

3. Oliko lomanne kokonaisuutena ajatellen kannaltanne

0 en osaa / en halua sanoa 1 onnistunut 2 melko onnistunut
3 melko epäonnistunut 4 epäonnistunut

4. Tarjosiko lomapaikka riittävästi mahdollisuuksia viettää halutunlaista lomaa?

1 täysin riittävästi 2 melko riittävästi 3 melko riittämättömästi 4 täysin riittämättömästi

Jos vastasitte vaihtoehtoon 3 tai 4, voitteko kertoa, mitä kaipasitte lisäksi:

5. Pitivätkö lomakohteesta etukäteen saamanne tiedot paikkansa ?

1 kyllä, täysin 2 kyllä, melko hyvin 3 eivät riittävän hyvin 4 eivät lainkaan hyvin

6. Pitivätkö lomaohjelmasta etukäteen saamanne tiedot paikkansa ?

1 kyllä, täysin 2 kyllä, melko hyvin 3 eivät riittävän hyvin 4 eivät lainkaan hyvin

7. Osallistuitteko lomaohjelmaan?

- 1 kaikkeen tai lähes kaikkeen ohjelmaan
- 2 vain itseäni eniten kiinnostavaan ohjelmaan
- 3 mikään ohjelma ei ollut kiinnostava
- 4 ei ollut mahdollisuutta osallistua (esim. sairauden tms. takia)

8. Olisiko ohjelmassa mielestänne saanut olla enemmän

- 1 liikuntaa tai kuntoilua
- 2 viihdykkeellistä yhdessäoloa (tanssit, ohjelmalliset illanvietot ym.)
- 3 kulttuuria (retket ympäristöön, teatteri tms.)
- 4 tietoluentoja (esim. henkisen ja fyysisen kunnon ylläpitäminen)

9. Olisitteko halunnut lomallanne

- 1 seurustella enemmän muiden ihmisten kanssa
- 2 olla enemmän yksin
- 3 vai olisitteko tyytyväinen ihmissuhteiden määrään?

10. Miten arvioitte seuraavien tekijöiden vaikuttaneen tyytyväisyyteenne lomalla:

| | lisäsi tyytymät- tömyyttä | lisäsi tyytyväi- syyttä | ei juuri vaikuttanut |
|---|---------------------------------|-------------------------------|-------------------------|
| lomapaikassa saatavilla olevat palvelut | 2 | 1 | 0 |
| lomapaikan läheisyydessä sijaitsevat palvelut | 2 | 1 | 0 |
| lomaohjelma | 2 | 1 | 0 |
| harrastuksiin tarvittavien teknisten välineiden saatavuus (pyörät, sukset, jne.) | 2 | 1 | 0 |
| ympäristö (luonto, liikunta) | 2 | 1 | 0 |
| paikan ilmapiiri | 2 | 1 | 0 |
| sää | 2 | 1 | 0 |
| ruoka | 2 | 1 | 0 |
| majoitustilat | 2 | 1 | 0 |
| lomaohjaajat | 2 | 1 | 0 |
| muu henkilökunta | 2 | 1 | 0 |

11. Aiheuttivatko jotkin seuraavista tekijöistä teille lomallanne ongelmia:

| | ei lainkaan | hieman | paljon |
|---|-------------|--------|--------|
| oma, perheenjäsenen tai ystävän sairaus | 1 | 2 | 3 |
| matkan yhteydessä ilmenneet hankaluudet | 1 | 2 | 3 |
| perheenjäsenten tai ystävän erilaiset lomaodotukset | 1 | 2 | 3 |
| erimielisyydet perheenjäsenten tai ystävän kanssa | 1 | 2 | 3 |
| vaikeus unohtaa työ- tai arkiasioita | 1 | 2 | 3 |
| ajan puute (esim. liikaa ohjelmaa) | 1 | 2 | 3 |
| seuran puute tai yksinäisyys | 1 | 2 | 3 |
| taloudelliset tekijät (rahan puute) | 1 | 2 | 3 |

12. Miten lomapaikan henkilökunta kokonaisuudessaan palveli teitä?

1 erittäin ystävällisesti 2 melko ystävällisesti 3 välinpitämättömästi 4 epäystävällisesti

13. Onko tyytyväisyytenne elämään muuttunut loman jälkeisenä aikana?

- 1 lisääntynyt
- 2 jonkin verran lisääntynyt
- 3 ei ole tapahtunut muutoksia
- 4 vähentynyt

