

Itsensä johtaminen nuoren yrittäjän näkökulmasta

LAHDEN
AMMATTIKORKEAKOULU
Liiketalouden ala
Liiketalouden koulutusohjelma
Opinnäytetyö
Kevät 2017
Venla Kinnunen

Lahden ammattikorkeakoulu
Liiketalouden koulutusohjelma

KINNUNEN, VENLA:

Itsensä johtaminen nuoren yrittäjän
näkökulmasta

Liiketalouden opinnäytetyö, 41 sivua, 2 liitesivua

Kevät 2017

TIIVISTELMÄ

Tämä opinnäytetyö on laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus nuorten yrittäjien itsensä johtamisesta. Tutkimus on suunnattu nuorille yrittäjille. Opinnäytetyössä selvitetään nuorten yrittäjien itsensä johtamisen nykytila ja esitetään kehitysehdotuksia. Tutkittava ilmiö on jaettu teemoihin, mikä helpottaa jokaisen osa-alueen huomioimista. Teemojen avulla kehitysehdotukset voidaan myös kohdistaa tarkemmin. Kehitysehdotukset muodostuvat toteutetun tutkimuksen tuloksien ja teoreettisen viitekehyksen pohjalta.

Opinnäytetyön tietoperustassa perehdytään itsensä johtamisen osa-alueisiin ja haasteisiin sekä nuorten yrittäjien maailmaan. Tietopohjan teoria on koottu käyttäen alan kirjallisuutta sekä internet-lähteitä. Empiirinen osuus toteutettiin teemahaastatteluina, joissa noudatettiin keskeisten teemojen ympärille rakennettua runkoa. Vastaajat edustivat nuoria yrittäjiä eri aloilta.

Tutkimuksen tulokset osoittivat, että nuorten yrittäjien itsensä johtamisen suurimmat kehityskohteet ovat työn ja vapaa-ajan erottaminen, ruokailurytmit, työpäivien pituuden venyminen ja vapaapäivien vähäinen määrä sekä realististen tavoitteiden asettaminen. Yrittäjien tulisi aikatauluttaa elämänsä niin, että aikaa jää säännölliseen ruokailuun ja vapaa-ajan viettoon. Lisäksi tavoitteiden asettamista tulisi harjoittaa sekä lyhyellä että pitkällä aikavälillä.

Asiasanat: itsensä johtaminen, nuori yrittäjä, hyvinvointi, haasteet

Lahti University of Applied Sciences Ltd
Degree Programme in Business Studies

KINNUNEN, VENLA:

Self-Management from the
Perspective of Young Entrepreneurs

Bachelor's Thesis in Business Studies, 41 pages, 2 pages of appendices

Spring 2017

ABSTRACT

This thesis is a qualitative development study of young entrepreneurs and self-management. The purpose of the thesis is to find out the status of young entrepreneurs' self-management and development opportunities. The study is divided into themes so that each area of self-management will be considered. In addition, with the help of the themes, the development proposals can be targeted more efficiently. The development proposals are formed based on theoretical frameworks and the results of the study.

The theoretical part of the thesis focuses on the various forms of self-management and the challenges in it. The theoretical part also includes knowledge about young entrepreneurs. The information was gathered using relevant literature and internet sources. The empirical part was carried out as a qualitative research method. The study was conducted through theme interviews where the interviews were built in the frame of key themes. The respondents represented a wide range of young entrepreneurs.

The study results show that the biggest development areas are a separation of work and free time, dining rhythms, working overtime, too few days off and setting realistic goals. Development proposals were carried out based on the contents mentioned above.

Key words: self-management, young entrepreneurs, wellbeing, challenges

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	1
1.1	Tutkimuksen tarkoitus ja tavoite	2
1.2	Tutkimusongelman määrittely	2
1.3	Opinnäytetyön rakenne	4
2	ITSENSÄ JOHTAMINEN	6
2.1	Itsensä johtamisen määrittely	6
2.2	Itsensä johtamisen osa-alueet	8
2.3	Itsensä johtamisen suunnittelu ja ajanhallinta	11
2.4	Itsensä johtamisen haasteet	12
3	YRITTÄJYYS	14
3.1	Nuoret yrittäjät Suomessa	14
3.2	Nuoren yrittäjän haasteet	15
4	TUTKIMUS NUOREN YRITTÄJÄN ITSENSÄ JOHTAMISESTA	17
4.1	Yrittäjien ja toimialojen esittely	17
4.2	Kvalitatiivinen tutkimusote	18
4.3	Teemahaastattelu	20
4.4	Tutkimuksen keskeiset teemat	21
4.5	Tutkimuksen toteutus	22
4.6	Tutkimustulokset teemoittain	23
5	JOHTOPÄÄTÖKSET	29
5.1	Tulosten pohdinta ja kehitysehdotukset	29
5.2	Tutkimuksen luotettavuuden arviointi	31
6	YHTEENVETO	33
	LÄHTEET	36
	LIITTEET	42

1 JOHDANTO

Johtaminen on toimintaa, jonka tarkoituksena on saada aikaan tuloksia ihmisten kanssa ja ihmisten avulla. Tavoitteellinen johtaminen toimii työhyvinvoinnin ja työn ilon tukena. Johtaminen itsessään ei ole henkilön ominaisuus vaan se sijaitsee ihmisten välisissä suhteissa. (Talentia 2017.) Johtajuuden peruseriaatteena voidaan ajatella, että voidakseen johtaa muita on kyettävä johtamaan ensin itseään. Hyvä itsensä johtaja luottaa omiin kykyihinsä ja itseensä. Hän pystyy asettamaan tavoitteita sekä ymmärtää, mistä tekijöistä oma hyvinvointi muodostuu. Hyvä itsensä johtaja on sinut itsensä kanssa ja tunnistaa omat vahvuutensa ja heikkoutensa. Hän pystyy vaikuttamaan omaan mieleensä ja kehittämään itseään niin ulkoisesti kuin sisäisesti. (Haaranen 2016.) Tässä opinnäytetyössä perehdytään itsensä johtamiseen nuoren yrittäjän näkökulmasta.

Itsensä johtaminen ja itsensä tunteminen tuovat paljon konkreettista hyötyä yrittäjälle. Yrittäminen vaatii vahvaa osaamista, pitkäjänteisyyttä ja riskinottokykyä (YTY 2014). Yrittäjän täytyy pystyä tarkastelemaan kokonaisuutta aina sekä yksilön, tiimin että yrityksen näkökulmasta. Tämän johdosta yrittäjän tulee oivaltaa itsensä johtamisen kolme ulottuvuutta: tehokkuus, oppiminen ja hyvinvointi. Kun yrittäjä pystyy tasapainoiseen ja tavoitteelliseen itsensä johtamiseen, on yrityksen muu johtaminen tehokkaampaa ja yritys suuremmalla todennäköisyydellä menestyy. (Operosus 2017.)

Yrittäjien itsensä johtamiseen liittyviä aikaisempia tutkimuksia löytyy alakohtaisesti. Näissä tutkimuksissa keskitytään pääasiallisesti tiettyyn yrittäjään tai alaan. Esimerkiksi Marjo-Riitta Ristikangas on pro gradu -tutkielmassaan syventynyt hiusalan yrittäjien itsensä johtamiseen, sen malleihin ja viitekehykseen. Tutkimustuloksista voi huomata, että yrittäjät käyttävät itsensä johtamisessa eniten menestyksellisen suorittamisen mallintamista, tavoitteenasettamista sekä itsensä ja työympäristön havainnointia. (Ristikangas 2006.) Lisäksi yrittäjien itsensä johtamista on

tutkittu paljon työhyvinvoinnin osalta. Nämä tutkimukset osoittavat, että hyvä itsensä johtaminen ja työhyvinvointi liittyvät toisiinsa voimakkaasti.

Yrittäjien itsensä johtamisen tutkimuksissa ei ole niinkään perehdytty nuorten yrittäjien maailmaan. Nuorten yrittäjien määrä on kuitenkin suuri ja yrityksen menestyksen kannalta on tärkeää, että yrittäjä ymmärtää itsensä johtamisen hyödyt ja tarkoituksen. Tämän johdosta tässä opinnäytetyössä keskitytään nimenomaan nuoriin yrittäjiin ja heidän näkökulmaansa.

1.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tavoite

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää nuorten yrittäjien itsensä johtamisen nykytilaa sekä löytää vastauksia siihen, minkälaisia hyötyjä hyvä itsensä johtaminen yrittäjälle tuo ja millaisia haasteita itsensä johtamisessa on. Kun tiedetään ilmiön nykytila, voidaan tämän pohjalta tutkia, kuinka sitä voitaisiin kehittää. Tutkimuksen tavoitteena on luoda kehitysehdotuksia, joiden avulla yrittäjien itsensä johtamista voidaan parantaa.

1.2 Tutkimusongelman määrittely

Tieteellinen työ vaatii aina tutkimusongelman. Tutkimusongelman muodostumiseen vaikuttavat tutkimuksen aihe ja tutkittava ilmiö. (Heikkilä 2008, 23.) Tutkimuksen onnistumisen edellytyksenä on tutkimuskysymyksen määrittely ja sen taustalla olevat useat tekijät. Tärkeää on, että tutkimusongelma on rajattu selkeästi, jolloin se on ratkaistavissa. Ilman tarkkaa rajausta voi tutkimus laajentua hallitsemattomasti ja tutkimusongelman ratkaisu jäädä saamatta.

Tutkimuprosessi käynnistyy tutkimusongelman määrittelystä. Pohdittaessa tutkimusongelmaa on tärkeää myös huomioida ilmiöön liittyvän aineiston tavoitettavuus sekä sen aiempi tuntemus. (Heikkilä 2014, 20.) Näin saadaan tutkimukselle luotettava teoriapohja ja tutkittavaan ilmiöön uusia näkökulmia. Myös tutkijan mielenkiinto sekä motivaatio edistävät tutkimuksen suorittamista ja tutkimusongelman ratkaisua.

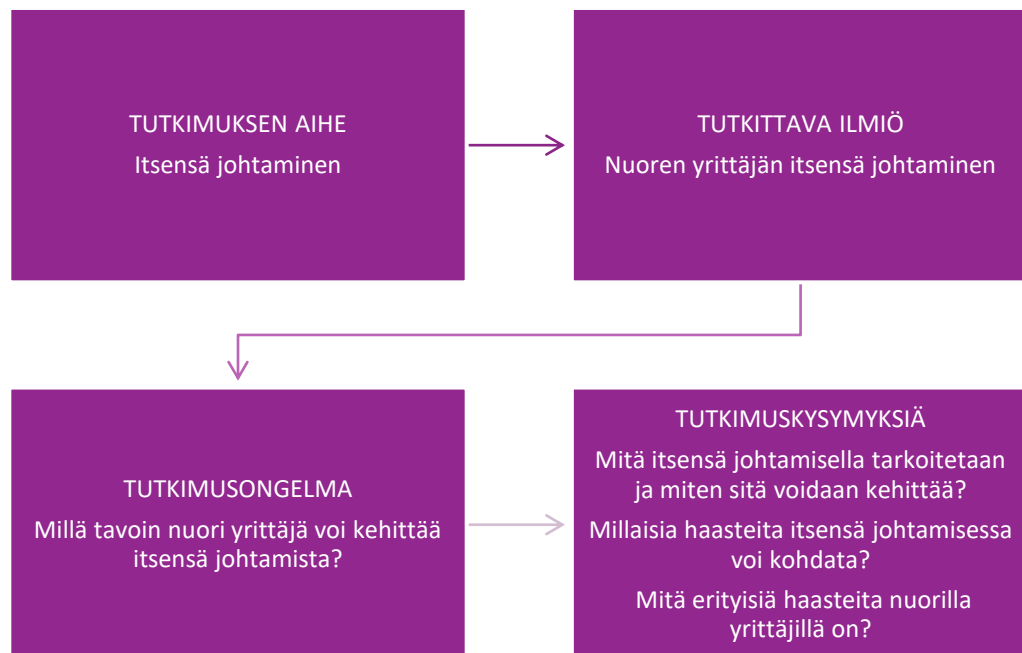
Tässä tutkimuksessa tutkittava ilmiö on nuoren yrittäjän itsensä johtamisen toimivuus. Tutkimusongelmaksi ja tutkimuksen pääkysymykseksi muodostui:

