

## Yksinyrittäjän henkinen työhyvinvointi

Anne Piira



<b>Tekijä(t)</b> Anne Piira	
<b>Koulutusohjelma</b> Liiketalouden koulutusohjelma	
<b>Raportin/Opinnäytetyön nimi</b> Yksinyrittäjän henkinen työhyvinvointi	<b>Sivu- ja liitesivumäärä</b> 40 + 1
<p>Suomessa yksinyrittäjien ja itsensä työllistäjien määrä jatkaa kasvuaan vuosi vuodelta. Yleinen huono taloustilanne on johtanut työttömyyden kasvuun ja osa työttömäksi joutuneista on työllistänyt itse itsensä ja he myyvät omaa osaamistaan yrityksille. Monet yritykset myös ulkoistavat toimintojaan ja ostavat palveluita entisiltä työntekijöiltään tai muilta yksittäisiltä palvelun tarjoajilta. Markkinoilla on myös monia muita yksinyrittäjiä, esim. hierojia, kampaajia, huoltoyrittäjiä, jotka hyötyvät työhyvinvoinnin parantumisesta sekä työssä jaksamisen kannalta että myös taloudellisesti. Yksinyrittäjillä ei ole varsinkaan yrittäjyyden alkuvaiheessa taloudellisia mahdollisuuksia panostaa työterveyshuoltoon eivätkä he välttämättä itse edes havaitse työhyvinvointiin liittyviä haasteita arjessaan. Työhyvinvoinnista huolehtiminen on kuitenkin ensiarvoisen tärkeää yksinyrittäjille, koska heillä ei ole sijaisia, jotka hoitaisivat heidän työnsä sillä aikaa, kun he itse ovat työkyvyttömiä tai eivät jaksakaan täydellä teholla tehdä työtään.</p> <p>Tässä opinnäytetyössä perehdytään henkiseen työhyvinvointiin, työssä jaksamiseen sekä työn ja vapaa-ajan tasapainoon yksinyrittäjän näkökulmasta. Työn tavoitteena on löytää keinoja, joilla motivoida yksinyrittäjää huolehtimaan myös henkisestä työhyvinvoinnistaan fyysisen työhyvinvoinnin ohella.</p> <p>Teoriaosuudessa on avattu yksinyrittäjyyttä Suomessa ja työhyvinvointia käsitteenä. Teoriaosuudessa käsitellään myös motivaatiota ja itsensä johtamista. Teoriaa opinnäytetyötä varten on saatu kirjallisuudesta, internetistä sekä aiemmista tutkimuksista. Motivaation merkitystä kaikelle toiminnalle on käytetty tutkimuksen viitekehyksenä. Motivaatiotekijöitä hyväksikäyttäen on pyritty löytämään yksinyrittäjää motivoivia asioita, jotta he huolehtisivat paremmin työssä jaksamisestaan, työn ja vapaa-ajan tasapainosta ja heidän työstä palautumisensa paranisi.</p> <p>Opinnäytetyössä on käytetty kvalitatiivista tutkimusmenetelmää. Aineiston keruumenetelmänä on käytetty haastattelututkimusta. Vallitsevasta koronapandemiasta johtuen haastattelu on tehty sähköpostihaastatteluina. Tutkimukseen osallistuneet yksinyrittäjät edustavat kolmea täysin toisistaan poikkeavaa toimialaa. Puolet tutkimukseen osallistuneista yksinyrittäjistä oli naisia ja puolet miehiä. Tuloksien analyysimenetelmänä on käytetty sisälönanalyysiä.</p> <p>Tutkimusvastauksista käy ilmi, että työhyvinvoinnin merkitys tunnustetaan, mutta varsinkin henkisestä työhyvinvoinnista huolehtiminen jää arjen pyöryksessä huomioimatta. Töitä tehdään silloin, kun niitä on tarjolla huolimatta siitä, onko arki vai viikonloppu ja lomat pätetään lyhyemmiksi työtilanteen mukaan. Tähän ”ongelmaan” tällä opinnäytetyöllä pyritään löytämään ratkaisuja.</p>	
<b>Asiasanat</b> Työhyvinvointi, yksinyrittäjä, itsensä johtaminen, motivaatio	

## Sisällys

1	Johdanto .....	1
1.1	Opinnäytetyön rajausta ja tavoite .....	2
1.2	Keskeiset käsitteet .....	3
2	Yksinyrittäjänä Suomessa .....	4
2.1	Yksinyrittäjä / itsensä työllistäjä .....	4
2.2	Yksinyrittäjän työhyvinvointi .....	7
2.3	Yksinyrittäjän motivaatiotekijät .....	9
3	Työhyvinvointi .....	12
3.1	Psyykinen työhyvinvointi .....	13
3.2	Sosiaalinen työhyvinvointi .....	15
3.3	Työn ja vapaa-ajan tasapainottaminen.....	15
3.4	Työssä jaksaminen .....	17
4	Empiirinen tutkimus.....	22
4.1	Laadullinen tutkimus .....	22
4.2	Tutkimusmenetelmä ja peittomatriisi .....	23
4.3	Aineiston analysointi ja käsittely.....	25
5	Tutkimustulokset .....	26
5.1	Aikataulukko, työn ja vapaa-ajan tasapaino .....	26
5.2	Palautuminen, vertaistuki ja työn imu .....	27
5.3	Motivaatio ja motivointi.....	29
6	Pohdinta.....	31
6.1	Johtopäätökset.....	31
6.2	Luotettavuuspohdinnat.....	34
	Lähteet .....	36
	Liitteet.....	41
	Liite 1. Haastattelukysymykset .....	41

# 1 Johdanto

Yksinyrittäjien joukko kasvaa jatkuvasti, kun yritykset ovat ulkoistaneet toimintojaan ja osavat enenevässä määrin palveluita ulkopuolelta tarpeen mukaan sen sijaan, että pitäisivät palkkalistoillaan samaa palvelua tuottavia työntekijöitä. (Suomen Yrittäjät 2019a, 3.) Työhyvinvointia on tutkittu yli sadan vuoden ajan. Vaikka yrittäjien työtyytyväisyys onkin tutkimusten mukaan hyvällä tasolla (Mäkelä-Pusa & Terävä & Manka 2011, 13), on työhyvinvointi usein retuperällä. (Suomen yrittäjät 2020b). Yhä useampi tekee töitä yksin ja ilman tukiverkostoa. Yksinyrittäjä ei useinkaan halua käyttää taloudellisia resursseja työterveyshuoltoon tai muuhun taloudellisia resursseja vaativaan toimintaan, ellei se lakisääteisesti ole pakollista.

ihmisellä on kuusitoista psykologista perustarvetta, joiden tyydyttäminen tekee elämästä mielekkäämpää. Nämä elämän kuusitoista perustarvetta ovat; valta (halu vaikuttaa, johtaa ja päättää), uteliaisuus (tiedonhalu), riippumattomuus (vapaudenhalu), status (halu saada sosiaalista arvostusta), sosiaaliset kontaktit (halu vertaistuelle), voittaminen (halu päästä tasoihin tai voittaa), kunnia (halu noudattaa perinteisiä moraalisia arvoja), idealismi (halu parantaa yhteiskuntaa, oikeudenmukaisuus, altruismi), fyysinen aktiivisuus (halu käyttää lihaksia), romantiikka (seksinhalu, seurustelunhalu), perhe (halu saada jälkikasvua), järjestys (tarve järjestykselle ja siisteydelle), syöminen (halu syödä), hyväksyntä (halu olla hyväksytty), rauhallisuus (halu välttää ahdistusta ja pelkoa), kerääminen (halu kerätä tavaroita ja omaisuutta). (Reiss 2004, 187.)

Motiivit kertovat sisäisestä halusta ja jotta motiiveja pystyy käyttämään hyödykseen, on ymmärrettävä omia tarpeitaan. Itsensä ymmärtäminen on tärkeää, jotta epävarmassa elämäntilanteessa tai ympäristössä pystyy motivoimaan ja johtamaan itseään. (Mayor & Risku 2015, luku: Itsensä motivointi ja johtaminen.) Motivaatio on suurin ihmistä eteenpäin vievä voima. Motivoimalla oikein ja löytämällä perusteet, miksi jotakin täytyy tehdä, jotta päästään parempaan tulokseen, saadaan aikaan muutosta. Tässä opinnäytetyössä pyritään löytämään sellaisia motivaatiotekijöitä, jotka innostaisivat yksinyrittäjiä huolehtimaan henkisestä työhyvinvoinnistaan. Yksinyrittäjän työhyvinvoinnin merkitys on suuri sekä yksinyrittäjälle itselleen, että hänen ympärillään oleville ihmisille. Haastattelututkimuksen avulla on selvitetty mitkä asiat motivoivat yksinyrittäjiä. Niiden pohjalta on päätelty, millälaisilla motivaatiotekijöillä voisi houkuttaa yksinyrittäjää huolehtimaan myös henkisestä työhyvinvoinnista fyysisen hyvinvoinnin ohella vai voisiko pelkästään työpäivän aikataulutamisesta ja tehtävien priorisoimisesta olla apua työssä jaksamiseen ja tasapainottamaan työn ja vapaa-ajan suhdetta?

## 1.1 Opinnäytetyön rajaus ja tavoite

Opinnäytetyön aiheena on yksinyrittäjän henkinen työhyvinvointi ja jaksaminen arjessa. Fyysisen työhyvinvoinnin merkityksestä jaksamiselle on varmasti jokaisella hyvä käsitys, joten tässä opinnäytetyössä pääpaino on löytää keinoja henkisen työhyvinvoinnin parantamiseksi. Tällä opinnäytetyöllä ei ole toimeksiantajaa. Tutkimusaihe syntyi omasta kiinnostuksesta työhyvinvointiin. Suuntautumisopintoni HR:n ja esimiestyön alueelta tukivat tutkimuksen tekemistä ja aiheen käsittelyä.

Yksinyrittäjän työhyvinvointi on kiinnostava aihe, koska tutkimusten valossa yksinyrittäjät eivät huolehdi työhyvinvoinnistaan ja jaksamisestaan riittävästi. He tuntuvat olevan jatkuvasti töissä eikä omasta jaksamisesta ”ehditä” huolehtia (Suomen yrittäjät 2020b). Heillä ei välttämättä myöskään riitä taloudelliset resurssit hankkia työterveyshuolto- tai hyvinvointipalveluita ja siksi onkin ensiarvoisen tärkeää löytää keinoja, joilla omasta itsestä huolehtiminen onnistuisi ilman kalliita investointeja. Opinnäytetyön tavoitteena on myös kasvattaa omaa tietoisuuttani työhyvinvoinnista ja keinoista millä siihen voi vaikuttaa.

Pääkysymyksenä tässä opinnäytetyössä on se, millaisilla keinoilla yksinyrittäjä voi parantaa henkistä työhyvinvointiaan ja työssä jaksamistaan? Tähän kysymykseen etsitään vastausta alaongelmien; mihin yksinyrittäjä päivittäiset tuntinsa käyttää, miten aikatauluttaa päivä siten, että aikaa jää palautumiseen ja miten motivoida yksinyrittäjä huolehtimaan itsestään, avulla.

Yksinyrittäjän oma työhyvinvointi ja jaksaminen on tärkeää, jotta hän pysyisi työkykyisenä. Tämän opinnäytetyön tavoitteena onkin tutkia, miten yksinyrittäjä voisi parantaa henkistä työhyvinvointiaan, vähentää stressiä, palautua työn rasituksista ja saada tasapainoa työn ja vapaa-ajan välille. Yhtenä tavoitteena on löytää ilmaisia tai vain vähän taloudellisia resursseja sitovia tapoja parantaa työssä jaksamista. Tavoitteena on lisäksi kasvattaa yksinyrittäjän tietämystä henkisen työhyvinvoinnin merkityksestä ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Lisäksi pyritään kiinnittämään yksinyrittäjän huomio omaan vastuuseen työssä jaksamisessa ja työhyvinvoinnissa.

Opinnäytetyön tutkimusote on kvalitatiivinen. Aineistoa on kerätty kirjallisuudesta, tutkimusartikkeleista ja keskustelemalla muutaman yksityisyrittäjän kanssa sekä havainnoimalla heidän toimintaansa.

## 1.2 Keskeiset käsitteet

Tilastokeskus määrittelee, että yksinyrittäjä on yrittäjä tai ammatinharjoittaja, jolla ei ole palkattua henkilökuntaa palveluksessaan (Tilastokeskus 2021a). Yrittäjä itse määrittelee itsensä mieluummin ammattinsa kautta kuin leimaa itsensä yksinyrittäjäksi, itsensä työllistäjäksi tai ammatinharjoittajaksi (Torppa 2013, luku 1). Tässä opinnäytetyössä niputetaan yksinyrittäjä ja itsensä työllistäjä yhden termin ”yksinyrittäjä” alle, koska molempia koskevat samat työhyvinvoinnin kannalta keskeiset seikat.

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota tehdään hyvin johdetussa organisaatiossa, jossa työntekijöiden ammatillinen osaaminen on oikealla tasolla työn vaativuuteen nähden. Tällöin työntekijät kokevat, että työ on mielekästä, palkitsevaa ja se tukee työntekijöiden elämänhallintaa. (Työterveyslaitos 2021a.) Työhyvinvoinnin perustan muodostavat työturvallisuus, työyhteisön ilmapiiri, työterveyshuolto, henkilön suorituskyky ja osaaminen sekä esimiesten johtamistaidot. Työhyvinvoinnin käsite sisältää henkilön fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen kunnon. (Joki, 2018, 176.)

Sosiaalinen pääoma on yhteisöllinen piirre, joka vahvistaa yhteisön luottamusta, vastavuoroisuutta ja verkostoitumista (Manka & Manka 2016, 132). Tilastokeskuksen määritelmän mukaan sosiaalista pääomaa on sosiaaliset verkostot, normit ja luottamus. Sosiaalinen pääoma mielletään yleensä tarkoittamaan sosiaalista voimavaraa, joka muodostuu ihmisten välisten muodollisten ja epämuodollisten suhteiden vaikutuksesta. (Tilastokeskus 2004.)

Mankan mukaan psykologinen pääoma tarkoittaa vuorovaikutusta ja koordinoivaa dynamiikkaa. Se muodostuu neljästä eri asiasta; itseluottamuksesta, toiveikkuudesta, realistisesta optimismista ja sitkeydestä. (Manka & Manka 2016, 225.) Psykologinen pääoma ilmenee yksilön asenteista, joissa oma-aloitteisuus, yritteliäisyys, toimeliaisuus ja vastuunottaminen tulevat näkyviksi (Rauhala & Leppänen & Heikkilä 2013, 26).

Motivaatio muodostuu sisäisistä haluista ja pyrkimyksistä sekä ulkoapäin asetetuista tavoitteista ja tilanteista (Mayor & Risku 2015, luku: Motiivit ja motivaatio). Suomen mielen-terveys ry jakaa myös motivaation kahteen eli sisäiseen motivaatioon, joka tarkoittaa, että henkilö saa toiminnastaan mielihyvää ja se on henkilöä itseään palkitsevaa sekä ulkoiseen motivaatioon, joka perustuu ympäristöstä saatuihin palkintoihin ja palautteeseen, esimerkiksi rahan, arvosanoihin tai ulkopuolisilta saatuihin kehuihin. (Suomen Mielen-terveys ry. 2021.) Opinnäytetyössä käsitellään näitä molempia osia termillä motivaatio.

## 2 Yksinyrittäjänä Suomessa

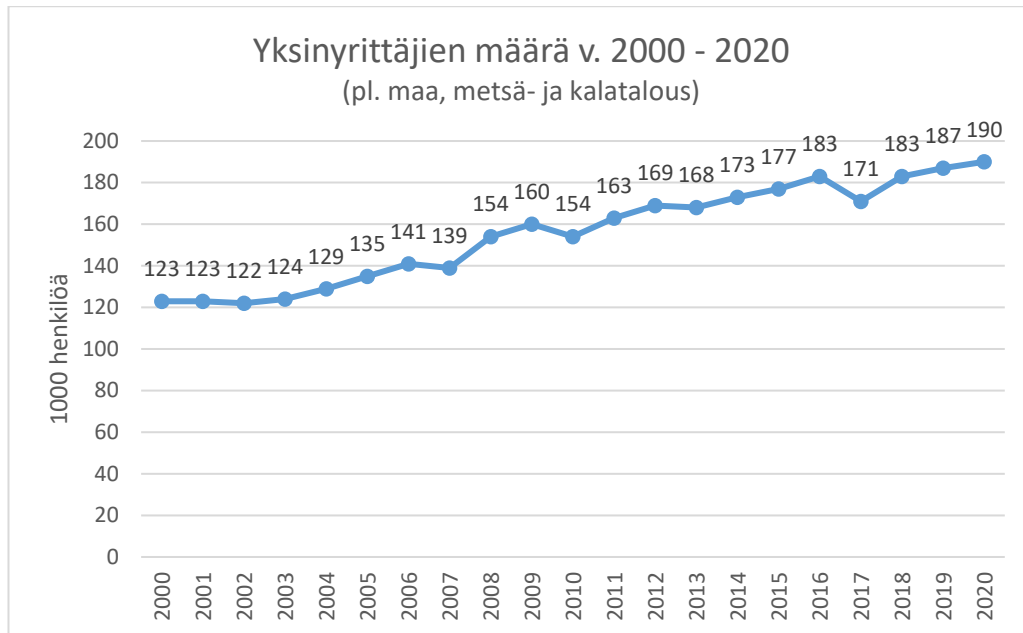
Tässä luvussa käsitellään yksinyrittäjyyttä Suomessa, yksinyrittäjien työhyvinvointitilannetta tällä hetkellä sekä tekijöitä, jotka motivoivat alkamaan yksinyrittäjäksi. Luvun tavoitteena on avata yksinyrittäjyyden käsitettä ja luoda kuvaa millaisilla aloilla yksinyrittäjiä toimii. Lisäksi luvussa avataan, millainen työhyvinvointitilanne yksinyrittäjien keskuudessa on ja millaiset motivaatiotekijät vaikuttavat yksinyrittäjyyden taustalla.

