

SAVONIA



OPINNÄYTETYÖ - AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO
LIIKETALouden ALA

YKSINYRITTÄJIEN ITSENSÄ JOHTAMINEN

Tietoisuus itsensä johtamiseen liittyvistä tekijöistä

TEKIJÄ/T Lotta Hietanen

Koulutusala Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala			
Tutkinto-ohjelma Wellness-liiketoiminnan tutkinto-ohjelma			
Työn tekijä Lotta Hietanen			
Työn nimi Yksinyrittäjien itsensä johtaminen			
Päiväys	21.4.2025	Sivumäärä/liitteet	40/1
Yhteistyötaho			
<p>Tässä opinnäytetyössä tutkittiin yksinyrittäjien itsensä johtamista sekä siihen vaikuttavia tekijöitä tietoisuuden näkökulmasta. Tarkoituksena oli selvittää, millaisia vahvuuksia ja haasteita yksinyrittäjät kohtaavat itsensä johtamisessa ja miten tietoisuus vaikuttaa heidän arkeensa. Työssä käsiteltiin yksinyrittäjyyttä, työhyvinvointia ja itsensä johtamista, ja keskeiseksi viitekehikseksi valittiin kokonaisuuskuntoisuus-malli. Mallia hyödynnettiin yksinyrittäjien tietoisuuden tarkastelussa sekä heidän omien kehityskohteidensa tunnistamisessa.</p> <p>Tutkimus toteutettiin kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena. Aineistonkeruu toteutettiin yksilöhaastatteluin kuudelle eri toimialojen yksinyrittäjälle. Aineisto kerättiin teemahaastatteluilla, joissa kartoitettiin yrittäjien kokemuksia itsensä johtamisesta, työhyvinvoinnista ja oman työn organisoinnista yksinyrittäjinä. Haastattelut tallennettiin ja litteroitiin Teams-työkalulla, minkä jälkeen ne analysoitiin teemoittelun avulla. Tämä analyysimenetelmä auttoi tunnistamaan keskeisiä näkökulmia ja muodostamaan kokonais kuvan itsensä johtamisen haasteista ja mahdollisuuksista yksinyrittäjän arjessa.</p> <p>Tulokset osoittivat, että yksinyrittäjät ymmärtävät itsensä johtamisen merkityksen ja sen eri osa-alueita. Käsitteen syvälinen ymmärrys kuitenkin vaihtelee. Haastatteluissa ilmeni myös uusia näkökulmia esitettyyn kokonaisuuskuntoisuus-malliin liittyen, kuten yrittäjien taloudellisen tilanteen merkitys. Tulosten perusteella yksinyrittäjien tietoisuus itsensä johtamisesta perustuu pitkälti käytännön kokemuksiin. Syväisempi ymmärrys ja käytännön työkalut, kuten tutkimuksessa esitetty malli, voisivat tukea itsensä johtamista entistä paremmin. Se voisi edistää sekä työhyvinvointia että yrittäjyyden sujuvuutta. Tukena tähän voi hyödyntää erilaisia aiheeseen liittyviä koulutuksia.</p>			
Avainsanat Työhyvinvointi, yksinyrittäjyys, itsensä johtaminen, tietoisuus			

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO.....	4
1.1	Tutkimuskysymykset.....	5
1.2	Opinnäytetyön rajaukset.....	5
2	YKSINYRITTÄJYYS.....	6
2.1	Johtaminen.....	6
2.2	Yksinyrittäjyyden vahvuudet.....	7
2.3	Yksinyrittäjyyden haasteet.....	8
2.4	Yhteenveto.....	9
3	TYÖHYVINVOINTI.....	10
3.1	Osa-alueet.....	10
3.2	Yksinyrittäjän työhyvinvointi.....	11
4	ITSENSÄ JOHTAMINEN.....	13
4.1	Uudistumiskunto.....	14
4.2	Fyysinen kunto.....	14
4.3	Psyykinen ja henkinen kunto.....	16
4.4	Sosiaalinen ja ammatillinen kunto.....	17
4.5	Itsensä johtaminen työhyvinvoinnissa ja yksinyrittäjyydessä.....	18
5	TUTKIMUSMENETELMÄ.....	20
5.1	Aineistonkeruu.....	20
5.2	Aineiston analyysi.....	20
6	TUTKIMUSTULOKSET.....	22
6.1	Yksinyrittäjyys.....	22
6.2	Työhyvinvointi.....	23
6.3	Itsensä johtaminen.....	25
7	YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET.....	29
7.1	Johtopäätökset.....	30
7.2	Eettisyys.....	32
7.3	Luotettavuus.....	33
8	POHDINTA.....	34
	LÄHTEET.....	36
	LIITE 1: TEEMAAHAASTATTELURUNKO.....	41

1 JOHDANTO

Työhyvinvointi on merkittävä osa työelämää ja sen merkitys kasvaa jatkuvasti, minkä vuoksi monet organisaatiot keskittyvät siihen aiempaa enemmän. Työhyvinvointiin kuuluu useita osa-alueita, joista yksi on johtaminen ja vielä tarkemmin rajatummin itsensä johtaminen. Itsensä johtaminen korostuu nykypäivän työelämässä koronavuosien takia sekä etätyöskentelyn että yrittäjyyden kasvun myötä. Ennen koronaa vuonna 2018 etätyötä tehneiden osuus palkansaajista oli vain 28 % (Tilastokeskus 2023). Puolestaan vuonna 2021 peräti 41 % palkansaajista työskenteli etänä ainakin osittain, ja vielä vuonna 2023 etätyötä teki 35 % palkansaajista, vaikka pandemia ei ollut enää vallitseva tekijä (Pylkkänen 2024). Tämän perusteella voidaan todeta koronan kasvattaneen etätyötä palkansaajien keskuudessa. Lisäksi yksinyrittäjistä noin 7 % on kertonut perustaneensa yrityksen korona-aikana (Suomen Yrittäjät 2022).

Jokainen ihminen tarvitsee itsensä johtamisen taitoja, työskenteli hän sitten etänä, yrittäjänä tai palkansaajana. Itsensä johtamisen taidot korostuvat etenkin yksinyrittäjillä, jotka työskentelevät täysin itsenäisesti. Yksinyrittäjyyttä ei ole Suomessa paljoa tutkittu, vaikka se toimintana on vahvasti kasvava (Melin 2020). Tämä kävi ilmi myös opinnäytetyön materiaalia kerätessä, sillä internet- ja kirjallisuuslähteitä oli niukasti saatavilla. Aiheesta on tehty opinnäytetöitä ja pro graduja, mutta tieteellisiä tutkimuksia on vähän tai tutkijoiden ja kirjoittajien joukko on hyvin rajallinen.

Opinnäytetyöni aihe sai alkunsa omasta mielenkiinnostani ja tarpeestakin. Olen perustanut toiminimen syyskuussa 2024 ja työskentelen etätyömaisesti kotona. Tarvitsen jatkuvasti itsensä johtamisen taitoja, jotta työni on tehokasta ja samaan aikaan voin itse niin fyysisesti kuin henkisesti hyvin. Wellness-liiketoiminnan opintojeni aikana olen päässyt tutustumaan tarkemmin työhyvinvointiin sekä itsensä johtamiseen. Haluan syventyä näihin aiheisiin konkreettisemmalla tasolla. Olen valinnut opinnäytetyöni kohderyhmäksi yksinyrittäjät, joihin itsekin kuulun.

Työssä keskitytään itsensä johtamisen ja yksinyrittäjyyden väliseen yhteyteen ja pyritään löytämään käytännön keinoja parantaa itsensä johtamista, mikä heijastuu vahvasti myös liiketoiminnassa menestymiseen. Yksinyrittäjyydessä korostuu vastuu ja huolehtiminen omasta hyvinvoinnista, jolloin itsensä johtaminen on todella merkityksellistä. Itsensä johtaminen on täysin yksinyrittäjän omassa hallinnassa, oli se sitten hyvällä tai huonolla tasolla.

Työssäni käytetään kvalitatiivista eli laadullista tutkimusta. Tätä varten aineistonkeruun menetelmäksi on valittu haastattelut. Opinnäytetyöhöni haastattelen kuutta eri toimialalla työskentelevää yksinyrittäjää. Näitä yksinyrittäjiä yhdistää työn passiivisuus eli työtä tehdään ilman raskasta fyysistä kuormitusta. Työni tutkimus noudattaa yleisiä eettisiä periaatteita, mikä tarkoittaa tutkittavien ihmisarvon, yksityisyyden, itsemääräämisoikeuden ja muiden oikeuksien kunnioittamista (Vuori n.d.).

Opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia, millainen tietoisuus yksinyrittäjillä on itsensä johtamiseen liittyvistä tekijöistä. Samalla tarkastellaan, mitä asioita he kokevat tietoisuuden perusteella vahvuudeksi ja mitä puolestaan heikkoudeksi. Näillä pyritään selvittämään yksinyrittäjien nykyistä tilaa itsensä johtamisen ja sen tietoisuuden suhteen.

Opinnäytetyön tavoitteena on saada yksinyrittäjät ja myös muutkin pohtimaan omaa tietoisuuttaan, jotta he pystyisivät johtamaan itseään parhaalla mahdollisella tavalla. Toivon, että opinnäytetyöni antaa minulle itselleni uusia ajatuksia ja näkökulmia sekä auttaa kehittämään itsensä johtamisessa.

1.1 Tutkimuskysymykset

Tietoisuus vaikuttaa niin yksilötason kuin myös organisaatioiden toimintaan ja johtamiseen. Virheellinen tai puutteellinen tieto vaikeuttaa johtamista. Tietoisuus rakentuu erilaisista tekijöistä, joiden tunnistaminen johtamisessa on tärkeää. Samoin tietoisuutta arvioitaessa tulisi tunnistaa vallitsevia heikkouksia ja vahvuuksia.

Opinnäytetyön keskeisenä tavoitteena on tutkia yksinyrittäjien tietoisuutta itsensä johtamisesta. Tietoisuutta arvioimalla selvitetään yksinyrittäjien vahvuuksiaan ja heikkouksiaan itsensä johtamisessa. Tutkimuskysymykset ovat seuraavat:

1. Ovatko yksinyrittäjät tietoisia itsensä johtamiseen liittyvistä tekijöistä?
2. Mitkä ovat yksinyrittäjien itsensä johtamisen haasteita ja vahvuuksia?

1.2 Opinnäytetyön rajaukset

Tässä opinnäytetyössä ei käsitellä yksinyrittäjyyttä laajasti, vaan tarkastelu rajautuu itsensä johtamiseen hyvinvoinnin ja tietoisuuden näkökulmasta. Tästä syystä eri yritysmuodot, niiden valintaan vaikuttavat tekijät sekä yrittäjyyden aloittamisen prosessi jäävät työn ulkopuolelle.

Hallinnollisia asioita, kuten kirjanpidon ja verotuksen hoitaminen, ei käsitellä tässä työssä. Myös yksinyrittäjyyteen liittyvät yhteiskunnalliset tekijät, kuten sosiaaliturva, yrittäjän eläkevakuutus, lainsäädäntö ja tukimuodot, rajataan tarkastelun ulkopuolelle.

Työhyvinvointi on laaja kokonaisuus ja tässä työssä sitä käsitellään pääosin itsensä johtamisen näkökulmasta. Muut työhyvinvoinnin osa-alueet, tilastot tai historiallinen kehitys eivät ole olennaisia asetettujen tavoitteiden kannalta, joten niitä ei käsitellä yksityiskohtaisesti.

Itsensä johtamista tarkastellaan valitun viitekehyksen kautta, eikä muita itsensä johtamisen malleja käsitellä. Tämä mahdollistaa syvemmän analyysin ja viitekehyksen soveltamisen yksinyrittäjyyteen liittyen. Myös organisaatiojohtaminen, strateginen johtaminen ja esihenkilötyö rajataan pois, sillä ne eivät liity yksinyrittäjän itsensä johtamiseen.

Esitettävän kokonaisuuskuntoisuus-mallin osa-alueita tarkastellaan yleisellä tasolla keskittyen siihen, kuinka yksinyrittäjät tunnistavat niiden merkityksen osana itsensä johtamista. Esimerkiksi fyysiseen kuntoon liittyen työssä ei esitellä ravinto- ja liikuntasuosituksia tai unen eri vaiheita, koska työn tavoitteena on tietoisuuden tarkastelu, eikä käytännön ohjeiden tarjoaminen.

Työ ei lähtökohtaisesti pyri tarjoamaan konkreettisia ratkaisuja itsensä johtamisen haasteisiin. Opinnäytetyön tarkoituksena on ennen kaikkea lisätä lukijan itsetietoisuutta ja herättää pohdintaa itsensä johtamisesta yksinyrittäjän näkökulmasta.

2 YKSINYRITTÄJYYS

Yksinyrittäjyyttä voidaan kutsua myös itsensä työllistämiseksi. Siinä kyse on oman työn tai palvelun myymisestä suoraan asiakkaalle, oli se sitten kuluttaja tai organisaatio. (Melin 2020.) Oleellinen asia yksinyrittäjyydessä on se, että on itse itsensä johtaja (Rope 2024, 12). Yksinyrittäjiltä siis vaaditaan itsensä johtamisen taitoja, jotka liittyvät työhyvinvointiin. Yksinyrittäjillä on johtajuus ja vapaus omissa käsissään. Tämä tarkoittaa oikeutta päättää mitä työtä tekee, millaista työtä tekee, millä tavalla työn tekee ja milloin pitää vapaata tai lomaa. (Rope 2024, 12.)

Vuonna 2023 yksinyrittäjiä oli Suomessa noin 230 000 (Tilastokeskus 2024). Yksinyrittäjien määrä on noussut jatkuvasti, kun taas työntantajyritysten lukumäärä on säilynyt lähes ennallaan. Tämän vuoksi yrittäjyyden kasvu ei automaattisesti tarkoita työllisten lukumäärän nousua, sillä yksinyrittäjät eivät palkkaa ulkopuolista työvoimaa. (Katainen 2017.)

Peruskäsitteenä yksinyrittäjyys tarkoittaa sitä, että perustaa jossain juridisessa muodossa olevan yrityksen yksin (Rope 2024, 17). Yksinyrittäjän yritysmuoto voi olla toiminimi, osakeyhtiö, freelancer, kommandiittiyhtiö, avoin yhtiö, kevytyrittäjä tai osuuskunta. Näistä suosituin yritysmuoto on osakeyhtiö ja toiseksi suosituin toiminimi Suomen Yrittäjien kyselyn mukaan. (Rope 2024, 21.)

Toistaiseksi Suomesta puuttuu yksinyrittäjyyteen kohdistuvaa monialaista tutkimusta. Yksinyrittäjiä on Suomessa todella paljon, ja määrä on kasvanut koko 2000-luvun ajan. (Melin 2020.) Suomessa yksinyrittäjien osuus työllisyydestä on Pohjoismaiden korkein, 8,4 % (Yksinyrittäjyys kaipaa huomiota – aseman parantamiseen iso lista ehdotuksia 2023). Yksinyrittäjiä löytyy kaikilta talouden aloilta, ja heidän tilanteensa sekä asemansa vaihtelevat suuresti eri ammattien ja toimialojen välillä (Melin 2020). Yksinyrittäjyyttä on siis Suomessa jo paljon ja se on työmuotona kasvava.