- *Millä tavoin nuori yrittäjä voi kehittää itsensä johtamista?*

Ongelmanratkaisun tueksi tutkimusongelmasta johdettuja tutkimuskysymyksiä ovat:

- *Mitä itsensä johtamisella tarkoitetaan ja miten sitä voidaan kehittää?*
- *Millaisia haasteita itsensä johtamisessa voi kohdata?*
- *Mitä erityisiä haasteita nuorilla yrittäjillä on?*

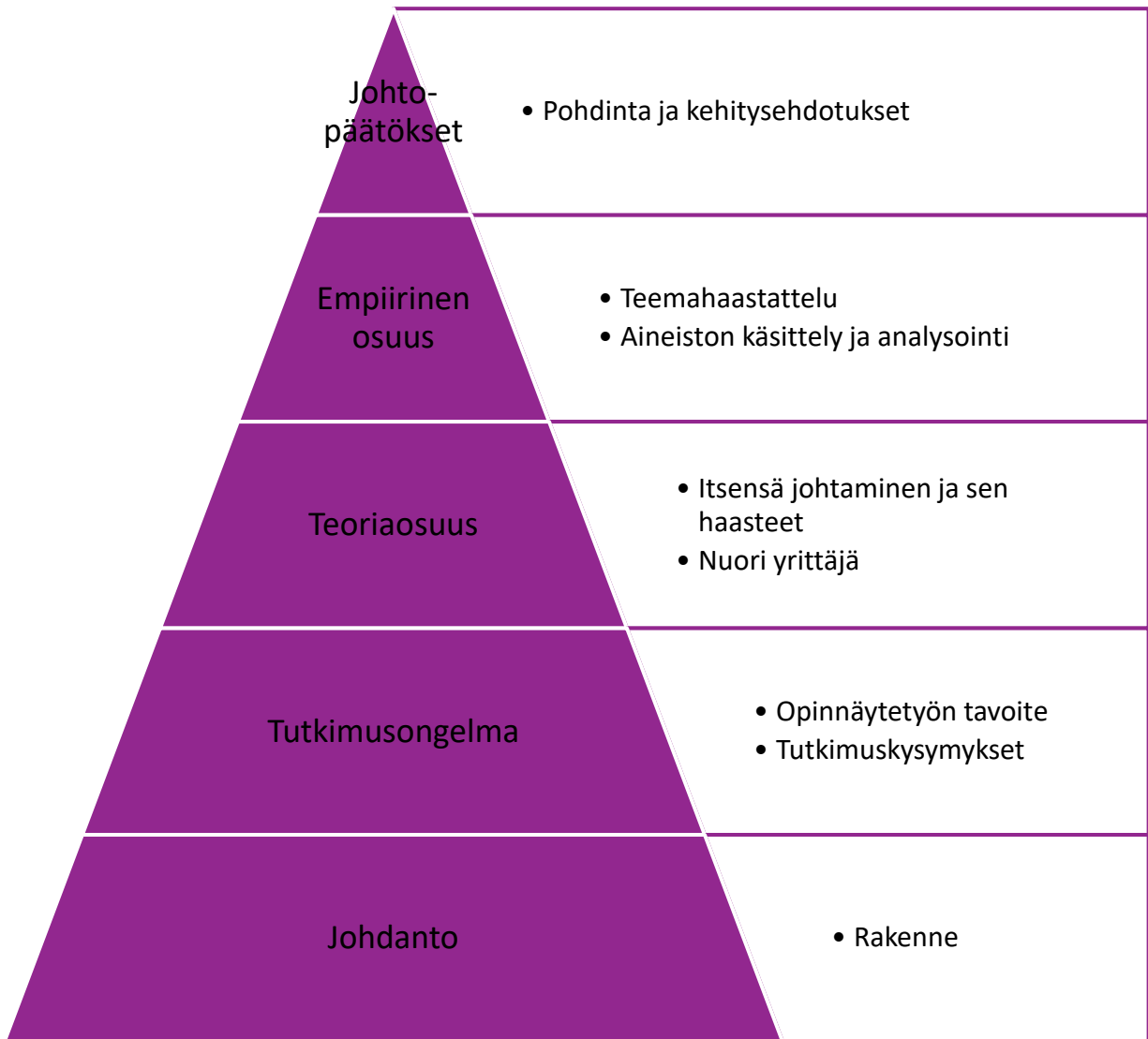
Ohessa oleva Kuvio 1 on luotu havainnollistamaan tutkimusongelman määrittelyä.



Kuvio 1. Tutkimusongelman määrittäminen.

1.3 Opinnäytetyön rakenne

Tämän opinnäytetyön sisältö koostuu viidestä osiosta. Näitä ovat johdanto, tutkimusongelman määrittely, teoriaosuus, empiirinen osuus sekä johtopäätökset. Kuvio 2 on luotu havainnollistamaan tämän opinnäytetyön rakennetta.



Kuvio 2. Opinnäytetyön rakenne.

Johdantoluvussa esitellään alustavasti tutkittavaa ilmiötä, tutkimuksen tarkoitusta sekä tutkimukselle asetettuja tavoitteita. Tämän jälkeen keskitytään tutkimusongelman määrittelyyn sekä tutkimuskysymyksiin.

Teoriaosuudessa perehdytään ilmiötä käsittelevään aineistoon ja luodaan tutkimukselle teoreettinen viitekehys, joka koostuu johtamisen ja yrittäjyyden kirjallisuudesta ja elektronisista lähteistä. Teoriaosuuden tarkastelu alkaa yleisesti johtajuuden käsitteen määrittelyllä, jonka jälkeen syvennytään itsensä johtamiseen ja sen osa-alueisiin. Lisäksi teoriaosuudessa käsitellään yrittäjyyttä yleisesti sekä syvennytään nuorten yrittäjien maailmaan.

Tässä opinnäytetyössä on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimusote. Empiirinen osuus koostuu nuorten yrittäjien teemahaastatteluista ja tulosten analysoinnista. Viimeisessä tutkimuksen osassa syvennytään aineiston perusteella tehtyihin johtopäätöksiin sekä kehitysehdotuksiin.

2 ITSENSÄ JOHTAMINEN

Johtamisella halutaan saada ihmiset toimimaan, tekemään ja käyttäytymään. Johtamisen keinot vaihtelevat vallitsevien olosuhteiden pakosta. Johtajan on tiedostettava, mitkä asiat ihmisiin ja heidän käyttäytymiseen vaikuttavat ja, mitä keinoja missäkin tilanteessa käytetään. (Salmimies 2008, 169-171.) Toimiva johtaminen on työn tekemisen lähtökohta ja toimii yrityksen kilpailuvalttina markkinoilla. Johtajuus puolestaan on ilmiö, joka on olemassa jokaisessa työyhteisössä ja se voi olla joko tiedostettua tai tiedostamatonta. (Kaski & Kiander 2007, 9 & 13-15.)

Johtaminen on yksilöllistä ja yhteistä toimintaa, kun taas johtajuus määritellään ainoastaan yhteisölliseksi ilmiöksi. Johtaminen ja johtajuus ovat molemmat jokaisen yrittäjän tehtäviä, mutta yrittäjän on kuitenkin ensisijaisesti pystyttävä johtamaan itseään. Ajankäytön hallinta, tehtävien priorisointi ja vapaa-ajan järjestäminen ovat asioita, joita yrittäjä käsittelee päivittäisessä toiminnassaan. Ne ovat osa-alueita, jotka toteutuvat, kun itsensä johtaminen toimii. (Ihanainen 2017; Kuitunen & Pystynen 2015, 54-55.)

2.1 Itsensä johtamisen määrittely

Itsensä johtaminen on kaiken johtamisen lähtökohta ja osa organisaation johtamisjärjestelmää. Se on aktiivista, päämäärätietoista ja jatkuvaa toimintaa, jonka tavoitteena on oman hyvinvoinnin ja elämänlaadun parantaminen. Se on henkilökohtainen prosessi, jossa johtaja, johdettava ja johtaminen ovat kaikki samaa kokonaisuutta. Se on konkreettista toimintaa, joka vaatii pitkäjänteisyyttä ja jämäkkyyttä. Itsensä johtaminen vaatii kykyä suuntautua erilaisiin tehtäviin. Tämän vuoksi voidaankin sanoa, että itsejohtajuus laajemmin määriteltynä on itseensä vaikuttamisen prosessi, jonka avulla henkilö voi motivoitua sisäisesti jonkin tehtävän suorittamiseen, vaikka se ei olisi muuten luonnollisesti motivoiva. (Sydänmaanlakka 2006, 15-18; Lampikoski 2017; Neck & Manz 2007, 5.)

Itsensä johtamisen kuvaamiseksi voidaan käyttää kokonaiskuntoisuus-käsitettä, joka on fyysistä, psyykkistä, sosiaalista, henkistä ja ammatillista kuntoa. (Sydänmaanlakka 2006, 15-18.) Edellä mainitut itsensä johtamisen alueet ovat perusteita hyvälle itsensä johtamiselle. Näiden lisäksi tärkeä osa-alue itsensä johtamisessa on uudistumiskunto, joka on sekä oma osa-alueensa että voimakkaasti mukana jokaisessa kokonaiskuntoisuuden osassa. (Sydänmaanlakka 2011.) Ohessa oleva Kuvio 3 havainnollistaa kokonaiskuntoisuuden osa-alueita mukaillen Pentti Sydänmaanlakan havaintoja kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin elementeistä.

Kokonaiskuntoisuuden osa-alueet ja niiden tunteminen yhdessä luovat perustan hyvälle elämälle ja toimivat hyvän työkyvyn edellytyksinä. Hyvän itsensä johtajan on pysyttävä fyysisesti ja mieleltään hyvässä kunnossa. Lisäksi täytyy huolehtia harrastuksista ja mielekkästä vapaa-ajasta sekä ihmissuhteista. (Salmimies 2008, 61-62; Milicevic 2016.) Itsensä hyvin tunteva johtaja kykenee tasapainoiseen elämänhallintaan työn ja vapaa-ajan välillä ja kokee pystyvänsä hallitsemaan itseään ja tunnistamaan rajansa. Hyvä itsensä johtaja pystyy analysoimaan johtamistoimintaansa ja kehittämään sitä. Olennaista itsensä johtamisessa on, että pystyy paitsi tunnistamaan rajansa myös kokeilemaan niitä. Taito johtaa itseään lisää työn hallinnan tunnetta, pitää työpäivät kohtuullisena ja vähentää stressiä ja työuupumuksen vaaraa. Oma kokonaiskunto ratkaisee sen, kuinka hyvin työstään selviää. (Paasivaara 2010, 33-34; Milicevic 2016.)

Ihminen mielletään ajattelevaksi, tuntevaksi ja tahtovaksi olennoksi. Itsensä johtamisen voidaankin ajatella tarkoittavan omien ajatusten, tunteiden ja tahdon ohjaamista niin, että voidaan toteuttaa koko potentiaalia, mahdollisuuksia ja vahvuuksia itselle sopivalla tavalla. (Salmimies 2008, 21-22.)



Kuvio 3. Kokonaiskuntoisuuden osa-alueet (mukaillen Sydänmaanlakka 2011).