14. Vaikuttiko lomavietto kohentavasti vai haitallisesti seuraaviin asioihinne?

| | kohentavasti | haitallisesti | ei mitenkään | en osaa / en halua sanoa |
|-----------------|--------------|---------------|--------------|--------------------------|
| terveydentilaan | 1 | 2 | 3 | 0 |
| mielentilaan | 1 | 2 | 3 | 0 |
| ihmissuhteisiin | 1 | 2 | 3 | 0 |

15. Jos olitte lomatukea hakiessanne jollain tavoin rasittunut tai uupunut, oliko lomasta apua tämän lievittämisestä?

1 kyllä, suurelta osin 2 jonkin verran 3 ei lainkaan 0 en osaa / en halua sanoa

16. Miten arvelette loman vaikuttaneen perheen jäsenten suhteisiin?

- 1 en lomaillut perheen kanssa
- 2 loma lisäsi yhteenkuuluvuuden tunnetta
- 3 loma lisäsi ristiriitoja
- 4 loma ei vaikuttanut mitenkään
- 0 en osaa / en halua sanoa

17. Oliko teillä mahdollisuuksia viettää viime vuonna lomaanne muulla tavoin?

- 1 ei
- 2 arkioloissa kotona
- 3 omalla mökillä
- 4 sukulaisten tai ystävien luona
- 5 matkustellen kotimaassa
- 6 matkustellen ulkomailla
- 7 muuten, miten: _____

18. Miten koitte muiden lomalaisten kanssa olemisen?

- 1 = muiden kanssa oleminen oli pääasiassa myönteistä
- 2 = muiden kanssa olemisella ei ollut merkitystä
- 3 = muiden kanssa olemisessa oli joitakin hankaluuksia
- 4 = muiden kanssa oleminen oli kielteistä

19. Miten koette arkielämän sujuneen loman jälkeen?

- 1 = arki on tuntunut helpommalta
- 2 = arjen kokemisessa ei ole tapahtunut muutoksia
- 3 = arki on tuntunut vaikeammalta

C-osa: TOIMINTA TYÖYHTEISÖSSÄ

Seuraavat väittämät koskevat **teitä esimiehenä**. Väittämien vastausvaihtoehdot ovat seuraavat:

- väittäjä pitää paikkansa
- 1 = erittäin huonosti
- 2 = huonosti
- 3 = jotakuinkin
- 4 = hyvin
- 5 = erittäin hyvin

Jos työskentelette päivittäin yksin, eikä teillä ole yrityksessänne yhtään osa- tai kokoaikaista työntekijää, siirtykää kyselyn seuraavaan osaan (= D-osaan).

- | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| 1. Olen esimiehenä sellainen, että minuun on helppo ottaa yhteyttä. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. Jaan vastuuta muille työntekijöille. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. Otan työssäni huomioon muiden ehdotuksia ja toiveita. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. Annan muille työhön liittyviä ohjeita ja neuvoja, kun ne ovat tarpeen | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. Kerron muille mitä mieltä olen heidän työsuorituksistaan | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. Kysyn alaisteni mielipiteitä ja ideoita | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. Oma asenteeni rohkaisee muita osallistumaan ja sitoutumaan toimintaan | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. Kohtelen alaisiani oikeudenmukaisesti | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9. Olen kiinnostunut ja tunnen vastuuta alaisteni kehittamisestä. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10. Alaiseni pitävät minua hyvänä esimiehenä | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

E-osa: TYÖKYKY

Seuraavassa esitetään kysymyksiä, jotka liittyvät työkykyynne, terveyteenne ja työssä rasittumiseen. Arvioikaa näihin liittyviä väittämiä oheisten asteikkojen mukaan.

1. Oletetaan, että työkykyynne on parhaimillaan saanut 10 pistettä. Minkä pistemäärän antaisitte nykyiselle työkyvyllenne? (0 tarkoittaa sitä, ettette nykyisin pysty lainkaan työhön)

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|--------------------------------|
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| | | | | | | | | | | työkyky parhaim- millaan |

2. Millainen on terveydentilanne samanikäisiin verrattuna tällä hetkellä?

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-------------|
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| | | | | | | | | | | erinomainen |

3. Millainen on ruumiillinen kuntonne muihin samanikäisiin verrattuna tällä hetkellä?

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-------------|
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| | | | | | | | | | | erinomainen |

4. Stressillä tarkoitetaan tilannetta, jossa ihminen tuntee itsensä jännittyneeksi, levottomaksi, hermostuneeksi tai ahdistuneeksi taikka hänen on vaikea nukkua asioiden vaivatessa jatkuvasti mieltä. Tunnetteko te nykyisin tällaista stressiä? Rengastakaa numero, joka parhaiten kuvaa tunnettanne.