Yksinyrittäjät eroavat muista yrittäjistä siten, että he eivät yleensä palkkaa työntekijöitä, vaan toimivat pääsääntöisesti itsenäisesti. Näin ollen yksinyrittäjä vastaa kaikista yritystoiminnan osa-alueista itse. (Mikro- ja yksinyrittäjät ry n.d.) Monista osa-alueista huolehtiminen johtaa eri roolien yhdistämiseen. Yksinyrittäjän tulee siis osata kaikkea edes vähän. Työntekijöiden puuttuminen voi aiheuttaa yksinäisyyden tunnetta, kun ympärillä ei ole selkeää työyhteisöä. Yksinyrittäjät ovat muihin yrittäjiin verrattuna pienituloisempia (Yrittäjät 2024). Yksinyrittäjyys siis tarjoaa hieman enemmän vapautta, mutta aiheuttaa samaan aikaan sekä taloudellisia että henkisiä haasteita.

2.1 Johtaminen

Yksinyrittäjä työllistää vain itsensä. Näin ollen hän on itse itsensä johtaja, eikä kukaan ole ulkopuolelta kerro mitä tulee tehdä ja miten. Tässä korostuu vahvasti itsensä johtamisen ominaisuudet, jossa samaan kokonaisuuteen kuuluu johtaja, johdettava ja johtaminen (Sydänmaanlakka 2006, 16). Yksinyrittäjäksi lähtevältä vaaditaan johtamistaitoja, jotta työssä pärjää niin fyysisesti, psyykkisesti kuin myös henkisesti.

Yksinyrittäjyys tuo mukanaan vapautta ja samalla myös vastuuta. Näitä molempia täytyy kuitenkin oppia johtamaan oikein. Kaikki omaan yritystoimintaan liittyvät asiat ovat omissa käsissä. Itsetietoisuus on keskeinen osa itsensä johtamista, mikä mahdollistaa tehokkaan toiminnan. Kun yksinyrittäjä ymmärtää omat toimintatapansa, ajatuksensa ja tunteensa sekä niiden vaikutukset eri tilanteissa, hän pystyy ohjaamaan itseään paremmin. Tietoisuus omasta itsestä auttaa hallitsemaan reaktioita ja päätöksentekoa. (Autio 2024.) Tietoisuus auttaa tekemään parempia valintoja

esimerkiksi omien työaikojen ja lomien suunnittelussa, työelämän ja vapaa-ajan erottamisessa sekä omaan hyvinvointiin vaikuttavissa teoissa, olivat ne sitten fyysisiä, psyykkisiä tai henkisiä. Jokaisella ihmisellä on oma johtamistyyliinsä ja sen löytää vain itsetietoisuuden avulla. Oma johtamistyyliään voi muuttaa, kun tiedostaa, mitä tekee hyvin ja mitä puolestaan huonosti. Pienissä yrityksissä yrittäjän tapa johtaa ja tehdä päätöksiä heijastuu yleensä suoraan yrityksen arkeen ja toimintaan. (Autio 2024.)

2.2 Yksinyrittäjyyden vahvuudet

Haapalan tutkimuksen mukaan yksinyrittäjät kokevat, että myönteisiä puolia on huomattavasti enemmän kuin kielteisiä. Negatiiviset puolet nähdään hintana siitä, että yrittäjä voi työskennellä itseään kiinnostavien asioiden parissa ja valita itselleen parhaat toimintatavat. (Haapala 2024, 4.4.) Yksinyrittäjyydessä on niin positiivisia kuin negatiivisiakin puolia. Yksinyrittäjänä toimiminen on itsenäistä, mikä tuo mukanaan työtä edistäviä etuja, kuten joustavan työajansuunnittelun. Samaan aikaan vapaudella on kuitenkin rajansa, ja tietyissä tilanteissa se voi kääntyä haitaksi.

Yksinyrittäjien työmotivaatio on todella suuri ja näin ollen he nauttivat työstään (Virolainen 2012, 204). Yksinyrittäjänä voi työskennellä juuri niiden asioiden parissa, jotka kiinnostavat itseä eniten. Näin ollen on mahdollisuus muuttaa oma intohimo, taito tai harrastus liiketoiminnaksi ja ansaita elantoa tekemällä sitä, mistä nauttii. (Indeed Editorial Team n.d.) Yksinyrittäjät ovat lisäksi kasvuhalukkaita, koska 56 % yksinyrittäjäkyselyyn vastanneista tavoittelee maltillista tai voimakasta yrityksen kasvua (Yrittäjät 2022). Kasvuhalukkuuden taustalla on voimakas työmotivaatio sekä motiivi työntekoon.

Yksinyrittäjyydessä on koettu positiivisena vapaus ja vaikutusmahdollisuudet. Nämä monesti vaikuttavatkin siihen, miksi ryhtyy yrittäjäksi. (Virolainen 2012, 204.) Vapauteen liittyy myös oman työajan ja lomien päättäminen (Indeed Editorial Team n.d.). Työajan ja lomien suunnittelu antaa paljon vapautta ja mahdollistaa sen, että arjesta voi tehdä juuri sellaisen kuin haluaa. Työaikaan liittyen yksi yksinyrittäjyyden eduista on myös oman työskentely-ympäristön valitseminen. Voi päättää, tekeekö töitä kotona, vuokraako toimistotilan vai työskenteleekö kenties jopa ulkomailla. (Indeed Editorial Team n.d.)

Työn imu sopii erinomaisesti yksinyrittäjien työskentely-ympäristöön. Työn imu tarkoittaa suhteellisen pysyvää ja myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa, johon kuuluu tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Työn imussa ihminen nauttii työstään, kokee työntöä sekä ylpeyttä. (Virolainen 2012, 90.) Yksinyrittäjät kokevat innostusta työtään kohtaan, mikä johtuu suurelta osin itsenäisyydestä sekä hallinnan tunteesta. Kokonaisuudessaan yksinyrittäjät vaikuttavat olevan varsin tyytyväisiä työhönsä. (Melin 2020.)

Yksinyrittäjillä on tutkittu olevan korkea koulutustaso. Suomen Yrittäjät tekevät tasaisin väliajoin tutkimuksia yksinyrittäjistä. Vuoden 2022 tutkimukseen vastanneista yli puolilla oli joko yliopisto- tai ammattikorkeakoulututkinto. Yhteiskuntamme on tieto- ja palveluyhteiskunta, jossa monet alat vaativat hyvän koulutuksen. (Rope 2024, 20.) Edellisen perusteella voidaan sanoa, että hyvä koulutustaso ja sitä kautta osaaminen ovat yksinyrittäjien vahvuuksia.

2.3 Yksinyrittäjyyden haasteet

Yksinyrittäjyyteen liittyy myös haasteita ja heikkouksia. Turun Sanomien uutisessa Suomen Yrittäjien teettämästä kyselystä kävi ilmi, että 54 % prosenttia vastanneista on kokenut haasteita jossakin vaiheessa yritystoimintaansa (Yksinyrittäjyys kaipaa huomiota – aseman parantamiseen iso lista ehdotuksia 2023). Myös yrittäjäkyselyn mukaan hieman yli puolet (52 %) Helsingin yksinyrittäjistä on kohdannut jaksamiseen liittyviä haasteita yrittäjäuransa aikana (Yrittäjät 2022). Haasteet ovat osa elämää, eikä niitä voi täysin välttää. Haasteita on kuitenkin hyvä tunnistaa, jotta niitä osaa ennakoida ja pystyy muuttamaan omia toimintatapoja. Itsetietoisuus ja sitä kautta omien haasteiden tunnistaminen on osa itsensä johtamista sekä omaa työhyvinvointia.

Työnteko on monesti yksinyrittäjien voimavara, mutta myös riittävästä palautumisesta tulisi huolehtia työaikojen ja lomien avulla (Yrittäjät 2022). Joka neljäs yksinyrittäjä tekee yli 50 tunnin työviikkoa, kun taas palkansaajilla keskimääräinen viikkotyöaika on 37 tuntia. Lisäksi yksinyrittäjät työskentelevät muita useammin myös viikonloppuisin. (Melin 2020.) Tässä on merkittävä ero, kun vertaa yksinyrittäjiä ja palkansaajia. Koska yksinyrittäjien viikkotunnit ovat niin korkeita, kannattaisi niitä käsitellä samalla tavalla kuin palkansaajien ylityöitä. Ylityöt aiheuttavat väsymystä, vähäistä unta, stressiä sekä ne samalla vaikuttavat sosiaaliseen elämään. Ylityöt myös lisäävät perhe-elämän kärsimystä. (Virolainen 2012, 62.) Pitkillä työviikoilla on siis olemassa haittapuolia, vaikka työtä tekevä itse kokisikin työnsä mielekkääksi tai motivoivaksi. Yrittäjillä myös lomat jäävät usein lyhyiksi. Yrittäjistä erityisesti yksinyrittäjillä kesälomat jäävät vain kahden viikon pituisiksi (Virolainen 2012, 205). Lomien haasteiksi nousevat raha, aika sekä yrityksen pyörittäminen. Yrittäjien tulee itse kerryttää lomakassaa, sillä he eivät saa palkansaajien tavoin lomarahaa. (TESO ry 2021.) Ajankäyttö vaatii siis yrittäjältä ennakoitua sekä selkeää suunnittelua.

Yksinyrittäjän oman yrityksen tärkein voimavara on itse yrittäjä (ELY-keskukset 2023). Yksinyrittäjät kokevat haasteita oman jaksamisen suhteen. He jakautuvat selkeästi kuitenkin kahteen ryhmään, joista yli puolet on kärsinyt jaksamisen haasteista ja vajaa puolet taas ei ole kokenut haasteita (Boxberg 2022). Suomen Yrittäjien toteuttamassa yksinyrittäjäkyselyssä nousi esille, että 24 % haasteita kokeneista vastaajista ei ollut hakenut apua tietämättömyyden vuoksi. Vastanneet eivät tienneet mistä hakea apua ja syynä oli myös koettu ajan puute. (Yrittäjät 2022.) Melko moni yksinyrittäjä kokee stressaavana jatkuvan tarpeen etsiä uusia työmahdollisuuksia. Tähän liittyen jatkuva työssäolovalmius kuormittaa. Pahimmassa tapauksessa työhön liittyviä asioita on hoidettu synnytyksen aikana tai sairaalavuoteella. (Haapala 2024, 6.4.)

Sairastumista voidaan pitää yhtenä yksinyrittäjyyden suurimmista riskeistä. Vain 21 % helsinkiläisistä yksinyrittäjistä on kertonut, että heillä oli tiedossa sijainen sairastumisen varalle. Muilla kyselyyn vastanneilla sijaista ei ollut. Kyselyyn vastanneista jopa 66 % oli työskennellyt sairaana viimeisen vuoden aikana. (Yrittäjät 2022.) Tämä luku on varsin suuri ja samaan aikaan huolestuttava. Sairastuminen saattaa johtaa yksinyrittäjän uupumiseen ja sitä kautta menestys yrityksen suhteen on vaakalaudalla (ELY-keskukset 2023).

Suomen Yrittäjien yksinyrittäjäraportin mukaan noin neljännes yksinyrittäjistä tienaa enintään 20 000 euroa vuodessa. Lähes puolet jää alle 30 000 euron vuositulojen. Tämä tarkoittaa, että kuukausiansio on 1600–2500 euroa. Tulotaso on keskimäärin selkeästi alhaisempi kuin työnantajayrittäjillä. (Rokka 2024.) Monet yksinyrittäjät myyvätkin omaa osaamistaan alihintaan, ja

kärjistetyissä tapauksissa työtä tehdään jopa ilman korvausta (Haapala 2024, 5.3). Taloudellinen paine heikentääkin yksinyrittäjän työhyvinvointia (Hossain Khan & MacEachen 2024).

Yrittäjyyden sovittaminen oman perhe-elämän kanssa on koettu suureksi haasteeksi yksinyrittäjillä (Boxberg 2022). Perhe-elämän ja yksinyrittäjyyden yhteensovittamisella saattaa olla myös vaikutusta yksinyrittäjien taloudellisiin tuloksiin. Yksinyrittäjäraportin mukaan 50 % miespuolisista yksinyrittäjistä ei ole pitänyt lainkaan perhevapaita, kun naisten kohdalla määrä on vain 10 % (Boxberg 2022). Haasteellista voi olla huolehtia yhtäaikaisesti perheestä, lapsista, yrityksen ylläpitämisestä ja tulotasosta. Tulotasosta huolehtiminen on haasteellista, koska kyse ei ole ainoastaan omasta ennakkoinnista ja itsensä johtamisesta. Yhteiskunnallisilla päätöksillä on merkittäviäkin vaikutuksia yksinyrittäjien arkeen.

2.4 Yhteenveto

Yksinyrittäjyys kasvaa Suomessa jatkuvasti ja siihen liittyy palkkatöiden tavoin niin vahvuuksia kuin myös haasteita, mitkä on listattu alla olevaan taulukkoon (Kuva 1). Yksinyrittäjyyteen listattuja vahvuuksia ovat motivaatio, vapaus, vaikutusmahdollisuus, työn imu sekä korkea koulutustaso. Tunnistettuja haasteita puolestaan ovat palautuminen, pitkät työajat, sairastuminen, työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen sekä talous. Niin vahvuudet sekä haasteet on selvitetty pääosin yksinyrittäjäkyselyillä, joita Suomen Yrittäjät teettävät säännöllisin väliajoin.

Jokaiseen osa-alueeseen ei välttämättä ole helppo itse vaikuttaa, jos vaikuttavina tekijöinä ovat esimerkiksi yhteiskunta ja lait. On kuitenkin tärkeää itse tiedostaa omat heikkoudet ja vahvuudet, jotta osaa toimia parhaalla mahdollisella tavalla ja samaan aikaan pystyy kehittämään itseään.

Vahvuudet	Haasteet
Motivaatio	Palautuminen
Vapaus	Työaika
Vaikutusmahdollisuus	Sairastuminen
Työn imu	Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen
Koulutustaso	Talous

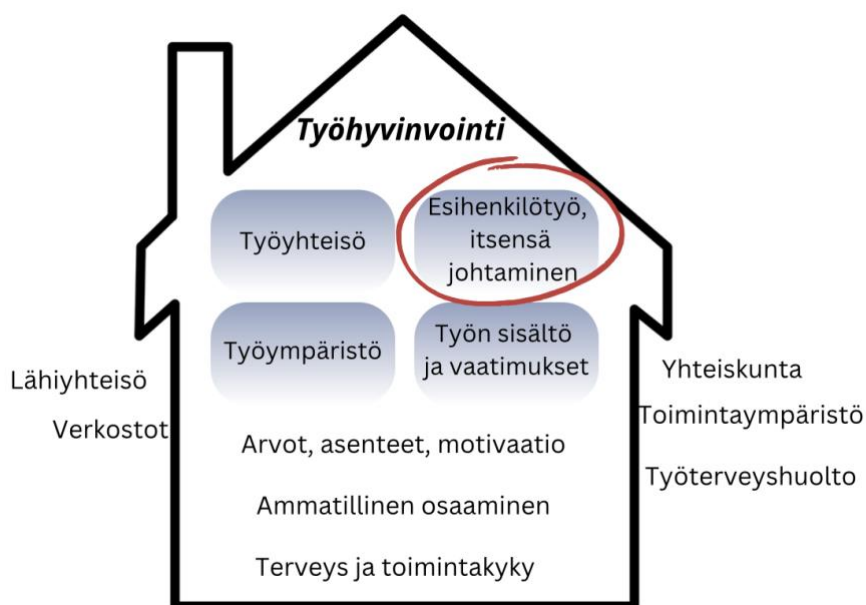
Kuva 1. Taulukko yksinyrittäjyyden vahvuuksista ja haasteista

3 TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvointi on keskeinen osa työelämää ja siitä on olemassa monia erilaisia määritelmiä. Sen juuret ulottuvat 1800-luvulle, mutta nykyinen työhyvinvoinnin muoto on kehittynyt 1900-luvun puolivälin jälkeen (Kauhanen 2016, 22). Työhyvinvoinnissa kyse on työhön liittyvien osa-alueiden yhteensopivuudesta. Jokainen osa-alue on tärkeä kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin kannalta (Finla Työterveys 2024). Tähän vaikuttavat sekä työn fyysiset ja psyykkiset vaatimukset että työntekijän henkinen ja fyysinen kunto. Työhyvinvoinnin kuuluisi olla työntekijälle myönteinen kokemus siitä, että omat psyykkiset ja fyysiset voimavarat ylittävät työn vaatimukset, mutta usein työhyvinvointia tarkastellaan ongelmien näkökulmasta. (Työterveyslaitos n.d.b.)