2.2 Itsensä johtamisen osa-alueet

Fyysinen kunto auttaa jaksamaan arjessa: niin työssä kuin vapaa-ajallakin. Hyvä fyysinen kunto auttaa suoriutumaan fyysisesti kuormittavista tehtävistä ja mahdollistaa sujuvan liikkumisen. Fyysiseen kuntoon liitetään voimakkaasti myös terveystunto, joka sisältää mm. ihannepainon, tuki- ja liikuntaelimestön terveyden ja nivelten kunnon. Fyysistä- ja terveystuntoa yhdistävä tärkeä tekijä on ihmiskeho. Se on kokonaisuus, joka pitää sisällään suuren määrän älykkyyttä. Aivojen, sydämen ja keuhkojen toiminta sekä niiden yhteistyö ovat toimintoja, joita kehossa tapahtuu jatkuvasti ilman, että niihin puututaan. Ne eivät kuitenkaan toimi, jos kehosta ei huolehdita. (Huttunen 2015; Sydänmaanlakka 2006, 127.)

Ennaltaehkäisevänä ja huolehtivana toimenpiteenä hyvä itsensä johtaja liikkuu älykkäästi, sillä hyvä fyysinen kunto vaikuttaa positiivisesti työ- ja

toimintakykyyn. Liikunnalla ja hyvällä kunnolla on myös merkittäviä vaikutuksia useiden sairauksien hoidossa ja ennaltaehkäisyssä. Kun lisäksi noudattaa terveellistä ruokavaliota, lepää riittävästi, rentoutuu ja välttää riippuvuuksia, voi huomata positiiviset vaikutukset myös mielialassa ja unenlaadussa. (Sydänmaanlakka 2006, 128; Salmimies 2008, 61.)

Psyykkinen kunto koostuu taitavasta mielenhallinnasta. Sen lopputuloksena on tarkoituksenmukainen ja tehokas toiminta sekä mielenrauha. Mielen perustoimintojen hallitsemisesta, kuten havaitsemisesta, muistista, oppimisesta, ajattelusta, kielestä ja luovuudesta, koostuu itsensä johtajan psyykkinen älykkyys. Näitä kaikkia psyykkisen älykkyyden osa-alueita ohjaa motivaatio. Se, kuinka merkityksellisenä asioita pidetään ja kuinka sitoutuneita tehtäviin ollaan, vaikuttaa suurelta osaltaan työssä jaksamiseen. (Sydänmaanlakka 2006, 169-170; Ilmarinen 2017.)

Itsensä johtamisessa ja työelämässä riittävä määrä psyykkistä energiaa on välttämätöntä jaksamisen kannalta. Hyvä itsensä johtaja rakentaa uusia kokonaisuuksia perustuen siihen, mitä nyt ja aikaisemmin on havainnut ja kokenut. Edellytyksenä itsensä johtamiseen on kyky sietää turhautumista ja kokea onnistumisen tunteita, kun niihin on aihetta. Kun työ on oikein mitoitettua, edistää se itsensä johtajan psyykkistä hyvinvointia. (Salmimies 2008, 61; Sallinen & Kandolin & Purola 2007.)

Henkinen kunto tarkoittaa myös, että on tietoinen omista arvoistaan ja periaatteistaan sekä soveltaa niitä käytäntöön. Arvot ovat yksilön käytöstä ohjaavia ajatuksia ja tunteita, jotka liittyvät tarpeisiin. Hyvän itsensä johtajan arvot ja henkinen älykkyys ovat hyvin lähekkäin tunneälykkyyden kanssa. On tärkeää olla tietoinen arvoistaan ja löytää oma sisäinen tarkkailija. Kun löytää yhteyden arvojen, tunteiden ja tekojen välille, on helpompaa edetä kohti henkistä älykkyyttä ja hyvän itsensä johtamisen kokonaisuutta. (Sydänmaanlakka 2006, 223-224.)

Henkinen hyvinvointi näkyy tasapainoisuutena ja luottavaisuutena. Se näkyy tyytyväisyytenä elämään, vaikka kaikki asiat eivät olisikaan täydellisesti. Henkisesti hyvinvoiva ihminen on tietoinen arvoistaan ja hyväksyy itsensä puutteineen ja vahvuuksineen. Henkisesti hyvinvoiva ihminen voi olla rehellinen itseään ja muita kohtaan ja omaa myönteisen perusasenteen. (Salmimies 2008, 62; Ilmarinen 2017.)

Sosiaalinen kunto pitää sisällään sisäisen ja ulkoisen tunnetietoisuuden. Tärkeintä on olla tietoinen omista tunteistaan ja valita toimintansa hyvään moraaliin pohjautuen. Tunneälykäs itsensä johtaja on herkkä tunteille ja pyrkii jatkuvasti parantamaan suhdettaan itseensä ja muihin. Tämä on ominaisuus, joka vaatii systemaattista kehittämistä ja konkreettista osaamista. Tunnetietoisuutta on kehitettävä, jotta voidaan tunnistaa, tulkita ja hallita erilaisia tunnetiloja. Tarkoituksena on luoda enemmän positiivisia tunteita ja päästä eroon negatiivisista. (Sydänmaanlakka 2006, 203-204; Katainen & Lipponen & Litovaara 2006.)

Sosiaalinen hyvinvointi peilautuu suoraan myös ihmissuhteiden ja perheen hyvinvointiin. Se sisältää hyvät vuorovaikutustaidot ja sosiaalisen älykkyyden. Hyvän sosiaalisen kunnon omaava itsensä johtaja on optimistinen, joustava ja realistinen sekä pystyy selviytymään eteen tulevista ongelmista ja stressistä menettämättä kontrolliaan. (Salmimies 2008, 61; Sydänmaanlakka 2006, 203-204.)

Ammatillinen osaaminen tarkoittaa, että nauttii työstään ja pystyy hallitsemaan tehtävänsä. Työssä on selkeät tavoitteet ja omaa osaamista kehitetään jatkuvasti. Ammatillinen itsensä johtaminen pitää sisällään kyvyn pärjätä ja edetä omalla työurallaan sekä tasapainon työn ja muiden elämän osa-alueiden välillä. Ammatillinen älykkyys on kokonaisuus, johon kuuluvat fyysinen-, rationaalinen-, emotionaalinen- ja henkinen älykkyys. Oman työn tarkoituksen ja merkityksen ymmärtäminen ovat tärkeimmät asiat ammatillisen kunnon kokonaisuudessa. (Sydänmaanlakka 2006, 248-250; Salmimies 2008, 62.)

Kehittyminen ja kasvu eli toisin sanoen uudistuminen ovat ydinasioita itsensä johtamisessa. Uudistumiskunto on itsensä johtamisen alue, joka sisältää samalla kaikki muut itsensä johtamisen osa-alueet. Uudistuminen koostuu hyvästä itsetuntemuksesta, riittävästä itseluottamuksesta ja toimivasta itsereflektoinnista. Itsensä tarkkailu ja itsereflektointi tarkoittavat systemaattista tiedon keräämistä siitä, kuinka itse käyttäytyy. Itseään tarkkailemalla henkilö pystyy kasvattamaan tietoisuuttaan siitä, miksi ja minkälaisissa tilanteissa hän käyttäytyy, kuten käyttäytyy. Hyvä itsensä johtaminen toimii kaiken johtamisen perustana, joten itsensä uudistaminen ja hyväksi johtajaksi kasvaminen vaativat jatkuvaa henkilökohtaista kehittymistä. (Sydänmaanlakka 2011, Neck & Houghton 2006, 271.)

2.3 Itsensä johtamisen suunnittelu ja ajanhallinta

Tärkeintä itsensä johtamisen suunnittelussa on ajanhallinta. Se ei tarkoita ainoastaan, että tekee työnsä hyvin vaan, että aikaa jää myös muuhun elämiseen. Ajankäytön yli- tai aliarviointi johtaa usein kiireeseen, jolloin työn tehokkuus kärsii ja vapaa-aika unohtuu. Tärkeää ajanhallinnan suunnittelussa on olla tietoinen, mitä päivä pitää sisällään ja varata laatu-aikaa tärkeimpien töiden tekoon. Työnteon laatuajalla tarkoitetaan aikaa, joka kalenterissa on varattuna kaikkein tärkeimmille asioille, kuten suunnittelulle, toiminnan kehittämiseksi sekä verkostoitumiselle. (Simpson 2016; Horttanainen 2013.)

Ajanhallinnan suunnittelussa on kalenteriin hyvä jättää myös joustovaraa yllättäviä tilanteita varten. Tehtävien suorittaminen täytyy priorisoida siihen järjestykseen, mikä on tärkeintä juuri kyseisenä päivänä ja hetkenä. On tärkeää tiedostaa myös, ettei isoja tehtäviä tarvitse välttämättä suorittaa kerralla. Kun isoimmat tehtävät jakaa pienempiin osa-alueisiin, muuttuu tehtävän suorittaminen mielekkäämmäksi ja sujuu helpommin. Jokaiselle päivälle tulisi olla oma suunnitelmansa ja ajatus siitä, miten asiat hoidetaan. (Simpson 2016; Telaranta 2013.)

2.4 Itsensä johtamisen haasteet

Johtamisessa korostuvat tällä hetkellä uuden organisaatiokulttuurin luominen, muutoshakuisuus, tuloksetekokyky, asiakaslähtöisyys ja ihmislähtöisyys. Johtajilta odotetaan uudenlaista osaamista, uusia näkemyksiä ja yhä kovempaa vauhtia. Tämä tuo haasteita jokaisen johtajan itsensä johtamiseen. (Sillanpää 2015.)

Itsensä johtamisen haasteet ovat erilaisia jokaiselle johtajalle. Toinen kehittää systemaattisuuttaan ja toinen esimerkiksi joustavuuttaan. Itsensä johtaminen vaatii muutuskäpykyä ja toipumista epäonnistumisista. Jos yksilö ei kykene tekemään muutosta, ei kehitystä toiminnassa tapahdu. Tämä voi olla yrityksen menestymisen kannalta suuri haaste itsensä johtajalle, sillä uuden osaamisen jatkuva kehittäminen ja uudistumishalukkuus ovat suuria tekijöitä tämän päivän johtamisessa. (Mantere & Lehto 2016; Sillanpää 2015.)

Toinen suuri haaste itsensä johtamisessa voi olla tekemättömien töiden ja toteuttamattomien ideoiden lista. Itsensä johtajan on pystyttävä erottamaan tärkeät ja kiireelliset asiat sellaisista, joiden kehittäminen olisi muuten vain mukavaa. Moni itsensä johtaja voi tuntea priorisoimisen ja oikeiden mittasuhteiden löytämisen haastavaksi. Hyvän itsensä johtamisen kannalta on kuitenkin hyvin tärkeää, että tartutaan siihen tehtävään, mikä on sillä hetkellä kaikkein tärkein. (Mantere & Lehto 2016; Tuononen 2015.)

Myös vuorovaikutustaidot ovat tärkeitä itsensä johtajalle. Yksilön vuorovaikutustaidot vaikuttavat vahvasti siihen, kuinka yksilö toimii ryhmänjäsenenä tai johtajana. Introvertti ei välttämättä koe luonnolliseksi viestiä yrityksen toivomalla tavalla, kun taas puolestaan ekstrovertti voi unohtaa kuunnella itseään ja muita. Omien viestinnällisten heikkouksien tunnistaminen ja niiden kehittäminen tarvittavaan suuntaan voivat olla haastavia monelle itsensä johtajalle. Jokainen voi kuitenkin oppia näitä tärkeitä vuorovaikutustaitoja ja kehittää niitä jatkuvasti. (Mantere & Lehto 2016; Jyväskylän yliopisto 2017.)

Päämäärien asettaminen voi myös tuoda haasteita itsensä johtajan tielle. Jos olemassa ei ole selkeitä tavoitteita ja sopimuksia siitä, kuinka toimitaan, saattaa omista päätöksistään helposti lipsua. Mielen jatkuva muuttaminen ja päämäärien puuttuminen heikentävät yrityksen tulosta pitkällä aikavälillä. Itsensä johtajan on oltava valmis tekemään päätöksiä ja asettamaan tavoitteita, jotta työskentely on tehokasta. Haastavinta päämäärien luomisessa monelle itsensä johtajalle on päättäväisyys ja päätöksistä kiinni pitäminen. (Uusijohtaminen 2017; Mantere & Lehto 2016.)