Suomessa oli 292377 yritystä vuonna 2019. Tässä luvussa ei ole mukana maa-, metsä- ja kalatalouden yrittäjät. Yrityksistä 93 prosenttia työllistää alle kymmenen henkilöä eli ovat ns. mikroyrityksiä. Kaikista yrittäjistä 68 % on yksinyrittäjiä. (Suomen Yrittäjät 2021a.) Yrittäjien ikärakenne painottuu vanhempiin ikäluokkiin. 35 % yrittäjistä on 55 – 74 -vuotiaita. Kaikista yrittäjistä vain kolmasosa oli naisia vuonna 2017. Kun tarkastellaan itsensä työllistäjiä, sukupuolierot hieman tasoittuvat. (Sutela & Pärnänen 2018, 19–20.).

### 2.1 Yksinyrittäjä / itsensä työllistäjä

Yksinyrittäjällä (yksinäisyrittäjällä) tarkoitetaan yrittäjää tai ammatinharjoittajaa, joka ei ole palkannut työvoimaa palvelukseensa (Tilastokeskus 2021a). Kaikilla itsensä työllistäjillä ei ole virallista yritystä nimissään, vaan he laskuttavat tulonsa eri toimeksiantajilta ja maksavat verot ja kulut tuloistaan. Juridisesti yksinyrittäjän ja itsensä työllistäjän välinen ero on suuri, mutta kun tarkastellaan heidän toimintaansa, omaa yritystä pyörittävän ja itsensä työllistävän henkilön välillä ei juurikaan ole eroa. (Torppa 2013, luku 1.)

Koko 2000-luvun ajan kasvaneeseen yksinyrittäjien määrään on vaikuttanut talouden ja työmarkkinoiden kokonaistilanne (Suomen Yrittäjät 2019a, 3). Nykyisin ihmiset tuntuvat olevan rohkeampia kokeilemaan yksinyrittäjyyttä ja itsensä työllistämistä. Myös muuttuneet tarpeet työmarkkinoilla ovat edesauttaneet sitä, että yksinyrittäjien ryhmä on kasvussa. Lisäksi moni omasta työpaikastaan irtisanottu ammattilainen on perustanut toimintansa, jotta voi työllistyä myymällä omaa osaamistaan. Tilastokeskuksen tietokannasta tuotettu tilasto (Kuvio 1) yksinyrittäjien määrän kehityksestä osoittaa yksinyrittäjyyden suosion tasaista kasvua viimeisen 20 vuoden aikana. Kuviossa ei ole mukana maa-, metsä- ja kalatalousyrittäjät.



Kuvio 1. Yksinyrittäjien määrän kehitys vuosina 2000 – 2020 (Lähde: Tilastokeskus 2021)

Yksinyrittäjyyden ohella itsensä työllistäminen on kasvussa eli myydään työtä ja omaa osaamista. Itsensä työllistäminen on yleistä varsinkin kulttuuri- ja media-aloilla sekä rakennusalalla. Itsensä työllistäjiä on Suomessa yli 150 000. (STTK ry 2021.) Erilaiset sosiaaliseen mediaan ja vaikuttamiseen liittyvät ammatit tuntuvat lisääntyvän mitä pidemmälle digitalisaatio etenee. Sitä kautta itsensä työllistävien määrä kasvaa tällä vuosikymmenellä vielä lisää. Lisäksi nykyinen taloustilanne koronapandemiasta johtuen vaikuttaa myös siihen, että jotta ihmiset voisivat työllistyä, heidän on työllistettävä itse itsensä ja myytävä osaamistaan muille yrityksille.

Itsensä työllistäjiä toimii eniten ammatillisen, tieteellisen ja teknisen toiminnan toimialoilla sekä rakentamisen toimialalla. Joka kolmas itsensä työllistäjä toimii edellä mainituilla toimialoilla. Joka kymmenes itsensä työllistäjä toimii tukku- ja vähittäiskaupan, terveys- ja sosiaalipalvelujen tai viihteen ja virkistyksen toimialalla. Itsensä työllistäjien ammattirakenne on monipuolinen. Eniten itsensä työllistäjiä löytyy toimittajista, kääntäjistä, kuvataitelijoista, muusikoista, näyttelijöistä sekä asianajajista, psykologeista, yhteiskunta- ja kulttuuritutkijoista. Heidän lisäksi itsensä työllistäjiä löytyy paljon kampaajien, kosmetologien ja oppaiden ammattiryhmistä sekä rakennustyöntekijöistä. (Sutela & Pärnänen 2018, 22-23.)

Yksinyrittäjä toimii eniten palvelualoilla ja toiminimi on yleisin yritysmuoto. Noin joka neljännes tekee yli 50 tuntia työviikkoa. Vain yksi viidestä pitää lomaa vuosittain neljä viikkoa tai enemmän. Sairaana tehdään töitä varsin yleisesti. Työssä jaksamisesta kysyttäessä noin 47 prosenttia vastanneista vastasi, ettei työssä jaksamisessa ole ollut haasteita.

Vain kolmasosalla yksinyrittäjistä oli työterveyshuoltopalvelut käytössä. (Suomen yrittäjät 2019a, 2–3.)

Yksinyrittäjien määrän kasvu johtuu osittain työelämän murroksesta, kun yritykset ostavat palveluita yksinyrittäjiltä. Pienyrittäjyyttä lisää myös käynnissä oleva työelämän murros. Yksinyrittäjistä lähes puolet ansaitsee alle 2000 euroa kuukaudessa. Yksinyrittäjät ovat hyvin kasvuhakuisia, heistä 70 % tavoittelee yritystoiminnan kasvua. Merkittävä muutos aikaisempaan on tapahtunut yksinyrittäjien koulutustaustassa. Ammattikorkeakoulu- tai yliopistotausta on jo noin puolella yksinyrittäjistä. Lisäksi erityisosaamiseen ja asiantuntijuuteen perustuva yksinyrittäjyys on kasvanut. (Suomen yrittäjät 2019b, 1–3.) Paikkariippumattomuus edesauttaa yksinyrittäjien määrän kasvua, kun työtä voi tehdä mistä vain missä tietoliikenneyhteydet ovat kunnossa. Nuorten kannustaminen yrittäjyyteen lisää yrittäjyyttä myös kasvukeskusten ulkopuolella ja kannustaa nuoria jäämään kotipaikkakunnilleen tai muuttamaan maaseudulle. (Suomen yrittäjät 2020a, 8.) Yksinyrittäjien verkostoituminen tarjoaa työmahdollisuuksia myös toisille yrittäjille. Yksinyrittäjiä kannustetaan palkkaamaan työntekijöitä työllisyyden parantamiseksi. Tätä tukee hallitusohjelmaan kirjattu tapa, jolla madalletaan yksinyrittäjän riskiä työntekijän palkkauksessa. (Suomen yrittäjät 2020a, 28.)

Suomessa työaikalaisissa ei säädellä yrittäjien työaika samalla tavoin kuin työntekijän työajasta säädetään. Poikkeuksena tähän ovat kuljetusalan yrittäjäkuljettajat, joiden työajan pituudeksi on säädetty 48 tuntia. Keskimäärin yrittäjien työaika on pidempi kuin työntekijöillä, ollen vuonna 2017 työnantajayrittäjillä 45 tuntia viikossa. Yksinyrittäjillä työaika oli keskimäärin 35 tuntia viikossa. Yksinyrittäjistä neljännes teki alle 20 tunnin työviikkoa, 14 prosentin työviikko oli 20 - 34 tuntia. Kuitenkin ylipitkiä työviikkoja tekevien osuus oli suurempi yksinyrittäjien kuin palkansaajien keskuudessa. (Sutela & Pärnänen 2018, 79.) Yrittäjät tekevät myös palkansaajia yleisemmin viikonloppuisin ja iltaisin töitä. Yrittäjämiehet tekevät naisia useammin töitä viikonloppuisin. Yksinyrittäjistä 34% on tehnyt töitä vähintään kahtena lauantaina seurantakuukauden aikana ja 19% on tehnyt sunnuntaina samana ajanjaksona. (Sutela & Pärnänen 2018, 81.)

Yksinyrittäjien määrä on jatkuvasti kasvussa, joten on erittäin tärkeää kannustaa yksinyrittäjiä huolehtimaan itsestään ja jaksamisestaan, koska heillä ei ole sijaista, joka voisi tehdä heidän työnsä sillä aikaa, kun he itse ovat työkyvyttömiä. Yksinyrittäjän oman taloudellisen tilanteen lisäksi yksinyrittäjän työhyvinvoinnilla ja työssä jaksamisella on myös yhteiskunnallista merkitystä yksinyrittäjien suuren määrän vuoksi.

## 2.2 Yksinyrittäjän työhyvinvointi

Yksinyrittäjät vaikuttavat olevan tyytyväisempiä työhönsä kuin työntekijät. Työtyytyväisyys on merkittävä tekijä työhyvinvoinnille ja varsinkin työssä jaksamiselle ja työn imun kokemiselle. Kun omasta harrastuksesta tai muusta intohimon kohteesta saa hankittua eläntonsa, antaa se tekijälleen energiaa ja voimavaroja. Työ tuntuu mielekkäältä ja onnistumiset kannustavat jatkamaan. Myöskään haasteiden edessä ei lannistuta vaan, niihin tartutaan, ne selätetään ja jatketaan entistä vahvempana eteenpäin.

Työtyytyväisyyttä edistävät paremmat mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhön ja työtapoihin sekä työn vaihtelevuus ja saatu palaute. Lisäksi työn itsenäisyys ja mielenkiintoisuus ovat asioita, jotka painottuvat yrittäjien työtyytyväisyyden kokemisessa. (Mäkelä-Pusa & Terävä & Manka 2011, 13.) Työtyytyväisyyttä lisää, mikäli se tyydyttää henkilön itsenäisyyden tarpeen ja yrittäjyys on vapaaehtoista eli yrittäjäksi ei ryhdytä siksi, että on jouduttu työttömäksi tai muusta pakottavasta syystä. Vapaaehtoisuus lisää tyytyväisyyttä myös muilla elämän alueilla. (Binder & Coad 2016, 1429.) Yksinyrittäjyys ei muutamia poikkeuksia lukuun ottamatta välttämättä nosta henkilön tulotasoa. Lisääntynyt tyytyväisyys johtuu muista tekijöistä, kuten siitä, että on oman itsensä pomo. Pakon vuoksi yrittäjäksi ryhtynyt ei tunne samanlaista tyytyväisyyttä kuin vapaaehtoisesti yrittäjäksi ryhtynyt. (Binder & Coad 2016, 1421–1422.)

Yrittäjillä esiintyy palkansaajia enemmän väsymysoireita ja uupumusta. Työn ja perhe-elämän tasapaino edistää työtyytyväisyyttä. Yrittäjillä työpaineet johtavat usein konflikteihin perheen kanssa, jolloin se vaikuttaa negatiivisesti myös työtyytyväisyyteen. Työtyytyväisyyden haasteet liittyvät taloudelliseen epävarmuuteen, stressiin, liiketoimintaosaamisen puutteeseen ja yksinäisyyden tunteisiin. (Mäkelä-Pusa & Terävä & Manka 2011, 14–15.) Työn vaatimukset vaikuttavat voimakkaasti työ- ja yksityiselämän tasapainoon. Korkeat vaatimukset työssä lisäävät riskiä perhe-elämän ongelmiin. (Nordenmark & Vinberg & Strandh 2012, 3.) Yksinyrittäjällä on usein suuri paine siitä, että työt loppuvat, jos ei jatkuvasti olla valmiina palvelemaan asiakkaita tai vastaamassa heidän tiedusteluihinsa. Tämä vaikuttaa väistämättä työhyvinvointiin pitkällä aikavälillä. Stressi aiheuttaa univaikeuksia ja sen vuoksi väsymys lisääntyy ja johtaa uupumisoireisiin.

Työhyvinvointia vähentävät jo edellä mainittu taloudellinen epävarmuus, hallinnollisiin töihin menevä aika sekä se, että töissä ollaan kiinni kokonaisuvaltaisesti. Työhyvinvointiin vaikuttaa olennaisesti yrittäjän persoonallisuus ja palautumiskyky. Lisäksi sosiaalisella pääomalla on suuri merkitys työhyvinvoinnissa. Koska yksinyrittäjällä ei ole varsinaista työyh-

teisöä tukenaan, työhyvinvointia edistää yhteistyöverkostot ja kumppanuudet. Hyvin tärkeää yksinyrittäjän työhyvinvoinnille on myös itsensä johtamisella. On uskallettava asettaa tavoitteita, huolehtia ajankäytöstään ja omasta jaksamisesta. (Mäkelä-Pusa & Terävä & Manka 2011, 17–18.)

Niin yksinyrittäjälle kuin muillekin työtä tekeville työstä palautuminen on hyvinvoinnin kannalta tärkeää. Työstä palautuminen ylläpitää työhyvinvointia. Riittävä unen määrä edistää fyysistä palautumista työn rasituksista. Jos omaan työhönsä pystyy vaikuttamaan ja kokee saavansa sosiaalista tukea, on palautuminen helpompaa. Myös henkinen irrottautuminen työstä vapaa-ajalla, edistää työstä palautumista. (Mäkelä-Pusa & Terävä & Manka 2011, 18.)

Yksinyrittäjänäisten hyvinvointi on paremmalla tolalla kuin yksinyrittäjämiesten. Työn psykososiaaliset olosuhteet ovat tärkeitä, koska työn vaatimukset ja työn hallinta vaikuttavat työ- ja yksityiselämän tasapainoon ja hyvinvointiin. Mahdollisuus työn hallintaan on ensisijainen syy yksinyrittäjien paremmalle työhyvinvoinnille palkansaajiin verrattuna. Tässä on kuitenkin sekä hyvät että huonot puolensa; hyvinvoinnin kannalta työn hallinta on tärkeä tekijä, joka korvaa yksinyrittäjälle vastuun, jonka yrittäjyys tuo mukanaan, mutta se myös heikentää työ- ja yksityiselämän tasapainoa yksinyrittäjien keskuudessa. (Nordenmark & Vinberg & Strandh 2012, 15.)

Yrittäjien työssä jaksaminen on huolestuttavalla tasolla. Ainoastaan 34% suomalaisista yrittäjistä jaksaa työssään hyvin. Yli 40% on joskus yllirasittunut. Parhaiten työssään jaksavat yksinyrittäjät. Yli puolet yrittäjistä tiedostaa, että oma jaksaminen vaikuttaa paljon yrityksen toimintaan. (Suomen Yrittäjät 2020c.) Kelan kuntoutustilaston vuodelta 2019 mukaan kuntoutuspalveluja saaneista yrittäjiä oli lähes 5000 henkilöä. Heistä yli kolmella tuhannella sairauden diagnoosin pääryhmä oli mielenterveyshäiriöiden ryhmässä. (Kela 2020a, 37.) Kela on maksanut YEL-päivärahaa vuonna 2020 kuukausittain keskimäärin 1900 yrittäjälle. Etuuden suuruus on ollut keskimäärin 50,16 €/päivä. Kelan maksaman YEL-päivärahan määrä on yli seitsemänsataatuhatta euroa kuukausittain yrittäjien sairastumisen vuoksi. YEL-sairauspäivärahaa on maksettu vuonna 2018 kahdeksan miljoonaa euroa. Vuoden 2019 määrä on noussut 8,8 miljoonaan euroon. (Kela 2020b, 14.) Vuoden 2020 aikana maksettiin YEL-päivärahaa Kelan toimesta yhteensä 8,6 miljoonaa euroa (Kela 2021).

Taulukko 1. YEL-sairauspäivärahojen saajat ja maksetut etuudet tammikuu 2020 – tammi-  
kuu 2021 Suomessa (Lähde: Kela 2021)

<b>Tilastointijakso: tammikuu 2020 - joulukuu 2020</b> (Kela/analytiikka- ja tilastoryhmä/15.2.2021)						
	Saajien lukumäärä	Alkaneiden kausien lukumäärä	Maksetut etuudet (€)	Korvattujen päivien lukumäärä	Etuus keskimäärin (€/pv)	
2020-12	2 105	2 061	765 930	15 782	48,53	
2020-11	1 835	1 794	693 703	13 814	50,22	
2020-10	1 567	1 469	542 618	11 151	48,66	
2020-09	1 777	1 712	652 300	12 862	50,72	
2020-08	1 610	1 569	630 455	12 359	51,01	
2020-07	1 119	1 003	421 184	8 443	49,89	
2020-06	1 535	1 446	601 273	11 457	52,48	
2020-05	2 115	2 028	817 993	15 847	51,62	
2020-04	3 911	3 919	1 468 329	28 843	50,91	
2020-03	2 454	2 470	923 451	18 893	48,88	
2020-02	1 101	1 091	420 712	8 819	47,71	
2020-01	1 702	1 689	662 733	12 930	51,26	
<b>Keskiarvo</b>	<b>1 903</b>		<b>716 723</b>		<b>50,16</b>	

Tutkimustulosten perusteella työhyvinvointi-investointi saatetaan saada jopa kuusinkertaisena takaisin, kun tuottavuus, laatu, kilpailukyky, maine ja kannattavuus paranevat kohen-  
tuneen hyvinvoinnin myötä. Myös motivaatio, sitoutuneisuus, voimavarat ja innovatiivisuus  
sekä työhalut lisääntyvät hyvän työhyvinvoinnin myötä. Suorat talousvaikutukset, kuten  
sairaus- ja tapaturmakulujen väheneminen ja tehokkaan työajan lisääntyminen, motivoivat  
huolehtimaan työhyvinvoinnista. (Helsingin yrittäjät 2017.) On siis ensiarvoisen tärkeää  
kiinnittää huomiota yksinyrittäjien henkiseen työhyvinvointiin, työstä palautumiseen ja  
työssä jaksamiseen. Työhyvinvoinnilla on suuri taloudellinen merkitys yksinyrittäjille itsel-  
leen, mutta merkitys on suuri myös yhteiskunnallisesti.