Työhyvinvointi vaikuttaa niin yksilöön kuin myös organisaatioon, sillä hyvinvoiva työntekijä tukee organisaation tavoitteiden saavuttamista (Työterveyslaitos n.d.b.). Kyseessä voi siis olla joko isompi organisaatio tai yksinyrittäjänä toimiminen. Hyvinvoiva työntekijä tai yrittäjä edistää toimivaa liiketoimintaa, kun fyysiset, henkiset tai psyykkiset ongelmat eivät ole esteenä.

3.1 Osa-alueet



Kuva 2. Työhyvinvoinnin talo -malli (Mukaillen Puska/SafelnLog 2022, muokkaus Karppinen 2023)

Työhyvinvointiin liittyy monta eri osa-aluetta. Yllä olevassa kuvassa (Kuva 2) on esitetty työhyvinvoinnin talo -malli. Mallista huomaa selkeästi, mitkä asiat liittyvät suoraan työhyvinvointiin (talon sisällä) ja mitkä asiat vaikuttavat ja tukevat sitä (talon ulkopuolella) (Business Mill n.d.). Työhyvinvoinnin talo -mallin ylimpinä kohtina ovat työympäristö, työyhteisö, esihenkilötyö ja itsensä johtaminen sekä työn sisältö ja vaatimukset. Työhyvinvointi on kokonaisuus fyysisistä, psyykkisistä sekä sosiaalisista osa-alueista. Työhyvinvoinnin osalta opinnäytetyössä keskitytään kuvassa ympyröityyn kohtaan eli itsensä johtamiseen. Se on oma osionsa, mutta linkittyy vahvasti myös muihin työhyvinvoinnin osa-alueisiin, esimerkiksi osaamiseen, motivaatioon sekä työympäristöön.

3.2 Yksinyrittäjän työhyvinvointi

Yksinyrittäjien näkökulmasta työhyvinvointi ei itsessään muutu, mutta sitä täytyy tarkastella enemmän yksilön kuin työyhteisön tai organisaation näkökulmasta. Työhyvinvoinnista on erilaisia määritelmiä. Esimerkiksi Työturvallisuuskeskuksen mukaan työhyvinvointi on yksilön sekä työyhteisön kokemus, joka näkyy myös asiakkaille (Työturvallisuuskeskus n.d.). Tämä määritelmä ei välttämättä päde yksinyrittäjiin, koska heillä ei ole ympärillään työyhteisöä eikä työyhteisön kaltaisia työkavereita. Työhyvinvoinnin määritelmät ovat melko laaja-alaisia ja sopivat paremmin isompiin organisaatioihin.

Tutkimusten mukaan yrittäjien työhyvinvoinnin positiivisia seikkoja ovat toiminnan vapaus sekä vaikutusmahdollisuudet. Yrittäjä ja yksinyrittäjä on itsensä pomo, mikä tuo mukanaan vapautta päättää asioista. Lisäksi yrittäjän työmotivaatio on koettu hyväksi, mikä johtaa siihen, että työnteko on mielekästä. (Virolainen 2012, 204.) Tutkimuksessa on tuotu esille, että yksinyrittäjät nauttivat itsenäisyydestä ja joustavuudesta (Hossain Khan & MacEachen 2024).

Yrittäjien työhyvinvointiin liittyy myös useampia negatiivisia seikkoja. Keskimäärin suomalaisilla miesyrittäjillä viikoittainen työaika lähestyy 58 tuntia ja naisilla vastaavasti 53 tuntia. Yrittäjien työajat ovat siis tilastollisesti pidempiä kuin palkansaajilla. (Virolainen 2012, 204.) Myös lomien pituus jää erityisesti yksinyrittäjillä lyhyeksi. Neljän viikon kesäloma tyypistyy usein kahteen viikkoon. Lisäksi yrittäjien liikunta-aktiivisuus on vähäistä ja työkyky on heikompi kuin palkansaajilla. (Virolainen 2012, 205.) Vaikka kaikki yrittäjät eivät koe näitä ongelmiksi tai negatiivisiksi asioiksi, niiden vaikutus omaa työhyvinvointiin on silti hyvä ymmärtää ja tiedostaa. Palkansaajilla on lain mukaan oikeus lomaan, mutta yksinyrittäjiä tämä laki ei koske. Yrittäjä vastaa siis itse työaikansa ja lomien suunnittelusta. Jatkuva stressi sekä työn ja vapaa-ajan tasapainon puute vievät yksinyrittäjältä voimavaroja (Hossain Khan & MacEachen 2024). Tämä heijastuu negatiivisesti työhyvinvointiin.

Yrittäjä voi itse vaikuttaa kaikkiin yllä mainittuihin positiivisiin ja negatiivisiin työhyvinvoinnin seikkoihin. Osa näistä on helpommin johdettavissa kuin toiset. Esimerkiksi työhyvinvoinnin positiivisena asiana on kerrottu vaikutusmahdollisuudet. Silti työajat venyvät usein pitkiksi, lomat jäävät lyhyiksi ja fyysinen aktiivisuus on vähäistä (Virolainen 2012, 205).

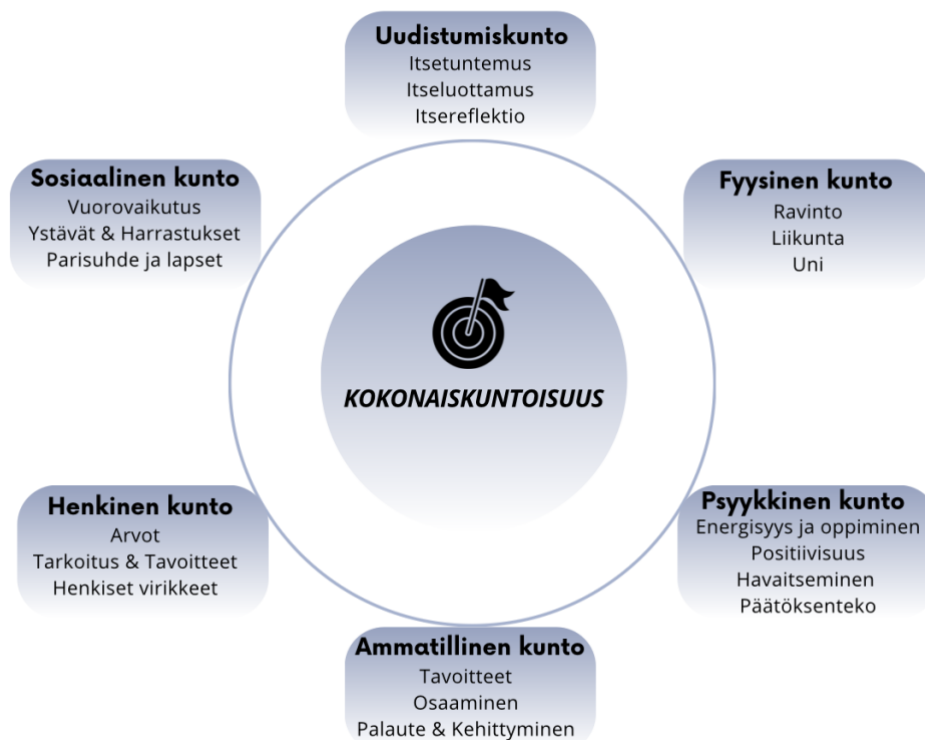
Työhyvinvointiin liittyy myös olennaisesti sairastuminen sekä työterveyshuolto. Sairastuminen on yksi yksinyrittäjien suurimmista riskeistä. Jos yksinyrittäjä sairastuu, hän ei pysty suorittamaan työtään, jolloin työt jäävät tekemättä tai tilalle täytyy hankkia sijainen. Yrittäjä voi kuitenkin hakea tarvittaessa yrittäjän eläkevakuutus päivärahaa (Yrittäjät n.d.). Yksinyrittäjien keskuudessa töiden tekeminen sairaana on melko yleistä. Tutkimuksen mukaan vuoden aikana 66 % vastaajista oli työskennellyt sairaana. (Yrittäjät n.d.) Sairaana työskentelyyn vaikuttaa varmasti se, että yrittäjän ei ole pakko järjestää itselleen työterveyshuoltoa, kun taas työntekijöille ja palkansaajille se on pakollista (Palmgren 2019). Palkansaajalle työterveyshuollon järjestää työnantaja, jolloin tästä ei tarvitse itse huolehtia. Erilaisten järjestelyiden ja taloudellisten tekijöiden näkökulmasta palkansaajien on helpompaa jäädä sairauslomalle. Yksinyrittäjän sairastuessa hänen tulee itse hakeutua julkiseen tai yksityiseen terveydenhuoltoon ja maksaa tästä yrityksensä tai henkilökohtaisista varoista. Työhyvinvoinnin kannalta sairaana työskentely tuntuu olevan ongelma. Työterveyshuolto edistää yrittäjän työkykyä, jonka on sanottu olevan heikko verrattuna palkansaajiin (Palmgren 2019). Yhä useamman yrittäjän kannattaa siis huolehtia omasta työhyvinvoinnistaan ja hankkia itselleen työterveyspalvelu, vaikka se ei olekaan pakollista. Omilla valinnoilla ja itsensä

johtamisella voi vaikuttaa moniin hyvinvointia sekä työntekoa edistäviin osa-alueisiin. Yksinyrittäjienkin on hyvä muistaa, että apua voi hakea myös ulkopuolelta, kuten julkisen terveydenhuollon kautta.

4 ITSENSÄ JOHTAMINEN

Itsensä johtaminen on vielä suhteellisen uusi länsimaisen tieteen alue, eikä sitä ole paljoa tutkittu (Sydänmaanlakka 2006, 27). Aiheesta on kuitenkin tehty melko paljon esimerkiksi opinnäytetöitä sekä pro gradu -tutkielmia Suomessa. Itsensä johtaminen viittaa siihen, että yksilö osaa ohjata omia ajatuksiaan, tunteitaan sekä toimintaansa saavuttaakseen asettamansa päämäärät. Tämä tarkoittaa vastuunkantoa omasta kehityksestä ja tekemisistä. Kyseessä on erityisen merkityksellinen ja tärkeä taito työelämässä, jossa jatkuva muutos ja korkeat vaatimukset ovat osa arkea. (Kauppakamari Kauppa 2024.) Itsensä johtamisen tavoitteena ja tuotoksena on työhyvinvointi sekä sujuva työ (Moilanen 2022).

Itsensä johtamista voidaan pitää kaiken johtamisen lähtökohtana. Se on henkilökohtainen prosessi, jossa samaan kokonaisuuteen kuuluu johtaja, johdettava sekä johtaminen. (Sydänmaanlakka 2006, 16.) Itsensä johtamiseen sopiva konkreettinen sekä kokonaisvaltainen lähestymistapa on kokonaiskuntoisuus-malli (Kuva 3). Tähän kuuluu kuusi eri osa-aluetta, joita pitää osata johtaa tasapainoisesti. Nämä osa-alueet ovat ammatillinen kunto, henkinen kunto, sosiaalinen kunto, psyykinen kunto, fyysinen kunto sekä uudistumiskunto. (Sydänmaanlakka n.d.a) Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan itsensä johtamista kokonaiskuntoisuus-mallin avulla. Mallin osa-alueilla on vahva riippuvuussuhde toisiinsa. Malli valittiin opinnäytetyöhön, koska se toistuu useissa suomalaisen kirjallisuuden itsensä johtamisen lähteissä. Se tarjoaa selkeän tavan tarkastella itsensä johtamisen osa-alueita, mikä tukee opinnäytetyön tavoitteita. Vaihtoehtoisten mallien määrä suomalaisessa kirjallisuudessa on rajallista, eikä muuta näin laajasti käsittelevää mallia ollut hyvin saatavilla.



Kuva 3. Kokonaiskuntoisuus-malli (mukaillen Sydänmaanlakka n.d.b.)

4.1 Uudistumiskunto

Uudistumiskunto on itsensä johtamisessa ydinasioita. Tähän liittyy hyvä itsetuntemus, riittävä itseluottamus sekä itsereflektointitaidot. (Sydänmaanlakka 2006, 33.) Itsensä johtaminen perustuu pitkälti itsetuntemukseen eli omien vahvuuksien ja kehityskohteiden tunnistamiseen. Tämä auttaa huolehtimaan omasta hyvinvoinnista sekä asettamaan rajoja. (Sydänmaanlakka n.d.a.) Voidaan sanoa, että itsensä johtamisessa kaiken perustana onkin hyvä itsetuntemus (Skhole n.d.). Itsetuntemus käsittää vahvuuksien ja kehityskohteiden ymmärtämisen lisäksi omat arvot sekä motivaation lähteet. Hyvin itsensä tunteva kykenee asettamaan saavutettavissa olevia tavoitteita ja edistämään omaa kehittymistään jatkuvasti. (Kauppakamari Kauppa 2024.)

Itsetuntemus tarkoittaa omien aikomusten, arvojen ja persoonallisuuden tuntemista sekä niiden tekijöiden tunnistamista, jotka voivat aiheuttaa stressiä. Tutkimukset osoittavat selkeän yhteyden itsetuntemuksen ja tehokkaan johtajuuden välillä, joten itsetuntemuksen kehittämisen pitäisi olla jatkuva prosessi. Kuitenkin tutkimukset osoittavat, että vain noin 15 % ihmisistä omaa riittävän itsetietoisuuden. Johtajan itsetietoisuuden puutteen on samassa tutkimuksessa todettu heikentävän päätöksentekoa, yhteistyötä ja konfliktien hallintaa. (Dickerson 2024.) Johtaessa todellinen muutos tapahtuu vasta, kun ymmärretään käyttäytymisen taustalla olevia motiiveja sen sijaan, että keskityttäisiin käyttäytymisen muuttamiseen (Bryant n.d.). Itsensä johtaminen on syvällistä itseensä tutustumista, mikä tarkoittaa, että on ensin löydettävä itsensä, jotta osaa kohdata toisen (Sydänmaanlakka n.d.b). Itsetuntemuksen suhteen on siis tärkeää tarkastella ja tunnistaa omia käyttäytymis- ja ajattelumalleja, joiden perusteella on mahdollista muuttaa omaa ajattelua ja toimintaa pysyvämmiin.