3 YRITTÄJYYS

Yrittäjyydellä tarkoitetaan ihmisessä olevaa halua saada aikaan tuloksia. Yrittäjyyteen sisältyy uuden luomista, vastuun ottamista sekä asioiden eteenpäin viemistä. Usko omaan ideaan ja valmius työskennellä sen eteen ovat tärkeitä ominaisuuksia, joilla yrittäjä voi turvata oman työnsä. Yrittäjyshalukkuus vaihtelee ihmisten keskuudessa ja myös maakohtaisia eroja on huomattavissa. Esimerkiksi eripuolella Suomea yrittäjyyteen voidaan suhtautua hyvinkin eri tavalla. (Google Sites 2017; Suomen Yrittäjät 2017.)

Yrittäjyyteen vahvasti liittyviä termejä ovat yritystoiminta ja yrittäjä. Ilman näitä ei myöskään yrittäjyyden käsitettä voida määritellä. Yritystoiminnalla tarkoitetaan jatkuvaa tuotteiden, tavaroiden tai palveluiden valmistamista ja myymistä asiakkaille. Yrittäjällä puolestaan tarkoitetaan henkilöä, joka harjoittaa yritystoimintaa. Yrittäjä sijoittaa yritykseensä pääomaa, liikeidean sekä työpanoksen sekä odottaa ansaitsevansa voittoa toiminnallaan. Vahva ammattiosaaminen omalla toimialalla sekä johtamistaidot tukevat sekä yrityksen perustamista, että sen pyörittämistä. (Google Sites 2017; Yritys-Suomi 2017.)

Yhteiskunnan kannalta on erittäin tärkeää, että yrittäjyyttä on olemassa. Yrittämisen moniosaajat voivat menestyä omalla alallaan ja tarjota työpaikkoja samalla myös muille yhteiskunnan jäsenille. Yrittäjät ja yritykset luovat uutta toimintaa ja työtä, jolloin he samalla tukevat koko yhteiskunnan hyvinvointia. (Suomen Yrittäjät ry 2017.)

3.1 Nuoret yrittäjät Suomessa

Suomen yrittäjien jäsenistössä nuoreksi yrittäjäksi lasketaan alle 35-vuotiaat yrittäjät. Suomalaisnuorten kiinnostus yrittäjyyttä kohtaan on noussut jo viimeiset pari kymmentä vuotta ja nousee edelleen. Yhä useampi nuori harkitsee perustavansa oman yrityksen. Yrittäjyyttä pidetään nuorten keskuudessa yhä useammin todennäköisenä

urasuuntana. (Mikkilä 2016, 353.) Suomalaisia nuoria ja menestyneitä yrittäjiä on noussut tunnetuksi jo kansainvälisestikin (Yrittäjä 2013a.)

Yrittäjyys on hyvä vaihtoehto monelle, kun työpaikat ovat muuten vähissä näin taloudellisesti haastavana aikana. Suomessa yrittäjyys on helppoa ja turvallista, mikä on hyvä asia nuorten kannalta. Nuoret ovat kiinnostuneita perustamaan omia yrityksiä, mutta samanaikaisesti myös useat jo olemassa olevat yritykset ja yrittäjät kaipaavat jatkajaa. Tämä tulee olemaan Suomessa yksi suurimmista haasteista, kun lähivuosina suuret ikäluokat jäävät eläkkeelle. (Yrittäjä 2013b; Suomen Yrittäjät ry 2017.)

3.2 Nuoren yrittäjän haasteet

Yhteiskunta on asettanut haasteita sekä yrittämisen edistämiseksi, että yrittäjille ja yrityksille. Talouden kehittäminen vaatii nuorelta yrittäjältä paljon ja sen vaikeus korostuu näin taloudellisesti vaikeana aikana. Taloutta on pystyttävä kehittämään sekä kasvuvaiheessa että taantumassa. Nuoria yrittäjiä haastetaan monesta eri suunnasta. Haasteita asettavat esimerkiksi viranomaisien ja muiden toimijoiden odotukset sekä omasta yrittäjyydestä ja arjesta selviäminen. (Akava 2017; Yrittäjä 2013b.)

Yksinyrittäjänä toimiminen on monen nuoren ratkaisu. Samanaikaisesti yrittäjiä kuitenkin painostetaan palkkaamaan työntekijöitä, jotta työpaikkojen määrä kasvaisi. Työntekijöiden palkkaaminen tuo kuitenkin nuorelle yrittäjälle paljon uusia velvotteita ja lisää vastuuta. Tämän vuoksi moni näkee työntekijöiden palkkaamisen haastavana. (Huovinen 2012.)

Nuori yrittäjä törmää helposti myös ennakoasenteisiin ja mielikuviin siitä, millainen oikea yrittäjä on. Oman yrityksen paikan löytäminen sekä yrittäjän oman identiteetin löytäminen voi olla vaikeaa. Etenkin uudella tai kovassa muutosvaiheessa olevalla alalla nuori yrittäjä voi kokea suuriakin haasteita etsiessään paikkaansa markkinoilta. (Akava 2017.)

Nuori yrittäjä kohtaa haasteita myös vastaan tulevissa konkreettisissa asioissa. Näitä ovat esimerkiksi rajoittava lainsäädäntö, verotus, asiakashankinta, tuotekehitys, markkinointi ja myynti, hinnoittelu ja

laskutus sekä yrittämisen ja vapaa-ajan yhdistäminen. Toiminnan tavoitteiden saavuttamiseen vaikuttavat monet yrityksen sisäiset ja ulkoiset tekijät, joiden toteutumisesta ei voida olla varmoja. Nämä yrittäjyyteen liittyvät riskit tuovat mukanaan sekä uhkia että mahdollisuuksia. Yritystoimintaan kuuluvat rajoitteet ja riskit ovat asioita, joihin jokainen yrittäjä suhtautuu eri tavalla. (Akava 2017; LähiTapiola 2016.)

4 TUTKIMUS NUOREN YRITTÄJÄN ITSENSÄ JOHTAMISESTA

4.1 Yrittäjien ja toimialojen esittely

Tutkimukseen osallistuvat yrittäjät on valittu harkinnanvaraisesti hyödyntäen eri alojen osaajia. Tutkimukseen osallistuu yhteensä neljä yrittäjää, jotka esitellään seuraavissa kappaleissa satunnaisessa järjestyksessä.

Ensimmäinen tutkimukseen osallistuva yrittäjä on 28-vuotias varkautelainen nainen. Hänen yrityksensä tarjoaa hevosten täysihoitopalveluita, joilla tarkoitetaan hevosten päivittäistä perushoitoa. Tämän lisäksi yrittäjä tekee ratsutusta sekä ratsastuksen opetusta. Yritystoiminta on lähekkäin yrittäjän harrastuksen kanssa, jonka johdosta yrittäjä kokee työn ja harrastuksen rajan häilyväksi.

Toinen tutkimukseen osallistuva yrittäjä on 24-vuotias kuopiolainen mies, joka harjoittaa liiketoimintaansa päivätyön ohella. Yritys tekee tekniikkapalveluita, jotka keskittyvät äänentoistoon, esitystekniikkaan sekä it-palveluihin. Yritys hoitaa äänentoistotekniikkaa erilaisiin tapahtumiin, kuten esimerkiksi konsertteihin, urheilutapahtumiin, festivaaleille sekä muille pienemmille keikoille. Lisäksi yritys hoitaa kiinteitä äänentoistoasennuksia sekä niiden suunnittelua mm. baareihin. It-palveluista yritys tarjoaa verkkoratkaisuja, asennuksia, korjauksia sekä käyttöön opastuksia. Yrittäjä näkee yritystoimintansa enemmän harrastuksen omaisena päivätyön ohella. Yrityksen toiminta painottuu viikonloppuihin, jolloin aikaa päivätyölle on arkisin.

Kolmas tutkimukseen osallistuva yrittäjä on 22-vuotias leppävirtalainen nainen, joka opiskelee viimeistä vuotta kosmetologiksi. Hänen yrityksensä tarjoaa ripsipalveluihin erikoistuneita kauneudenhoitopalveluita. Yrittäjä kokee yritystoimintansa motivoivaksi ja mielekkääksi työksi, jossa on rajattomat laajennus ja kehitys mahdollisuudet.

Neljäs tutkimukseen osallistuva yrittäjä on 33-vuotias lahtelainen mies, joka on ammatiltaan eläinlääkäri. Hänen yrityksensä tekee urheiluvien

hevosten terveydenhuoltoa. Yrittäjä pyrkii eläinlääkärinä hoitamaan valmentajien hevosia niin, että ne pysyvät hyvässä kunnossa ja terveinä ja pystyvät kilpailemaan. Yrittäjä kokee yritystoimintansa mielekkääksi, sillä myös oma raviurheiluharrastus tukee hänen toimintaansa.

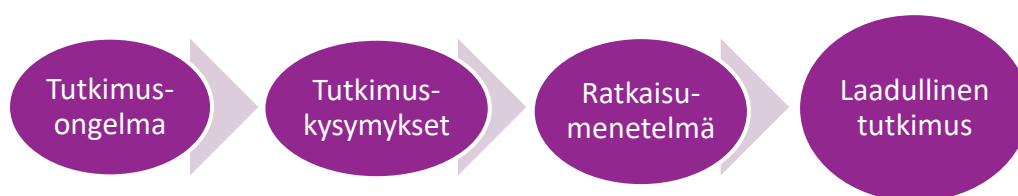
4.2 Kvalitatiivinen tutkimusote

Tutkimusmenetelmän tarkoituksena on ratkaista tutkimusongelma. Tutkimusongelma ratkaistaan menetelmien kokonaisuudella, jota voidaan kutsua myös tutkimusotteeksi tai lähestymistavaksi. Tällä tarkoitetaan sääntöä, menettelytapaa tai keinoa, jolla ratkaisu ongelmaan voidaan löytää. Oikean menetelmän valinta edellyttää tutkimusongelman hyvää tuntemista. (Kananen 2015, 63-65.) Kuvio 4 havainnollistaa tutkimusotteen valintaprosessia.

Ensimmäisenä tutkimukselle määritellään tutkimusongelma, johon perustuen tutkimuskysymykset laaditaan. Tutkimusongelmalle ja tutkimuskysymyksille pyritään löytämään parhaat mahdolliset ratkaisumenetelmät. Kun ratkaisumenetelmät ovat oikeat, saadaan laadullisesta tutkimuksesta pätevä. Tutkimusmenetelmien avulla tutkittavasta ilmiöstä saadaan konkreettisia havaintoja, joihin perustuen tutkittavaan ilmiöön liittyvä tutkimusongelma voidaan ratkaista. (Metropolia 2017.)

Tutkimusmenetelmät jaetaan kahteen: kvalitatiivisiin ja kvantitatiivisiin tutkimusmenetelmiin. Kvalitatiivisessa eli laadullisessa tutkimusmenetelmässä pyritään tutkittavaa ilmiötä tarkastelemaan sen luonnollisessa ympäristössä. Tässä menetelmässä painotus on löytää tutkittavasta ilmiöstä kokonaisvaltainen käsitys ja selvittää tutkittavan ilmiön merkitys. Kvantitatiivisessa eli määrällisessä tutkimusmenetelmässä puolestaan näkökulma tutkittavaan ilmiöön on kvalitatiivista etäisempi ja niin sanotusti ulkopuolinen. Määrällinen tutkimusmenetelmä keskittyy enemmän faktoihin ja syihin, sekä painottaa yleistämistä. Tämän vuoksi kvantitatiivista menetelmää käytetään suuria ihmismääriä kattavissa tutkimuksissa. (Creswell 2014, 3-4; Räsänen 2017.)

Tässä opinnäytetyössä on kvalitatiivinen tutkimusote, joka tukee tutkittavan ilmiön luonnetta parhaiten. Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää nuorten yrittäjien itsensä johtamisen nykytila sekä löytää vastauksia siihen, millä tavalla hyötyä hyvä itsensä johtaminen yrittäjälle tuo ja, millaisia haasteita nuori yrittäjä voi kohdata omassa itsensä johtamisessaan. Tutkimuksen tavoitteena on löytää kehitysehdotuksia, joiden avulla nuori yrittäjä kykenee kehittämään omaa itsensä johtamistaan.