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-----------------------------|
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| | | | | | | | | | | erittäin paljon stressiä |

5. Kuinka ruumiillisesti rasittavaksi koette työnne tavanomaisena työpäivänä?

1 = erittäin kevyt
2 = hyvin kevyt
3 = kevyt
4 = hieman rasittava
5 = melko rasittava
6 = erittäin rasittava

6. Millaiseksi arvioitte nykyisen työkykyynne työnne ruumiillisten vaatimusten kannalta?

1 = erittäin huono
2 = melko huono
3 = kohtalainen
4 = melko hyvä
5 = erittäin hyvä

F-osa: HENKINEN JAKSAMINEN JA HYVINVOINTI

Seuraavat kysymykset liittyvät henkiseen jaksamiseen ja hyvinvointiinne. Arvioikaa näitä tekijöitä annettujen vaihtoehtojen mukaan.

1. Millaiseksi arvioitte nykyisen työkykynne työnne **henkisten** vaatimusten kannalta?

- 1 = erittäin huono
- 2 = melko huono
- 3 = kohtalainen
- 4 = melko hyvä
- 5 = erittäin hyvä

2. **Kuinka usein teillä on ollut seuraavanlaisia tuntemuksia?**

Vastausvaihtoehdot seitsemään seuraavaan kysymykseen:

- 6. joka päivä
- 5. muutaman kerran viikossa
- 4. kerran viikossa
- 3. muutaman kerran kuukaudessa
- 2. kerran kuukaudessa
- 1. muutaman kerran vuodessa
- 0. ei koskaan

| | joka päivä | | | | | | ei koskaan |
|--|------------|---|---|---|---|---|------------|
| 1) työni on ammentanut minut henkisesti tyhjiin | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 2) työpäivän päättyessä tunnen itseni loppuun kulutetuksi | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 3) tunnen itseni uupuneeksi aamulla kun nousen ylös ja minun on kohdattava uusi työpäivä | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 4) tunnen olevani loppuunpalanut työni takia | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 5) työni turhauttaa minua | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 6) mielestäni työskentelen liian kovasti | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 7) tunnen, että ”pinnani” katkeaa koska tahansa | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |

G-osa: TERVEYDENTILA

Lopuksi kartoitamme nykyiseen terveydentilaanne liittyviä asioita. Merkitkää seuraavaan luetteloon, millaisia sairauksia tai vammoja teillä on tällä hetkellä tai toistuvasti (usein). Merkitkää lisäksi, onko lääkäri todennut tai hoitanut tätä sairautta. Kunkin sairauden kohdalla voi siis olla kaksi, yksi tai ei yhteen rengasta.

| | | kyllä | |
|---|--|------------------|----------------------|
| | | oma mielipide | lääkäriin toteama |
| Tapaturmavamma | | | |
| 1 | selässä | 2 | 1 |
| 2 | yläraajoissa/käsissä | 2 | 1 |
| 3 | alaraajoissa/jaloissa | 2 | 1 |
| 4 | muualla, missä ja millainen? | 2 | 1 |
| <hr/> | | | |
| Tuki- ja liikuntaelinten sairaus | | | |
| 5 | selän yläosan, kaularangan kulumavika / toistuva kiputila | 2 | 1 |
| 6 | selän alaosan kulumavika / toistuva kiputila | 2 | 1 |
| 7 | iskiasoireyhtymä | 2 | 1 |
| 8 | raajojen (kädet, jalat) kulumavika /toistuva kiputila | 2 | 1 |
| 9 | nivelreuma | 2 | 1 |
| 10 | muu tuki- ja liikuntaelinten sairaus, mikä? | 2 | 1 |
| <hr/> | | | |
| Verenkiertoelinten sairaus | | | |
| 11 | verenpainetauti | 2 | 1 |
| 12 | sepelvaltimotauti, rintakipu (angina pectoris) | 2 | 1 |
| 13 | sairastettu sydänveritulppa, sydäninfarkti | 2 | 1 |
| 14 | sydämen vajaatoiminta | 2 | 1 |
| 15 | muu verenkiertoelinten sairaus, mikä? | 2 | 1 |
| <hr/> | | | |
| Hengityselinten sairaus | | | |
| 16 | toistuvat hengitysteiden tulehdukset | 2 | 1 |
| 17 | pitkäaikainen keuhkoputkentulehdus | 2 | 1 |
| 18 | pitkäaikainen nuha | 2 | 1 |
| 19 | keuhkoastma | 2 | 1 |
| 20 | keuhkojen laajentuma | 2 | 1 |
| 21 | keuhkotuberkuloosi | 2 | 1 |
| 22 | muu hengityselinten sairaus, mikä? | 2 | 1 |
| <hr/> | | | |