Itsereflektointi liittyy myös uudistumiskuntoon ja on näin ollen olennainen osa itsensä johtamista. Itsereflektoinnilla tarkoitetaan syvällistä itsearviointia (Sydänmaanlakka 2006, 73). Liiallisen itsekriittisyyden on kerrottu haittaavan itsensä johtamista. Sen sijaan positiivinen asenne, kuten optimistisuus, parantaa hyvinvointia sekä suorituskykyä. Nämä auttavat uusien voimavarojen hyödyntämisessä. (Arpeeti 2021.)

Uudistumiskuntoon liittyy vahvasti oppiminen ja muutos. Jotta muutos onnistuu, täytyy osata lukea heikkoja signaaleja itsestä ja ympäristöstä (Sydänmaanlakka 2006, 75). Ympäröivä maailma muuttuu jatkuvasti ja itseään on johdettava muuttumaan sen mukana. Sydänmaanlakan kirjassa onkin osuvasti sanottu, että vierivät kivet eivät sammaloidu. Pysytään siis jatkuvasti liikkeellä, opitaan ja kehitytään (Sydänmaanlakka 2006, 93). Jokainen on itse vastuussa omasta kehityksestään. Muutos tapahtuu tehokkaimmin omaa ajatteluaan sekä toimintaa ymmärtämällä ja siten itseään johtamalla.

4.2 Fyysinen kunto

Fyysinen kunto on osa itsensä johtamista sekä hyvinvointia ja työhyvinvointia. Se on tärkeä osa-alue, johon liittyy oma kehotietoisuus. Kehotietoisuudella tarkoitetaan syvällisesti fyysisen kunnon merkitystä omalle hyvinvoinnille, joka johtaa muutoksiin omissa elintavoissa. (Sydänmaanlakka 2006, 97.) Kehotietoisuuden avulla ihminen voi oppia tiedostamaan omia reaktioitaan, tunteitaan sekä vuorovaikutuksessa olemisen tapoja. Kun ihminen oppii tiedostamaan näitä, hän kykenee ymmärtämään, mikä tunnetila ohjaa hänen toimintaansa, ja tekee näin ollen harkitumpia valintoja eri tilanteissa. Tämä kehittää itsetuntemusta ja vahvistaa itsensä johtamisen taitoja. (Toikka 2019.)

On tutkittu, että kehotietoisuus on nykypäivänä alhaisella tasolla, sillä ihmiset ovat vieraantuneet omasta kehostaan (Sydänmaanlakka 2006, 99). Oletettavasti epätietoisuus omasta kehosta vaikuttaa negatiivisesti itsensä johtamiseen, sillä se on yksi itsensä johtamisen osa-alue.

Hyvinvoinnin perustarpeista huolehtiminen on itsensä johtamisen lähtökohta. Fyysisiä perustarpeita ovat uni, liikunta ja ravinto. (Seuri 2018.) Kehon vihjeiden tiedostaminen auttaa ymmärtämään, että mitä oma keho tarvitsee milläkin hetkellä. Tähän liittyy esimerkiksi nälän, janon, väsymyksen ja stressin tunne. (Ishler 2021.) Kehotietoisuus ja itsensä johtaminen koostuvat siis todella arkisista ja normaaleista asioista. Tietoisuus ohjaa omaa toimintaa. Esimerkiksi kun tiedostaa olevansa väsynyt, kannattaa nukkua tai levätä sekä tarvittaessa välttää muun muassa vaikeita tai turvallisuuskriittisiä töitä. Tietoisuus on laaja sekä monitasoinen tekijä. Pystyäkseen tekemään arjessa parempia valintoja ja johtamaan itseään paremmin, tulee tietoisuus tunnistaa arjessa ja sitä tulisi pystyä kehittämään tavoitteellisesti.

Fyysisiin ominaisuuksiin kuuluu vahvasti liikunta. Ei ole olemassa vain yhtä oikeaa tapaa liikkua, sillä maailma on täynnä erilaisia lajeja ja liikkumisen muotoja, joista jokainen voi valita itselleen mieluisimman. Liikunnasta on olemassa monia tutkimuksia, etenkin sen myönteisestä vaikutuksesta omaan terveyteen ja työkykyyn. Liikunta esimerkiksi vähentää stressioireita sekä ahdistuneisuutta. Tutkimukset osoittavat, että fyysisesti aktiivisemmilla työntekijöillä ilmenee vähemmän psyykkisiä oireita. (Työterveyslaitos n.d.a.) Tässäkin korostuu oma kehotietoisuus. Jos kokee esimerkiksi olevansa uupunut tai kokee haitallista stressiä, on tällöin pyrittävä löytämään sopiva fyysisen liikunnan muoto avuksi. Se ei välttämättä ole kovatehoinen juoksulenkki, vaan esimerkiksi rauhallinen joogaharjoitus voi olla parempi. Jokainen ihminen on yksilö, ja riittävällä kehotietoisuudella voi johtaa itseään parhaimmalla tavalla. Liikunnan on tutkittu tukevan työkyvyn säilymistä etenkin, kun huomioidaan yksilöllisten tekijöiden lisäksi työn ominaispiirteet (Työterveyslaitos n.d.a). Tärkeää on siis tuntea oma itsensä sekä oma työ ja sen vaativuus. Joillain on todella fyysinen työ, joka jo valmiiksi kuormittaa lihaksia, kun taas toisella voi olla istumatyö, joka on taas todella passiivista keholle. Kun tunnistaa työn ominaispiirteet, auttaa se löytämään itselle parhaat työssä jaksamista sekä omaa mieltä ja kehoa tukevat vapaa-ajan liikunnan muodot (Työterveyslaitos, n.d.a).

Liikkumattomuus lisääntyy jatkuvasti, mikä on todella harmillista. Syy liikkumattomuuteen liittyy tietotaidon puutteeseen. Onkin kerrottu, että jopa hengästyminen ja hikoilu saatetaan kokea epätavallisena tai jopa pelottavana. Liikunta kannattaa ajatella investointina, joka näkyy parempana terveytenä ja tuottavampana työvoimana. Tutkimusten mukaan liikunta parantaa keskittymiskykyä, luovuutta sekä muita kognitiivisia toimintoja. (Sippola & Shemeikka 2023.)

Toinen fyysiseen osa-alueeseen liittyvä asia on ravinto. Sydänmaanlakka kertoo kirjassaan hyvin, että "Olet mitä syöt!" (Sydänmaanlakka 2006, 110). Tämä lausahdus on klassinen, ja sitä näkee muuallakin linkitettyinä ravitsemukseen. Ravinto on olennainen osa hyvinvointia, sillä se suoja aivoja ja sydäntä sekä vahvistaa vastustuskykyä (Sydänmaanlakka 2006, 110). Ravitsemus liittyy itsensä johtamiseen, sillä jokainen tekee yksilönä valinnan mitä suuhunsa laittaa. Sopivan ruokavalion löytämisessä voi mennä aikaa, mutta se vaatii vain kärsivällisyyttä (Mieli 2022). On hyvä tiedostaa, että vääränlainen ruoka voi kuormittaa mieltä, joka vaikuttaa hyvinvoinnin kokemiseen. Tehtyjen ravitsemusvalintojen taustalla on tietoisuus ja toisaalta myös epätietoisuus. Tässä opinnäytetyössä ei käsitellä syvällisemmin ravintosuosituksia, koska se on alueena laaja.

Fyysisen tason perustekijöihin kuuluu myös uni ja palautuminen. Unella on monia myönteisiä vaikutuksia, mutta tärkeimpinä koetaan palautuminen sekä muistin paraneminen (Sydänmaanlakka 2006, 120). Elämä nykypäivänä tuntuu olevan kiireistä ja asioiden suorittamista. Työpäivät venyvät pitkiksi ja asia, jolla saadaan lisää aikaa, on karsia unesta. Uni on kuitenkin tärkeää, sillä se lataa kehon akut sekä mielen voimavarat. Lisäksi keho palautuu niin fyysisestä kuin myös henkisestä rasituksesta. (Mieli n.d.)

Nykypäivän kiireiseen työelämään on lueteltu muun muassa burn out, stressi ja uupuminen (Sydänmaanlakka 2006, 120). Keho ja mieli ovat kytköksissä toisiinsa ja niitä molempia tarvitaan, että rentoutuminen tai palautuminen saavutetaan ja esimerkiksi stressiä saadaan lievitettyä (Sydänmaanlakka 2006, 123). Tässäkin vaaditaan itsetietoisuutta ja etenkin kehotietoisuutta, sillä esimerkiksi kaikki stressi ei ole huonoa stressiä. Jos tietoisuutta ei ole, ihminen ei osaa tehdä valintoja, jotka edistävät palautumista ja rentoutumista. Palautumisen kannalta on myös tärkeää erottaa työ ja vapaa-aika toisistaan. Työstä voi irrottautua helposti pitämällä taukoja, jättämällä työasiat oikeasti työajalle ja pitämällä kiinni työajasta (Työterveyslaitos n.d.c.) Tämä voi olla haasteellista monille, etenkin etätöitä tekeville.

Viimeinen fyysisen tason ominaisuus on riippuvuuksien välttäminen. Riippuvuuksia on olemassa erilaisia, ja ihminen onkin aina riippuvainen monista asioista. Tärkeintä olisi tunnistaa niistä sairastunut riippuvuus, mutta toisinaan erottelu on vaikeaa. (Sydänmaanlakka 2006, 125). Yhteiskunnassamme on erilaisia sairaita riippuvuuksia, esimerkiksi alkoholismi, päihderiippuvuus, peliriippuvuus ja työholismi. Näistä alkoholismi on jo niin yleistä, että sitä ei kyetä enää edes kunnolla tunnistamaan (Sydänmaanlakka 2006, 126). Tärkeää on siis tiedostaa omat mielihyvät. Niitä saa olla, mutta ei liiallisesti tai pakonomaisesti. Älykkäällä itsensä johtamisella pyritään eroon riippuvuuksista ja näin ollen halutaan vapautta ja tietoisesti oman elämän ohjaamista. (Sydänmaanlakka 2006, 127.)

4.3 Psykkinen ja henkinen kunto

Psykkinen kunto keskittyy lähinnä omaan mieleen. Siihen kuuluu muun muassa havaitseminen, muisti, oppiminen, kieli, luovuus sekä innovatiivisuus. (Sydänmaanlakka 2006, 131.) Mielen johtaminen on yksi tärkeimmistä asioista itsensä johtamisessa (Skhole n.d.). Mieli on keskeinen osa arkipäiväistä elämää. Havainnoimme jatkuvasti ympärillä olevia asioita ja mietimme lähes koko ajan jotain eli käytämme muistiamme jatkuvasti. Nämä kaikki ovat omia valintoja, joita pystyy itse johtamaan. Sydänmaanlakan kirjassa on kerrottu, että ”et voi pysäyttää aaltoja, mutta voi oppia surffaamaan niillä” (Sydänmaanlakka 2006, 132). Tämä on erinomainen lausahdus kuvaamaan juuri sitä, että mieleemme toimii jatkuvasti, mutta voimme oppia hallitsemaan sitä paremmin. Esimerkiksi unohtaminen johtuu huolimattomasta mieleen painamisesta, jonka taustalla on usein infoähky (Sydänmaanlakka 2006, 149). Ympärillämme on liikaa asioita ja niiden käsittelyyn on liian vähän aikaa. Kiireinen elämä vaikuttaa varmasti myös muistamiseen, sillä kaikki pitäisi saada heti ja äkkiä. Muistia sekä muitakin mieleen liittyviä asioita tulee hoitaa itse (Sydänmaanlakka 2006, 146). Mieltä tulisi hoitaa samalla tavalla kuin esimerkiksi liikuntaa harrastetaan eli useasti viikossa. Mielen hoitaminen ja hallitseminen tapahtuu mietiskelyllä ja syvällisellä pohdiskelulla. (Sydänmaanlakka, n.d.b.) Mietiskelyn lisäksi muita erinomaisia tapoja psykkinen kunnan harjoittamisen ovat meditaatio ja mindfulness (Harimaa 2017).

Oppimisen lähtökohtana on oman tietämättömyyden tunnistaminen. Tämä tarkoittaa, että pitää tietää, mitä ei tiedä. Oppimisen suhteen lähdetään etenemään porras portaalta (Sydänmaanlakka 2006, 154.) Oppimisen tulisi olla jatkuvaa. Jatkuvalle oppimiselle on tarkoitus kehittää itseään ja oppia uutta. Oppiminen voi tapahtua muun muassa kurssien, mentoroinnin tai koulutusten avulla. (Kauppakamari Kauppa 2024.) Kun on tunnistettu oma tietämättömyys, sen jälkeen tarvitaan oma päätös lähteä kehittämään itseään. Oppiminen on tärkeä osa psyykkistä kuntoa.

Omasta mielestä huolehtimiseen kuuluu olennaisesti myös elämäntavat. Mielen kannalta on huolehdittava omista aivoista, eli esimerkiksi muistin harjoittamisesta, terveellisestä ja monipuolisesta ravinnosta, riittävästä unesta, riippuvuuksien välttämisestä, liikunnasta ja fyysisestä kunnosta, positiivisesta elämänsenteestä ja dopamiinin tuotannosta (Sydänmaanlakka 2006, 138). Kaikki kokonaisuuskuntoisuus-mallin osa-alueet ovat siis vahvasti liitoksissa toisiinsa. Kaikki vaikuttaa kaikkeen. Hyvinvoiva mieli ja keho toimii paremmin ja tehokkaammin.

Psyykkisellä älykkyydellä tähdätään mielenrauhaan ja tarkoituksenmukaiseen toimintaan (Sydänmaanlakka 2006, 169). Kun on saavuttanut mielenrauhan, pystyy hallitsemaan mielikuvia, tunteita sekä ajatuksia. Pystyy elämään hetkessä, eikä mieli seikkaile menneessä ja tulevaisuudessa. (Sydänmaanlakka 2006, 170).

Henkinen kunto tarkoittaa oman arvomaailman ja periaatteiden tunnistamista ja niiden mukaista elämistä. Se lienee sisäisenä tasapainona ja harmoniana ympäristön kanssa, mikä luo elämälle syvemmän merkityksen ja tarkoituksen. Monet ihmiset ovat menettäneet yhteyden omiin arvoihinsa ja periaatteisiinsa. Vaikka ihminen näyttää ulkoapäin hyvältä, voi hän sisäisesti huonosti. (Sydänmaanlakka 2006, 207.) Arvo tarkoittaa itselle tärkeää asiaa. Arvot ohjaavat sitä, mitä pitää merkityksellisenä ja millaisiin valintoihin suuntautuu, ja ne myös heijastavat käsitystä oikeasta ja hyvästä elämästä. Arvojen tunnistaminen ja tiedostaminen helpottaa päätöksentekoa sekä tavoitteiden asettamista. (Nyyti ry n.d.) On todella hyödyllistä ymmärtää, millaiset arvot ohjaavat omaa toimintaa. Kaikki arvot eivät ole kuitenkaan aina selkeästi tunnistettavissa, sillä osa voi olla tiedostamattomia ja ohjata päätöksiä huomaamatta. (Sydänmaanlakka 2006, 212.) Omien arvojen ymmärtäminen vaatii syvempää pohdiskelua eli itsereflektiota, tiedostamista ja tunnistamista.