Kuvio 4. Tutkimusotteen valinta tässä opinnäytetyössä (mukaillen Kananen 2015).

Kvalitatiivinen tutkimusote on yleinen tutkimuksessa, jossa tutkittavaa ilmiötä halutaan ymmärtää syvällisemmin tai, kun tutkittavasta kohteesta halutaan saada kattava kuvaus. Kvalitatiivinen tutkimusote mahdollistaa ilmiön kokonaisvaltaisen ymmärtämisen, jolloin kerätyn tiedon pohjalta voidaan tuottaa teorioita ja oletuksia siitä, kuinka kyseinen ilmiö toimii. (Kananen 2015, 71; Cresswell 2014, 4.)

Tyypillistä laadullisessa tutkimuksessa on, että tutkimusaineiston rajaus tapahtuu teoreettisen edustavuuden ehdoilla. Tämä tarkoittaa, että tutkittava ilmiö voidaan nähdä esimerkkinä yleisestä. Keskeistä tutkimuksen ja sen edustavuuden kannalta on, että tutkija pystyy keräämään määrällisesti ja sisällöllisesti sopivan kokoisen aineiston. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006a.) Tutkijan on tärkeää ottaa vastuu tutkimuksestaan ja tutkittavistaan. Tutkittavien tarjoamaa tietoa käsitellään niin, ettei tutkija itse vaikuta tuotettavaan tietoon. Tässä voi kuitenkin ilmetä ongelmia, sillä tutkijan oman harkinnan ja päätöksenteon

varaan jää paljon. Tämä luo yhden kvalitatiivisen tutkimuksen heikkouksista: subjektiivisen näkökulman. Tämän vuoksi on erittäin tärkeää, että tutkija huomioi oman asemansa ja pystyy pitämään työskentelynsä objektiivisena. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006b; Heikkilä 2008, 16.)

Laadullinen kuvaus ilmiöstä on usein parempi kuin luvuilla ilmaistava määrällisen tutkimuksen antama kuvaus. Ihmisten suhtautuminen ja asenteet ilmiötä kohtaan ovat yksinkertaisempia kuvailla laadullisin keinoin. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että tekstiä on helpompaa tuottaa laadullisten tutkimusmenetelmien pohjalta kuin luvullisten kvantitatiivisten menetelmien pohjalta. (Kananen 2015, 70-71.)

Kvalitatiivisten tutkimusmenetelmien vahvuus perustuu niiden laajaan joukkoon. Tutkimuksen kannalta sopivin menetelmä valitaan olemassa olevaan tietoon pohjautuen. (Kananen 2015, 70.) Tässä opinnäytetyössä tutkimusmateriaali kerätään teemahaastatteluiden muodossa.

4.3 Teemahaastattelu

Teemahaastattelu on yksi suosituimmista laadullisen tutkimuksen aineistonkeräysmenetelmistä. Se sijoittuu muodoltaan lomakehaastattelun ja avoimen haastattelun väliin. Teemalla tarkoitetaan laajaa asiakokonaisuutta eikä tarkkoja kysymyksiä. Teemat ovat eräänlaisia keskustelunaiheita, jotka ohjaavat keskustelua haastattelijan ja haastateltavan välillä. Tällöin haastattelu ei etene tarkkojen ja valmiiksi muotoiltujen kysymysten mukaan, vaan vapaammin keskustelunomaisena tilanteena. Vapaamuotoinen keskustelu tuo ilmiöön uusia näkökulmia, jolloin lopputuloksesta saadaan monipuolisempi. (Kananen 2015, 148; Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006c.)

Sisältö- ja tilanneanalyysit ovat teemahaastatteluissa erityisen tärkeitä, sillä teemahaastattelu edellyttää sekä aihepiirin hyvää tuntemusta, että haastateltavan tilanteen tuntemista. Teemahaastattelussa teemat pyritään valitsemaan niin, että ne käsittävät koko tutkittavan ilmiön kokonaisuutena

mahdollisimman kattavasti. Teemojen tarkoituksena on varmistaa kaikkien ilmiön osa-alueiden sisällyttäminen tutkimukseen. Teemahaastattelu etenee yleisestä yksityiseen, jolloin ymmärrys ilmiöstä täsmentyy. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006c; Kananen 2015, 149-150.)

Teemahaastatteluihin haastateltavia ei valita sattumanvaraisesti. Haastateltavat tulee valita tarkkaan, sillä heidän määränsä on usein hyvin pieni. Kun haastateltavat on valittuna, tulee valita haastattelun tyyppi: yksilö- tai ryhmähaastattelu. Tämän opinnäytetyön teemahaastattelut toteutetaan yksilöhaastatteluina, jolloin keskittyminen haastateltavaan on sataprosenttista. Teemahaastatteluita voidaan toteuttaa myös ryhmähaastatteluina, mutta kyseisen ilmiön tutkimisen kannalta sekä vastausten luotettavuuden kannalta ryhmähaastattelu ei ole paras vaihtoehto. (Virsta 2017; Kananen 2015, 148-149.)

4.4 Tutkimuksen keskeiset teemat

Tässä opinnäytetyössä aihealue on jaettu eri teemoihin, joiden avulla tutkittavaa ilmiötä on helpompi lähestyä. Teemojen avulla tutkittavan ilmiön kaikki eri osa-alueet otetaan huomioon niin teoriaosuudessa kuin teemahaastatteluissakin. Teemat on valittu kattamaan itsensä johtamisen kokonaisuus monipuolisesti ja sisältämään nimenomaan nuorten yrittäjien kannalta keskeisimmät tutkittavat aihealueet.

Tämän opinnäytetyön teemat muodostuvat hyvinvoinnista, fyysisestä kunnosta, henkisestä kunnosta, sosiaalisesta kunnosta, ammatillisesta osaamisesta ja ammattilaisena kehittymisestä, ajanhallinnasta sekä itsensä johtamisen haasteista. Hyvinvoinnilla on tarkoitus selvittää, kuinka tasapainoinen elämänhallinta yrittäjiltä onnistuu ja, mikä heitä motivoi. Laajempi käsitys hyvinvoinnista saadaan tutkittaessa fyysistä-, henkistä- sekä sosiaalista kuntoa tarkemmin. Tarkoituksena on myös selvittää, kuinka yrittäjät kokevat ammatillisen osaamisensa ja, kuinka osaamista kehitetään. Yksi tärkeimmistä tutkimusaiheista on ajanhallinta. Tätä teemaa tutkittaessa saadaan selville, kuinka työt priorisoidaan ja, miksi itsensä johtamista suunnitellaan. Itsensä johtamisen haasteiden

selvittäminen on myös osa tutkimuksen läpivientiä. Näiden teemojen tutkimisen pohjalta voidaan luoda johtopäätöksiä ja kehitysehdotuksia nuorille yrittäjille heidän itsensä johtamiseen. Kuvio 5 on luotu havainnollistamaan opinnäytetyön teemoittelua.



Kuvio 5. Opinnäytetyön teemat (vrt. Kuvio 3).

4.5 Tutkimuksen toteutus

Tutkimus aloitettiin valitsemalla eri alojen yrittäjiä teemahaastatteluihin. Haastateltavien valinta tehtiin harkitusti perustuen ikään, sukupuoleen ja toimialaan. Tämän jälkeen yrittäjiä varten laadittiin saatekirje (Liite 1), jonka jokainen haastateltava vastaanotti ennen varsinaista haastattelua. Saatekirjeestä kävi ilmi, mitä tuleva haastattelu tulee pitämään sisällään. Näin haastateltava pystyi valmistautumaan ja miettimään aiheeseen liittyviä teemoja jo ennen haastattelutilannetta. Saatteessa kerrottiin myös yleisesti itsensä johtamisesta ja sen osa-alueista.

Lisäksi haastatteluita varten luotiin haastattelurunko (Liite 2), johon pohjautuen jokainen haastattelu suoritettiin. Haastattelurungon luomisessa

apuna käytettiin teoriaosassa läpikäytyjä itsensä johtamisen osa-alueita, suunnittelua ja haasteita. Haastattelut etenivät jokainen omalla painollaan, eikä tarkkoja ja valmiiksi luotuja kysymyksiä ollut käytössä.

Teemahaastatteluiden alussa jokainen yrittäjä kertoi hieman omasta alastaan ja yrityksen toiminnasta. Tämän jälkeen haastattelut etenevät teemojen mukaan samassa järjestyksessä. Haastatteluissa käsitellään kahdeksaa eri teemaa, jotka ovat seuraavat: hyvinvointi, fyysinen kunto, henkinen kunto, sosiaalinen kunto, ammatillinen osaaminen, ammattilaisena kehittyminen, ajanhallinta sekä haasteet.

Ensimmäisenä tuloksia käsiteltäessä jokainen haastattelu auki kirjoitettiin. Tämän jälkeen haastateltavien vastauksia analysoitiin sekä vertailtiin keskenään. Viimeisimpänä tulokset eriteltiin teemojen mukaisesti.

4.6 Tutkimustulokset teemoittain

Hyvinvointi

Tutkimukseen osallistuneet nuoret yrittäjät kokevat itsensä pääasiallisesti hyvinvoiviksi. He ovat kertomansa mukaan joko erittäin hyvinvoivia tai kohtuullisen hyvinvoivia. Yksikään yrittäjä ei näe itseään huonosti voivana. Yrittäjiä motivoivat vapaus tehdä työtä omilla ehdoilla, oman työn jäljen näkeminen, työn mielekkyys sekä rahallinen toimeentulo.

Yrittäjien hyvinvointiin vaikuttavat vapaa-ajan määrä ja laatu sekä työn ja harrastuksen välillä oleva häilyvä raja. Osa yrittäjistä kokee työn ja harrastuksen tiiviin yhteyden plussana ja osa miinuksena. Vapaa-ajan erottaminen työstä on yrittäjille usein hankalaa, sillä asiakkaiden näkeminen työn ulkopuolella on usein mahdollista. Yrittäjät pyrkivät kuitenkin erottamaan työn muusta elämästään ja pitämään työasiat mahdollisuuksien mukaan vapaa-ajan ulkopuolella.

Fyysinen kunto

Kaikki tutkimukseen osallistuvat yrittäjät kokevat fyysisen kunnan ja kehon hyvinvoinnin tärkeänä työssään. Yrittäjät, jotka tekevät fyysisesti raskasta työtä, huolehtivat kunnostaan urheilemalla tai hoitavat kuntoaan fyysisesten töiden ja harrastusten lomassa. Kaikki tutkimukseen osallistuvat yrittäjät pyrkivät huolehtimaan työergonomiastaan ja työasunnoistaan parhaansa mukaan ja tätä kautta välttämään esimerkiksi ryhtiin ja selkään liittyviä ongelmia.

Jokainen yrittäjä kokee ruokavalionsa perusterveelliseksi, mutta useimmat heistä kokevat ongelmia ateriarytmeissä. Levostaan yrittäjät pyrkivät huolehtimaan riittäväällä päivittäisellä yönella sekä rentoutumalla esimerkiksi viikonloppuisin ja iltaisin muiden ajatusten ja tehtävien parissa. Osa yrittäjistä kuitenkin työskentelee viikonloppuisin ja puolet tutkimukseen osallistuneista yrittäjistä kokee, ettei vapaapäiviä ole tarpeeksi työmäärään nähden.

Henkinen kunto

Kaikille yrittäjille oman jaksamisen rajat eivät aina ole olleet selkeät vaan ne on opittu ns. kantapään kautta. Nykyään jokainen tutkimukseen osallistunut yrittäjä kuitenkin kokee tiedostavansa, millon täytyy vähentää työmäärää ja, milloin työn ja vapaa-ajan suhde on sopiva. Jokainen yrittäjä näkee vapaa-ajan tarpeensa hieman eri tavalla.