### 2.3 Yksinyrittäjän motivaatiotekijät

Usein puhutaan sisäisestä ja ulkoisesta motivaatiosta. Sisäinen motivaatio on halua tehdä  
asioita, jotka henkilöä itseään kiinnostavat ja innostavat tai ne tuntuvat henkilöstä arvok-  
kailta. Tällaisia asioita ihminen haluaa tehdä vapaa-ehtoisesti eikä tällainen tekeminen  
kuormita yksilöä samalla tavalla kuin ulkoinen motivaatio. Ulkoinen motivaatio on teke-  
mistä jonkin ulkoisen päämäärän saavuttamiseksi. Sen tekeminen saattaa tuntua pakko-  
pullalta ja henkilö joutuu pakottamaan itsensä tekemään, kun ei voi muutakaan. Se kulut-  
taa henkisiä resursseja. Nämä molemmat puolet ovat todellisuudessa yleensä läsnä sa-  
maan aikaan ja toimivat arjessa toisiinsa sekoittuneena. Esimerkiksi raha toimii sekä ul-  
koisena että sisäisenä motivaationa siten, että sen avulla voidaan turvata mm. ruoka pöy-

tään (ulkoinen motivaatio), mutta samalla se on myös mittari, jolla voi mitata omaa edistymistään ja tunnetta siitä, että on saanut jotain aikaan (sisäinen motivaatio). (Martela & Järnke 2015, 23–25.)

Motiivit koostuvat haluista, pyrkimyksistä ja psykologisista tarpeista. Ne kertovat syyn ihmisten toiminnalle ja ajatuksille. Sisäiset motiivit ovat lähinnä seurausta geeniperimästä ja lapsuuden kokemuksista. Tämän vuoksi motivoivia tekijöitä ei aina tiedosteta. Yksilöä ohjaa sisäisten motiivien ohella myös ulkopuolelta annetut tavoitteet. Näihin tavoitteisiin ja odotuksiin vaikuttavat sosiaalinen ympäristö, kulttuuri ja kasvatustapa. Kun sisäiset motiivit ovat tasapainossa tavoitteiden, elämäntilanteen ja olosuhteiden kanssa, yksilö on motivoitunut. Tällöin tehokkuus ja luovuus ovat huipussaan. Jos sisäiset motiivit ja ulkoisesti asetetut tavoitteet eivät ole tasapainossa, yksilö ei ole motivoitunut. (Mayor & Risku 2015, luku: Motiivit ja motivaatio.)

Elämän perusmotiivit, kuten esimerkiksi ruoka, turva, lajikumppanien seura, voitto ja valta, ovat amerikkalaisen professorin Steven Reissin mukaan universaaleja ja motivoivat kaikkia ihmisiä. Elämän perustarpeiden tyydyttäminen on vain väliaikaista, joten niitä täytyy tyydyttää yhä uudelleen, joten ne motivoivat yksilöitä etsimään niitä tyydyttäviä kokemuksia. Mitä positiivisempi kokemus, sitä varmemmin se halutaan kokea uudelleen. Positiivisten tunteiden tarkoitus on aktivoida kokeilemaan uusia asioita ja oppimaan. Negatiivisilla kokemuksilla on päinvastainen rooli. Ihmiselämän tärkein tavoite on tyydyttää yksilöllisiä tarpeita. Ellei niitä tyydytä, ei voi kokea onnellisuuden tunnetta. Reiss on jakanut onnellisuuden kahteen osaan; tunnepohjaiseen ja arvopohjaiseen onnellisuuteen. Hyvänolon tunteeseen tähtäävä onnellisuus on tunnepohjaista. Sen vastakohta on arvopohjainen onnellisuus, joka tarkoittaa henkistä tyydytynneisyyttä ja se kumpuaa yksilön arvoista. (Mayor & Risku 2015, luku: Motiivit ja motivaatio.)

Tärkeimmät motiivit yrityksen perustamiseen ovat halu toteuttaa itseään ja unelmiaan, saada vapautta ja itsenäisyyttä, edistää omaa uraa tai lisätä ammatillista osaamista sekä parantaa toimeentuloa tai lisätä varallisuutta. Lisäksi motiivitekijöinä voidaan pitää ns. mahdollisuusyrittäjyyttä, jolloin yksilön eteen tullut liiketoimintamahdollisuus on hyödynnetty tai ns. pakkoyrittäjyyttä, jolloin yksilö on perustanut yrityksen, kun ei muuta mahdollisuutta työllistymiseen ole ollut tarjolla. (Härmälä & Lamminkoski & Salminen & Halme & Autio 2017, 10.) Pakkoyrittäjyydellä on hieman kielteinen vaikutus motivaatioon ja usein henkilö, joka on olosuhteiden pakosta joutunut aloittamaan yrityksen, palaa palkkatöihin heti, kun se on mahdollista. Usein tällainen henkilö kokee, ettei hänellä ole ominaisuuksia, joita yrittäjältä vaaditaan. Mikäli henkilö kuitenkin kokee, että hän saa liiketoiminnastaan

tydyttävän tulotason ja säännölliset tulot, hänen motivaationsa jatkaa yrittämistä nousee. (Kautonen & Palmroos 2009, 297.)

Yksinyrittäjydessä tarvitaan mitä suurimmassa määrin itsensä johtamisen taitoja. On oltava tietoinen kehostaan mielestään, tunteistaan ja arvoistaan, jotta pystyy paremmin ohjaamaan toimintaansa. Yhtenä itsensä johtamisen päämääränä on kokonaisvaltainen hyvinvointi eli kokonaiskuntoisuus. Tähän kuuluvia osa-alueita ovat mm. ammatillinen kunto eli työlle on olemassa selkeät päämäärät, ja yrittäjällä on riittävä ammattitaito ja motivaatio työn suorittamiseen. Hyvä fyysinen kunto on myös tärkeä osa-alue itsensä johtamisessa. Siihen liittyy ruokailutottumukset, riittävä liikunta ja lepo sekä uni. Psykkiseen kuntoon liittyy ajatusten, havainnoinnin, muistin ja oppimisen hallinta. On osattava rentoutua kokonaisvaltaisesti, jotta mielikin saa tarvitsemaansa lepoa. Kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin liittyy myös sosiaalinen kunto eli tunteiden hallinta, positiivisuus ja ihmissuhteista huolehtiminen. Ihmisille tärkein voimavara on läheiset ihmiset. Henkinen kunto on myös osa-alue, joka vaikuttaa hyvinvointiin. Kun oman elämän tarkoitus ja arvot ovat tasapainossa, jaksaa paremmin. Lisäksi itsereflektointi ja hyvä itsetuntemus auttavat parantamaan hyvinvointia. Itsensä johtaminen on myös oman tietoisuuden kehittämistä. (Sydänmaalakka 2012, 24–25.)

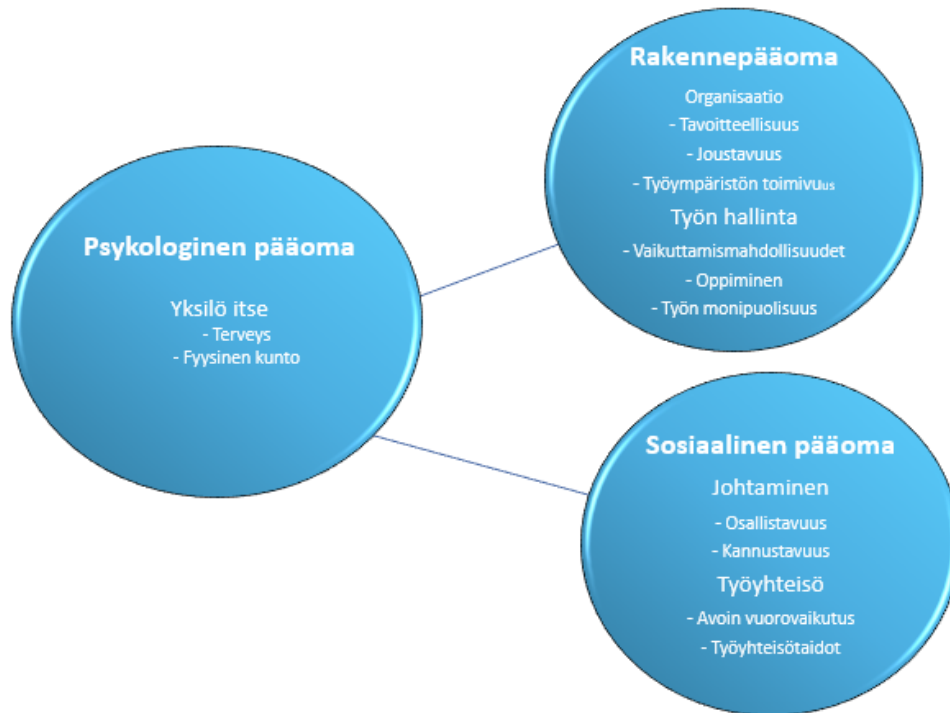
### 3 Työhyvinvointi

Työhyvinvointia on tutkittu yli 100 vuotta. Tutkimuksen alkuvuosina tutkittiin yksilön stressiä. Tuolloin uskottiin, että stressi on henkilön fysiologinen reaktio erilaisiin ulkopuolelta tuleviin kuormittaviin tekijöihin, kuten myrkyllisiin aineisiin, meluun, kylmään ja työn fyysiseen raskauteen. Myöhemmin otettiin mukaan henkisiin ja käytökseen vaikuttavat toiminnot. Sen jälkeen tutkimukseen mukaan tuli ympäristön aiheuttamien ärsykkeiden stressivaikutukset, jolloin yksilön tutkimisen sijaan alettiin tutkia ympäristöä. Työtä pidettiin kuormittavana, jos työntekijän edellytykset vastata työn vaatimuksiin ylittyivät. Tästä lähti kehittymään ns. työn vaatimusten ja hallinnan malli. Se tarkoittaa sitä, että työ voi olla joko aktiivista ja työhyvinvointia lisäävää tai passiivista eli yksilön voimavaroja kuluttavaa työtä riippuen siitä, millaiset työn henkiset vaatimukset ja päätösvalta työssä ovat. Havaittiin, että jos työssä on mahdollisuus päätöksentekoon ja se sisältää psykologista kuormitusta, työ on aktiivista ja lisää yksilön voimavaroja. Seuraavaksi tähän malliin liitettiin sosiaalinen tuki, jolla todettiin olevan ratkaiseva vaikutus työhyvinvointiin. Yksilöiden välisiä eroja ei kuitenkaan voitu selittää pelkästään ärsyke-reaktiomalleilla. Havaittiin yksilöllisiä eroja siinä, minkälaiset asiat aiheuttavat henkilöissä stressireaktioita. Todettiin, että työhyvinvointi koostuu erilaisten ympäristö- ja yksilöllisten piirteiden vuorovaikutuksesta. 1990-luvulla Suomessa otettiin käyttöön malli, jossa samaan aikaan kehitetään yksilön terveyttä ja toimintakykyä, työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta sekä työyhteisöä. Tähän malliin kuuluu myös osaamisen kehittäminen. Tätä mallia kutsutaan ns. kolmiomalliksi. (Manka & Manka 2016, 64–66.)

Viime vuosina työkyvyn kehittämisestä on siirrytty enemmän työhyvinvoinnin kehittämisen ja myönteisten voimavarojen korostamisen suuntaan. Positiivisen psykologian isänä pidetyn Martin Seligmanin mukaan onnellisuutta voidaan vahvistaa hyväksikäyttämällä ihmisessä jo valmiina olevia vahvuuksia ja luonteenpiirteitä, esimerkiksi ystävällisyyttä, itsenäisyyttä, huumoria, optimismia ja anteliaisuutta. Työn ratkaisevina voimavaratekijöinä pidetään innostuneisuutta, aloitteellisuutta ja luovuutta. (Manka & Manka 2016, 69–70.)

Työhyvinvointi on strateginen menestystekijä ja sitä kannattaa edistää asettamalla tavoitteet, suunnittelemalla toimenpiteet niiden saavuttamiseksi, ja ottamalla käyttöön mittareita, joiden avulla toimenpiteiden vaikutusta voi arvioida. Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät voidaan jakaa kolmeen eri pääomaan (kuva 1). Rakennepääomaan kuuluvat organisaatio ja sen tavoitteellisuus, johtaminen, joustavuus, jatkuva kehittyminen ja toimiva työympäristö sekä työn hallinnan mahdollisuudet eli vaikuttamismahdollisuudet, oppiminen ja monipuolisuus. Sosiaalinen pääoma käsittää osallistavan ja kannustavan johtamisen lisäksi työyhteisön avoimen vuorovaikutuksen ja työyhteisötaidot. Psykologinen pääoma syntyy

henkilöstä itsestään, terveydestä ja fyysisestä kunnosta. Kaikkiin näihin kolmeen pääomakategoriaan vaikuttaa tietenkin myös henkilön omat asenteet. (Manka & Manka 2016, 75–76.)



Kuva 1. Työhyvinvoinnin kolme pääomaa (mukaellen Manka & Manka 2016, 76)

### 3.1 Psyykinen työhyvinvointi

Fyysisen kunnan ohella työhyvinvointiin vaikuttaa psykososiaaliset eli henkiset tekijät. Näitä ovat esimerkiksi työn kuormittavuus henkisesti, työn hallinnan kokemukset, kokemus työn merkityksellisyydestä ja palkitsevuudesta sekä työyhteisön tuki. (Työturvallisuuskeskus 2010, 6.) Lukemieni tutkimusten valossa voidaan päätellä, että kokemus työn hallinnasta ja palkitsevuudesta on yksinyrittäjällä paremmalla tasolla kuin työntekijällä. Yrittäjää työ itsessään ei välttämättä kuormita, mutta yrittäjyyteen liittyvät muut epävarmuustekijät saattavat kuormittaa ja viedä energiaa hyvinkin paljon.

Psykologinen pääoma on toisaalta kykyä tuntea mielenrauhaa, mutta siihen kuuluu myös mahdollisuus olla oman elämänsä ohjaaja. Monen tutkimuksen mukaan psykologisella pääomalla on yhteys työtyytyväisyyteen, sitoutumiseen työssä suoriutumiseen ja myös poissaoloihin. Psykologinen pääoma antaa vastauksen siihen, kuka henkilö on. Se ei vastaa pelkästään siihen, millainen henkilö on tällä hetkellä vaan myös siihen millaiseksi hän voi tulla. Psykologisen pääoman ulottuvuuksia ovat itseluottamus, toiveikkaus, realistinen optimismi ja sitkeys. Vaikka psykologinen pääoma onkin osittain perimän ja kasvatuksen tulosta ja siihen vaikuttaa koulutustaso ja varallisuuskin, voi sitä myös oppia. (Manka & Manka 2016, 158–160.)

Psykologista pääomaa voi kasvattaa itsereflektiolla. Tavoitteena on havaita ja tulla tietoiseksi asioista, joita itsessä tapahtuu ja tarkastella kokemuksia, joissa on osallisena. Reflektointi on toisin sanoen ”peiliin katsomista”, jolloin siirrytään kokijasta tarkkailijaksi. Jotta reflektoinnista saadaan irti mahdollisimman paljon, täytyy rauhoittua ja pysähtyä omien ajatusten pariin ja tietoisesti tarkkailla, mitä mielessä liikkuu ja millainen vaikutus sillä on tunteisiin ja toimintaan. (Manka & Manka 2016, 172.)

Manka jakaa stressin sekä positiiviseen että negatiiviseen sen mukaan, miten stressi vaikuttaa ihmisessä. Positiivinen stressi kehittää työntekijää ja tarjoaa aikaansaamisen mahdollisuuksia. Sen vastakohtana on negatiivinen stressi, joka tuo esteitä työstä suoriutumiseen ja pitkään jatkuessaan johtaa voimien loppumiseen. Jonkinasteista painetta kuitenkin tarvitaan. Henkilö voi hyötyä paineesta, kun työn vaatimukset, voimavarat, tuki ja hallinnan tunne ovat tasapainossa. Negatiivinen stressi syntyy hiljalleen eikä henkilö välttämättä tiedosta sitä. Työsuorituksen heikentyminen ja oman kehon oireilu saattavat herättellä pohtimaan stressitasoja. Negatiivinen stressi aiheuttaa unihäiriöitä, epämääräisiä fyysisiä oireita, muistin heikentymistä, aloittekyvyttömyyttä, eristäytymistä ja kyynistymistä. Pitkittynyt stressi aiheuttaa myös ammatillisen itsetunnon heikentymistä. Stressin syyt voivat olla liiallinen työmäärä, työn hallinnan puute ja vähäinen palkitsevuus. Se, että henkilö kokee, ettei hänellä ole tarvittavia resursseja (osaamista tai psykologista pääomaa) työtehtävien hoitamiseksi lisää negatiivista stressiä. (Manka & Manka 2016, 174–178.)