Henkinen älykkyys tarkoittaa, että ihminen tunnistaa omat arvonsa ja periaatteensa sekä osaa soveltaa niitä arjessa. Keskeistä näissä on ennen kaikkea asioiden tunnistaminen ja tietoisuus. (Sydänmaanlakka 2006, 223.)

4.4 Sosiaalinen ja ammatillinen kunto

Sosiaaliseen kuntoon tarvitaan erityisesti tunneälykkyyden hallintaa (Sydänmaanlakka 2006, 173). Tähän liittyy tietoisuus omista tunteista sekä myös muiden ihmisten tunteiden ymmärtäminen, mikä auttaa onnistumaan vuorovaikutussuhteissa. (Sydänmaanlakka n.d.b.) Omien tunteiden tunnistaminen ohjaa vahvasti omaa toimintaa. Positiiviset ja negatiiviset tunteet ovat hyvinkin erilaisia. Negatiiviset tunteet voivat aiheuttaa monia erilaisia reaktioita keholle, esimerkiksi vatsakipua, käsien vapinaa, hikoilua ja paljon muuta. Onkin sanottu, että voimakkaat negatiiviset tunteet ovat myrkyä elimistölle. (Sydänmaanlakka 2006, 176). Tunteita on siis tärkeää tiedostaa, jotta niitä oppii hallitsemaan ja ymmärtämään paremmin.

Vaikka omien tunteiden ymmärtäminen ja tiedostaminen on tärkeää, niin myös muiden ihmisten tunteet on otettava huomioon. Toisten tunteiden ymmärtäminen ja tiedostaminen kasvattaa empaattisuutta ja antaa enemmän ymmärrystä sekä yhteistyökykyä heidän suuntaansa. Kokonaisuudessaan tunneälykyys helpottaa kasvamaan itse johtajana sekä helpottaa omaa etenemistä urallaan. (HBS Online 2022.)

Ammatillista kuntoa tarkastellaan puolestaan osaamisen ja motivaation näkökulmasta. Työ on keskeinen osa elämää, jonka vuoksi se kuuluu kokonaiskuntoisuus-malliin. Ammatilliseen kuntoon liittyy tietoisuus ja syvempi pohdinta siitä, mikä työssä motivoi, miten kokee oman työnsä ja mikä on oman työn syvempi merkitys itselle. (Sydänmaanlakka 2006, 227.) Lisäksi ammatillinen kunto merkitsee sitä, että työtehtävät ovat selkeästi määriteltyjä, osaaminen on riittävällä tasolla, saa palautetta työskentelystä ja kehittää taitoja jatkuvasti. Se sisältää työroolin ja muiden elämän roolien tasapainon ylläpitämisen. (Sydänmaanlakka, n.d.b.)

Ammatillisessa kunnossa olennaista on oman osaamisen kehittäminen. On yleistä, että vanhoja tuttuja tapoja toistetaan, mikä johtaa oppimisen loppumiseen. (Sydänmaanlakka 2006, 230). Oppimisen kuuluisi olla jatkuvaa, koska toimintatavat ja ympäröivä maailma muuttuvat jatkuvasti. Jokainen on siis itse vastuussa siitä, kehittääkö oppimistaan jatkuvasti vai jämähtääkö paikalleen.

Motivaatio on myös olennainen osa itsensä johtamista ja ammatillista tasoa. Motivaatiota ylläpitää työn henkilökohtaisen merkityksen ja tarkoituksen löytäminen. Motivaatioon liittyy myös työn imun kokeminen, joka on myönteinen ja kokonaisvaltainen hyvinvoinnin tila. Työn imua koetaan, kun työn hallinta ja haasteet ovat tasapainossa. (Sydänmaanlakka 2006, 231.) Myös selkeiden, konkreettisten ja realististen tavoitteiden asettaminen auttaa keskittymään ja suoriutumaan työstä tehokkaammin. (Kauppakamari Kauppa 2024).

Ammatillinen älykyys tarkoittaa taitoa menestyä ja edistyä omassa työssään sekä löytää sopiva tasapaino työn ja muiden elämänalueiden välillä mahdollisimman hyvin. Ammatillinen älykyys koostuu käytännössä kaikista kokonaiskuntoisuus-mallin osa-alueista (Sydänmaanlakka 2006, 248.) Työssä kuitenkin ratkaisee pitkälti oma asenne. Työ kuuluisi kokea kutsumuksena ja elämäntehtävänä ja se voi muovautua sellaiseksi ajan saatossa. (Sydänmaanlakka 2006, 237.)

4.5 Itsensä johtaminen työhyvinvoinnissa ja yksinyrittäjyydessä

Itsensä johtaminen on olennainen osa työhyvinvoinnin edistämistä ja se on tärkeää yksinyrittäjille, jotka vastaavat itsenäisesti yrityksensä toiminnasta. Näin ollen yksinyrittäjän tulee osata hieman kaikkea yritystoimintaan liittyen. Yksinyrittäjyydestä onkin kerrottu, että heiltä vaaditaan johtamistaitoja pärjätäkseen psyykkisesti, fyysisesti ja myös henkisesti (Autio 2024). Yksinyrittäjiltä puuttuu esihenkilö, joka määrittää mitä tehdään ja miten tehdään. Tämän vuoksi itsensä johtamisen taidot ovat erityisen tärkeitä yksinyrittäjillä.

Yksinyrittäjyyteen liittyy vahvasti vapaus ja vaikutusmahdollisuudet, jotka on esitetty teorian alussa. Vapauteen liittyy esimerkiksi se, että yksinyrittäjä saa itse päättää työajan sekä omat lomat. Työhyvinvoinnin kannalta puolestaan on tutkittu, että yksinyrittäjillä työajat ovat pidempiä ja lomat lyhyempiä kuin palkansaajilla (Virolainen 2012, 204-205). Yksinyrittäjyys tuo siis omanlaisiaan haasteita. Haasteet ovat osa elämää eikä niitä voi täysin välttää. Kun yksinyrittäjä ymmärtää omat toimintatapsansa, ajatuksensa ja tunteensa sekä niiden vaikutukset erilaisissa tilanteissa, pystyy hän

ohjaamaan itseään paremmin (Autio 2024). Itsensä johtaminen pohjautuu itsetietoisuuteen, itsetuntemukseen sekä itsereflektioon. Riittävällä tietoisuudella voi varmasti vaikuttaa niihin osa-alueisiin, joissa kokee haasteita. Haasteet voivat pitkällä aikavälillä heikentää työhyvinvoinnin kokemista, varsinkin jos työajat venyvät pitkiksi. On tärkeää pitää mielessä oma hyvinvointi, jolloin vältetään mahdollista loppuun palamista.

Menestyvän yrityksen perusta on yrittäjä, joka pitää itse huolta omasta terveydestään ja kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnistaan (Maaseutuverkosto n.d.). Itsensä johtaminen on työhyvinvointia ja itsestään huolta pitämistä.

Yrittäjyydellä on merkittävä yhteiskunnallinen vaikutus. Onkin tärkeää varmistaa ja kehittää yrittäjien hyvinvointia ja itsensä johtamisen taitoja. Kyse on näin ollen merkittävästä yksilöllisestä ja yhteiskunnallisesta asiasta.

Alla olevassa kuvassa (Kuva 4) on havainnollistettu itsensä johtamisen, työhyvinvoinnin sekä yksinyrittäjyyden välinen yhteys. Näissä jokainen osa-alue vaikuttaa toisiinsa, joista muodostuu tietynlainen kehä ja keskinäinen riippuvuussuhde.



Kuva 4. Teemojen yhteys

5 TUTKIMUSMENETELMÄ

Tämän opinnäytetyön tutkimusmenetelmäksi on valittu kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus. Laadullisessa tutkimuksessa pyritään yleisimmin ymmärtämään tutkittavaa ilmiötä tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden näkökulmasta. Tämä tarkoittaa, että tutkimuksen keskiössä ovat heidän kokemuksensa, ajatuksensa, tunteensa ja niiden merkitykset. Laadullisen tutkimuksen tavoitteena on tuottaa syvällistä ja monipuolista tietoa tutkittavasta ilmiöstä tai tapauksesta. (Puusa, Juuti & Aaltio 2020.)

Opinnäytetyössä tarkastellaan yksinyrittäjien kokemuksia, ajattelutapoja ja käytäntöjä syvällisemmin. Laadullinen tutkimus mahdollistaa eri yksinyrittäjien kokemusten syvällisemmän tarkastelun, toisin kuin määrällinen tutkimus, joka keskittyy numeeriseen dataan. Laadullinen tutkimus antaa mahdollisuuden saada yksilöllistä tietoa yksinyrittäjien kokemuksista ja itsensä johtamiseen liittyvistä tekijöistä. Tutkimuksen tarkoituksena on saada subjektiivista tietoa, kun taas määrällinen tutkimus pyrkii objektiivisuuteen eli yleistettävyyteen. Laadullinen tutkimus pyrkii saamaan esille erilaisia näkökulmia (Puusa, Juuti & Aaltio 2020). Laadullinen tutkimus valittiin tutkimusmenetelmäksi, koska tarkoituksena on saada numerotilastoja syvällisempää tietoa aiheeseen liittyen.

5.1 Aineistonkeruu

Laadullinen tutkimus on toteutettu teemahaastatteluna, joka on puolistrukturoitu haastattelu. Tässä haastattelumuodossa edetään ennalta määriteltyjen keskeisen teemojen sekä niitä tarkentavien kysymysten pohjalta. Teemahaastattelu on valittu tutkimusmenetelmäksi sen joustavuuden vuoksi. Se mahdollistaa syventymisen kysymyksiin ja niiden tarkentamisen haastateltavan vastausten perusteella. (Hirsjärvi & Hurme 2007, Tuomen & Sarajärven 2018, luku 3.1.1 mukaan.) Tutkimusmenetelmänä teemahaastattelu sopii työhön, koska se sallii uusien teemojen esiin nousemisen ja kysymysten muokkaamisen haastattelujen edetessä, eikä tutkimuksen tarvitse rajoittua täysin ennalta laadittuun haastattelurunkoon. Opinnäytetyön aihe on hyvin laaja eli oli oletettavaa, että uusia asioita ja näkökulmia tulee haastatteluissa esiin.

Tässä opinnäytetyössä teemahaastattelun teemat perustuvat teorialähtöiseen analyysiin. Tämä tarkoittaa, että teemat valitaan opinnäytetyön teoriasta. Kuhunkin teemaan valitaan sopivia kysymyksiä. Teemahaastattelun kysymykset valitaan siten, että niillä saadaan vastauksia opinnäytetyön tutkimuskysymyksiin.

5.2 Aineiston analyysi

Laadullisessa tutkimuksessa ja valitussa teemahaastattelussa aineisto koostuu puheesta sekä vuorovaikutuksesta. Litterointi tarkoittaa puheen ja toiminnan muuttamista kirjalliseen muotoon, joka mahdollistaa aineiston syvällisen tarkastelun. Litterointi auttaa tutkijaa tekemään havaintoja sekä tulkintoja kerätystä materiaalista. (Kallio n.d.) Tässä opinnäytetyössä oltiin kiinnostuneita asiasisällöstä eli puheesta, eikä niinkään vuorovaikutuksesta. Työn kannalta ei ollut olennaista, miten vuorovaikutustilanne eteni tai kuinka puhetta tauotettiin. Olennaista oli haastateltavan sanoma. Haastattelujen litterointi toteutettiin Teams-ohjelman avulla.

Haastattelutulokset teemoitettiin litteroinnin jälkeen. Teemoittelussa aineistosta tunnistetaan tutkimuskysymyksien kannalta olennaisia kokonaisuuksia sekä merkityksellisiä piirteitä.

Teemoittelun avulla esitetään yleisimmin aineistosta poimittuja sitaatteja, jotka havainnollistavat

teemoittelua ja tarjoavat lukijalle näkyvyyttä. (Juhila n.d.) Haastattelurunko oli jo itsessään jaoteltu osioihin eri teemojen mukaisesti. Haastatteluissa esiin tulleet asiat menivät jo valmiiksi tehtyjen teemojen alle, joten kokonaan uusia teemoja niissä ei noussut esille. Näin ollen valmis teemarunko säilyi haastattelusta analysointiin saakka samanlaisena, eikä sen muuttamiselle ollut tarvetta. Teemoittelussa kysymykset jaoteltiin aihepiirin mukaisesti kunkin teeman alle. Esimerkiksi yrittäjyyden aloittamisen juurisyyt, sen huonot ja hyvät puolet menivät suoraan yksinyrittäjyyden teeman alle. Tutkimuksessa kuitenkin korostuivat jo teoriassa esille tulleet isot teemat eli yksinyrittäjyys, työhyvinvointi sekä itsensä johtaminen.

Tutkimuksen teemahaastattelut toteutettiin helmikuussa 2025. Haastattelut toteutettiin Teamsin kautta, mikä mahdollisti haastattelujen tallentamisen sekä litteroimisen yhtäaikaista. Haastattelut kestivät keskimäärin 45 minuuttia, jolloin litterointiaineisto oli melko pitkä. Aineistoa kertyi haastatteluista yhteensä noin 4,5 tuntia. Ennen näitä haastatteluja, jokaiselle osallistuvalla henkilöllä lähetettiin tietosuojailmoitus hyväksyttäväksi sähköpostitse. Tietosuojailmoitus käsitteli muun muassa haastattelun tallentamista ja anonymiteettiä.

Tutkimuksen kohderyhmänä oli kuusi yksinyrittäjää. Yksinyrittäjät jakautuivat maantieteellisesti Pohjois-Savoon, Pirkanmaalle sekä Uudenmaan alueelle. Jokaisen haastateltavan toimiala oli erilainen, mutta heitä yhdisti työn passiivisuus eli työ ei ollut fyysisesti kovin kuormittavaa. Tämä oli yksi tutkimuksen rajauksista. Jos työ olisi fyysisesti kuormittavaa, itsensä johtamista olisi voitu tarkastella hieman eri näkökulmasta. Työhön valittiin tarkoituksella niin miehiä kuin myös naisia. Kokemus vaihteli muutamista vuosista useampaan kymmeneen vuoteen, mikä oli tutkinnallisesti hyvä asia. Vaihteleva kokemus toi tutkimukseen monipuolisuutta sekä erilaisia näkökulmia ja vastauksia.

Tunnus	Sukupuoli	Yrittäjävuodet yhteensä
H1	Mies	15
H2	Nainen	4
H3	Nainen	30
H4	Nainen	1,5
H5	Nainen	2,5
H6	Mies	3,5

Kuva 5. Haastateltavien tiedot

6 TUTKIMUSTULOKSET

Opinnäytetyö perustuu teoriaan sekä haastatteluihin, joiden avulla pyritään löytämään vastauksia tutkimuskysymyksiin. Haastatteluissa keskiössä oli itsensä johtamisen kokonaisuuskuntoisuus-malli, joka esitettiin haastateltaville haastattelutilanteessa. Tavoitteena oli selvittää, millainen tietoisuuden taso yksinyrittäjillä on itsensä johtamisesta ja miten se näkyy käytännön toiminnassa. Vastauksista nousi esiin niin eroavaisuuksia kuin myös samankaltaisuuksia.

Haastattelut toteutettiin teemahaastatteluina, minkä vuoksi tulokset jaoteltiin muutamaaan pääteemaan. Tuloksissa tuodaan esille keskeisimmät haastattelujen havainnot, erot sekä yhtäläisyydet. Tulokset koostettiin haastattelujen litteroinnin ja teemoittelun avulla. Tutkimustulosten jälkeen syvennytään tarkemmin tutkimuskysymysten vastauksiin ja niiden analysointiin johtopäätösosiossa.