Kaikki tutkimukseen osallistuneet yrittäjät kertovat hallitsevansa stressiä hyvin ja pyrkivänsä vähentämään sitä tekemällä asiat kerralla loppuun saakka. Tehokkaan toiminnan varmistaminen perustuu suunnitteluun, aikataulutukseen sekä luontaiseen tehokkuuteen.

Jokainen tutkimukseen osallistunut yrittäjä arvostaa hieman erilaisia asioita elämässään. Suurin osa kuitenkin arvostaa eniten perhettään ja läheisiään. Toisena tulee toimeentulo sekä yrittäjyyden tuoma vapaus päättää aikatauluista. Lisäksi suurin osa tutkimukseen osallistuneista

yrittäjistä kokee kunnianhimoisen elämän ja menestymisen arvokkaina elämässään.

Sosiaalinen kunto

Tutkimukseen osallistuneet yrittäjät näkevät itsensä nykyään hyvinä vuorovaikuttajina. Perheen lisäksi jokainen yrittäjä kertoo omaavansa useita kavereita ja tuttavuuksia, niin työstä kuin vapaa-ajaltakin. Puolet yrittäjistä kuitenkin tarkentavat, että hyviä ystäviä on vähemmän.

Jokainen yrittäjä näkee tunteiden hallintansa hyvänä, mutta keinot tähän ovat hyvin erilaisia. Toisilla ajatus on enemmän järkeilyn kuin tunteilun puolella ja toisilla kaikkia tunteita tunnetaan ja niiden näkyvyyttä hallitaan. Osa yrittäjistä kokee tunteiden hallinnan hyvin helppona, kun taas osa kokee erityisesti negatiivisten tunteiden peittämisen hankalana. Jokainen yrittäjä kuitenkin kertoo tulevansa toimeen kaikenlaisten ihmisten kanssa, eikä koe ongelmia omassa reagoinnissaan sosiaalisissa tilanteissa.

Ammatillinen osaaminen

Ammatillisen osaamisen osa-alueella tutkimukseen osallistuneet yrittäjät kokevat hallitsevänsä työtehtävänsä hyvin. Työt priorisoidaan omien ja yrityksen tarpeiden mukaan ja ne pyritään tekemään mahdollisimman hyvin. Puolet tutkimukseen osallistuneista yrittäjistä takaavat työllään muiden harrastus mahdollisuuden, joka tuo heidän työlleen merkityksen. Myös kehittyminen, asiakkaiden tyytyväisyys ja työn mielekkyys luovat kaikkien yrittäjien työlle merkitystä. Kokonaisuudessaan nuoret yrittäjät kokevat tekevänsä työtä, jolla on merkitystä. Asiakkaiden tyytyväisyydellä ja työnlaadun jatkuvalla kehityksellä yrittäjät takaavat yritystoiminnan menestymisen.

Ammattilaisena kehittyminen

Kaikki tutkimukseen osallistuvat yrittäjät kokevat voivansa kehittyä työssään ja alallaan jatkuvasti. Tämä luo yrittäjien työlle lisäarvoa sekä motivoi heitä. Kehittymistä tapahtuu luomalla lisää kontakteja ja laajentamalla toimintaa. Myös uusien ja parempien toimintamallien löytäminen kehittää yrittäjiä. Lisäksi kolmasosa tutkimukseen osallistuneista yrittäjistä osallistuu koulutuksiin ja valmennuksiin kehittyäkseen yrittäjänä. Itsenäinen opiskelu ja omien tietojen päivittäminen kuuluvat jokaisen tutkimukseen osallistuneen yrittäjän ammatilliseen kehittymiseen.

Ajanhallinta

Aikataulutus ja työviikkojen suunnittelu ovat osana jokaisen tutkimukseen osallistuneen yrittäjän elämää. Kalenterin käyttö ja ajanhallinta tekevät työstä ja työajasta entistä tehokkaampaa. Osa yrittäjistä suunnittelee viikon kerrallaan, kun taas osa heistä suunnittelee jopa kuukauden eteenpäin. Yksikään tutkimukseen osallistuneista yrittäjistä ei jätä toimintaansa suunnittelematta. Yrittäjät kokevat työpäivien pituuden pysyvän paremmin hallinnassa, kun selkeä suunnitelma on olemassa ja työt on priorisoitu tarpeiden mukaan.

Haasteet

Kaikki tutkimukseen osallistuneet yrittäjät kertovat oppivansa epäonnistumisista käymällä tilanteet ja asiat läpi, joko itsenäisesti tai keskustelemalla jonkun toisen kanssa. Asiakkaiden kanssa käytävässä viestinnässä yrittäjät kokevat ajoittain väärinymmärryksiä.

Kaikki yrittäjistä asettavat sekä lyhyen että pitkän aikavälin tavoitteita. Tavoitteiden laadulla ja realistisuudella on kuitenkin eroja. Puolet yrittäjistä asettavat tavoitteet korkeammalle, kun taas toinen puoli pitää tavoitteet

hyvin matalalla ja helposti saavutettavissa. Realistisuus on jokaisen yrittäjän ajatuksena tavoitteiden asettamisessa. Kaikki yrittäjät kokevat itsensä päämäärätietoisina tekijöinä ja tavoitteisiin pyritään, vaikka suunnitelmat välillä muuttuvat.

Lähes jokainen tutkimukseen osallistunut yrittäjä luottaa osaltaan asiakaskokemusten perusteella tapahtuvaan mainontaan. Hyvää ja laadukasta palvelua saanut asiakas kertoo asiasta eteenpäin, jolloin oma nimi alan piireissä leviää. Lisäksi nuorten yrittäjien suosima mainoskanava on sosiaalinen media.

Suurimpina riskeinä yrittäjyydellä pidetään sairastumista tai loukkaantumista. Jos yrittäjä kokee tapaturman tai jäi muusta terveydellisestä syystä pois työstään, toimeentulo katkeaa. Lisäksi muita yrittäjien kokemia riskejä ovat esimerkiksi toiminnan yksipuolisuus tai sen loppuminen kokonaan.

Seuraavalla sivulla esitetty Kuvio 6 havainnollistaa tutkimuksen tuloksia teemoittain.



Kuvio 6. Tutkimustulokset teemoittain (vrt. Kuvio 5).

5 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tässä luvussa kerätään kaikki tutkimustuloksista tehtävät johtopäätökset yhteen sekä esitetään niiden avulla vastauksia ja kehitysehdotuksia tutkimusongelman ratkaisemiseksi. Opinnäytetyön tavoitteena on luoda kehitysehdotuksia nuorten yrittäjien itsensä johtamiseen. Tutkimuksen ja kehitysehdotusten toteuttamisen pohjana on käytetty ajankohtaisella lähdejoukolla tuotettua teoriaosuutta. Kehitysehdotusten avulla nuoret yrittäjät voivat parantaa omaa itsensä johtamistaan.

5.1 Tulosten pohdinta ja kehitysehdotukset

Tutkimustuloksista voidaan huomata, että nuoret yrittäjät ymmärtävät itsensä johtamisen teoriassa hyvin. He tietävät, että tavoitteena on oman hyvinvoinnin parantaminen ja pyrkivät toteuttamaan sitä parhaansa mukaan jokaisella osa-alueella. Yksi tärkeimmistä yrittäjien hyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä on työn ja vapaa-ajan suhde toisiinsa. Yrittäjät, jotka eivät koe itseään täysin hyvinvoiviksi, kokevat usein haasteita työn ja vapaa-ajan erottamisessa. Tämän vuoksi on tärkeää, että jokainen yrittäjä pyrkii tekemään työtä vain työaikana ja jättämään työn kodin ja vapaa-ajan ulkopuolelle. Jos asiakkaisiin törmätään työajan ulkopuolella, on tärkeää, ettei tilanteissa oteta esille työasioita. Yrittäjä voi itse pysyä tiukasti päätöksessään, jossa vapaa-aika on vapaa-aikaa. On myös tärkeää, että asiakkaat tiedostavat tämän.

Tutkimustuloksista voidaan päätellä, että fyysinen hyvinvointi ja kehosta huolehtiminen ovat jokaisen yrittäjän elämässä esillä lähes päivittäin. Kehon hyvinvoinnista ja jaksamisesta pyritään huolehtimaan jatkuvasti riittäväällä levolla ja perusterveellisellä ruokavaliolla. Ruokavaliio onkin yksi esille tulleista kehittämisen kohteista nuorten yrittäjien itsensä johtamisessa. On erittäin tärkeää, että perusterveellisen ruuan lisäksi myös ateriarytmit ovat kunnossa. Moni yrittäjä kokee olevansa päivisin kiireinen, jolloin aikaa lounastauoille ei ole. Yrittäjien hyvinvoinnin kannalta on kuitenkin erityisen tärkeää syödä riittävän usein. Tätä osa-aluetta jokainen yrittäjä voi kehittää tekemällä päivän aikatauluun tilaa

lounastauolle ja huolehtimalla siitä, etteivät ateriarytmit pääse venymään liian pitkiksi.

Jos yrittäjät kokevat ongelmia jaksamisessaan, ovat ne useimmiten lähtöisin henkiseltä puolelta tai ajanhallinnan puutteesta.

Tutkimustuloksista voidaan huomata myös, että ne yrittäjät, joiden työpäivät eivät pääasiallisesti pääse venymään, kokevat itsensä paremmin hyvinvoiviksi. Osa yrittäjistä kokee kuitenkin työpäivien usein venyvän ja työmäärän kasvavan päivän aikana. Yrittäjien jaksamisen kannalta on erittäin tärkeää, etteivät he ylikuormita itseään. Tätä voidaan kehittää tekemällä selkeät rajaukset sille, kuinka paljon työtä voidaan sisällyttää yhteen päivään. Yrittäjät saattavat kokea hankalana kieltäytyä asiakkaiden pyynnöistä ja vaatimuksista, mutta heidän tulee kuitenkin ajatella pääasiallisesti omaa jaksamistaan. Kun työmäärät meinaavat kasvaa liian suuriksi ja yhden päivän pituus venyä turhan pitkäksi, on jokaisen yrittäjän pystyttävä tekemään muutos tilanteeseen.

Samaa periaatetta yrittäjien olisi hyvä noudattaa myös vapaapäivien suhteen. Yrittäjien on tärkeää myös rentoutua välillä ja irtaantua työstä kokonaan. Tämän vuoksi riittävästä vapaapäivien määrästä tulee huolehtia. Kun työpäivien pituus ja vapaapäivien määrä pysyvät oikeissa mitoissa, eivät yrittäjät pääse ylikuormittumaan henkisesti.

Viimeisenä kehityskohteenä voidaan ajatella tavoitteiden asettamista. Tutkimukseen osallistuvien yrittäjien tavoitteet ovat hyvin erilaisia. Toiset asettavat tavoitteita turhan matalalle, jolloin kehittymistä ei tapahdu, kun taas toisten tavoitteet ovat turhan vaikeita saavuttaa. Jokaisen yrittäjän olisi hyvä asettaa realistisia tavoitteita niin, että niiden eteen joudutaan tekemään töitä, mutta ne voidaan saavuttaa. Tavoitteiden asettamisessa voidaan käyttää apuna esimerkiksi välitavoitteiden asettamista ja saavuttamista tähdättäessä suurempiin päämääriin. Kun tavoitteita voidaan saavuttaa ja päämääriä lähestytään sopivalla tahdilla, pysyy myös motivaatio ja mielenkiinto yrittämistä kohtaan korkeammalla.