| | | kyllä | |
|---------------------------------------|--|-----------|----------|
| | | oma | lääkärin |
| | | mielipide | toteama |
| Mielenterveyden häiriö | | | |
| 23 | mielisairaus tai vakava mielenterveyden ongelma (esim. vakava masennustila, mielialahäiriö) | 2 | 1 |
| 24 | lievä mielenterveydenhäiriö tai ongelma (esim. lievä masennustila, jännittyneisyys, ahdistuneisuus, unihäiriö) | 2 | 1 |
| Hermoston ja aistimien sairaus | | | |
| 25 | kuulosairaus, - vamma | 2 | 1 |
| 26 | silmäsairaus, - vamma | 2 | 1 |
| 27 | hermoston sairaus (esim. halvaus, hermosärky, migreeni, epilepsia) | 2 | 1 |
| 28 | muu hermoston ja aistimien sairaus, mikä? | 2 | 1 |
| <hr/> | | | |
| Ruoansulatuselinten sairaus | | | |
| 29 | sappikivet, - sairaus | 2 | 1 |
| 30 | maksa- tai haimasairaus | 2 | 1 |
| 31 | maha- tai pohjukaissuolen haava | 2 | 1 |
| 32 | maha- tai pohjukaissuolen katarri/ärsytystila | 2 | 1 |
| 33 | paksusuolen katarri/ärsytystila | 2 | 1 |
| 34 | muu ruoansulatuselinten sairaus, mikä? | 2 | 1 |
| <hr/> | | | |
| Virts- tai sukuelinten sairaus | | | |
| 35 | virtsateiden tulehdus | 2 | 1 |
| 36 | munuaissairaus | 2 | 1 |
| 37 | sukuelinten sairaus (esim. naisilla munasarja- tulehdus, miehillä eturauhastulehdus) | 2 | 1 |
| 38 | muu virtsa- tai sukuelinten sairaus, mikä? | 2 | 1 |
| <hr/> | | | |
| Ihon sairaus | | | |
| 39 | allerginen ihottuma | 2 | 1 |
| 40 | muu ihottuma, mikä? | 2 | 1 |
| 41 | muu ihosairaus, mikä? | 2 | 1 |

| | | kyllä | |
|---|---|------------------|---------------------|
| | | oma mielipide | lääkärin toteama |
| Kasvain | | | |
| 43 | hyvänlaatuinen kasvain | 2 | 1 |
| 43 | pahanlaatuinen kasvain (syöpä), missä? | 2 | 1 |
| <hr/> | | | |
| Umpierityksen ja aineenvaihdunnan sairaukset | | | |
| 44 | liikalihavuus | 2 | 1 |
| 45 | sokeritauti | 2 | 1 |
| 46 | struuma tai muu kilpirauhassairaus | 2 | 1 |
| 47 | muu umpierityksen tai aineenvaihdunnan sairaus, mikä? | 2 | 1 |
| <hr/> | | | |
| Veren taudit ja synnynnäiset viat | | | |
| 48 | vähäverisyys (anemia) | 2 | 1 |
| 49 | muu veren tauti, mikä? | 2 | 1 |
| <hr/> | | | |
| 50 | synnynnäinen vika, mikä? | 2 | 1 |
| <hr/> | | | |
| Muu vaiva tai sairaus, | | | |
| 51 | mikä? _____ | 2 | 1 |
| <hr/> | | | |

52. Onko sairauksista tai vammoista haittaa työssänne? Arvioikaa mahdollisia haittoja suhteessa nykyisiin työtehtäviinne.