6.1 Yksinyrittäjyys

Taustat

Tutkimukseen valitut henkilöt ovat toimineet yksinyrittäjinä 1,5 vuodesta aina 30 vuoteen saakka. Kenenkään haastateltavan yrityksen toimiala ei ole fyysisesti raskas. Jokainen haastateltava on ollut ennen yrittäjyyttään palkkatöissä, ja yksi heistä tekee yrittäjyyden ohella edelleen epäsäännöllistä palkkatyötä. Kaikki haastateltavat kuitenkin pitivät yritystoimintaansa päätoimenaan.

Yrittäjäksi ryhtymisen taustalla oli monia erilaisia syitä. Yksi haastateltavista mainitsi, että jääminen eläkkeelle suhteellisen nuorena teki yrittäjyydestä luontevan jatkumon. Toinen puolestaan kasvoi yrittäjäperheessä, mikä teki yrittäjyydestä luonnollisen valinnan. Kolmas haastateltava kertoi aloittaneensa yrittäjyyden alun perin harrastuksena, mutta mielenkiinnon kasvaessa hän alkoi miettiä, voisiko siitä kehittyä oikea työ. Myös elämäntilanne, vapaus, hyvinvointi ja tulotaso olivat keskeisiä tekijöitä yrityksen perustamisen taustalla.

Kaikki haastateltavat ovat kokeneet yksinyrittäjyyden olleen hyvä päätös. He kuitenkin myönsivät, että yksinyrittäjyydessä on omat haasteensa. Haastateltavat korostivat ja kokivat yrittämisen hyvät puolet, kuten vapaus ja itsenäisyys, merkittävämmäksi kuin yrittäjyyden huonot puolet.

Haastateltavien työaika yksinyrittäjinä vaihteli huomattavasti ja työhön liittyi paljon kausiluonteisuutta sekä erilaista vaihtelua viikkotasolla. Yhden haastateltavan viikkotyöaika oli alimmillaan 6–10 tuntia, kun taas toisinaan se saattoi ylittää 50 tuntiin. Useat haastateltavat työskentelevät keskimäärin 30–40 tuntia viikossa, mutta hiljaisempina aikoina tuntimäärä voi laskea noin 20–25 tuntiin. Työhön kuuluu esimerkiksi asiakastyön lisäksi pohdintaa ja työpajoja, mikä teki työmäärän tarkasta arvioimisesta haastavaa.

Hyvät puolet

Yksinyrittäjyyden hyvinä puolina haastatteluissa ilmeni vapaus ja itsenäisyys. Useampi kertoi arvostavansa mahdollisuutta työskennellä omilla ehdoilla, päättää työajoista -ja paikoista sekä valita oma asiakaskunta. Eräs haastateltava kuvasi yksinyrittäjyyden hyviä puolia näin:

Kaiken saa oikeastaan päättää itse ja sitten kukaan ei ole silleen hengittämässä niskaan. Jos pitäisi tehdä joku semmoinen tietty asia

vaikka 3 päivän sisällä vaan sä saat itse päättää, että milloin sä haluat asiat tehdä, kunhan ne tulee hoidettua. Se on kyllä tosi kiva ja kaiken saa suunnitella itse. (H4)

Tuloksista ilmeni, että vapauden myötä voi myös hyvin vaikuttaa omaan ansaintaan. Osa koki siis taloudellisen puolen hallinnan yksinyrittäjyyden hyvänä puolena. Taloudellista puolta kuvattiin seuraavasti:

No mä oon kokenut hyväksi puoleksi myös tavallaan niin kun sen taloudellisen puolen. Siinä mielessä, että joo, yrittäjänäkin maksetaan verot ja maksetaan erilaisia maksuja, mutta kuitenkin mä koin, että että mulle jää loppupeleissä yrittäjänä käteen enemmän kuin mitä palkkatöistä. (H2)

Haastateltavat kokivat yksinyrittäjyydessä olevan paljon hyviä puolia, ja yksinyrittäjyys tarjoaakin mahdollisuuden vapauteen ja itsensä toteuttamiseen. Myös omaan ansaintaan vaikuttamista pidettiin merkityksellisenä.

Huonot puolet

Haastatteluissa tuotiin esiin useita yksinyrittäjyyteen liittyviä huonoja puolia. Yksi suurimmista haasteista haastattelujen perusteella oli vastuun kantaminen kaikesta itse, mikä tulee vapauden myötä. Yksi haastateltavista mainitsi erityisesti verotukselliset ja hallinnolliset asiat, jotka voivat tuntua kuormittavilta. Eräs haastateltava puolestaan mainitsi, että vastuun jakamisen puuttuminen voi aiheuttaa merkittävää stressiä ja paineita, koska kaikki päätökset ja velvollisuudet ovat yksin yrittäjän vastuulla.

Vastauksissa talous nousi useamman kerran esiin negatiivisena asiana. Muutama yksinyrittäjä mainitsi, että talouteen liittyy jatkuva epävarmuus, koska yksinyrittäjänä ei voi aina ennakoida omia tulojaan samalla tavalla kuin palkkatyössä. ”Jos oot sairaslomalla tai lomalla, niin käytännössä ei tule euroakaan silloin, että taloudellinen paine on myös kova” (H5).

Yksinäisyys ja työyhteisön puute tuli myös esille. Eräs haastateltavista mainitsi erona, että palkkatyössä oli tiivis työyhteisö ja hän koki olevansa joukkuepelaaja, mutta yksinyrittäjänä tekeminen on itsenäistä ja täysin omien valintojen varassa.

Haastateltavat kokivat kohtuullisen paljonkin yksinyrittäjyyteen liittyviä huonoja puolia. Haastateltavien mielestä yksinyrittäjyydessä on kuitenkin enemmän hyviä puolia kuin huonoja.

6.2 Työhyvinvointi

Merkitys

Tulosten perusteella työhyvinvointi nähdään keskeisenä osana kokonaisvaltaista elämänlaatua, koska työ on merkittävä osa arkea ja vaikuttaa myös muuhun hyvinvointiin. Eräs haastateltava totesi: ”Vaikka se on vaan työtä, niin se on kuitenkin aika iso osa elämää, ja jos työhyvinvointi ei ole kunnossa, niin se rupeaa kyllä vaikuttamaan kaikkeen muuhunkin elämässä” (H1).

Haastateltavat kertoivat, että työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ovat työn ja muun elämän tasapaino, jaksaminen sekä työpaikan ilmapiiri ja turvallisuus. Myös työn kuormitus mainittiin, ja sen tulisi olla aina hallittavissa.

Vastauksista kävi ilmi, että erityisesti yksinyrittäjälle työhyvinvointi on merkityksellistä, koska siitä on vastuussa itse. Työkyvyn säilyttäminen pitkällä aikavälillä korostuu. "Se merkitsee mulle sitä, että sä oot kykeneväinen vielä 10, 20 tai 30 vuoden päästä tekemään niitä töitä" (H5).

Jokainen haastateltava koki työhyvinvoinnin merkitykselliseksi ja tärkeäksi. He kokivat, että se näkyy ainakin jollakin tasolla ja konkreettisesti heidän omassa työnteossaan.

Haasteita

Jokaisessa haastattelussa ilmeni, että yksinyrittäjän työhyvinvointiin liittyy haasteita, kun tilannetta vertaa esimerkiksi palkansaajaan. Keskeisimmät nimetyt haasteet olivat melko erilaisia haastateltavien kesken. Keskusteluissa löytyi myös samankaltaisuuksia, kuten työajat ja tauotus. Yksi haastateltava kommentoi asiaa näin:

Työaikalaki huolehtii siitä, että kuinka paljon töissä ollaan ja miten sitä työtä tehdään. Ja on lakisääteiset tauot ja muut mitä ei taas sitten yksinyrittäjällä ole. Yrittäjähän voi tehdä just niinku itse haluaa töitä ja varsinkin mä oon ehkä myös taipuvainen vähän semmoiseen suorittamiseen, mikä tekee sen, että tauot jää pitämättä helposti ja päivät venähtää. (H2)

Myös pari muuta haastateltavaa kertoi, että asiakaslähtöisessä työssä töitä on tehtävä silloin, kun on asiakkaita. Tällöin työpäivät ja -viikot voivat venähtää pitkiksi ja tauot jäävät pitämättä. Tuloksista ilmeni myös, että pitkät työpäivät voivat aiheuttaa paineita ja niillä voi olla ikäviäkin vaikutuksia, kuten burnout.

Keskeisenä asiana työhyvinvoinnin haasteissa ilmeni vielä julkisen sektorin tuen puute. Yksi haastateltava mainitsi, että yksinyrittäjänä toiminimellä toimiessa ei ole mahdollista saada verotuksellista tukea, kuten liikuntaseteleitä. Hän jatkoi, että tämän vuoksi kaikki harrastukset täytyy maksaa itse.

Sairastuminen

Haastatteluiden avulla haluttiin selvittää, miten yleistä yksinyrittäjien sairaana työskentely on. Vastauksista löytyi eroavaisuuksia, mutta lähes jokainen oli kuitenkin jossain vaiheessa työskennellyt sairaana tai puolikuntoisena. Alla on kaksi erilaista katkelmaa haastatteluiden vastauksista, kun kysyttiin sairaana työskentelystä:

Jotakin tuommoista sähköposteihin vastaamista on saattanut tehdä puolikuntoisena, mutta jos on kipeänä kipeänä ollut, niin en ole kyllä edes sitä tehnyt. (H6)

Kun on ollut korona, muu tarttuva tauti, vatsatauti tai kuume, jos se ei laske millään pillereillä, niin sitten on pakko jäädä kotia. Mutta kaikki muut sairaudet, niin se on niinku lääkettä nassuun ja töihin. (H3)

Suurin osa haastateltavista kertoi tehneensä töitä flunssassa tai puolikuntoisena. Taustalla oli erilaisia syitä. Esimerkkeinä kerrottiin, ettei töitä pysty siirtämään kenellekään toiselle, tulee taloudellista menetystä, asiakas voi siirtyä muualle perutun ajan vuoksi, lääkärit eivät tarjoa yrittäjälle helposti sairauslomaa sekä töitä on helppo tehdä kotoa käsin. Haastattelussa nousi myös ilmi, että palkkatyöläisenä sairauslomalle jäämisen kynnyks olisi pienempi. Yksi haastateltavista vastasi näin:

Pari viikkoa sitten kun olin flunssassa, niin jos mieltisi, että olisi ollut mulla se viikko palkkatöitä, niin mä olisin ollut sen viikon kipeänä.

Mutta nyt kun oon yrittäjä, niin sitten mä laitoin kaikille asiakkaille viestejä, että onko ok, että on flunssassa, että voin tulla töihin, että jos se on vaan niinku ok. Niin mä teen sitten töitä silleen niinku flunssassa, koska kun en saa just mitään sairauspäivärahaa tällä hetkellä. (H4)

Haastateltavat kertoivat, että yksinyrittäjänä on korkeampi kynnys jäädä sairauslomalle, koska ei ole korvaavaa työntekijää ja sen vuoksi työt pysähtyvät täysin. Yksi haastateltavista koki, että vaikka tiedostaa sairaana työskentelyn olevan väärin, niin silti sitä tekee, koska työhön liittyy paljon ulkopuolisia tekijöitä.

6.3 Itsensä johtaminen

Taustat

Haastatteluissa haluttiin selvittää, mitä haastateltavat tietävät itsensä johtamisesta ja miten he ymmärtävät sen käsitteenä. Haastateltavat ymmärsivät itsensä johtamisen eri näkökulmista ja kaikille yhteistä oli ajanhallinnan ja vastuun merkitys. Haastateltavat nostivat esille myös itsetuntemuksen, hyvinvoinnin, ajanhallinnan, vastuun sekä oman ammattitaidon kehittämisen.

Osa haastateltavista tunsi itsensä johtamisen käsitteen hyvin, kun taas toisille se oli etäisesti tuttu tai he eivät olleet käyttäneet itsensä johtamisen termiä. Vaikka käsite ei ollut kaikille täysin selkeä, sen sisältö tunnistettiin käytännön kautta.

Kokonaisuuskuntoisuus-malli

Suurin osa haastateltavista ei ollut aiemmin nähnyt esitettyä itsensä johtamisen kokonaisuuskuntoisuus-mallia, mutta moni tunnisti sen sisältämät osa-alueet tai oli nähnyt samankaltaisia malleja aiemmin. Osa koki, että malli toi uusia näkökulmia erityisesti henkisen ja fyysisen kunnon merkitykseen, joita ei ehkä tule tarpeeksi ajatelleeksi. Alla on kahden haastateltavan ajatuksia mallin nähtyään:

Toi henkinen kunto on semmoinen mitä ei tule useinkaan ajateltua, mutta nyt kun sen läväytti tohon tohon kasvojen eteen niin on mun mielestä niinku mun mielestä tosi tärkeitä ja tavallaan itse yrittäjyydessä korostuu se, että pystyy myös valikoimaan semmoisia tehtäviä tekemään semmoisia toimeksiantoja, mitkä on omien arvojen kanssa linjassa ja omien tavoitteiden kanssa. (H2)

No joo kyllä täytyy sanoa, että tällä hetkellä niin varsinkin sinne heikkouksiin menee varmaan tuo fyysinen kunto ja on semmoinen minkä tiedostaakin tällä hetkellä. (H6)

Puolet haastateltavista koki, että mikäli he olisivat nähneet kokonaisuuskuntoisuus-mallin heti haastattelun alussa, se olisi vaikuttanut heidän vastauksiinsa tuomalla vastauksiin monipuolisempia näkemyksiä ja uusia oivalluksia. Toinen puoli haastateltavista ei uskonut mallin vaikuttaneen merkittävästi heidän vastauksiinsa, koska he kokivat omaavansa hyvän hahmotuksen itsensä johtamisen osa-alueista.

Haastattelussa haluttiin myös selvittää, mitä ajatuksia kokonaisuuskuntoisuus-mallin näkeminen herätti. Kaksi haastateltavaa (H1 ja H3) nosti esiin henkisen kunnon tärkeyden sekä eri osa-alueiden väliset vaikutussuhteet. H6 tunnisti itsestään yhden osa-alueen heikkouden mallin nähtyään. H5 taas piti mallia selkeänä, mutta ei kokenut sitä erityisen mullistavana, koska sen osa-alueet olivat jo tuttuja.

Haastateltavista H3 ja H5 olivat saaneet koulutusta itsensä johtamiseen liittyvistä asioista. Muut haastateltavat eivät olleet käyneet aiheeseen liittyvissä koulutuksissa. Vaikka kaikki eivät olleet käyneet koulutuksissa, jokainen kuitenkin koki, että itsensä johtamisen kouluttautumisesta olisi hyötyä yksinyrittäjälle. H2 nosti esiin, että myös aikaisempia koulutuksia esimerkiksi tiimin johtamisesta voi hyvin soveltaa myös itsensä johtamiseen.

Haastateltavista neljä (H1, H2, H4, H6) koki, että itsensä johtaminen on tärkeämpää ja merkityksellisempää yksinyrittäjälle kuin palkansaajalle. Kaksi (H3, H5) korosti, että se on tärkeää molemmille, mutta yrittäjälle se voi olla merkityksellisempää taloudellisten vaikutusten vuoksi. Keskeisinä perusteluina haastatteluissa ilmeni se, ettei yksinyrittäjillä ole työyhteisön tukea, yrittäjien menestyminen on kiinni itsensä johtamisen taidoista ja taloudelliset vaikutukset ovat suurempia kuin palkkatyötä tekevillä.