5.2 Tutkimuksen luotettavuuden arviointi

Validiteetti kertoo tutkimuksen pätevydestä eli siitä, onko tutkimus tehty perusteellisesti ja ovatko tutkimuksesta saadut tulokset realistisia ja oikeita. Tärkeää on varmistaa käytettyjen keinojen kykyä mitata juuri oikeaa asiaa tai ominaisuutta. Tutkimuksessa voi kuitenkin aina esiintyä virheitä. Tutkija voi esimerkiksi esittää kysymyksiään väärin tai häneltä saattaa jäädä ymmärtämättä tutkittavan asian periaatteet. Laadullisen tutkimuksen validiteetti voidaan ajatella tutkimuksen uskottavuutena ja vakuuttavuutena. Sillä tarkoitetaan tarkkaa ja oikeaa kuvausta ilmiöstä. Laadullisen tutkimusraportin edellytyksenä on tutkimuksen toteuttaminen niin, että lukija voi tehdä omat johtopäätöksensä. Jotta tutkimus on uskottava, tulee tutkijan säilyttää tietty etäisyys tutkittavaan kohteeseen. (Heikkilä 2008, 29-30; Cresswell 2014, 201.)

Reliabiliteetti tarkoittaa tutkimustulosten ja väitteiden luotettavuutta eli sitä, johtuuko tutkimustulos sattumasta vai voidaanko tulokset toistaa. Luotettava tutkimus on suoritettu niin, että sen voi alkuperäisen tutkimuksen tavoin toistaa ja saada samat tulokset kuin ensimmäisellä kerralla. Tutkimuksen reliabiliteetti on hyvä silloin, kun tulokset eivät ole sattumaan perustuvia. Tämän johdosta kysymysten tulee olla helposti ymmärrettäviä ja haastattelut täytyy tehdä huolellisesti, jolloin varmistetaan paras mahdollinen lopputulos. (Heikkilä 2008, 29-30; Cresswell 2014, 201.)

Tutkijan suhde tutkittavaan ilmiöön tai tutkimuksessa mukana oleviin henkilöihin voi olla tietyissä tilanteissa ongelmallinen, jolloin tutkijan mielipiteisiin vaikuttavat ennakkotiedot tutkimuksen aiheesta. On myös mahdollista, että tutkijan mielipiteisiin pystytään vaikuttamaan, jolloin objektiivisuus kärsii. Objektiivisuus vaatii tutkijaa katsomaan tutkittavaa kohdetta puolueettoman sivustakatsojan näkökulmasta. Täysin objektiivinen näkökulma on kuitenkin epätodellinen, sillä kukaan ei pysty sulkemaan täysin pois omaa ajatteluaan ja omia mielipiteitään. Tutkijan aktiivinen ennakoasenteiden ja mielipiteiden tiedostaminen pystyy sulkemaan pois niiden liiallisen vaikutuksen itse tutkimukseen. (Saaranen-

Kauppinen & Puusniekka 2006d.) Tämä tutkimus on toteutettu objektiivisesti niin, että tutkijan etäisyys tutkittavaan kohteeseen on säilynyt.

Tämän opinnäytetyön teoriaosuus koostuu useista eri lähteistä. Lähteinä on käytetty sekä painettuja että elektronisia lähteitä. Työn teoreettinen viitekehys on toteutettu perustuen luotettaviin lähteisiin. Lähteet on valittu tukemaan sekä toisiaan että opinnäytetyön tavoitetta. Teoriaosuus tukee myös tutkimuksen empiriaosuutta.

Tämän opinnäytetyön validiteetti ja toistettavuus ovat suhteellisen hyvät. Kysymykset on muotoiltu niin, että jokainen yrittäjä pystyy vastaamaan haastattelussa esitettyihin kysymyksiin. Kysymykset ovat helposti ymmärrettäviä, jolloin väärinkäsityksiltä vältytään. Myös reliabiliteetti tässä opinnäytetyössä on hyvä, sillä aihe on rajattu suunnitelmallisesti ja työn teemat ovat tarkoin valittuja ja niissä pysytään hyvin työn edetessä. Lisäksi empiriaosuudesta saadut tulokset pohjautuvat hyvin aikaisemmin esitettyyn työn teoriaan. Jokaisesta tutkimuksen haastattelusta on tehtynä koonti, jolloin aineistoon on ollut helppo palata tutkimuksen edetessä.

6 YHTEENVETO

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää nuorten yrittäjien itsensä johtamisen nykytilaa ja löytää vastauksia siihen, millaisia vaikutuksia itsensä johtamisella on ja, millaisia haasteita se nuorelle yrittäjälle tuo. Tavoitteena oli luoda kehitysehdotuksia, joiden avulla nuorten yrittäjien itsensä johtamista voidaan kehittää. Itsensä johtamisella tarkoitetaan tasapainoista ja kokonaisvaltaista hyvinvointia ja oman itsensä hallitsemista. Nuorten yrittäjien itsensä johtamisen tilaa lähdettiin tutkimaan laadullisena tutkimuksena käyttäen apuna teemahaastatteluita. Tuloksia analysoimalla ja pohtimalla löydettiin muutamia selkeitä ongelmia, joihin luotiin kehitysehdotuksia nuorten yrittäjien käyttöön. Kehitysehdotukset pyrittiin tuottamaan mahdollisimman toteutuskelpoisiksi ja konkreettisiksi.

Opinnäytetyön rakennetta suunniteltaessa hahmoteltiin vaadittava teoriapohja käsittelemään tutkittavan ilmiön ja ongelman kannalta tärkeimpiä aiheita. Teorian pohjalta tutkimukselle pystyttiin muodostamaan teemat, jotka ovat ohjanneet opinnäytetyön selkeää etenemistä. Opinnäytetyön suunnitteleminen napakkaan aikatauluun sekä tutkimuksen keskeisimmät teemat auttoivat pysymään aiheessa, eikä teksti tai aihe päässeet harhailemaan. Teoreettista viitekehystä luodessa käytettiin laajaa lähteiden kokonaisuutta. Tarkastellessa potentiaalista teoriaa esiin ei noussut itsensä johtamisen tutkimuksia, jotka olisivat keskittyneet nimenomaan nuoriin yrittäjiin. Tämän johdosta tätä opinnäytetyötä ei ollut mahdollista verrata aiempiin tutkimuksiin. Opinnäytetyössä toteutettu teemahaastattelu on toistettavissa ja se olisi mahdollista toteuttaa käyttäen muita nuoria yrittäjiä.

Teemahaastatteluissa käytetyn rungon pohjana toimivat tutkimukselle asetetut teemat. Haastattelut etenivät omalla painollaan teemoissa pysyen. Teemahaastattelun monipuolisuus mahdollisti riittävän aineiston saamisen tutkittavasta ilmiöstä. Tutkimukseen valittiin nuoria yrittäjiä usealta eri alalta, jonka johdosta voidaan todeta heidän muodostaneen edustavan otoksen nuorista yrittäjistä. Vastaajien anonymius säilytettiin

esittämällä tutkimustulokset teemoittain, jolloin vastaajaa ei voida tunnistaa. Teemahaastatteluita toteutettiin yhteensä neljä kappaletta ja niistä nousi esiin muutamia ongelmakohtia ja haasteita. Näiden pohjalta pystyttiin luomaan kehitysehdotuksia nuorten yrittäjien käyttöön.

Tutkimuksessa kävi ilmi, että nuorten yrittäjien keskuudessa kehitettävää löytyi useammalta osa-alueelta. Keskeisimpinä näistä olivat vapaa-ajan ja työn erottaminen, ruokailurytmit, työpäivien pituuden ja vapaapäivien määrän hallinta sekä tavoitteiden asettaminen. Kaikki edelle mainitut kehityskohteet ovat osana hyvää itsensä johtamista.

Useampi yrittäjä kokee työn ja vapaa-ajan rajan usein sekoittuvan sekä työpäivien pituuden venyvän. Tämä näkyy usein nuoren yrittäjän jaksamisessa. Tähän ratkaisuna voidaan nähdä selkeä rajan veto siihen, milloin tehdään töitä ja, milloin vietetään vapaa-aikaa. Toisena esille nousseena kehityskohteenä oli yrittäjien epätasaiset ruokailurytmit. Yleisen jaksamisen kannalta on tärkeää, että lounaalle ja tasaisille ruokailuajoille luodaan tilaa jokaiselle päivällä. Tämä vaatii yrittäjiltä suunnittelua ja aikatauluttamista. Lisäksi kehitettävää löytyi tavoitteiden asettamisesta. Osa nuorista yrittäjistä jättää tavoitteet turhan matalalle, jolloin ne eivät motivoi kehittämään toimintaa. Samaan aikaan osa yrittäjistä asettaa turhankin korkeita tavoitteita, joiden toteuttamiseen ei myöskään riitä motivaatiota. Tähän ratkaisuna on realistiset tavoitteet, joita asetetaan sekä lyhyelle että pitkälle aikavälille.

Tämä opinnäytetyö on kvalitatiivinen tutkimus ja sen tuloksissa päästiin haluttuun lopputulokseen. Vaikka tutkimukseen osallistuneiden yrittäjien määrä ei ollut suuri, saatiin nuorille yrittäjille luotua toteutuskelpoisia kehitysehdotuksia. Tuloksissa esiintyneet itsensä johtamisen ja nuorten yrittäjien haasteet ovat verrattavissa teoriassa esitettyihin yleisiin haasteisiin. Jokainen nuori yrittäjä pystyy toteuttamaan muodostetut kehitysehdotukset pienellä panostuksella. Toteutettua tutkimusta voidaan kvalitatiivisen tutkimuksen periaatteisiin pohjautuen pitää luotettavana ja pätevänä. Opinnäytetyötä voidaan hyödyntää suunnitelman mukaisesti. Itsensä johtaminen on laaja ilmiö, ja tutkittava nuorten yrittäjien itsensä

johtaminen on vain osana kokonaisuutta. Nuorten yrittäjien halutessa saada laajempi kuva koko itsensä johtamisen aiheesta, on suotavaa toteuttaa tutkimuksia perehtyen tarkemmin jokaiseen itsensä johtamisen osa-alueeseen.

LÄHTEET

Kirjalliset lähteet:

Creswell, J. 2014. Research designs. 4. uudistettu painos. California: SAGE Publications Inc.

Heikkilä, T. 2008. Tilastollinen tutkimus. 7. uudistettu painos. Helsinki: Edita.

Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. 9. uudistettu painos. Helsinki: Edita.

Kananen, J. 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja -sarja.

Kaski, S. & Kiander, T. 2007. Minä johtajana – Itsetuntemuksesta toimivaan johtajuuteen. Helsinki: Edita.

Kuitunen, M. & Pystynen J. 2015. Yrittäjyyden myytinmurtaajat. Kirjapaino Jaarli: Suomen Yrittäjien Sypoint Oy.

Mikkilä, T. 2016. Työn tekijät – Suomen Yrittäjät ja sen edeltäjät 1898-2016. Lahti: Suomen Yrittäjät.

Neck, C. P. & Houghton, J. D. 2006. Journal of Managerial Psychology. Two decades of self-leadership theory and re-search: Past developments, present trends, and future possibilities.

Neck, C. P. & Manz, C. C. 2007. Mastering self-leadership: Empowering yourself for personal excellence. 4. painos. Upper Saddle River: Pearson Education Inc.

Paasivaara, L. 2010. Itsensä kokoinen johtaja – itsetuntemus työyhteisön voimavarana. Hämeenlinna: PRO Tammi.

Salmimies, R. 2008. Onnistu itsesi johtamisessa. Helsinki: WSOY.4

Suojanen, K. & Savolainen, H. 2013. Opi kaupan ja hallinnon oikeutta. 10. painos. Helsinki: KS-Kustannus Oy.

Sydänmaanlakka, P. 2006. Älykäs itsensä johtaminen. Helsinki: Talentum.

Elektroniset lähteet:

Akava 2017. Akavan Erityisalat. Yrittäminen tämän päivän Suomessa.

[Viitattu: 15.2.2017]. Saatavissa:

http://www.akavanerityisalat.fi/amm_toimintaohjelma_yrittamisen_haasteet_ja_riskit

Google Sites 2017. Perustietoa yrittäjälle. Yrittäjäyys. [Viitattu: 21.2.2017].