Työtyytyväisyydellä on myös merkitystä työhyvinvointiin. Useiden tutkimusten mukaan yrittäjien työtyytyväisyys on korkeampi kuin palkansaajilla. Työtyytyväisyyttä lisääviä tekijöitä yrittäjien keskuudessa ovat mm. työn vaatimusten hallinta, suuremmat vaikutusmahdollisuudet työssä ja sekä taitojen monipuolisemmat käyttömahdollisuudet. Lisäksi työn itsenäisyys ja mahdollisuudet säädellä työtapoja ja omaa työtä lisäävät työtyytyväisyyttä. Näiden piirteiden on koettu myös lisäävän elämänlaatua. Persoonallisuustekijöillä selitetään osittain yrittäjien työtyytyväisyyttä. Tällainen piirre on esimerkiksi korkea itseluottamus. Tämä on myös yksi psykologisen pääoman piirteistä. Muita psykologisen pääoman piirteitä ovat toiveikkaus, realistinen optimismi ja sitkeys. On osoitettu, että psykologinen pääoma on yhteydessä hyvään suoriutumiseen työssä sekä myös työtyytyväisyyteen ja sitoutumiseen. Psykologiseen pääomaan sisältyy myös keskittyminen tavoitteen saavuttamiseen hyvällä suunnittelulla ja toiminnalla, luottamus omaan onnistumiseen, sekä oikea asenne eli otetaan kunnia omasta onnistumisesta tai pohditaan epäonnistumisen syyt laaja-alaisesti. (Mäkelä-Pusa & Terävä & Manka 2011, 12–15.)

### 3.2 Sosiaalinen työhyvinvointi

Sosiaalinen pääoma eli sosiaalinen työhyvinvointi on sekä yksilön että työyhteisön voimavara. Sosiaalinen pääoma syntyy yhteisöllisyydestä ja yhteisön jäsenten välisestä vuorovaikutuksesta. Sen määrä ja laatu vaikuttaa terveyteen. Jos sosiaalinen pääoma on vähäistä terveyden heikkenemisen riski on 1,3-kertainen ja masennusoireiden riski 30 – 50 prosenttia keskimääräiseen verrattuna. Sairastumisriski on 1,8-kertainen henkilöillä, joilla on vain vähän sosiaalista pääomaa. Terveyteen vaikuttavia sosiaalisen pääoman mekanismeja ovat henkinen tuki, itseluottamuksen kehittyminen ja arvostus. Sosiaalisen pääoman syntymiseen vaikuttavia tekijöitä ovat luottamus, työyhteisön arvot ja normit, osallistuminen, sosiaaliset suhteet ja verkostot sekä vastavuoroisuus. (Manka & Manka 2016, 132–134.)

Kun itsenäisyyden, yhteenkuulumisen ja pärjäämisen perustarpeet tyydyttyvät, mahdollistuu sisäinen motivaatio. Mikäli näiden tarpeiden tyydyttäminen estyy, johtaa se henkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin heikentymiseen. (Hakanen 2011, 30.) Yksinyrittäjällä usein tyydyttyä itsenäisyyden ja pärjäämisen perustarpeet, mutta yhteenkuulumisen perustarve saattaa jäädä vajaaksi. Yksinyrittäjältä puuttuu työpaikan sosiaaliset kontaktit, mutta yksinyrittäjän työyhteisönä voidaan pitää hänen luomiaan verkostoja. Siksi onkin tärkeää verkostoitua ja löytää muita yksinyrittäjiä, joiden kanssa voi vaihtaa ajatuksia ja löytää vertaistukea.

Sen lisäksi, että verkostoitumalla voi löytää uusia yhteistyökumppaneita ja asiakkaita, siitä on muutakin hyötyä yrittäjälle. Toisen yrittäjän kanssa on helpompi jakaa ajatuksia ja huolia kuin sellaisten ihmisten, jotka eivät ole yrittäjiä. Verkostoitumisen hyötyjä ovat taloudellisten hyötyjen lisäksi mm. se, että samassa tilanteessa olevalta kollegalta voi saada uusia ideoita ja oivalluksia asioihin, tukea oman hyvinvoinnin edistämiseen, helpotusta työn ja muun elämän yhteensovittamiseen. (Airila & Bergbom 2017b, 6.) Hyvinvointia tukevia sosiaalisia verkostoja ovat esimerkiksi perhe ja sukulaiset, ystävät, tuttavat, naapurit, harrastusverkostot, lasten kautta tulevat kontaktit (päiväkoti, kerhot, koulu, harrastukset) ja muut yrittäjät. Hyvinvointia tukevia organisaatioita ja yhteisöjä ovat esimerkiksi Mielenterveysseuran Yrittäjien hyvinvointikilta, työterveyshuolto ja seurakunnat. Lisäksi sosiaalisen median virtuaaliset verkostot (Facebook, LinkedIn) tarjoavat verkostoitumismahdollisuuksia. (Airila & Bergbom 2017b, 13–14.)

### 3.3 Työn ja vapaa-ajan tasapainottaminen

Työn ja muun elämän tasapainottelu ei tarkoita sitä, että niiden osuudet käytettävissä olevasta ajasta olisivat yhtä suuret. Tärkeintä on, että yrittäjyys ja muu elämä eivät kilpaile

yrittäjän ajasta keskenään. Pääasia olisi löytää tasapaino, joka tyydyttää sekä yrittäjää itseään että hänen läheisiään. Irrottautuminen työstä tekemällä jotain täysin erilaista kuin päivittäinen työ, edistää työstä palautumista ja voimavarojen ylläpitoa. Myös yrittäjät, joilla ei ole perhettä, tarvitsevat muutakin elämää kuin työnteko. (Airila & Bergbom 2017a, 8.)

Yksinyrittäjämiesten ja -naisten työn vaatimuksia, työelämän tasapainoa ja hyvinvointia on tutkittu eurooppalaisten yrittäjien ja palkansaajien keskuudessa. Tutkimuksessa vertailtiin yksinyrittäjien ja palkansaajien tuloksia. Tutkimuksista kävi ilmi sama, mikä jo aikaisemmissa aiheesta tehdyissä tutkimuksissa oli havaittu, että yksinyrittäjillä on suurempi mahdollisuus organisoida ja vaikuttaa työhönsä ja työtahtiinsa kuin työntekijöillä. Sen sijaan yksinyrittäjillä on pidempi ja epäsäännöllisempi työaika ja suuremmat vaatimukset palkansaajiin verrattuna. Tutkimuksen päätavoite oli analysoida työn hallinnan ja vaatimusten vaikutuksia työn ja vapaa-ajan tasapainoon yksinyrittäjämiesten ja -naisten keskuudessa. Tutkimuksen tulokset tukevat sitä, että työn hallinnalla ja vaatimuksilla on merkitystä työn ja vapaa-ajan tasapainolle ja hyvinvoinnille. Jos työssä on korkeat vaatimukset, sillä on kielteinen vaikutus työn ja vapaa-ajan tasapainolle. Kun työtään voi hallita, siitä on hyötyä hyvinvoinnille. Hyötyä vähentää se, jos työssä on suuria vaatimuksia. Tutkimuksessa havaittiin, että yksinyrittäjien työ- ja yksityiselämän tasapaino on huonompi kuin palkansaajien. Jos yksinyrittäjä laskisi vaatimustasoaan, ei ero työ- ja vapaa-ajan tasapainossa palkansaajiin verrattuna olisi niin suuri. Kun vertailtiin työ- ja yksityiselämän tasapainoa tutkimuksen kohteena olevien miesten ja naisten välillä, huomattiin, että molempien sukupuolien työ- ja yksityiselämän tasapaino oli heikompi kuin palkansaajilla. Yksinyrittäjämiehillä tasapaino oli heikompi kuin yksinyrittäjänaisilla. (Nordenmark & Vinberg & Strandh 2012, 13–14.)

Vuonna 2019 yksinyrittäjäkyselyyn vastanneista kokoaikaisista yksinyrittäjistä 58% vastasi tekevänsä töitä yli 40 tuntia viikossa ja 27% ilmoitti työskentelevänsä yli 50 tuntia viikossa. Kun tehtyjä työtunteja verrattiin saatuun hyötyyn eli tienattuihin euroihin, todettiin, että vaikka tehdään pitkiä työpäiviä, se ei välttämättä näy tuloissa. Yli 50-tuntista työviikkoa tehneistä jopa kuudellatoista prosentilla tulot jäävät alle 1000 euroa kuukaudessa. Harvinaista on kuitenkin se, että pienellä työtuntimäärällä olisi saavutettu yli 3000 euron kuukausitulot. Tarkasteltaessa lomien osuutta, kyselyyn vastanneista vain 19% vietti vähintään neljä viikkoa lomaa vuodessa. Tutkimuksen mukaan vaikuttaa siltä, että yksinyrittäjät, jotka muutenkin tekevät pitkää työpäivää, jättävät lomat pitämättä. (Suomen yrittäjät 2019a, 17–19.) Työn ja muun elämän yhteensovittamisessa vaikeuksia kokee joka kolmas yrittäjä. Tästä johtuvat ongelmat ovat yleisimpiä stressin aiheuttajia mikro- ja pienyrittäjien keskuudessa. Riittämättömyyden tunne ja huono omatunto kuormittavat ja stressaavat ja siten syövät voimavaroja. (Airila & Bergbom 2017a, 6.)

Aikatauluttaminen ja ajanhallinta ovat keinoja, joilla työn ja vapaa-ajan tasapainoa pystyy tavoittelemaan. Epärealistinen aikataulu ja liialliset kuvitelmat omasta kykeneväisyydestä suhteessa aikaan voi johtaa ns. aikaoptimismiin, jolloin kuvittelee ehtivänsä enemmän kuin oikeasti ehtiikään. Pelkästään tiedostamalla mihin aikansa käyttää voi jo saada aikaan positiivisia muutoksia hyvinvoinnissa. Tiedostaminen ei kuitenkaan ainoastaan riitä, vaan tarvitaan todellinen halu muutokseen. Yrittäjä laatii itse aikataulunsa, joten hänen on helpompi pitää kiinni itselleen tärkeistä asioista. Yrittäjän ajanhallinta onkin yksi tärkeimmistä taidoista, jotka hänen on opeteltava. Kalenterointi ja ajankäytön seuranta antavat kuvaa siitä, mihin aika kuluu. Jotta hyvinvointi paranisi, on tunnistettava asiat, joiden parissa voimavarat palautuvat. Hyvinvoinnin ja jaksamisen näkökulmasta ajanhallinta ja priorisointi ovat ensiarvoisen tärkeitä taitoja yksinyrittäjille. (Ståhlberg 2021, 183–186.)

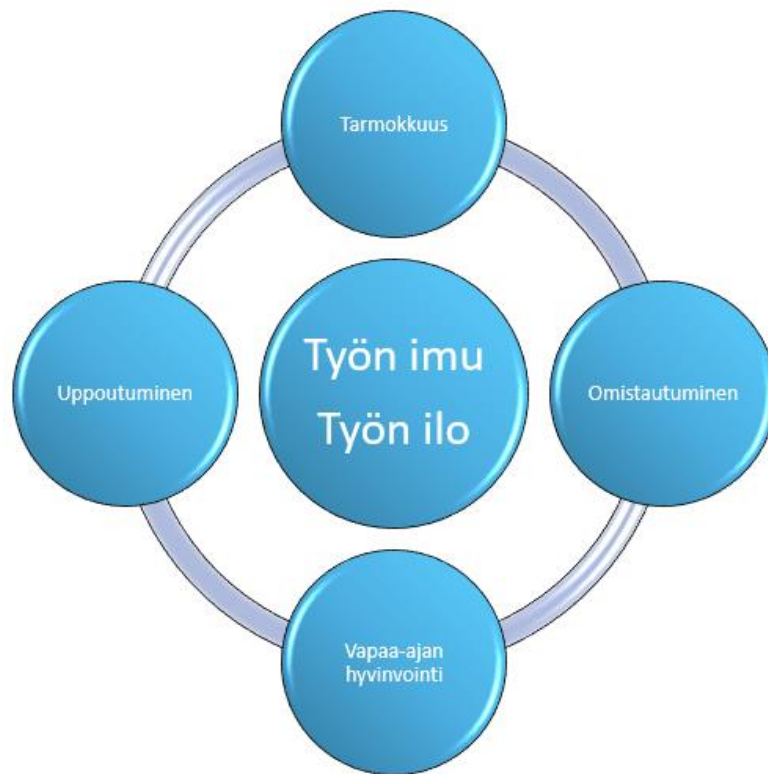
Hyvinvointia tukevan ajankäytön kannalta on tiedostettava, kuinka paljon tunteja on käytettävissä ja mihin ne tunnit menevät. Nukkumiseen on varattava aikaa tarpeeksi, jotta aamulla on virkeä ja levännyt. Nukkumisen ja työnteon lisäksi päivään tulisi mahtua myös jotain voimavaroja lataavaa ja mukavaa, energiaa antavaa tekemistä. Tulevan ennakoiminen eli seuraavan viikon tehtävien aikatauluttaminen etukäteen helpottaa ajankäyttöä ja auttaa hahmottamaan mitä on edessä. Kiireaikojen ennakoiminen ja niille ajoille aikataulutetut lyhyetkin tauot (lounaat, liikuntahetket yms.) tuovat tehokkuutta työpäivään lisää (Ståhlberg 2021, 188–189.)

### **3.4 Työssä jaksaminen**

Liikunta tukee työhyvinvointia ja sillä on iso rooli työ- ja toimintakyvyn ylläpidossa. Se vähentää sairastumisriskiä ja lisää fyysisiä ja psyykkisiä voimavaroja. Huonokuntoinen ei kestä kuormitusta niin hyvin kuin hyväkuntoinen. Lisäksi hyväkuntoinen palautuu työn rasituksesta paremmin kuin huonommassa kunnossa oleva. Säännöllisellä liikkumisella parannetaan unen laatua ja se auttaa stressinhallinnassa. Lisäksi se auttaa rentoutumaan ja vähentää unettomuutta. Liikunta myös parantaa itsetuntoa, elämänhallintaa ja sillä on positiivinen vaikutus työsuoritukseen ja työkykyyn. Fyysisellä toimintakyvyllä on keskeinen merkitys henkilön toimintakyvyssä ja monissa ammateissa fyysinen toimintakyky on ensiarvoisen tärkeä työväline. Arki- ja hyötyliikunnalla voidaan huolehtia työkykyisyydestä. Valitsemalla mieluummin pyörä kuin auto tai portaat hissien sijaan, saadaan arjessa lisättyä liikkumismahdollisuuksia. Lisäämällä hyötyliikuntaan monipuolista ja kestävyttä sekä liikunnallista taitoa kehittäviä lajeja, voidaan lisätä toimintakykyä entisestään. (Työterveyslaitos 2021b.)

Fyysisen kunnon lisäksi työssä jaksamiseen vaikuttaa myös ravinto. Hyvistä ja terveellisistä aineksista valmistettu ruoka ylläpitää vireystasoa ja työkykyä. Työpäivän aikana nautittu ateria ei kuitenkaan saa olla liian raskas. Tukeva ateria väsyttää ja laskee työtehoa ja sen myötä onnettomuusriski kasvaa. (Työterveyslaitos 2021b.)

Yksi työssä jaksamisen edellytys on työn ilon kokeminen. Jos työ tuntuu pakkopullalta, on vaikea motivoitua tekemään yhtään mitään. Mankan mukaan työn imuun, jota voidaan myös työn iloksi kutsua, kuuluu kolme ominaisuutta; tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Tarmokkuus näyttäytyy henkilön energisyytenä, sinnikkyutenä ja työhön panostamisena. Vastakohta tarmokkuudelle on väsymys. Omistautumisella tarkoitetaan työn merkityksellisyyden kokemusta, innostusta ja ammattitilpeyden tunnetta. Omistautumisen vastakohta on kyynisyys. Uppoutuminen, jota myös flow-tilaksi kutsutaan, on voimakasta keskittymistä ja paneutumista työhön. Työn imu on yhteydessä vapaa-ajan hyvinvointiin eli kun henkilö voi hyvin kotona, parisuhteessa ja vanhemmuudessa, hänen on helpompi kokea myös työn imua. (Manka & Manka 2016, 109.)



Kuva 2. Työn imun ominaisuudet (Lähde: Manka & Manka 2016, 109)

Työn imuksi kutsutaan työhyvinvoinnin tilaa, jossa ollaan valmiita ponnistelemaan ja antamaan kaikkensa työn tavoitteiden eteen. Vastineeksi saadaan kokemus työn merkityksellisyydestä ja työympäristön mielekkyydestä. (Hakanen 2011, 38.)

Työn imua kokevat saavat paljon aikaiseksi ja he ovat uudistushaluisia työssään. He ovat tuottavia ja sitoutuneita. Heillä on taipumus tartuttaa työn imua myös ympärillä oleviin. Heidän mielestään työ rikastuttaa muuta elämän laatua, ja he ovat onnellisempia ja tyytyväisempiä rooleihinsa puolisoina ja vanhempina. Työn imulla on myönteinen yhteys terveyteen ja onnellisuuteen, hyvään työsuoritukseen ja yrityksen taloudelliseen menestymiseen. Työn imun merkitystä tuottavuudelle selittää myönteiset tunteet, jotka lisäävät yksilön fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia voimavaroja ja sitä kautta mahdollistavat laadukkaan suorittamisen työssä. (Hakanen 2011, 41–42.)