- 6 = ei haittaa lainkaan / ei ole sairauksia
- 5 = suoriudun työstä, mutta siitä aiheutuu oireita
- 4 = joudun **joskus** keventämään työtahtia tai muuttamaan työskentelytapaa
- 3 = joudun **usein** keventämään työtahtia tai muuttamaan työskentelytapaa
- 2 = sairauteni vuoksi selvityisin mielestäni vain osa-aikatyössä
- 1 = olen mielestäni täysin kykenemätön työhön

53. Kuinka monta kokonaista päivää olette olleet poissa työstä terveydentilan vuoksi (sairauden tai terveyden hoito tai tutkiminen) viimeisen vuoden (12 kk) aikana?

- 5 = en lainkaan
- 4 = korkeintaan 9 päivää
- 3 = 10 – 24 päivää
- 2 = 25 – 99 päivää
- 1 = 100 – 365 päivää

54. Uskotteko, että terveytenne puolesta pystyisitte työskentelemään nykyisessä ammatissanne kahden vuoden kuluttua?

- 3 = melko varmasti
- 2 = en ole varma
- 1 = tuskin

55. Oletteko viime aikoina kyennyt nauttimaan tavallisista päivittäisistä toimista?

- 4 = usein
- 3 = melko usein
- 2 = silloin tällöin
- 1 = melko harvoin
- 0 = en koskaan

56. Oletteko viime aikoina ollut toimelias ja vireä?

- 4 = usein
- 3 = melko usein
- 2 = silloin tällöin
- 1 = melko harvoin
- 0 = en koskaan

57. Oletteko viime aikoina tuntenut itsenne toivorikkaaksi tulevaisuuden suhteen?

- 4 = usein
- 3 = melko usein
- 2 = silloin tällöin
- 1 = melko harvoin
- 0 = en koskaan

58. Liittyen työkykyynne, minkä asian haluaisitte olevan toisin?

Kiitos vaivannäöstänne!

Työkykyindeksin laskeminen

Oheisessa liitetaulukossa esitetään työkykyindeksin osa-alueet, niihin liittyvien kysymysten määrä ja vastausvaihtoehtojen pisteytys indeksillä. (Lähde: Tuomi, K, Ilmarinen, J, Jahkola, A, Katajarinne, L. & Tulkki, A. 1997. Työkykyindeksi)

| Työkykyindeksin osa-alue | Kysymyksiä | Vastausten pisteytys |
|---|------------------------------|--|
| 1. Työkyky verrattuna elinaikaisen parhaimpaan | 1 | Pisteet 0 – 10 eli kyselyssä ympyröity arvio |
| 2. Työkyky työn vaatimusten kannalta | 2 | Pisteet painotetaan työn luonteen mukaan ¹ |
| 3. Lääkärien toteamien nykyisten sairauksien määrä | 1 (51 sairauden luettelo) | Vähintään 5 sairautta = 1 piste 4 sairautta = 2 pistettä 3 sairautta = 3 pistettä 2 sairautta = 4 pistettä 1 sairaus = 5 pistettä ei sairauksia = 7 pistettä |
| 4. Sairauksien arvioitu haitta työssä | 1 | Pisteet 1 – 6 eli kyselyssä ympyröity arvio |
| 5. Sairauspoissaolopäivät viimeisen vuoden (12 kk) aikana | 1 | Pisteet 1 – 5 eli kyselyssä ympyröity arvio |
| 6. Oma arvio kykenevyydestä työhön terveyden puolesta kahden vuoden kuluttua | 1 | Pisteitä 1, 4 tai 7 eli kyselyssä ympyröity arvio |
| 7. Psyykkiset voimavarat (huom. kysymys 7 koskee yksilön kokonaistilannetta eli työtä ja vapaa-aikaa) | 3 | Kysymyssarjan pisteet lasketaan yhteen ja tulos muunnetaan seuraavasti: Tulos 0 – 3 = 1 piste Tulos 4 – 6 = 2 pistettä Tulos 7 – 9 = 3 pistettä Tulos 10 – 12 = 4 pistettä |

Työkykyindeksi lasketaan summaamalla vastausvaihtoehtojen osoittamat luvut pisteytyksien mukaan. Kysymysten tulokseksi saadaan luku 7 – 49 (työkykyindeksi), jonka mukaan työkyky luokitellaan seuraavasti:

| | |
|----------|---------------------|
| pisteet: | työkyky |
| 7 – 27 | alentunut |
| 28 – 36 | huono keskitasoinen |
| 37 – 43 | hyvä keskitasoinen |
| 44 – 49 | hyvä |