Saatavissa: <https://sites.google.com/site/yritysta12/oma-sivu2>

Haaranen, M. 2016. Personal Brain Trainer. Itsensä johtaminen. [Viitattu:

29.1.2017]. Saatavissa: <http://www.maijahaaranen.com/itsensa-johtaminen>

Horttanainen, A. 2013. Kauppakamari. Aikaa ei voi hallita, mutta hyvä suunnittelu auttaa. [Viitattu: 23.2.2017]. Saatavissa:

<http://kauppakamari.fi/2013/01/03/aikaa-ei-voi-hallita-mutta-hyva-suunnittelu-auttaa/>

Huovinen, J. 2012. Savon Sanomat. Elinkeinoelämän keskusliitto EK:n asiantuntija. Yrittämisen haasteet. [Viitattu: 23.2.2017]. Saatavissa:

<http://www.savonsanomat.fi/paakirjoitukset/Yritt%C3%A4misen-haasteet/393451>

Huttunen, J. 2015. Duodecim terveyskirjasto. Terveysliikunta – kuntoa, terveyttä ja elämänlaatua. Fyysinen kunto ja terveyskunto. [Viitattu:

22.2.2017]. Saatavissa:

http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00934

Ihanainen, P. 2017. IhaNova Oy. Ääneen ajattelua. Johtajuus ja johtaminen. [Viitattu: 8.2.2017]. Saatavissa: <http://ihanova.fi/main.pl?ajattelua12>

Ilmarinen 2017. Johda itseäsi – Jaksu työssä. Psykykinen hyvinvointi. [Viitattu: 22.2.2017]. Saatavissa: <https://www.ilmarinen.fi/siteassets/liitepankki/tyohyvinvointi/opus-johda-itseasi-jaksa-tyossa.pdf>

Jyväskylän yliopisto 2017. Viestintätieteiden laitos. Vuorovaikutustaidot. [Viitattu: 23.2.2017]. Saatavissa: <https://www.jyu.fi/viesti/verkkotuotanto/ryhmaviesti/osallistujat/yksilo/vuorovaikutustaidot.html>

Katainen, A. & Lipponen, K. & Litovaara, A. 2006. Duodecim terveyskirjasto. Tunneällyn määritelmiä. [Viitattu: 23.2.2017]. Saatavissa: http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=onn00024

Lampikoski, T. 2017. Itsensä johtaminen. Kehitä itsesi johtamista ja lisää hyvinvointiasi. Mitä on itsensä johtaminen? [Viitattu: 22.2.2017]. Saatavissa: <http://www.itsensajohtaminen.com/mita-on-itsensa-johtaminen/>

LähiTapiola 2016. Yrityksen riskienhallinta. Tunne yrityksesi riskit ja mahdollisuudet. [Viitattu: 23.2.2017]. Saatavissa: <http://www.lahitapiola.fi/yritys/palvelut/yrityksen-riskienhallinta/yritystoiminnan-riskit>

Mantere, T. & Lehto, K. 2016. Professio. Vain johtamalla itseäsi voit johtaa tiimisi tuloksiin! [Viitattu: 15.2.2017]. Saatavissa: <http://www.professio.fi/blogi/johtamalla-itseasi-johtaa-tiimisi-tuloksiin/>

Metropolia 2017. Metropolia. Tutkimusmenetelmät ja metodit. [Viitattu: 21.2.2017]. Saatavissa: https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:6k4N9FArymQJ:https://wiki.metropolia.fi/download/attachments/30249206/Opinnayte_ja_metodit_osa_2.pptx%3Fversion%3D1+%&cd=1&hl=fi&ct=clnk&gl=fi

Milicevic, S. 2016. Work Best Oy. Itsensä johtaminen ja itseohjautuvuus ilman kaikkivoipaista itseriittoisuutta. [Viitattu: 22.2.2017]. Saatavissa: <https://seijamilicevic.wordpress.com/2016/03/22/itsensa-johtaminen-ja-itseohjautuvuus-ilman-kaikkivoipaista-itseriittoisuutta/>

Operosus 2017. Operosus Oy. Itsensä johtaminen on innovatiivisuutta ja sisäistä yrittäjyyttä – yksin ja yhdessä! [Viitattu: 6.2.2017]. Saatavissa: http://www.operosus.fi/?page_id=96

Ristikangas, M-R. 2006. Helsingin yliopiston kirjasto. Itseään johtava yksilö: reliabiliteettianalyysi itsensä johtamisen mittarista sekä itsensä johtamisen mallin testaus. [Viitattu: 6.2.2017]. Saatavissa: <https://helda.helsinki.fi/handle/10138/10891>

Räsänen, H. 2017. Hämeen ammattikorkeakoulu. Kvalitatiiviset tutkimusmenetelmät. [Viitattu: 21.2.2017]. Saatavissa: http://www.hamk.fi/verkostot/kudos/menetelmat/Documents/4_Kvalitatiiviset_tutkimusmenetelmaet.pdf

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006a. KvaliMOTV. Edustavuus. [Viitattu: 21.2.2017]. Saatavissa: http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_2_4.html

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006b. KvaliMOTV. Tutkijan asema. [Viitattu: 21.2.2017]. Saatavissa: http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L3_2.html

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006c. KvaliMOTV. Teemahaastattelu. [Viitattu: 27.2.2017]. Saatavissa: http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_3_2.html

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006d. KvaliMOTV. Tutkijan asema. [Viitattu: 16.3.2017]. Saatavissa: http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L3_2.html

Sallinen, M. & Kandolin, I. & Purola, M. 2007. Duodecim terveyskirjasto. Psyykinen ja sosiaalinen hyvinvointi. [Viitattu: 22.2.2017]. Saatavissa: http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=onn00004

Sillanpää, P. 2015. Businessopas. Johdon kehittymisen haasteet. [Viitattu: 23.2.2017]. Saatavissa: <http://www.businessopas.fi/johtaminen/johdon-kehittymisen-haasteet>

Simpson, C. 2016. Entrepreneur Media Inc. Time Management. 9 Rules for Successful Time Management. [Viitattu: 14.2.2017]. Saatavissa: <https://www.google.fi/amp/s/www.entrepreneur.com/amphtml/278133>

Suomen Yrittäjät ry 2017. Yrittäjän päivä 5.9. Yrittäjyys. [Viitattu: 21.2.2017]. Saatavissa: <https://www.yrittajanpaiva.fi/yrittajyys/>

Sydänmaanlakka, P. 2011. Työn tuuli. Älykäs itsensä johtaminen. [Viitattu: 15.2.2017]. Saatavissa: http://henry.fi/files/611/Pentti_Sydanmaanlakka_TyonTuuli_1-2011.pdf

Talentia 2017. Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry. Työelämä. Hyvä työpaikka. Johtaminen. [Viitattu: 29.1.2017]. Saatavissa: http://www.talentia.fi/tyoelama/hyva_tyopaikka/johtaminen

Telaranta, S. 2013. Sosiaali- ja terveysalan lehtorin johtamisblogi. Puhutaan johtamisesta. [Viitattu: 23.2.2017]. Saatavissa: <http://www.puhutaanjohtamisesta.com/post/48346877485/esimiehen-ajank%C3%A4yt%C3%B6n-hallinta-kohottaa-laatua>

Tuononen, J. 2015. Prezi. Itsensä johtamisen haasteet nykyaikana. [Viitattu: 23.2.2017]. Saatavissa: <https://prezi.com/-bgb3j6g1-ga/itsensa-johtamisen-haasteet/>

Uusijohtaminen 2017. Uusi ajattelu – Uusi johtaminen -kirjan blogi. Johda päämääriä – älä tehtäviä ja ihmisiä. [Viitattu: 23.2.2017]. Saatavissa: <http://www.uusijohtaminen.fi/tag/johtaminen/>

Virsta 2017. Virtual Statistics. Haastattelutavat. Teemahaastattelu. [Viitattu: 27.2.2017]. Saatavissa: <https://www.stat.fi/virsta/tkeruu/04/03/>

YTY 2014. Yksityisalojen Esimiehet ja Asiantuntijat YTY ry. Yrittäjyys. [Viitattu: 29.1.2017]. Saatavissa: <https://www.yty.fi/Yrittajyys-p67>

Yritys-Suomi 2017. Työ- ja elinkeinoministeriö. Yrittäjän taidot. [Viitattu: 27.2.2017]. Saatavissa: <https://yrityssuomi.fi/yrittajan-aidot>

Yrittäjä 2013a. Yrittäjä.net. Aloittava yrittäjä. [Viitattu: 14.2.2017]. Saatavissa: <http://xn--yrittj-fuab.net/>

Yrittäjä 2013b. Yrittäjä.net. Yrittäjyys Suomessa. [Viitattu: 14.2.2017]. Saatavissa: <http://xn--yrittj-fuab.net/>

Haastattelut:

Kanniainen, J. 2017. Yrittäjä. Tekniikkapalvelu Joel Kanniainen. Haastattelu 1.3.2017.

Kiira, N. 2017. Yrittäjä. Lash Studio Nea. Haastattelu 15.3.2017.

Kinnunen, A. 2017. Yrittäjä. Kinnunen Antti Tmi. Haastattelu 8.3.2017.

Sallinen, R. 2017. Yrittäjä. Tmi Riina Sallinen. Haastattelu 12.3.2017.

LIITTEET

LIITE 1: Saatekirje haastattelua varten

Lahden ammattikorkeakoulu
Venla Kinnunen
Liiketalouden ala

Saate

Tulevaa haastattelua varten

Opinnäytetyöni aiheena on Itsensä johtaminen nuoren yrittäjän näkökulmasta. Itsensä johtamisella tarkoitetaan oman elämän hallintaa, omaan itseensä vaikuttamista ja työn ja vapaa-ajan yhdistämistä.

Opinnäytetyöni pyrkii vastaamaan seuraaviin kysymyksiin:

- Millä tavoin nuori yrittäjä voi kehittää itsensä johtamista?
 - o Mitä itsensä johtamisella tarkoitetaan ja miten sitä voidaan kehittää?
 - o Millaisia haasteita itsensä johtamisessa voi kohdata?
 - o Mitkä ovat yleisimmät haasteet nuorten yrittäjien keskuudessa?

Itsensä johtaminen koostuu fyysisestä, psyykkisestä, sosiaalisesta sekä ammatillisesta osa-alueesta, jotka kaikki ovat riippuvaisia toisistaan. Pyytäisinkin sinua miettimään seuraavia asioita ennen tulevaa haastattelua:

- Sisäinen motivaatio
- Yrittäjän fyysinen kunto ja terveys
- Mielen- ja stressin hallinta
- Omat arvot ja tasapaino elämässä
- Ihmissuhteet ja tunteiden tiedostaminen
- Tehtävien hallinta ja työn merkitys
- Ajanhallinta ja sen suunnittelu
- Itsensä kehittäminen
- Yrittäjän tavoitteet ja päämäärät
- Yrittäjän riskit

Ystävällisin terveisin

Venla Kinnunen

LIITE 2: Haastattelurunko

1. Oma hyvinvointi
 - sisäinen motivaatio
 - tasapainoinen elämän hallinta

2. Fyysinen kunto
 - fyysinen kuormittavuus ja kehosta huolehtiminen
 - terveellinen ruokavalio
 - riittävä lepo ja rentoutuminen

3. Psykykinen ja henkinen kunto
 - omien rajojen tunnistaminen ja mielenhallinta
 - stressin hallinta
 - itsensä toteuttaminen ja tehokas toiminta
 - omat arvot

4. Sosiaalinen kunto
 - vuorovaikutustaidot
 - tunteiden tiedostaminen ja tunnetilojen hallinta

5. Ammatillinen kunto
 - tehtävien hallinta
 - työn merkitys
 - kehittyminen johtajana ja työntekijänä

6. Itsensä johtamisen suunnittelu
 - ajanhallinta ja työpäivien pituus
 - töiden priorisointi

7. Haasteet
 - epäonnistumisista toipuminen
 - osaamisen kehittäminen
 - viestinnän vahvuudet ja heikkoudet
 - tavoitteiden asettaminen
 - päämäärätietoisuus
 - yrityksen näkyvyys
 - yrittäjyyden riskit