Työn voimavaratekijät synnyttävät työn imua ja mielekkyyttä. Tällaisia voimavaratekijöitä ovat mm. työtehtävien monipuolisuus ja mahdollisuus kehittyä, jolloin ne mahdollistavat työtä tekevän koko potentiaalin hyödyntämisen. Itsenäisyys työssä on yksi tärkeimpiä voimavaroja ja se mahdollistaa innostuksen ja uudistamisen halun työssä. Työpäivän aikana aikaan saatujen suoritusten tunnistaminen ja siitä itselle annettu tunnustus on tärkeä voimavara työhyvinvoinnille. Työn ja tehtävän merkityksellisyys on voimavaratekijä, kun voidaan nähdä omalla työllä olevan laajempaakin merkitystä esimerkiksi muiden ihmisten elämälle. Ihmissuhdeammateissa ja palvelualoilla yhtenä voimavaratekijänä on asiakastyön palkitsevuus eli millaista vuorovaikutusta asiakkaiden kanssa on ja millainen mahdollisuus on lisätä autettavan hyvää oloa. Työn tavoitteiden ja roolien on oltava selkeitä, jotta luovuus ja innostuneisuus muutostenkin keskellä säilyisi. Omaa työtä koskevien päätösten tekemiseen osallistuminen on myös yksi voimavaratekijä. Lisäksi voimavaratekijäksi luetaan joustavuus työaikojen suhteen. Työn sosiaaliset voimavaratekijät ovat usein ilmaisia. Työssään jokainen voi olla työtoverilleen sosiaalinen voimavaratekijä. Työyhteisön ja esimiehen tuki lisäävät sosiaalisia voimavaroja. Palautteen saaminen ja arvostuksen kokeminen vahvistavat työn mielekkyyttä ja ovat sitä kautta voimavaratekijöitä. Myös joustavuus perhe-elämän ja työn yhteensovittamisessa on voimavaratekijä ja se tukee kokonaisvaltaista hyvinvointia. Työn varmuuden kokemus on voimavaratekijä, joka on edellytys energisyydelle, luovuudelle ja aloitteellisuudelle. Teknologiakin voi olla yksi voimavaratekijä, vaikkakin se voidaan kokea myös kuormittavaksi tekijäksi. (Hakanen 2011, 52–59, 67–68.)

Yksilöllisiä työn imua tukevia voimavaroja ovat mm. optimismi, positiivinen käsitys omasta ammattitaidosta, sinnikkyys, luottamus omaan arvoon ja kyky toimia järkevästi ja luovasti vuorovaikutustilanteissa (Hakanen 2011, 71). Yksinyrittäjäksi ryhtyvät ovat mielestäni optimisteja, jotka luottavat omaan ammattitaitoonsa ja osaamiseensa. He jaksavat uskoa huomiseen, vaikka juuri nyt olisikin haasteita. Hyvin usein heistä huokuu tyytyväisyys ja heillä tuntuu olevan keskivertoa enemmän taipumusta kokea työn imua.

Työssä viihtyminen auttaa palautumaan työn rasituksista, kohtaamaan muita ihmisiä ja nauttimaan työnsä tuloksista. Stressi ei ole pelkästään negatiivinen asia. Stressi on liikkeelle paneva voima ja parhaimmillaan saa henkilön yltämään huippusuorituksiin. Liiallinen stressi sen sijaan lisää virheitä eikä työstä palautuminen enää ole tehokasta. Työuupumuksen alueelle voi joutua, kun työhön laitettut panostukset (aika, taidot ja uhraukset) eivät anna tyydytystä, sisältöä tai edistä kehittymistä ammatillisesti. (Manka & Manka 2016, 110.) Työn tuunaamisella voidaan saada voimavaroja työssä jaksamiselle. Työn muokkaaminen yksilöllisten tarpeiden mukaisesti on yhteydessä työn imun kokemukseen. Työn muokkaamisen keinoja ovat esimerkiksi työn itsenäisyyden lisääminen, vaihtelevuus ja kehittymismahdollisuudet. Työn sosiaalisia voimavaroja voidaan lisätä lisäämällä sosiaalista tukea, antamalla palautetta ja ohjausta sekä kehittämällä työtä yhdessä asiakkaiden kanssa. Lisäksi työn vaatimusten lisääminen ja työn merkityksellisyyden miettiminen ovat keinoja työn tuunaamiselle. (Manka & Manka 2016, 112.)

Yksinyrittäjien keskuudessa suoritetussa kyselyssä työssä jaksamisesta 41% kertoi, että he ovat kokeneet olleensa ylirasittuneita joskus. Lähes yhtä moni kuitenkin ilmoitti, ettei heillä ole ollut jaksamisongelmia (39%). Verrattaessa vuonna 2017 tehtyyn samanlaiseen tutkimukseen, on havaittu, että jatkuvasti ylirasittuneiden osuus on kasvanut 9 %:sta 14 %:iin vajaassa kolmessa vuodessa. Sama kasvu näkyy ”Lähellä loppuun palamista” -kyselymykseen vastanneiden osuudessa, joka lokakuussa 2017 oli 3 %, toukokuussa 2020 osuus on ollut 8%. (Suomen Yrittäjät 2020b, 4–5.) Lähes 60% yksinyrittäjistä tiedostaa, että oma jaksaminen vaikuttaa paljon yrityksen toimintaan. Vain alle 10% oli sitä mieltä, ettei oma jaksaminen vaikuta yhtään yrityksen toimintaan. (Suomen Yrittäjät 2020b, 7.)

Työssä jaksaminen koetaan siis tärkeäksi asiaksi yksinyrittäjien keskuudessa, joten siihen on syytä panostaa. Koska yksinyrittäjiä on yli puolet kaikista Suomessa toimivista yrittäjistä, heidän hyvinvoinnillaan on myös yhteiskunnallista merkitystä. Yksinyrittäjien motivoiminen huolehtimaan omasta henkisestä hyvinvoinnistaan on oleellista heidän työssä jaksamisensa kannalta. Yksinyrittäjiä on heräteltävä huomioimaan oman jaksamisensa rajallisuus ja pyrittävä osoittamaan millainen vaikutus henkisellä hyvinvoinnilla on työssä jaksamiseen fyysisen hyvinvoinnin ohella. Yksinyrittäjille on muistutettava aikatauluttamisen tärkeydestä, työn ja vapaa-ajan tasapainottamisesta sekä perhe-elämän ja muun sosiaalisen työn ulkopuolisen kanssakäymisen tärkeydestä työssä verkostoitumisen ja vertaistuen ohella. Koska jokainen ihminen motivoituu eri asioista, onkin hyvästä itsetuntemuksesta etua motivaatiotekijöiden löytymisessä. Toisia motivoi raha ja asema, joten motivoiva tekijä omasta hyvinvoinnista huolehtimiseen voisi olla hyvän fyysisen ja henkisen kunnon mukanaan tuoma tehokkuus, joka taas tuo mukanaan rahaa kassaan asiakkailta laskutettujen työsuoritteiden kautta.

Tässä opinnäytetyössä on tavoitteena löytää tekijöitä ja keinoja, joilla yksinyrittäjää voisi motivoida huolehtimaan omasta työssä jaksamisestaan sekä henkisestä hyvinvoinnista ja siihen liittyvistä osa-alueista (kuva 3).



Kuva 3. Motivaation löytäminen henkisen työhyvinvoinnin parantamiseen

## 4 Empiirinen tutkimus

Tässä luvussa läpikäydään opinnäytetyön empiirisen tutkimuksen toteutusta. Luvussa käsitellään kvalitatiivisen tutkimuksen teoriaa ja määritellään, miksi tutkimusmenetelmäksi valikoitui laadullinen tutkimus. Lisäksi luvussa kuvataan aineiston keruumenetelmää, tutkimuksen kulkua ja aineiston analyysiä.

Koska tällä opinnäytetyöllä ei ole toimeksiantajaa, on tutkimus suoritettu pääasiassa kirjallisuuslähteitä ja erilaisia tutkimuksia analysoiden. Lisäksi kuudelle yksinyrittäjille on tehty sähköpostihaastattelu, jonka kysymykset ovat opinnäytetyön liitteenä. (Liite 1)

Näistä saatujen tuloksien avulla on vastattu tutkimuskysymykseen, millaisia motivoivia keinoja on käytettävissä yksinyrittäjän henkisen työhyvinvoinnin parantamiseksi.

### 4.1 Laadullinen tutkimus

Tämän opinnäytetyön tutkimus on toteutettu kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena. Laadullinen tutkimus määritellään tutkimukseksi, jossa pyritään löydöksiin ilman tilastollisia tai muita määrällisiä keinoja. Tavoite on kuvata tutkittavaa ilmiötä, ymmärtää ja tulkita sitä. (Kananen 2017, 35.) Laadullinen tutkimus on kuvailevaa eli deskriptiivistä ja se pyrkii ymmärtämään tutkittavaa kohdetta, selittämään ja kuvailemaan tutkimuskohteeseen vaikuttavia tekijöitä ja niiden välisiä suhteita (Kananen 2017, 43).

Laadullisen tutkimuksen aineistot voidaan jakaa kahteen osaan: primäärisiin ja sekundäärisiin. Primäärisiä aineistoja ovat mm. havainnointi, haastattelut ja kyselyt. Sekundäärisiä aineistoja on erilaiset dokumentit; kirjat, tutkimukset ja tilastot. (Kananen 2017, 82.) Yleisimpiä menetelmiä aineiston keräämiseksi ovat haastattelu, kysely, havainnointi ja dokumenteista kerätty tieto. Näitä menetelmiä voi käyttää joko yksistään tai sekoitellen ja eri tavoin yhdistellen. (Tuomi & Sarajarvi 2018, 62.)

Opinnäytetyön tekeminen on aloitettu tammikuussa 2021. Ajatus yksinyrittäjän työhyvinvoinnin käsittelystä opinnäytetyössä syntyi siitä, että lähiympäristössäni on joitakin yksinyrittäjiä ja heitä seuratessani on käynyt hyvin selväksi, ettei omasta henkisestä eikä aina fyysisestäkään työhyvinvoinnista muisteta pitää huolta. Työhyvinvointi on aiheena mielenkiintoinen ja ajankohtainenkin. Työurien pidentyminen aiheuttaa sen, että työhyvinvoinnista on pidettävä huolta ja parannettava edellytyksiä pärjätä työelämässä entistä pidempään.

Laadulliseen tutkimukseen päädyin, koska laadullisessa tutkimuksessa otannan ei tarvitse olla kovin suuri. Lisäksi aineistoa voi kerätä monipuolisesti mm. havainnoimalla eikä vain kyselylomakkeen avulla. Laadullisen tutkimuksen avulla saan vastauksia opinnäytetyöni tutkimusongelmaan ja alaongelmiin eli millä keinoilla voidaan yksinyrittäjän työhyvinvointia parantaa, ajankäyttöä tehostaa sekä miten henkisen työhyvinvoinnin parantamiseen voisi motivoida.

#### **4.2 Tutkimusmenetelmä ja peittomatriisi**

Haastattelu tehdään yleensä suullisesti, jolloin haastattelija esittää kysymykset ja kirjaa haastateltavien vastaukset muistiin tai nauhoittaa haastattelun. Poikkeuksena on sähköpostihaastattelu, jossa kysymykset lähetetään haastateltaville ja he vastaavat kysymyksiin sähköpostitse, jonka jälkeen haastattelija voi esittää tarkentavia kysymyksiä. Täten sähköpostiin syntyy dokumentoitu vuoropuhelu. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 63.) Sähköpostihaastattelussa edetään teema kerrallaan, joihin haastateltava vastaa kirjallisesti. Tutkija esittää jatkokysymyksiä ja saa täten syventävää tietoa aiheesta. Sähköpostihaastattelun hyötynä on se, että vastaajalla on enemmän aikaa miettiä vastauksia, jolloin vastaukset ovat myös syvällisempiä. Ongelmaksi saattaa muodostua se, että vastaaja harkitsee liikaa vastauksiaan, jolloin vastauksesta puuttuu spontaanisuus. (Kananen 2017, 113.)

Opinnäytetyön haastattelumenetelmänä on käytetty sähköpostihaastattelua. Tuomi & Sarajärven (2018) mukaan tärkeintä haastattelussa on saada mahdollisimman paljon tietoa käsiteltävästä asiasta, joten on perusteltua lähettää kysymykset haastateltaville etukäteen. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 63.) Sähköpostihaastattelu valikoitui haastattelumenetelmäksi, jotta haastateltavat saivat rauhassa pohtia vastauksiaan ja tätä kautta sain syvällisemmin mietittyjä vastauksia kysymyksiini. Haastattelukysymykset on lähetetty haastateltaville sähköpostitse senkin takia, koska aikataulujen yhteensovittaminen face-to-face haastattelulle tai edes puhelinhaastattelulle osoittautui hyvin hankalaksi ja jopa mahdottomaksi. Haastattelun tekeminen esimerkiksi Teams-alustan kautta oli joillekin haastateltaville täysin ylitsempääsemätön ratkaisu, koska heidän tietotekniset taitonsa eivät olisi riittäneet Teamsin tai vastaavan käyttöön. Jotta haastattelu olisi kaikille samanlainen, päädyin sähköpostitse tehtävään haastatteluun. Sähköpostiin vastaamalla jokainen pystyi vastaamaan kysymyksiin parhaaksi katsomanaan aikana. Kaikille haastateltaville lähetettiin samat kysymykset. Haastattelukysymykset ovat opinnäytetyön liitteenä (Liite 1).

Opinnäytetyöprosessi on aloitettu tutkimalla erilaisia lähteitä yrittäjyydestä sekä työhyvinvoinnista. Yksinyrittäjyydestä on haettu tietoa kirjallisuudesta sekä erilaisilta yrittäjäsivustoilta, jotta on saatu yleiskuva siitä, kuinka paljon yksinyrittäjiä on Suomessa ja millaisilla aloilla heitä on. Lisäksi työhyvinvoinnin tietämystä on lisätty lukemalla asiasta kirjoitettuja kirjoja ja hakemalla tietoa internetistä. Myös erilaisia tilastoja hyväksikäyttäen on pyritty saamaan kuvaa siitä, millainen taloudellinen vaikutus yksinyrittäjän tulokseen työhyvinvoinnilla on. Suurin osa tutkimusaineistosta perustuu kirjallisuuslähteisiin ja jo olemassa oleviin tutkimuksiin.

Primäärisenä aineistonkeruumenetelmänä on käytetty sähköpostihaastattelua ja havainnointia. Havaintojen tekeminen on tapahtunut tutkimuksen tekijän omassa arjessa, jossa on voitu hyvin läheltä seurata yksinyrittäjän elämää. Lisäksi henkiseen työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen liittyvistä asioista on tehty sähköpostihaastattelu kuuden yksinyrittäjän parissa. Koska tutkimuksen havainnointiin ja haastatteluun perustuva aineisto on kerätty vain kuuden yksinyrittäjän mielipiteistä ja toiminnasta, sitä ei voida yleistää koskemaan kaikkia yksinyrittäjiä. Haastatteluaineisto on tukemassa dokumenteista saatua aineistoa yksinyrittäjän henkisen työhyvinvoinnin tilasta ja siihen vaikuttavista seikoista. Haastattelusta on saatu myös ajankohtaista tietoa ja yksinyrittäjien ajatuksia motivaatiosta sekä motivaatiota lisäävistä tekijöistä.

Haastatteluun osallistuneet yrittäjät ovat iältään noin 40 – 60 -vuotiaita. He asuvat eri puolilla Suomea ja ovat eri aloilta. Puolet haastatelluista on naisia, puolet miehiä. He toimivat yksinyrittäjänä terveydenhoitoalalla, kauneudenhoitoalalla ja koneiden korjaus- ja huolto-toimialalla. Haastattelukysymykset on laadittu opinnäytetyön neljän pääteeman eli psyykkisen ja sosiaalisen työhyvinvoinnin, työssä jaksamisen sekä työ- ja vapaa-ajan tasapainon alueilta. Haastattelukierroksia on ollut kaksi.

Haastateltavat ovat ihmisiä, jotka tunnen omien verkostojeni kautta. Päätin käyttää heitä haastateltavina, koska oletan, että he antavat suurempia ja syvällisempiä vastauksia kysymyksiini kuin täysin vieraat yksinyrittäjät. Kuten jo edellä mainittu, aikataulujen yhteensovittaminen henkilökohtaisen haastattelun sopimiseksi oli hankalaa, joten ainoana ratkaisuna on nähty sähköpostihaastattelu. Lisäksi ehdottamani verkon kautta suoritettu haastattelu ei sopinut kaikille, joten jotta haastattelutilanne olisi kaikille samanlainen, päädyin sähköpostihaastatteluun.

Haastattelukysymykset on laadittu siten, että niiden avulla voidaan saada vastauksia tutkimuksen pääkysymykseen ja alaongelmiin. Taulukko 2.