¹ **Ruumiillisissa töissä:** työkyvyn arvio työn ruumiillisten vaatimusten kannalta kerrotaan 1,5:llä ja työkyvyn arvio henkisten vaatimusten kannalta kerrotaan 0,5:llä. **Henkisissä töissä** työkyvyn arvio ruumiillisten vaatimusten kannalta kerrotaan 0,5:llä ja työkyvyn arvio henkisten vaatimusten kannalta kerrotaan 1,5:llä

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTON TALOUSTIETEIDEN TIEDEKUNNAN JULKAISUJA
ISSN 1455-156X, numerosta 117 alkaen ISSN 1457-036X

| | | | | |
|------------|---|---------------------|-----------------------|--------------------|
| N:o 116/98 | Kaija Häkkinen: Matematiikan peruskurssi. ISBN 951-39-0391-5 | opiskelijat muut | 70,00 mk 120,00 mk | 11,77 € 20,18 € |
| N:o 117/99 | Kinnunen Kari J.T.: Pankkisuhteen merkitys pienyrityksen rahoituksessa. (liseniaatintutkimus) ISBN 951-39-0601-9 | | 120,00 mk | 20,18 € |
| N:o 118/99 | Paljakka Mika: Sisäinen yrittäjyys ja oppiva organisaatio: Tapaustutkimus yhdessä yrityksessä; Käsitteellinen ja empiirinen analyysi. (liseniaatintutkimus) ISBN 951-39-0623-X | | 140,00 mk | 23,55 € |
| N:o 119/99 | Kyrö Paula: Yrittäjyys, talous ja kestävä kehitys. ISBN 951-39-0635-3 | | 100,00 mk | 16,82 € |
| N:o 120/00 | Näsi Salme & Latvanen Jaana (toim.), Arkiajatuksia yliopistojen tulohajauksesta ja ulkopuolisesta rahoituksesta. ISBN 951-39-0737-6 | | 100,00 mk | 16,82 € |
| N:o 121/00 | Järvi Pentti: Sisäinen markkinointi ja henkilöstön sitoutuminen päivittäistavarakaupan asiakkuusjohtamisessa. ISBN 951-39-0760-0 | | 50,00 mk | 8,41 € |
| N:o 122/00 | Kohvakka Johanna: Valtion liikekirjanpituudistus - Tilivirastojen laskentatoimen informaation tuottajien ja käyttäjien näkemykset. ISBN 951-39-0865-8 | | 100,00 mk | 16,82 € |
| N:o 123/00 | Paajanen Pekka: Yrittäjyyskasvattaja. Viitekehyksen ja tutkimusasetelman konstruointi yrittäjyyskasvatuksen tutkimiseksi ammattikorkeakoulun hallinnon ja kaupan alalla. (liseniaattitutkimus) ISBN 951-39-0875-5 | | 120,00 mk | 20,18 € |
| N:o 124/01 | Lämsä Anna-Maija & Sajasalo Pasi (toim.): Tulkintoja organisaatioiden ja johtamisen muutossuunnista. ISBN 951-39-0987-5 | | 130,00 mk | 21,86 € |
| N:o 125/01 | Näsi Salme & Hokkanen Arja & Latvanen Jaana: Johdon laskentatoimen hyväksikäyttö ja kehittämistarpeet erilaisissa kunnallisissa toimintayksiköissä. ISBN 951-39-1037-7 | | 100,00 mk | 16,82 € |
| N:o 126/01 | Tenhunen Marja-Liisa: Tilitoimistoyrittäjän professionaalinen kasvu Suomessa ja Norjassa. ISBN 951-39-1079-2 | | 110,00 mk | 18,50 € |
| N:o 127/01 | Pyykkönen Ritva: Palvelukokemukset ja mielikuvat ammattikorkeakoulun brandipääomana. Opiskelijoiden ja työyhteisöjen edustajien havaintoja Jyväskylän ammattikorkeakoulusta. (liseniaattitutkielma) ISBN 951-39-1102-0 | | | |

N:o 128/01 Kakkonen Marja-Liisa: Yrittäjien fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen työkyky. Kuntokäytelomalla vuonna 1999 olleiden yrittäjien arviot omasta työkyvystään.
(liseniaattitutkielma)
ISBN 951-39-1142-X