Tutkimuksen haastateltavat kokivat itsensä johtamisen kokonaisuuskuntoisuus-mallin olevan hyödyllinen yksinyrittäjille. Kaikki haastateltavat näkivät sen tarjoavan selkeyttä ja parempaa itsearviointia, mutta muutamat kokivat mallin tehokkuuden riippuvan sen soveltamisesta ja ymmärtämisestä. Alla on kaksi erilaista katkelmaa aiheeseen liittyen:

Ihan varmasti. Ja tavallaan, kyllä mä näen hyödyn siitä, että yksinyrittäjän silloin tällöin pysähtyisi miettimään noita asioita ja vähän tarkistamaan, että missä mennään ja. Onko jotain osa alueita mitkä ehkä kaipaisi vähän enemmän huomiota. (H2)

Joo ehdottomasti olisi hyötyä. Toi herätti silleen, että aika paljon on myös semmoisia puutteellisia asioita mitä voisi niin kun vähän viilailla kuntoon, että ainahan sitä parannettavaa on ja oon kyllä ollut siitä tietoinen, mutta ehkä nytten tää vielä silleen herätteli enemmän ja tiedostaa sen, että missä olisi niinku korjattavaa. (H4)

Kokonaisuuskuntoisuus-malli oli suurimmalle osalle haastateltavista ennestään jokseenkin tuntematon. Mallin osa-alueet koettiin pääosin hyödyllisiksi ja helposti ymmärrettäviksi. Useat kokivat mallin herättäneen ajatuksia erityisesti henkisen ja fyysisen kunnon merkityksestä. Mallia pidettiin hyödyllisenä työkaluna yksinyrittäjille itsenä johtamisen tueksi.

Tietoisuus ja itsetuntemus

Tutkimuksen suhteen haluttiin selvittää, millaisena valitut yksinyrittävät kokevat oman tietoisuuden tasonsa, itsetuntemuksen sekä miten nämä vaikuttavat työelämässä. Useamman vastaajan mielestä tämä oli haastava kysymys ja vastaus vaati selkeästi pidemmän miettimisajan.

Kaikki haastateltavat korostivat itsetietoisuuden ja itsetuntemuksen merkitystä erityisesti työelämässä. Monet heistä ovat tottuneita pohtimaan omaa ajatteluaan sekä toimintatapojaan syvällisesti. Eräs haastateltava kommentoi tietoisuutta näin: ”Kaiken kaikkiaan ihmisenä sä et pysty kehittämään itseäsi, niin niin kauan, kun sä et tunnista minkälainen sä oot” (H1).

H2, H3 ja H4 yksinyrittäjät kokivat, että oman henkilöbrändin ja markkinoinnin kannalta on olennaista ymmärtää, millaisen kuvan antaa itsestään.

Haastateltavat kokivat arvojen olevan keskeinen osa heidän toimintaansa ja päätöksentekoaan. Useat haastateltavat kertoivatkin tunnistaneensa omat arvonsa. Monet pyrkivät tietoisesti toimimaan arvojensa mukaisesti, mutta myöntävät, että työelämässä voi joskus joutua tekemään kompromisseja. Alla on kaksi katkelmaa eri haastateltavien vastauksista:

Tunnistan omat arvoni, mutta valitettavasti joskus kyllä joudun vähän tinkimään niistä. (H3)

Jos on taloudellisesti tosi tiukkaa ja samaan aikaan on toisella puolella arvona perhe ja lapset, niin voi joutua vähän pakotettuna tekemään pitkää työpäivää. Sehän tarkoittaa sitten saman tien, että se sotii sitä toista arvoa vastaan siis perhearvoja vastaan. Jos sä yrität tehdä työsi oikein hyvin, niin helposti se tarkoittaa, että siihen menee myös aikaa. Mikä johtaa siihen, että sun arvot on ristiriidassa keskenään. Näihin ei kyllä välttämättä ole mitään ihan hirveän helppoja ratkaisuja sitten. (H1)

Haastateltavat kuvasivat tietoisuuden ja itsetuntemuksen olevan tärkeä osa työelämää. Moni haastateltavista kertoivat tunnistavansa omat arvonsa ja pyrkivänsä toimimaan niiden mukaisesti, vaikka joskus joutuvat tekemään kompromisseja.

Vahvuudet ja heikkoudet

Haastatteluissa kysyttiin yksinyrittäjien omia vahvuuksia sekä heikkouksia itsensä johtamiseen liittyen. Haastateltavilla oli monia itsensä johtamista tukevia vahvuuksia ja vastaukset vaihtelivat haastateltavien välillä. Tuloksista ilmeni, että vahvuuksia ovat selkeästi itsenäisyys, päätöksentekokyky sekä ajanhallinta. Moni haastateltava koki olevansa itseohjautuva, mikä näkyy siinä, ettei ulkopuolista ohjausta tai valvontaa tarvita työn suorittamiseen. H1 kertoi vahvuutenaan kyvyn analysoida monimutkaisia kokonaisuuksia ja hahmottaa oleellisia asioita myös haastavissa tilanteissa.

H5 kertoi vahvuudekseen aikataulutuksen sekä kalanteroinnin. Hän mainitsi, että kalenterointi on konkreettinen asia, joka helpottaa oman työajan suunnittelua. Kääntöpuolena hän mainitsi kalenterista kiinni pitämisen, mikä on ollut osittain haasteellista.

Kahta haastateltavaa (H3 ja H4) yhdisti asiakastyö, jonka vuoksi heidän vastauksensa olivat melko samankaltaiset. He molemmat korostivat asiakastyön merkitystä. H3 koki ihmisten kohtaamisen ja asiakaspalvelun luontevaksi, kun taas H4 piti asiakkaiden kanssa työskentelyä työnsä vahvimpana osa-alueena.

Haasteiden osalta haastatteluissa korostuivat ajanhallinta, itselle asetetut vaatimukset ja motivaation ylläpitäminen. H1 kertoi tiedostavansa työkyvyn ja jaksamisen merkityksen, mutta venyy silti usein liikaa ja tekee pitkiä työpäiviä. Samoin H3 koki työajan hallinnan haastavaksi ja hänellä on tapana jättää asioita viime tippaan.

Vastauksista kävi ilmi, että haasteina pidettiin myös niiden asioiden hoitamista, jotka eivät olleen mielenkiintoisia tai osaaminen ei ollut riittävää. Alla on kaksi erilaista vastausta aiheeseen liittyen:

No ehkä just se, että jos mun vaikka pitää tehdä jotain sosiaaliseen mediaan liittyvää tai jotain markkinointiin liittyvää tai jotain uudistuksia tai tälleen, niin mä oon vähän ehkä huono ajamaan niitä eteenpäin, että mä tarvitsisin siihen ehkä semmoista ulkopuolista kannustusta, koska mä itse olen tietyllä tapaa semmoinen ihminen, että jos mua ei kiinnosta joku asia, niin sitten ne jää niinku viime tippaan. (H4)

Mä koen että mä en ole kovin aggressiivinen myymään tai markkinoimaan itse. Eli tavallaan jos mä joutuisin päivittäin myymään sitä mun omaa osaamista yrittäjänä, niin se olisi varmaan mun heikkous. (H2)

Haastatteluissa nousi esiin sekä itsensä johtamista tukevia vahvuuksia että arkea hankaloittavia haasteita. Vahvuuksina mainittiin muun muassa itsenäisyys, ajanhallinta ja asiakastyön sujuvuus. Puolestaan haasteita aiheuttivat esimerkiksi työajan hallinta, motivaatio ja markkinointitehtävät. Yksi haastateltava koki tarvitsevansa tukea erityisesti tehtäviin, jotka eivät tuntuneet mielekkäiltä tai joissa oma osaaminen oli heikompaa.

Taloudellinen tilanne

Haastatteluissa haluttiin selvittää, onko haastateltavien mielestä taloudellisella tilanteella vaikutusta itsensä johtamisen kokonaisuuskuntoisuus-malliin. Kaikki haastateltavat kokivat taloudellisella tilanteella olevan merkitystä itsensä johtamiseen sekä hyvinvointiin. Huonosta taloudellisesta tilanteesta mainittiin, että se voi aiheuttaa stressiä, epävarmuutta ja voi johtaa liialliseen työmäärään. Eräs haastateltava kuvasi huonon taloudellisen tilanteen vaikutusta näin:

Jos niinku taloudellinen tilanne on huono aina tai heikko ja siellä niinku on sitä painetta, niin se lähtee väkisinkin kärsimään siitä niin kun perhe ja sosiaalisista suhteista, koska sä et vaan jaks silloin niinku varmasti panostaa niihin. Ja sitten kun se paine tuo sen, että se totta kai lähde tekemään kovempaa sitten niinku sitä työtä, joka vie sitten tosi paljon sitä aikaa ja jaksamista myös ja sitten siellä niinku alkaa rakoilla myös niinku se muu hyvinvointi, että tota on sillä kyllä tosi iso vaikutus ja voi muuttaa yhtäkkiä sen, että ne ei olekaan balanssissa ne asiat. (H5)

Pari haastateltavaa koki, että heikolla taloudellisella tilanteella ei olisi merkittävää vaikutusta itsensä johtamisen kokonaisuuskuntoisuus-mallin toimivuuteen. Suurempi osa vastaajista koki kuitenkin, että taloudellisella tilanteella on vaikutusta malliin.

Hyvän taloudellisen tilanteen vaikutuksesta haastatteluissa nousi esille selkeästi kaksi erilaista näkökulmaa. Haastatteluissa tuli esille, että yksinyrittäjät kokivat hyvän taloudellisen tilanteen vähentävän ulkopuolista stressiä, ja se mahdollistaa paremman itsestä huolehtimisen. Useampi haastateltava koki itsensä johtamisen kokonaisuuskuntoisuus-mallin olevan paremmin toteuttavissa, kun yrityksen taloudellinen tilanne on hyvä. Kuitenkin kaksi haastateltavaa toi myös esille, että heidän mielestään hyvä taloudellinen tilanne voi puolestaan heikentää itsensä johtamisen kokonaisuuskuntoisuus-mallin osa-alueita. He toivat asian esille näin:

Jos sä menestyt hyvin niinku sulla on se tosi hyvä taloudellinen tilanne yrittäjänä niin sä oot varmasti tosi super työorientoitunut, että niinku sitten taas niinku siellä on tosi paljon varmasti niitä työtunteja ja silti saattaa vähän jäädä niinku vaikka niistä sosiaalisista suhteista ja näin. (H5)

Ihmisiä keillä on niinku oikeasti silleen isompaa liiketoimintaa ja isompaa yritystä ja palkkaa sinne yritykseen työntekijöitä niin uskon että monella toi asia ei toteudu. Tai niinku osa noista asioista ei toteudu sitten, että niistä jää sitten uupumaan tosi paljon niitä, vaikka mitkä auttaa siihen omaan jaksamiseen. (H4)

Haastateltavien vastauksissa on tunnistettavissa, että työorientoituneisuus ja pitkät työviikot vaikuttavat negatiivisesti itsensä johtamiseen. Suurin osa haastateltavista koki, että taloudellisella tilanteella on vaikutusta itsensä johtamisen eri osa-alueisiin.

7 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Tässä luvussa käsitellään tutkimuksen tuloksia ja niiden yhteyttä teoriaosuuteen. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää yksinyrittäjien tietoisuutta itsensä johtamiseen liittyvistä tekijöistä sekä heidän kykyään tunnistaa omat vahvuutensa ja heikkoutensa tällä osa-alueella.

Tutkimuskysymykset olivat seuraavat:

1. Ovatko yksinyrittäjät tietoisia itsensä johtamiseen liittyvistä tekijöistä?
2. Mitkä ovat yksinyrittäjien itsensä johtamisen haasteita ja vahvuuksia?

Yhteenveto

Opinnäytetyön perusteella voidaan todeta, että yksinyrittäjät tunnistavat itsensä johtamisen merkityksen ja sen keskeiset osa-alueet. Itsensä johtamisen käsitteen tarkemmassa määrittämisessä ja ymmärryksessä on yksinyrittäjillä eroja. Monet haastateltavista tunnistivat kuitenkin käytännön kokemusten kautta itsensä johtamiseen liittyviä haasteita, vaikka aihetta ei välttämättä ollut aiemmin käsitelty konkreettisemmin ja syvällisemmin.

Tutkimustulokset vahvistivat aiempien teorioiden ja tutkimusten näkemyksiä siitä, että yksinyrittäjät kokevat yrittäjyyden tarjoavan enemmän positiivisia kuin negatiivisia puolia. Keskeisinä vahvuuksina olivat vapaus, vaikutusmahdollisuudet ja joustavuus, kun taas suurimmat haasteet liittyvät taloudelliseen epävarmuuteen, vastuun jakamisen puutteeseen ja työkuormitukseen.

Tulosten perusteella haastateltavien tietoisuus työhyvinvoinnin merkityksestä oli korkealla tasolla, mutta käytännön toimintamalli ja toimenpiteet sen edistämiseksi olivat vaihtelevia. Esimerkiksi sairaana työskentely oli hyvin yleistä, vaikka sen tiedostettiin vaikuttavan työhyvinvointiin. Tämä viittaa siihen, että tietoisuuden ja toiminnan välillä voi olla tietynlainen kuilu. Ongelmia tunnistetaan, mutta niihin ei välttämättä kyetä reagoimaan tarkoituksenmukaisella tavalla.

Tutkimus osoitti myös, että itsensä johtamisen kokonaisuuskuntoisuus-malli koettiin hyödylliseksi työkaluksi, joka voi auttaa yksinyrittäjiä jäsentämään ja refleктоimaan omaa johtamistaan. Malli toi esiin uudehkoja näkökulmia erityisesti henkisen ja fyysisen jaksamisen merkityksestä, mutta sen vaikuttavuus riippuu siitä, kuinka hyvin yrittäjä osaa soveltaa sitä käytännössä. Haastateltavat tunnistivat eri osa-alueita, mutta niiden syvempi analyysi jäi osittain pintapuoliseksi, mikä viittaa siihen, että tietoisuus voi olla osittaista. Pentti Sydänmaanlakka on kertonut kokonaisuuskuntoisuus-mallin osa-alueista näin:

Tuskin kellään kaikki alueet ovat täysin hallinnassa, tärkeää on löytää pahimmat laiminlyönnin kohteensa ja lähteä niitä vähitellen korjaamaan. Sen seurauksena on entistä parempi tasapaino jaksamisen, uudistumisen ja tehokkuuden välillä. (Sydänmaanlakka n.d.a.)

Eryteisesti taloudellisen tilanteen vaikutus itsensä johtamiseen tuli vahvasti esiin haastatteluissa, vaikka sitä ei kokonaisuuskuntoisuus-mallissa huomioida. Haastattelujen perusteella kokonaisuuskuntoisuus-mallissa olisi hyvä huomioida myös yksinyrittäjän taloudellinen tilanne. Tietoisuus taloudellisen epävarmuuden vaikutuksista hyvinvointiin ja työskentelytapoihin oli vahvaa, mutta sen hallintaan ei aina ollut selkeitä keinoja.