Taulukko 2. Peittomatriisi

Tutkimuskysymyksen alaongelmat	Teoreettinen viitekehys (luku)	Haastattelukysymys (nro)	Tutkimustulokset (luku)
Mihin yksinyrittäjä päivittäiset tuntinsa käyttää?	2.1, 2.2, 3.2, 3.3	3, 4, 14, 15, 16	5.1
Miten aikatauluttaa päivä siten, että aikaa jää palautumiseen?	2.2, 3.1, 3.3	5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 14, 15, 17, 18, 26	5.1, 5.2
Miten motivoida yksinyrittäjä huolehtimaan itsestään?	2.2, 2.3, 3.2, 3.4	1, 2, 5, 12, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25	5.1, 5.2, 5.3

### 4.3 Aineiston analysointi ja käsittely

Laadullisen tutkimuksen analyysimenetelmät voidaan jakaa kahteen ryhmään. Toisen ryhmän tyypillinen ominaisuus on, että analyysia ohjaa jokin teoreettinen tai epistemologinen profilointi. Tällaisesta esimerkkejä ovat mm. grounded theory, fenomenologinen tai fenomenologis-hermeneuttinen analyysi. Toisen ryhmän muodostavat ne analyysimuodot, joita ei ohjaa mikään teoria tai epistemologia. Niihin voidaan soveltaa melko vapaasti erilaisia teoreettisia lähtökohtia. Sisällön analyysi kuuluu tähän jälkimmäiseen ryhmään. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 78.)

Aineiston käsittelyn helpottamiseksi, se kannattaa koodata. Saatua haastatteluaineistoa käsitellään tutkimusongelman ja tutkimuskysymysten näkökulmasta. Aineistoa tutkitaan esittämällä sille tutkimuskysymykset ja etsitään aineistosta niitä vastaavat tekstikokonaisuudet. Tekstikokonaisuudet tiivistetään antamalla niille niiden sisältöä kuvaava ilmaisu eli koodi. Sen jälkeen luokitellaan eri koodit omiksi ryhmikseen. Tässä vaiheessa on myös pidettävä mielessä tutkimusongelma ja -kysymykset ja käytettävä sitä suodattimena. (Kananen 2017, 132.)

Tässä opinnäytetyössä analyysimenetelmänä käytettiin sisällön analyysia ja aineiston käsittelyyn värikoodausta. Saadut tutkimusvastaukset koodattiin aluksi karkeaksi taulukoksi neljän eri teeman alle. Teemat olivat työssä jaksaminen, työn ja vapaa-ajan tasapaino, psyykinen työhyvinvointi ja sosiaalinen työhyvinvointi. Näiden otsikoiden alle kerättiin ensin tutkimuskysymykset ja sitten niihin saadut vastaukset. Joissakin vastauksissa oli aineistoa myös muiden teemojen alle. Neljää väriä käytettiin sen vuoksi, jotta aineistosta saatiin paremmin esiin kuhunkin ryhmään kuuluvat asiat. Tämän jälkeen aineisto tiivistettiin kolmen alaongelman alle peittomatriisin avulla. (Taulukko 2), jonka jälkeen analysoitiin vastaukset ja pohdittiin vastausta varsinaiseen tutkimusongelmaan.

## 5 Tutkimustulokset

Tässä osassa avataan tutkimuksen tulokset. Tutkimukseen osallistuneet yksinyrittäjät ovat toimineet yrittäjinä 1 – 25 vuotta. Osallistuneista puolet on miehiä ja puolet naisia. He toimivat yrittäjinä kauneuden- ja terveydenhoitoalalla sekä konekaupan ja koneiden huolto- ja korjaustoimialoilla. Iältään haastateltavat olivat 40 – 60 -vuotiaita. Kuten edellisessä luvussa kerrottiin, tutkimukseen osallistuneet vastasivat kysymyksiin sähköpostitse.

### 5.1 Aikataulutus, työn ja vapaa-ajan tasapaino

Tutkimukseen osallistuneet kertoivat, että heidän työpäivänsä pituus vaihtelee jonkin verran sen mukaan miten paljon on asiakkaita. Heillä on pyrkimyksenä pitää työpäivä noin kahdeksan tunnin pituisena. Työpäivän pituuteen vaikuttaa se, että osa toimialoista on sellaisia, joissa työn määrä on riippuvainen asiakkaiden aikatauluista eli työt painottuvat esimerkiksi iltapäivään/iltaan. Joillakin aloilla myös vuodenaikojen vaihtelu vaikuttaa työmäärään ja sitä kautta työpäivän pituuteen. Suurin osa tutkimukseen haastatelluista pyrkii pitämään viikonlopun vapaana.

Kaikki haastatelluista sanovat, että pitävät vähintään puolen tunnin mittaisen lounastauon työpäivän aikana. Myös osa toimialoista on sellaisia, että asiakkaiden väliin on jätettävä pieni tauko 15 min – 30 min, jolloin voi hetken hengähtää. Myös luonnollisia taukoja tulee päivän mittaan, kun asiakkaita ei ole kokopäiväisesti koronapandemiasta tai muista syistä johtuen. Puolella haastatelluista yksinyrittäjistä on käytössään ajanvarausjärjestelmä, joka on ohjelmoitu siten, että päivässä on yksi lounastauko ja jokaisen asiakkaan välille jää vähintään 15 minuuttia järjestelyaikaa.

Kaikki haastatellut yksinyrittäjät työskentelevät kotoa käsin eli vähintäänkin yrityksen laskutus- ja muu hallinnollinen työ kirjanpitoa lukuun ottamatta tehdään itse kotitoimistossa. Osalla varsinainen työ tehdään asiakkaan toimitiloissa, osalla on toimitila kodin ulkopuolella, jossa tehdään varsinainen työ, mutta hallinnolliset työt tehdään kotona. Osa sanookin, että on vaikea irrottautua työstä, kun työ on koko ajan läsnä vähintäänkin tekemättömien pakollisten paperitöiden muodossa. Paperitöitä ja laskutusta hoidetaan varsinaisen työpäivän jälkeen, jonka vuoksi työpäivät venyvät silloin tällöin myöhään yöhön tai rästejä tehdään viikonloppuisin. Lisäksi varaosien hankkiminen ja työssä käytettävien tuotteiden hankkiminen tehdään varsinaisen työajan ulkopuolella eli iltaisin tai viikonloppuisin.

Puolet tutkimukseen osallistuneista tekee töitä sillä periaatteella, että töitä tehdään silloin kun niitä on, vaikka sitten silläkin uhalla, että työpäivä venyy pitkäksi. Lisäksi he tekevät

sellaista työtä, jossa asiakkaan toiminta ei voi jatkua ennen kuin he ovat saaneet oman osuutensa päätökseen. Asiakkaat ottavat yhteyttä puhelimitse. Puhelinsoittoja saattaa tulla myös iltaisin tai viikonloppuisin, jos asiakkaan kone on hajonnut ja työt eivät pääse jatkumaan ennen kuin kone on taas toimintakunnossa.

Vuosilomaa haastatellut pitävät yhdestä kahteen viikkoon kesäisin ja yksittäisiä päiviä silloin tällöin. Yhteensä lomaa tulee noin kolme viikkoa vuodessa. Eräs haastatelluista kertoi keskittävänsä työt siten, että joinakin päivinä tehdään tiiviimmin töitä, joka mahdollistaa sen, että voi pitää muutaman päivän pituisia minilomia. Suurimmalla osalla lomallakin puhelin on auki, jolloin asiakkaat voivat ottaa yhteyttä. Haastatteluun osallistuneista 30% jättää puhelimen kotiin tai sulkee sen lähtiessään lomalle. 30% kertoo, että puhelimesta on lomaviesti, mutta he saattavat siitä huolimatta vastata siihen, mikäli se soi lomalla ja hoitavat sijaisen paikalle asiakkaan luo. Mikäli lomaa pidetään enemmän kuin 1-2 viikkoa kerrallaan, pidetään puhelin auki, jotta voidaan hoitaa tarpeen mukaan työasioita.

Kaikki haastatellut ovat ulkoistaneet kirjanpitoonsa ammattilaisen tehtäväksi. Noin 30% vastanneista on ulkoistanut myös laskutuksen. Jokainen on sitä mieltä, että tehtävät, joihin oma ammattitaito ei riitä, pitää teettää sellaisella, joka ne asiat osaa hoitaa. Tätä kautta yksinyrittäjälle jää myös hiukan enemmän aikaa käytettäväksi johonkin muuhun.

## **5.2 Palautuminen, vertaistuki ja työn imu**

Haastattelussa kysyttiin yksinyrittäjän kokemusta omasta stressitasosta asteikolla 1-10. Puolet vastasi, että kokevat stressitasonsa olevan 7 luokkaa. Puolet koki, että heidän kokemansa stressi on n. 2-5 luokkaa. Stressin kokeminen vaikutti olevan toimialakohtaista ja myös vastaajan sukupuoli vaikutti kokemukseen. Miehet olivat stressaantuneempia kuin naiset. Vastanneista 50% kertoi, että työasiat vaikuttavat joskus unen laatuun ja määrään. Kysymykseen saaduissa vastauksissa painottui se, että vaikutus on kausittaista ja liittyy paljolti siihen, että onko työssä kohdattu jokin vaikea asia, jota ei ole saatu ratkaistua ja sitä tulee mietittyä öisin. Puolet vastanneista kertoi nukkuvansa hyvin eikä työasiat valvota juuri koskaan.

Suurin osa kuvailee henkisen työhyvinvoinnin olevan sitä, että ei ole stressiä, työ on turvallista ja taloudellinen toimeentuloa turvattua. Henkistä työhyvinvointia kuvattiin myös siten, että töihin on mukava mennä, työssä viihdytään ja siitä saa onnistumisen kokemuksia. Haastatellut kokevat oman henkisen työhyvinvointinsa kohtuullisen hyväksi. Työ vie välillä liikaa aikaa eikä perheelle tai muille läheisille jää riittävästi aikaa, mikä heikentää

henkistä työhyvinvointia. Työssä sekä siviilielämässä sattuvat päällekkäiset stressitekijät ovat myös henkistä työhyvinvointia heikentäviä seikkoja.

Tutkimukseen haastatellut yksinyrittäjät saavat vertaistukea muilta saman alan kollegoilta. Joillakin on esimerkiksi muutaman kerran viikossa yhteinen aamukahvihetki, jossa voidaan kertoilla kuulumisia ja pohtia eteen osuneita ongelmia. Myös yrittäjien paikallisjärjestöihin tai muihin sellaisiin ryhmiin on liitytty, jotta saadaan verkostoiduttua ja löydetään saman alan ihmisiä. Entisistä työkavereista ja kollegoista on saatu myös henkilöitä, joita voidaan käyttää vertaistukena. Verkostoihin ja vertaistukeen voidaan olla pienellä kynnyksellä yhteydessä, kun jokin asia tai ongelma mietityttää eikä itse löydetä siihen ratkaisua. Myös vertaistuelta saatu ymmärrys yrittäjyyden haasteista ja neuvot niiden hoitamiseksi auttavat henkiseen jaksamiseen ja palautumiseen.

Haastatellut kertovat työn imun olevan sitä, kun työ vie kokonaan mennessään, työ on niin mukavaa, ettei malta lopettaa ja työhön lähdetään mielellään. Myös se, että saa työn valmiiksi ja kiitoksen asiakkaalta aiheuttaa työn imua. Eräs haastateltu kuvailee työn imua siten, että ajantaju katoaa, haluaa tehdä työtä ja työtehtävät ovat mielenkiintoisia eivätkä kuormita liikaa sekä on halua kehittää omaa työtään. Haastatellut kuvaavat tuntevansa työn imua silloin, kun asiat rullaavat omalla painollaan ja työt sujuvat hyvin. Työn imu tuntuu, kun työ on mielenkiintoista ja mielekästä ja esimerkiksi asiakkaan ongelma saadaan ratkaistua molempia tyydyttävällä tavalla. Asiakkaalta saatu myönteinen palaute tuottaa työn imun tuntemuksia. Myös se, että työssä on sopivasti haasteita tuo mukanaan työn imua. Uuden luominen ja oman työn kehittäminen lisää työn imun -tunnetta, mutta myös rästiin jääneiden töiden valmiiksi saattaminen aiheuttaa työn imun tuntemusta. Kaikki haastatellut yksinyrittäjät teettävät kirjanpidon ulkopuolisella taholla. Lisäksi osa on ulkoistanut myös laskutuksen. Haastatellut kertovat, että se vapauttaa heidät tekemään sellaisia asioita, joissa he itse ovat hyviä ja aikaa jää myös vapaa-aikaan enemmän.

Työssä jaksamista ja työstä palautumista voisi edistää haastateltujen mielestä esimerkiksi muiden yrittäjien kanssa järjestetyillä tapahtumilla, joissa voi verkostoitua ja tavata muita samassa tilanteessa olevia ihmisiä. Säännöllisen lomailun katsotaan myös olevan työssä jaksamista edistävä tekijä. Auttamalla toista yksinyrittäjää eli tekemällä yksinyrittämisestä yhdessä yrittämistä, edistetään työssä jaksamista ja henkistä työhyvinvointia. Saamalla ammattilaisilta neuvoja esimerkiksi verotusasioissa, edistetään henkistä jaksamista, kun ei tarvitse yksin miettiä asioita, joihin ei ymmärrys riitä. Yhteiskunnan tulisi tarjota mahdollisuuksia myös yrittäjille kuntoutukseen ja työkyvyn tukemiseen. Kannustaminen työkykyä edistävien palveluiden ostamiseen esimerkiksi arvonlisäverovapaudella tai pienentämällä

arvonlisäveroprosenttia, edesauttaisi yksinyrittäjien halukkuutta henkisen työkyvyn ylläpitoon.

### 5.3 Motivaatio ja motivointi

Suurin osa haastatelluista ovat olleet yrittäjiä vuosikautia. Tutkimukseen osallistuneista osa on ryhtynyt yrittäjäksi, koska kyseisellä alalla työ on sen luonteista, että sitä ei voi harjoittaa työntekijänä tai työtä ei ole ollut tarjolla. Osalle yrittäjyys on ollut keino saada vapautta ja itsenäisyyttä työhön. Lisäksi vapaus päättää työajoista ja tekemisestä sekä mahdollinen tulotason nousu olivat tekijöitä, jotka vaikuttivat yksinyrittäjäksi ryhtymisessä. Tutkimukseen osallistuneita yrittämisessä motivoi kaikkein eniten se, että saa itse päättää omista tekemisistään. Vapaus ja se, että saa kehittää toimintaansa oman mielensä mukaan ovat seikkoja, jotka motivoivat. Omaa osaamistaan voi käyttää luovemmin ja vapaammin kuin toisen palkkalistoilla ollessa. Myös taloudellinen onnistuminen motivoi.

Haastatellut kokevat, että heidän hyvinvointiaan tukee parhaiten vertaistuki ja liikunta. Useimmat kertovat ulkoilevansa tai käyvänsä salilla ja siten saavat ”tuuletettua” päätänsä fyysisen kunnon kohenemisen ohella. Myös lähtemällä kotoa muiden ihmisten pariin, edistää henkistä hyvinvointia ja palautumista työstä. Harrastamalla täysin erilaista toimintaa kuin työ, edesautetaan työstä irrottautumista ja palautumista. Lisäksi se, että yksinyrittäjällä on mahdollisuus vaikuttaa työn määrään, aikatauluihin ja asiakaskuntaa tukee henkistä hyvinvointiakin. Uusien asioiden opettelu ja omasta ammattitaidosta huolehtiminen edistävät myös työhyvinvointia. Joillekin se, että toisinaan ei tee yhtään mitään, vaikuttaa myönteisesti hyvinvointiin. Myös aikataulutaminen koetaan asiaksi, jolla edistetään omaa henkistä työhyvinvointia eli pyritään minimoimaan kuormituspiikit järjestämällä päiviin ja viikkoihin lepoa hetkiäkin.

Haasteita työhyvinvoinnille tuottaa kyvyttömyys nollata ajatukset työpäivän jälkeen eli ei pystytäkään jättämään työasioita työajalle vaan niitä mietitään myös vapaa-ajalla. Pelko fyysisen terveyden pettämisestä on myös yksi tekijä, joka aiheuttaa painetta ja haasteita myös henkiselle työhyvinvoinnille. Liian kireä aikataulu koetaan myös haasteeksi henkiselle työhyvinvoinnille haastateltujen keskuudessa. Lisäksi taloudelliset paineet varsinkin tämän koronapandemian aikana ovat tuoneet haasteita henkisen työhyvinvoinnin puolelle.

Haastatellut yksinyrittäjät kokevat, että eniten heitä auttaisi henkisen työhyvinvoinnin parantamisessa esimerkiksi ystävien ja perheen kanssa vietetty aika, että olisi joku, jonka kanssa keskustella ja myös yhteiskunnalta toivottaisiin tukea kuntoutuksen muodossa.

Yksinyrittäjien perheet on toistaiseksi suhtautuneet yrittäjyyteen kohtuullisen hyvin. Toisinaan perheeltä tulee kommenttia siitä, ettei yhteistä aikaa ole tarpeeksi.

Tutkimukseen osallistuneiden yksinyrittäjien motivaatiotekijöitä on se, että työssä saa onnistumisen tunteita ja kiitosta asiakkaalta. Myös raha ja taloudellinen menestys motivoivat jonkin verran. Se, että on vapaus tehdä töitä haluamaansa tahtiin, omien ideoiden toteuttamisen mahdollisuus ja yhteistyö muiden yrittäjien kanssa koetaan tärkeiksi motivaatiotekijöiksi.

## 6 Pohdinta

Tässä luvussa kuvataan tutkimuksen johtopäätöksiä ja jatkotutkimusmahdollisuuksia. Lisäksi tässä luvussa otetaan kantaa tutkimuksen luotettavuuteen ja reflektoidaan omaa työskentelyä opinnäytetyön tekemisessä. Tämän opinnäytetyön tekemisessä haasteena oli se, että työn tekeminen aloitettiin toiminnallisen opinnäytetyön pohjalta, mutta työn edetessä siitä tulikin laadullinen tutkimus. Lisäksi työhyvinvointiaiheesta löytyi paljon tietoperustaa, jolloin haasteeksi muodostui juuri tähän tutkimukseen soveltuvan tietoperustan valinnan vaikeus. Aikataulussa pysyminen ei tuottanut ongelmia. Kaiken kaikkiaan opinnäytetyön tekeminen oli työlästä ja stressaavaa itse asetetun liian tiukan aikataulun vuoksi. Se, että aihe kosketti omaa elämääni henkilökohtaisesti, asetti sekä haasteita, että helpotti tulosten tulkinnessa ja ymmärtämisessä.

### 6.1 Johtopäätökset

Yksinyrittäjän työhyvinvointia voidaan pitää ensisijaisen tärkeänä asiana yrityksen menestykselle. Uupunut ja stressaantunut yrittäjä ei jaksakaan kehittää yritystään eteenpäin eikä aina suoriudu edes päivittäisistä haasteistakaan. Kuten luvussa 2 todettiin, yli puolet Suomen yrittäjistä on yksinyrittäjiä, joten on tärkeää nostaa heidän työhyvinvointinsa tärkeys esiin. Usein yksinyrittäjä vain painaa eteenpäin sen suuremmin miettimättä, kuinka kauan hän jaksaa samalla tahdilla ilman lomaa tai muita vapaita. Siksi onkin tärkeää antaa heille ajatteleminen aihetta, jotta omaan henkiseen työhyvinvointiin kiinnitettäisiin huomiota ja tehtäisiin muutoksia arjessa ennen kuin on liian myöhäistä.

Tämän tutkimuksen tekemisen motiivina on ollut se, että yksinyrittäjä kiinnittäisi henkiseen työhyvinvointiinsa enemmän huomiota. Tutkimustenkin perusteella yksinyrittäjät ovat yleisesti ottaen tyytyväisiä työhönsä, mutta työssä jaksamisen kanssa tulee ongelmia. Työpäivät venyvät pitkiksi eikä vapaa-ajallakaan osata irrottautua työtä koskevista ajatuksista. Jotta yksinyrittäjät jaksaisivat paremmin, innostus tekemiseen säilyisi ja yritys menestyisi, on heidän tehtävä asioita myös henkisen työhyvinvointinsa eteen eikä vain pelkästään fyysisen puolen harjoittamiseen. Vaikka fyysinenkin hyvinvointi on tärkeää, se ei yksistään riitä pitämään yksinyrittäjää menestyksekkäänä.

Yksinyrittäjän niin kuin kenen tahansa muunkin on hyvä välillä syventyä miettimään, kuka olen, mitä haluan tehdä ja mihin pystyn. Näiden kysymysten lisäksi on mietittävä mistä joudun luopumaan tavoitteiden saavuttamiseksi ja mitä voin tehdä, jotta parhaiten saavuttaisin asettamani tavoitteet. Tutkimalla menneisyyttään ja elettyä elämää, löytyy usein vastauksia siihen, mitkä asiat ovat auttaneet viemään eteenpäin ja minkälaisien asioiden

tekeminen on johtanut umpikujaan. Myös sen miettiminen, mistä saa energiaa ja mitkä asiat vievät energiaa, auttaa löytämään itselle mielekkäitä asioita ja se taas motivoi tekemään ja ponnistelemaan tavoitteita kohti. Usein puhuminen toisen samassa tilanteessa olevan henkilön kanssa auttaa selkiyttämään ajatuksia. Sitäkin kannattaa pohtia, miksi tekee sitä mitä tekee. Tuleeko motivaatio tekemiselle omasta halusta ja intohimosta vai tuleeko motivaatio jostain ulkopuolisesta asiasta, kuten rahasta tai halusta näyttää muille?

Tutkimukseen vastanneet ovat toimineet vuosia yksinyrittäjinä, joten heille on muodostunut hyvä kuva siitä, mitä yksinyrittäminen vaatii ja mitä se tuo mukanaan. Pääsääntöisesti haastattelututkimukseen osallistuneet ovat tyytyväisiä elämäänsä ja työhönsä. Toisinaan yksityiselämän ja työn yhdessä luomat paineet tuovat stressitekijöitä, mutta niistä selviää harrastamalla urheilua ja puhumalla asioista toisten yrittäjien, ystävien ja perheen kanssa. Työtyytyväisyyttä yksinyrittäjien keskuudessa lisää vapaus ja mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön. Nämä ovat motivaatiotekijöitä jokaisen yksinyrittäjäksi ryhtyneen taustalla, mikäli yrittäjäksi on lähdetty vapaaehtoisesti eikä jostain ulkopuolelta tulleesta pakottavasta syystä, kuten esimerkiksi työttömyydestä. Vaikka joillakin motiivina yrittämiselle on ollut myös mahdollisuus tulojen nousuun, se ei kuitenkaan ole päämotivaattori yrityksen perustamiselle. Jokainen tähän tutkimukseen osallistunut nosti yhdeksi motivaatiotekijäksi vapauden ja tyytyväisyyttä tuo se, että he ovat itse valinneet yksinyrittäjyyden eikä se ole olosuhteiden pakosta johtuvaa. Tätä käsitystä tukee myös luvussa 2.2 mainittu Binderin ym. tutkimus, jonka tuloksena nähtiin, että vapaaehtoisuus lisää tyytyväisyyttä sekä työelämässä että muillakin elämän alueilla.

Yksinyrittäjiä siis motivoi vapaus, mahdollisuus päättää omista tekemisistään, mahdollisuus käyttää omaa osaamistaan vapaammin, taloudellinen onnistuminen ja asiakkaan palaute. Nämä ovat myös Reiss´n motivaatioteorian niin sanottuja elämän perustarpeita. Näistä kuudestatoista perustarpeesta valta, riippumattomuus, hyväksyntä, status ja säästäminen näyttävät olevan vahvimpia perustarpeita, jotka motivoivat yrittäjiä. Tästä näkökulmasta katsottuna näyttää siltä, että yksinyrittäjää voi motivoida huolehtimaan henkisesti työhyvinvoinnistaan lyömällä niin sanotusti faktat pöytään esimerkiksi esittämällä konkreettisia tilastoja siitä, millainen vaikutus energisellä ja virkeällä mielellä on yrityksen tulokseen ja yrittäjän itsensä jaksamiseen. Motivoinnissa on tärkeää antaa henkilön itsensä asettaa tavoitteet ja tehdä päätökset, miten niihin päästään, koska yksinyrittäjillä vallanhalu eli tarve päättää omista asioistaan on yksi vahvimpia motivaatiotekijöitä. Esittämällä esimerkiksi millainen vaikutus aikatauluttamisella ja tehtävien kalenteroimisella on päivittäisen ajankäytön tehostamisessa, on yksi keino motivoida yrittäjää tarkastelemaan omaa ajankäyttöään ja sitä kautta parantaa työssä jaksamistaan.

Yksinyrittäjien motivaatiotekijänä on myös riippumattomuus eli halu olla vapaa ja olla oman itsensä herra. Heillä on vahva tarve selviytyä kaikesta itse ja pitää kaikki langat käsissään. Useimmat yksinyrittäjät ovat onneksi ymmärtäneet, että kaikkea ei tarvitse tehdä itse, varsinkaan mikäli ammattitaito ei riitä. He ovat osanneet ulkoistaa joitakin tehtäviä, kuten esimerkiksi kirjanpidon, sen alan ammattilaisille. On paljon muitakin asioita, joita he voisivat ulkoistaa. Laskutus on yksi sellainen alue, jonka voi helpostikin antaa jonkun muun tehtäväksi. Mikäli kaiken haluaa tehdä itse, yksinyrittäjä voi varata kalenterista päivän tai vain muutaman tunnin viikosta hallinnollisten asioiden hoitoon. Näyttäisi kuitenkin siltä, että yksinyrittäjien peräänkuuluttama vapaus on ns. näennäistä vapautta. Koska varsinaisia perinteisiä työaikoja kahdeksasta neljään ei ole, ollaan koko ajan töissä tai ainakin asiakkaiden saavutettavissa. Tästä kärsii yksinyrittäjän henkinen työhyvinvointi, mutta myös yksinyrittäjän perhe-elämä. Yksinyrittäjä ei ole läsnä perheelleen, koska minä hetkenä tahansa puhelin saattaa soida ja asiakas tilaa yrittäjän töihin, jolloin vapaa-aika keskeytyy. Yksinyrittäjää pitää motivoida luomaan itselleen työajat ja jonkinlainen ratkaisu lomien ajaksi. Ratkaisu voisi olla esimerkiksi se, että luotettavan kollegan eli saman alan yrittäjän kanssa sovitaan, että sijaistetaan toisia lomien aikana ja muina vapaapäivinä.

Yhtenä motiivina eli elämän perustarpeena, jota yksinyrittäjä pyrkii täyttämään, on hyväksynnän tarve. Tutkimuksessa kävi ilmi, että yrittäjää motivoi, kun hän saa asiakkaalta positiivista palautetta ja yrittäjä kokee onnistuneensa työssään. Tämä lisää työn imua ja työn iloa. Tätä perustarvetta voi käyttää hyödyksi yksinyrittäjän motivoinnissa henkisestä työhyvinvoinnista huolehtimiseen esimerkiksi siten, että hänelle annetaan myönteistä palautetta, kun hän on tehnyt jotain oman jaksamisensa parantamiseksi.

Johdannossa mainitun Reissin motivaatioteorian mukaan yksi elämän perustarve on säästäminen/kerääminen. Se näkyy myös yksinyrittäjien motivaatiotekijöissä, joista taloudellisen tilanteen parantaminen on yksi motiivi yrittäjäksi ryhtymiselle. Tätä voisi käyttää hyödyksi motivoimisessa siten, että pyrittäisiin tehostamaan ajankäyttöä, jolloin aikaa "säästyisi" perheen ja ystävien kanssa olemiseen ja harrastamiseen. Kun mielekästä vapaa-aikaa olisi enemmän, henkinen työhyvinvointikin ja työssä jaksaminen ja työstä palautuminen paranisivat.

Statuksen tarve on yksi yrittäjiä eteenpäin vievä voima. Jokainen yksinyrittäjä haluaa menestyä. Yhtenä motivaatiotekijänä yrittäjillä on tulotason nostaminen. He ovat valmiita tekemään kovasti töitä sen eteen. Vaikka moni tähänkin tutkimukseen osallistuneista yksinyrittäjistä kertoo, että hän pyrkii tekemään 8-10 tuntista työpäivää ja pitämään viikonloput vapaina, ovat he kuitenkin henkisellä tasolla töissä koko ajan. He ovat aina asiakkaiden tavoitettavissa, jolloin he eivät pääse henkisellä tasolla irti töistä vapaa-aikanakaan.

Työssä jaksamisen kannalta heitä voisi motivoida huolehtimaan itsestään se, että heille näytettäisiin konkreettisia lukuina, miten paljon työhyvinvoinnista huolehtiminen hyödyttää yrityksen menestystä. Monella auttaa sekin, että he lähtevät vapaapäivinä ja lomilla kokonaan pois kotimaisemista.

Loppupäätelmänä tästä tutkimuksesta voi johtaa sen, että vaikka yksinyrittäjät ovat tyytyväisiä työhönsä, tuntevat työn iloa ja työn imua keskimäärin enemmän kuin palkansaajat, on heillä suuria haasteita aikatauluttamisessa ja päivittäisen ajankäytön tehostamisessa. Heille olisi tärkeää luoda aikataulu, jossa varataan tunnit työnteolle, vapaa-ajalle/harrastuksille ja nukkumiselle. Jotta palautumiselle jäisi aikaa, kalenteriin pitää varata myös tyhjää tilaa, jolloin jää aikaa spontaanille tekemiselle, jotta vapaa-ajanvietosta ei tulisi suoritusta ja sitä kautta stressiä lisää. Vertaistuen ja verkostojen tärkeyden on jokainen yksinyrittäjä sisäistänyt. Keskustelemalla samalla alalla olevan kollegan kanssa, pystyy selkeyttämään omia ajatuksiaan, saa tukea ja ymmärrystä asioihin. Osallistumalla muiden yrittäjien ja yrittäjäjärjestöjen tapahtumiin, verkostoituu tehokkaasti ja pääsee ”tuuletuttamaan” kaltaistensa joukkoon ja tämä edesauttaa työstä palautumista sekä työssä jaksamista. Vaikka yksinyrittäjiä motivoikin itsenäisyys, heillä on myös tarve yhteisöllisyyteen. Siksi verkostoituminen ja vertaistuen saaminen voidaan nähdä henkistä työhyvinvointia edistävänä tekijänä ja siihen pitää kannustaa jokaista yksinyrittäjää. Myös perheen ja ystävien merkitys on suuri. Perhe tasapainottaa yrittäjän arkea, mutta usein juuri perhe on se, joka eniten kärsii epäsäännöllisistä työajoista ja lomien pitämättä jättämisestä.

Jatkotutkimuksena voisikin olla yksinyrittäjän perheen näkemysten esille tuominen. Tutkimuksessa olisi mielenkiintoista perehtyä siihen, miten perhe suhtautuu yrittäjyyteen ja siihen, että yksi perheenjäsenistä on jatkuvasti vähintäänkin henkisesti töissä. Toisena mielestäni mielenkiintoisena ja tärkeänä tutkimuskohteena olisi henkisen työhyvinvoinnin taloudellinen merkitys yksinyrittäjälle. Konkreettisten lukujen valossa heidän ehkä olisi helpompi ymmärtää työssä jaksamisen ja työssä palautumisen merkitys sekä työhyvinvoinnille että yleiselle hyvinvoinnin kokemiselle.

## **6.2 Luotettavuuspohdinnat**

Tutkimuksen luotettavuutta ja laatua mittaavat reliabiliteetti ja validiteetti. Reliabiliteetti tarkoittaa Kanasen (2017) mukaan tulosten pysyvyyttä ja validiteetti sitä, että tutkitaan oikeita asioita. Laadullisessa tutkimuksessa luotettavuutta on hankala arvioida. Se on enemmänkin tutkijan arvioinnin ja näytön varassa. Laadullisessa tutkimuksessa objektiivisen luotettavuuden saavuttaminen on lähes mahdotonta. (Kananen 2017, 175.)

Laadullisen tutkimuksen luotettavuustarkastelun edellytys on riittävä dokumentaatio ja tutkijan valintojen perustelut. Lisäksi yleisinä luotettavuuskriteereinä pidetään mm. vahvistettavuutta eli kerätään tietoa eri lähteistä (esim. tutkimukset) ja tutkitaan, tuottavatko lähteet toisiaan tukevia tuloksia. Arvioitavuus on yksi luotettavuuskriteeri eli dokumentoidaan tutkimus siten, että se mahdollistaa ratkaisujen jäljittämisen ja arvioinnin. Tulkinnan ristiriidattomuus eli sisäinen validiteetti tarkoittaa sitä, että kaksi tutkijaa tulee samaan lopputulokseen. Saturatio eli kylläntyminen, jolloin saadut vastaukset alkavat toistaa itseään, on myös yksi luotettavuuskriteeri. Aikaisempia tutkimuksia (kriteerivaliditeetti) voidaan käyttää myös luotettavuuskriteerinä. (Kananen 2017, 176–179.)

Tutkimukseen osallistui kuusi yksinyrittäjää eri toimialoilta. Tutkimusta ei voida yleistää koskemaan koko yksinyrittäjäkuntaa eikä edes yhtä toimialaa tutkittavien vähäisen määrän vuoksi. Kananen (2017) mukaan laadullisessa tutkimuksessa ei määritellä muuta minimimäärää haastateltaville kuin, että heitä on oltava vähintään yksi. Laadullisen tutkimuksen sisältö on määrää tärkeämpi tekijä. Laatu syntyy aineistonkeruun ja analyysin syvyydestä. (Kananen 2017, 126.)

Tämän opinnäytetyön tutkimustuloksia voidaan pitää suuntaa antavina, mutta ei koko yksinyrittäjäkuntaa koskevana. Yksinyrittäjiä toimii monilla aloilla ja tähän tutkimukseen osallistuneet edustavat vain kolmea niistä. Lisäksi tutkimukseen osallistuneiden määrä on melko suppea. Joidenkin kysymysten osalta saturatiopiste kuitenkin saavutettiin jo näinkin vähäisellä osallistujamäärällä. Saturatio täyttyi esimerkiksi kysyttäessä syytä, miksi yrittäjäksi on ryhdytty. Tähän jokainen haastateltu vastasi, että vapaus oli yksi syytä, miksi yrittäjäksi ryhdyttiin. Tutkimuksessa esiin tulleet tulokset yksinyrittäjien työtyytyväisyydestä ja ajankäytöstä ovat linjassa esimerkiksi Suomen yrittäjien teettämien tutkimusten kanssa, joten siihen peilaten tätä tutkimusta voidaan pitää kohtuullisen luotettavana (kriteerivaliditeetti).

Tietoperustan lähteinä on käytetty sekä työhyvinvoinnista kirjoitettua kirjallisuutta että internet-lähteitä. Internet-lähteet on pyritty valitsemaan siten, että ne ovat luotettavia eli jonkin virallisen tahon laatimia. Osa tietoperustassa viitatuista lähteistä eivät välttämättä ole ehkä luotettavimpia lähteitä, koska niissä ei ole mainittu kirjoittajaa, mutta ne on valittu tähän työhön kuvaamaan jotakin käsitettä tai ne on valittu sen vuoksi, että teksti on ollut paremmin tähän aikaan sopivaa kuin kirjoista tai tieteellisistä tutkimuksista löytynyt tieto. Lisäksi tietoperustaan on etsitty tutkimustuloksia kansainvälisistä tutkimuksista Haaga-Helia ammattikorkeakoulun kirjaston tietopankin kautta.

## Lähteet

Airila, A & Bergbom, B. 2017a. Työ, muu elämä ja ajanhallinta. Opas yrittäjille. Työterveyslaitos. Helsinki. Luettavissa: [https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2017/10/Opas-II\\_Ty%C3%B6-ja-muu-el%C3%A4m%C3%A4-SU-FINAL-VERKKOON.pdf](https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2017/10/Opas-II_Ty%C3%B6-ja-muu-el%C3%A4m%C3%A4-SU-FINAL-VERKKOON.pdf). Luettu 17.2.2021

Airila, A & Bergbom, B. 2017b. Verkostot pienyrittäjän tukena. Luettavissa: [https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2017/10/Opas-I\\_Verkostot-pien-yritt%C3%A4j%C3%A4n-tukena-FINAL\\_VERKKOON.pdf](https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2017/10/Opas-I_Verkostot-pien-yritt%C3%A4j%C3%A4n-tukena-FINAL_VERKKOON.pdf). Luettu 17.2.2021

Binder, M & Coad, A. 2016. How Satisfied are the Self-Employed? A Life Domain View. *Journal of Happiness Studies*, 17(4), pp. 1409-1433. Doi: 10.1007/s10902-015-9650-8. Luettavissa: <http://web.b.ebscohost.com.ezproxy.haaga-helia.fi:2048/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=55edb35e-669d-495a-bde9-78ae1f85556c%40pdc-v-sess-mgr03>. Luettu 11.2.2021

Hakanen, J. 2011. Työn imu. Työterveyslaitos. Helsinki. Luettavissa: [https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2018/09/TTL\\_tyonimu.pdf](https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2018/09/TTL_tyonimu.pdf). Luettu 16.2.2021

Helsingin Yrittäjät. 2017. Yksin- ja mikroyrittäjän hyvinvointi lisää yrityksen tulosta ja kasvumahdollisuuksia. Luettavissa: <https://www.yrittajat.fi/helsingin-yrittajat/a/uutiset/565796-yksin-ja-mikroyrittajan-hyvinvointi-lisaa-yrityksen-tulosta-ja-kasvumahdollisuuksia>. Luettu 25.2.2021

Härmälä, V & Lamminkoski, H & Salminen, V & Halme, K & Autio, E. 2017. Yrittäjyyden uudet suunnat – selvitys hallituksen toimenpiteistä yrittäjyyden vahvistamiseksi. Valtioneuvoston kanslia. Luettavissa: [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160354/75\\_Yrittajyysspaketti\\_Raportti\\_2017-11-16\\_.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160354/75_Yrittajyysspaketti_Raportti_2017-11-16_.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Luettu 23.2.2021

Joki, M. 2018. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. Helsingin Kamari Oy. Vantaa. Luettavissa: [https://kauppakamaritieto-fi.ezproxy.haaga-helia.fi/ammattikirjasto/teos/henkilosto-asiantuntijan-kasikirja-2018#kohta:Henkil\(\(f6\)st\(\(f6\)asiantuntijan\(\(20\)k\(\(e4\)sikirja](https://kauppakamaritieto-fi.ezproxy.haaga-helia.fi/ammattikirjasto/teos/henkilosto-asiantuntijan-kasikirja-2018#kohta:Henkil((f6)st((f6)asiantuntijan((20)k((e4)sikirja). Luettu 26.3.2021

Kananen, J. 2017. Laadullinen tutkimus Pro Graduna ja opinnäytetyönä. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Luettavissa: <https://www-booky-fi.ezproxy.haaga-helia.fi/lainaa/1168>.  
Luettu 9.3.2021

Kautonen, T. & Palmroos, J. 2010. The impact of a necessity-based start-up on subsequent entrepreneurial satisfaction. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 6(3), pp. 285-300. doi:10.1007/s11365-008-0104-1. Luettavissa: <https://search-proquest-com.ezproxy.haaga-helia.fi/docview/872077231/fulltextPDF/EF5F958B156240E6PQ/1?accountid=27436>. Luettu 23.2.2021

Kela 2020a. Kelan kuntoutustilasto 2019. Helsinki. Luettavissa: [https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/315063/Kelan\\_kuntoutustilasto\\_2019.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/315063/Kelan_kuntoutustilasto_2019.pdf?sequence=5&isAllowed=y). Luettu 15.2.2021

Kela 2020b. Taskutilasto 2020. Luettavissa: [https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/316210/Taskutilasto\\_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/316210/Taskutilasto_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Luettu 15.2.2021

Kela 2021. Sairauspäivärahojen saajat ja maksetut etuudet. Luettavissa: <https://www.kela.fi/tilastot-aiheittain/sairauspaivarahat>. Luettu 15.2.2021

Manka, M-L & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Alma Talent Oy. Luettavissa: [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.haaga-helia.fi/teos/GAHBXCTEB#/kohta:TY\(\(d6\)HYVINVOINTI\(\(20\)/piste:b0](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.haaga-helia.fi/teos/GAHBXCTEB#/kohta:TY((d6)HYVINVOINTI((20)/piste:b0). Luettu 11.2.2021

Martela, F & Jarenko, K. 2015. Draivi – Voiko sisäistä motivaatiota johtaa? Talentum. Luettavissa: [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.haaga-helia.fi/teos/BAX-BBXATCBEEC#/kohta:DRAIVI\(\(20\)-\(\(20\)Voiko\(\(20\)sis\(\(e4\)ist\(\(e4\)\(\(20\)motivaatiota\(\(20\)johtaa?\(\(20\)/piste:b0](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.haaga-helia.fi/teos/BAX-BBXATCBEEC#/kohta:DRAIVI((20)-((20)Voiko((20)sis((e4)ist((e4)((20)motivaatiota((20)johtaa?((20)/piste:b0). Luettu 3.3.2021

Mayor, P & Risku, M, 2015. 16 perustarvetta johtamisen apuna. Opas yksilölliseen motiivointiin. Talentum. Luettavissa: [https://bisneskirjasto-almatalent-fi.ezproxy.haaga-helia.fi/teos/IAIBEXCTEB#/kohta:OPAS\(\(20\)YKSIL\(\(d6\)LLISEEN\(\(20\)MOTIVOINTIIN\(\(20\)/piste:b609](https://bisneskirjasto-almatalent-fi.ezproxy.haaga-helia.fi/teos/IAIBEXCTEB#/kohta:OPAS((20)YKSIL((d6)LLISEEN((20)MOTIVOINTIIN((20)/piste:b609). Luettu 11.2.2021

Mäkelä-Pusa, P & Terävä, K & Manka, M-L. 2011. Yrittäjien työhyvinvointi, työkyky ja kuntoutus. Selvitysraportti pienyrittäjien ja maatalousyrittäjien työkyvystä, hyvinvoinnista, työkyvyntuen ja kuntoutuksen tarpeesta. Kuntoutussäätiö. Tampere. Luettavissa: [https://kuntoutussaatio.fi/files/676/Tyoseloste\\_41-2011.pdf](https://kuntoutussaatio.fi/files/676/Tyoseloste_41-2011.pdf). Luettu 11.2.2021

Nordenmark, M & Vinberg, S & Strandh, M. 2012. Job control and demands, work-life balance and wellbeing among self-employed men and women in Europe. *Vulnerable Groups & Inclusion*, 3(1). doi:10.3402/vgi.v3i0.18896. Luettavissa: <http://miun.diva-portal.org/smash/get/diva2:570373/FULLTEXT01.pdf>. Luettu 11.2.2021

Rauhala, I & Leppänen, M & Heikkilä A. 2013. Pääasia – Organisaation psykologinen pääoma. Alma Talent Oy. Luettavissa: [https://kauppakamaritieto-fi.ezproxy.haaga-helia.fi/ammattikirjasto/teos/henkilostoasiantuntijan-kasikirja-2018#kohta:Henkil\(\(f6\)st\(\(f6\)asiantuntijan\(\(20\)k\(\(e4\)sikirja](https://kauppakamaritieto-fi.ezproxy.haaga-helia.fi/ammattikirjasto/teos/henkilostoasiantuntijan-kasikirja-2018#kohta:Henkil((f6)st((f6)asiantuntijan((20)k((e4)sikirja). Luettu 26.3.2021

Reiss, S. 2004. Multifaceted Nature of Intrinsic Motivation: The Theory of 16 Basic Desires. *Review of General Psychology*, 8(3), pp. 179–193. doi: [10.1037/1089-2680.8.3.179](https://doi.org/10.1037/1089-2680.8.3.179). Luettavissa: <https://journals-sagepub-com.ezproxy.haaga-helia.fi/doi/full/10.1037/1089-2680.8.3.179#articleCitationDownloadContainer>. Luettu 3.3.2021

STTK ry 2021. #itsensätyöllistäjä. Luettavissa: <https://www.sttk.fi/aihe/itsensatyollistajat/>. Luettu 9.2.2021

Ståhlberg, L. 2021. Kohti omannäköistä yrittäjyyttä. Omaelämäkerrallinen ja valmentava opas yrittäjyyttä harkitsevalle ja yrittäjäksi aikovalle. Basam Books Oy. Luettavissa: <https://www.ellibslibrary.com/book/9789523790773>. Luettu 17.2.2021

Suomen Mielenterveys ry. 2021. Motivaatio saa liikkeelle. Luettavissa: <https://mieli.fi/fi/mielenterveys/itsetuntemus/motivaatio-saa-liikkeelle>. Luettu 26.3.2021

Suomen Yrittäjät 2019a. Yksinyrittäjäkysely 2019. Luettavissa: [https://www.yrittajat.fi/sites/default/files/yksinyrittajakysely\\_2019\\_0.pdf](https://www.yrittajat.fi/sites/default/files/yksinyrittajakysely_2019_0.pdf). Luettu 8.2.2021

Suomen yrittäjät 2019b. Yksinyrittäjäohjelman tiivistelmä. Yksinyrittäjän aseman parantaminen. Luettavissa: [https://www.yrittajat.fi/sites/default/files/yksinyrittajaohjelm2019\\_2022\\_tiivistelma.pdf](https://www.yrittajat.fi/sites/default/files/yksinyrittajaohjelm2019_2022_tiivistelma.pdf). Luettu 10.2.2021

Suomen Yrittäjät 2020a . Suomen yrittäjien aluekehitysohjelma 2020-2025. Suomi on yritystensä summa 2.0. Luettavissa: [https://www.yrittajat.fi/sites/default/files/aluekehitysohjelma\\_2020.pdf](https://www.yrittajat.fi/sites/default/files/aluekehitysohjelma_2020.pdf). Luettu 10.2.2021

Suomen Yrittäjät 2020b. Yrittäjägallupit. Yrittäjän työssä jaksaminen. Luettavissa: [https://www.yrittajat.fi/sites/default/files/yrittajagallup\\_toukokuu\\_2020\\_jaksaminen.pdf](https://www.yrittajat.fi/sites/default/files/yrittajagallup_toukokuu_2020_jaksaminen.pdf). Luettu 8.2.2021

Suomen Yrittäjät 2020c. Yrittäjägallup: Vain kolmannes yrittäjistä jaksaa hyvin. Luettavissa: <https://www.yrittajat.fi/tiedotteet/628575-yrittajagallup-vain-kolmannes-yrittajista-jaksaa-hyvin>. Luettu 15.2.2021

Suomen Yrittäjät 2021a. Yrittäjyys suomessa. Luettavissa: <https://www.yrittajat.fi/suomen-yrittajat/yrittajyys-suomessa-316363>. Luettu 9.2.2021

Sutela, H & Pärnänen, A. 2018. Yrittäjät Suomessa 2017. Tilastokeskus. Helsinki. Luettavissa: [http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytym\\_201700\\_2018\\_21465\\_net\\_p2.pdf](http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytym_201700_2018_21465_net_p2.pdf). Luettu 9.2.2021

Sydänmaalakka, P. 2012. Älykäs johtaminen 7.0. Miten kasvaa viisaaksi johtajaksi? Talentum Media Oy. Helsinki. Luettavissa: <https://www.ellibslibrary.com/book/978-952-14-1843-3>. Luettu 12.3.2021

Tekniikan akateemiset TEK 2021. Hyvinvointi. Luettavissa: <https://www.tek.fi/fi/tyoelama/urapalvelut/uravalmennus/balanssia-elamaan-tyohyvinvointisivusto>. Luettu 18.2.2021

Tilastokeskus 2004. Iisakka, Laura. Sosiaalinen pääoma suomalaisissa haastattelu- ja kyselyaineistoissa vuoden 1990 jälkeen. Luettavissa: [http://www.stat.fi/org/tut/dthemes/papers/sospaaoma\\_sospaa.html#kuvaus%20taustakeskustelusta](http://www.stat.fi/org/tut/dthemes/papers/sospaaoma_sospaa.html#kuvaus%20taustakeskustelusta). Luettu 26.3.2021

Tilastokeskus 2021a. Käsitteet. Luettavissa: <https://www.tilastokeskus.fi/meta/kas/yksyrit.html>. Luettu 8.2.2021

Tilastokeskus 2020b. Työvoimatutkimus. Tietokantataulukot. Tietokantataulukot ja niiden muuttujat – Vuositiedot. Palkansaajat ja yrittäjät sukupuolen mukaan 1989-2020. Luettavissa: [http://pxnet2.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin\\_\\_tym\\_\\_tyti\\_\\_vv/statfin\\_tyti\\_pxt\\_11pr.px/table/tableViewLayout1/](http://pxnet2.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin__tym__tyti__vv/statfin_tyti_pxt_11pr.px/table/tableViewLayout1/). Luettu 8.2.2021

Torppa, T 2013. Yksin työskentelevän opas. Alma Talent Oy. Luettavissa: [https://bisneskirjasto-almatalent-fi.ezproxy.haaga-helia.fi/teos/BAJBBXXTBBAED#/kohta:1\(\(20\)TAUS-TAA\(\(20\)YKSIN\(\(20\)TY\(\(d6\)SKENTELEVIST\(\(c4\)\(\(20\)/piste:b227](https://bisneskirjasto-almatalent-fi.ezproxy.haaga-helia.fi/teos/BAJBBXXTBBAED#/kohta:1((20)TAUS-TAA((20)YKSIN((20)TY((d6)SKENTELEVIST((c4)((20)/piste:b227). Luettu 8.2.2021

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Helsinki.

Työterveyslaitos 2021a. Työhyvinvointi. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>. Luettu 13.3.2021

Työterveyslaitos 2021b. Elintavat ja työhyvinvointi. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/terveyden-edistaminen-tyopaikalla/elintavat-ja-tyohyvinvointi/>. Luettu 16.2.2021

Työturvallisuuskeskus TTK 2010. Työstä hyvinvointia. Luettavissa: [https://ttk.fi/files/5624/Tyosta\\_hyvinvointia.pdf](https://ttk.fi/files/5624/Tyosta_hyvinvointia.pdf). Luettu 16.2.2021

## Liitteet

### Liite 1. Haastattelukysymykset

Kauanko olet ollut yrittäjänä?  
Miksi ryhdyit yrittäjäksi?  
Millaiset työaikasi ovat vai oletko aina töissä?  
Millaisia ja minkä pituisia taukoja pidät työpäiväsi aikana?  
Millaisissa tilanteissa koet olevasi tarmokas, omistautunut tai työhön uppoutunut?  
Asteikolla 1 – 10, kuinka stressaantunut mielestäsi olet?  
Vaikuttavatko työasiat nukkumiseesi?  
Mitä henkinen työhyvinvointi mielestäsi tarkoittaa?  
Miten koet oman henkisen hyvinvointisi tällä hetkellä (työssä jaksaminen, uni, sosiaaliset suhteet)?  
Miten olet verkostoitunut? Mitä kautta verkostosi on syntynyt (esim. yrittäjyhteisöt, saman alan yrittäjät, entiset työkaverit tms)?  
Millaista vertaistukea sinulla on käytössäsi?  
Mikä yrittämisessä motivoi?  
Jos mieleesi tulee jotain muuta aiheeseen liittyvää niin sana on vapaa.

### Tarkentavat kysymykset

Mitä teet vapaa-ajallasi?  
Miten irrottaudut työasioista?  
Kuinka pitkiä lomiasia olet pitänyt viimeisen vuoden aikana?  
Mitä mielestäsi tarkoittaa työn imu?  
Millaisia työasioita voisit jättää tekemättä tai ulkoistaa jonkun toisen tehtäväksi tai olet jo ulkoistanut?  
Mitkä tekijät tukevat hyvinvointiasi?  
Miten olet huolehtinut omasta hyvinvoinnista?  
Mitkä tekijät koet haasteeksi hyvinvoinnillesi?  
Miten olet yrittänyt poistaa nämä haasteet?  
Jos olet perheellinen, miten perheesi suhtautuu yrittäjyyteesi?  
Minkälaisista tukeista haluaisit?  
Mikä työssäsi on sellaista, josta saat intoa ja energiaa? Mikä vie energiaa?  
Millaisilla keinoilla mielestäsi yksinyrittäjän työssä jaksamista voisi parantaa?