Lopuksi voidaan todeta, että yksinyrittäjät ovat tietoisia itsensä johtamisen merkityksestä ja tunnistavat siihen liittyviä vahvuuksia ja heikkouksia. Tietoisuuden taso on haastattelujen perusteella monelta osin käytännön kokemuksiin perustuvaa. Itsetuntemus, reflektio ja itsensä kehittäminen ovat keskeisiä elementtejä tietoisuuden syventämisessä. Syvällisempi ymmärrys ja käytännön työkalut, kuten tutkimuksessa esitetty malli, voisivat tukea itsensä johtamista entistä paremmin. Se voisi edistää sekä työhyvinvointia että yrittäjyyden sujuvuutta. Tukena tähän voi hyödyntää erilaisia koulutuksia aiheeseen liittyen.

7.1 Johtopäätökset

Yksinyrittäjyyden vahvuudet ja heikkoudet

Haastattelujen perusteella yksinyrittäjät kokivat samalla tavalla kuin teorialuvussa 2.2 todettiin (Haapala 2024, 4.4), että yksinyrittäjyyteen liittyy myönteisiä puolia enemmän kuin kielteisiä. Tutkimustuloksissa yksinyrittäjyyden vahvuuksiksi nousivat vapaus ja vaikutusmahdollisuudet. Samoin koettiin teorialuvussa esitetyssä tutkimuksessa (Haapala 2024, 4.4; Virolainen 2012, 204; Indeed Editorial Team n.d.). Tuloksissa harrastuksen muuttamista työksi pidettiin vahvuutena, mikä voidaan myös teorian perusteella (Indeed Editorial Team n.d.) nähdä osana vaikutusmahdollisuutta.

Haastateltavat kokivat yksinyrittäjyyden valinnan olleen hyvä päätös, mikä viittaa siihen, että yrittäjyys tarjoaa monia positiivisia puolia ja se on ollut mielekästä, millä on yhteys teoriassa esitettyyn yksinyrittäjien työmotivaatioon (Virolainen 2012, 204). Teorialuvussa todettiin, että työajan ja lomien suunnittelu antaa paljon vapautta ja mahdollistaa sen, että arjesta voi tehdä juuri sellaisen kuin haluaa. Haastateltavat kokivat samalla tavalla eli työaika pidettiin joustavana ja hyvin hallittavissa olevana, vaikka toisinaan työpäivät ja -viikot venyvät.

Teoriaosuuden luvussa kerrottiin Turun Sanomien uutisesta, jossa Suomen Yrittäjien teettämästä kyselystä oli käynyt ilmi, että 54 % prosenttia vastanneista on kokenut haasteita jossakin vaiheessa yritystoimintaansa (Yksinyrittäjyys kaipaa huomiota – aseman parantamiseen iso lista ehdotuksia 2023). Opinnäytetyön haastatteluvastaukset tukevat pitkälti teoriassa esitettyjä haasteita, joita yksinyrittäjät kohtaavat. Sekä opinnäytetyössä haastateltavat että aikaisemmat tutkimukset (Virolainen 2012, 62) tuovat esiin vastuun jakamisen puutteen ja taloudellisen epävarmuuden. Haastatteluissa ja teoriassa (Hossain Khan & MacEachen 2024) mainittu stressi ja paineet ovat linjassa sen kanssa, että yli puolet yksinyrittäjistä on kokenut jaksamiseen liittyviä haasteita.

Teoriaosuudessa (Melin 2020) kerrottiin työaikaan liittyvästä haasteesta eli yksinyrittäjät saattavat tehdä jopa 50 tunnin työviikkoja. Opinnäytetyön haastatteluissa ei ilmennyt näin pitkiä työjaksoja. Työaika ei koettu suureksi haasteeksi ja siihen pystyi vaikuttamaan omilla valinnoilla. Ajankäyttö vaatii siis yrittäjältä ennakkointia sekä selkeää suunnittelua.

Yksinyrittäjyydessä on siis niin positiivisia kuin negatiivisiakin puolia. Yksinyrittäjänä toimiminen on itsenäistä, mikä tuo mukanaan työtä edistäviä etuja, kuten joustavan työajansuunnittelun. Samaan aikaan vapaudella on kuitenkin rajansa, ja tietyissä tilanteissa se voi kääntyä haitaksi.

Työhyvinvointi

Haastattelut ja aikaisemmat tutkimustulokset (Kauhanen 2016, 22; Työterveyslaitos n.d.b.) osoittavat, että työhyvinvointi koetaan tärkeäksi ja merkitykselliseksi. Sairastuminen ja sairaana työskenteleminen ovat keskeisiä työhyvinvointiin liittyviä tekijöitä. Kaikki haastateltavat kertoivat

tehneensä töitä sairaana tai puolikuntoisena. Teorian (Yrittäjät n.d.) mukaan 66 % yksinyrittäjistä on työskennellyt sairaana viimeisen vuoden aikana, mitä tukee myös tämän tutkimuksen tulokset. Tämä viittaa siihen, että vaikka työhyvinvointi nähdään tärkeänä, siihen ei käytännössä panosteta riittävästi tai sen edistämiseen ei ole riittäviä keinoja.

Työhyvinvointi on keskeinen osa yksinyrittäjän arkea. Yksinyrittäjä on yksin vastuussa omasta työhyvinvoinnistaan. Yrittäjällä on vapaus ja myös velvollisuus päättää työaikansa, lomansa ja kaikki työntekoon vaikuttavat asiat. Palkansaajilla puolestaan nämä asiat tulevat työnantajalta, eikä työntekijällä välttämättä ole vaikutusvaltaa esimerkiksi työaikoihin.

Itsensä johtaminen

Itsensä johtamiseen tunnistettiin eri osa-alueita ja jokainen kertoi hieman eri asioita, vaikka toki samankaltaisuuksia tuli myös esille. Tärkeää on ymmärtää, että itsensä johtaminen on subjektiivinen kokemus, eikä sen suhteen ole olemassa täysin oikeaa tai väärää.

Sekä haastattelut että teoria (Kauppakamari Kauppa 2024; Skhole n.d) korostavat itsetuntemuksen merkitystä työelämässä. Tämä auttaa yksinyrittäjiä tekemään parempia päätöksiä, asettamaan realistisia tavoitteita ja huolehtimaan hyvinvoinnistaan. Haastattelut osoittavat, että yksinyrittäjät pitävät tärkeänä ymmärtää, millaisen kuvan he antavat itsestään. Tämä tukee teorian (Kauppakamari Kauppa 2024) näkemystä, jonka mukaan itsetietoisuus auttaa tunnistamaan omia käyttäytymismalleja ja vaikuttamaan niihin tietoisesti.

Haastateltavat painottavat reflektiota ja jatkuvaa oppimista. Sydänmaanlakan malli tukee tätä myös (Sydänmaanlakka 2006, 33) Itsetietoisuuden kehittäminen vaatii itsereflektointia ja halua tarkastella toimintatapoja kriittisesti. Teorian (Dickerson 2024) mukaan vain noin 15 % ihmisistä omaa riittävän itsetietoisuuden, mikä viittaa siihen, että myös yksinyrittäjillä voi olla kehitettävää tällä alueella. Itsetietoisuuteen liittyy myös se, että tunnistaa mitä ei vielä tiedä tai tunnistaa faktan, ettei oma tietoisuus ole koskaan täysin oikea. Tässä tutkimuksessa ei tarkasteltu asiaa näin syvälliseltä tasolta. Teoriaan viitaten on oletettavaa, että kaikki haastateltavat eivät kuulu tuohon 15 % joukkoon.

Tuloksista voidaan todeta, että tutkimuksen yksinyrittäjät ymmärtävät itsensä johtamisen keskeiset osa-alueet, erityisesti ajanhallinnan ja vastuun merkityksen. Itsensä johtamisen käsite ei ollut kaikille ennestään tuttu, mutta sisältö tunnistettiin käytännön kautta. Käsitteen ympärillä esiintyi kuitenkin jonkin verran epä tietoisuutta, mikä ilmeni lisäkysymyksinä ja pohdintana haastattelutilanteissa.

Kokonaisuuskuntoisuus-malli

Suurin osa haastateltavista ei ollut aiemmin nähnyt haastatteluissa esitettyä itsensä johtamisen kokonaisuuskuntoisuus-mallia, mutta tunnistivat mallin osa-alueita. Malli toi uusia näkökulmia henkisen ja fyysisen kunnon merkitykseen, joita ei haastattelujen perusteella tunnisteta tai käsitellä riittävästi. Edellisen perusteella voidaan todeta, että malli auttaa hahmottamaan itsensä johtamisen eri osa-alueita sekä niiden merkitystä. Osa haastateltavista koki, että kyseisen mallin näkemisellä ennen haastattelua olisi ollut vaikutusta omiin vastauksiin. Tämän perusteella itsensä johtamiseen kuuluvia laajoja osa-alueita ei olisi tunnistettu, jos mallia ei olisi esitelty.

Yli puolet haastateltavista piti itsensä johtamista tärkeämpänä yksinyrittäjälle kuin palkansaajalle. Vastauksissa oli nähtävissä, että itsensä johtamisen kokonaisuuskuntoisuus-malli koetaan

hyödylliseksi yksinyrittäjälle, koska se tuo selkeyttä ja tukee itsearviointia. Näin ollen malli auttaa hahmottavaan kehityskohteita ja itsearvioinnin tarpeellisuutta.

Haastateltavat kokivat taloudellisen tilanteen vaikuttavan itsensä johtamiseen ja hyvinvointiin. Huono taloudellinen tilanne lisää stressiä, epävarmuutta ja voi johtaa liialliseen työmäärään, mikä heikentää perhe- ja sosiaalisia suhteita sekä kokonaisvaltaista hyvinvointia. Enemmistö haastateltavista koki huonon taloudellisen tilanteen vaikuttavan kokonaisuuskuntoisuus-mallin toimivuuteen negatiivisesti. Hyvä taloudellinen tilanne nähtiin pääosin positiivisena, koska se vähentää stressiä ja mahdollistaa paremman itsestä huolehtimisen. Näin ollen useampi koki, että itsensä johtamisen osa-alueet toteutuvat paremmin taloudellisen vakauden myötä. Teorian kokonaisuuskuntoisuus-malli ei huomioi taloudellista vaikutusta. Tutkimuksessa taloudellisella tilanteella koettiin olevan melko paljonkin vaikutusta mallin käytännön toimivuuteen.

Tulosten perusteella uutta tietoa oli se, että kokonaisuuskuntoisuus-malli koetaan hyödylliseksi yksinyrittäjille. Mallin avulla yksinyrittäjä voi pysähtyä arvioimaan omaa jaksamistaan ja työskentelytapojaan, mikä voi edistää työhyvinvointia ja tehokkuutta. Kuitenkin sen vaikuttavuus riippuu siitä, kuinka hyvin yksilö ymmärtää ja soveltaa sitä käytännössä. Tämä korostaa tarvetta mallin selkeälle ohjeistukselle ja käytännön sovelluksille, jotta siitä saataisiin paras mahdollinen hyöty. Näin ollen mallin näkeminen ei välttämättä vielä ole parhain apu itsensä johtamiseen, vaan se tulisi käydä perusteellisesti läpi esimerkiksi yrittäjien koulutuksissa.

7.2 Eettisyys

Tässä opinnäytetyössä on noudatettu Tutkimuseettisen neuvottelukunnan yleisiä eettisiä periaatteita. Työssä on esimerkiksi huomioitu se, ettei tutkimuksesta aiheudu merkittävää riskiä, haittaa tai vahinkoa tutkittaville henkilöille, yhteisöille tai muille tutkimuskohteille. Lisäksi tutkimuksen eettisessä toteutuksessa keskeistä on tutkittavien henkilöiden arvokkuuden ja itsemääräämisoikeuden huomioiminen. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019.) Nämä ovat merkittäviä asioita, koska tutkimuskohteena on ihmiset ja kerätty aineisto sisältää tunnistettavia henkilötietoja.

Opinnäytetyön eettisissä suosituksissa on mainittu plagiointi. Opinnäytetyö tulee tarkistaa plagiaatintunnistusjärjestelmässä ennen virallista arviointia. (Arene 2020.) Työssä on hyödynnetty eri lähteitä ja aineistoja, joissa on käytetty asianmukaisia lähdeviitteitä. Plagiointi on eettisesti väärin. Toisten aineistoja voi hyödyntää omassa tekstissään, mutta ne tulee esittää omin sanoin tai suoran lainauksin lähdeviitteen kera. Tämä liittyy myös tekijänoikeuslakiin. Kun toisten aineistoja käytetään omassa työssään, tulee tekijänoikeuslain mukaan merkata tiedon alkuperä sekä tekijä (Arene 2020).

Yksi tärkeä eettisyyteen ja luotettavuuteen liittyvä asia on henkilötietojen käsittely. Työtä varten tehtiin useampi haastattelu. Haastattelut nauhoitettiin, jolloin haastateltava henkilö on tunnistettavissa. Opinnäytetyössä käytettiin tietojen minimoinnin periaatetta. Tässä otetaan huomioon esimerkiksi tietojen lyhyt säilytysaika. (Tietosuojavaltuutetun toimisto n.d.) Haastattelut nauhoitettiin, jolloin niitä pystyttiin hyödyntämään paremmin opinnäytetyössä. Opinnäytetyön valmistuessa nauhoitukset hävitetään, koska kyseessä tulee kuitenkin olemaan kertatutkimus, eikä seuranta (Tietosuojavaltuutetun toimisto n.d.). Kun henkilötiedot eli tässä tapauksessa haastattelut eivät ole enää tarpeellisia, niin ne tullaan poistamaan täysin (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019). Edellä kerrotut asiat kerrottiin haastateltaville ennen haastatteluja. Haastateltavat ja heidän

vastauksensa esitettiin työssä anonyymeina. Haastateltavat nimettiin H-kirjaimella ja sen perään tuli numero. Tämä nimeäminen selkeytti, että mikä lause oli kenenkin sanomaa, mutta samaan aikaan huolehdittiin anonyymiteetin säilyttämisestä.

Haastattelutilanteissa ennen nauhoituksen alkamista jokaiselle kerrottiin selkeästi vielä muistutuksena haastattelun nauhoitus. Lisäksi haastateltaville kerrottiin tietosuojailmoituksessa esitetty asia uudelleen, eli että heillä oli oikeus olla vastaamatta mihin tahansa kysymykseen haastattelun aikana. Haastateltavien oikeudet ja vapaaehtoisuus ovat osa tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeistusta (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019). Haastattelut siis olivat täysin vapaaehtoisia haastateltaville ja kysymyksiin ei ollut pakko vastata. Näiden suostumusten jälkeen haastattelu ja nauhoitus aloitettiin virallisesti.

7.3 Luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuudella viitataan siihen, kuinka hyvin tutkija kykenee perustelemaan asiantuntemuksensa sekä käyttämänsä menetelmät ja lähestymistavat, joilla hän on ratkaissut tutkimusongelman. Jotta lukija voi luottaa tutkimuksen toteutukseen, tutkijan tulee kuvata tutkimusprosessin kulku avoimesti ja rehellisesti. (Puusa, Juuti & Aaltio 2020.) Tässä opinnäytetyössä on esitelty tutkimusmenetelmä perustellen sekä tutkimuksen eri vaiheet on tuotu esille selkeästi.

Opinnäytetyön luotettavuuteen liittyy myös uskottavuus. Tutkimuksen uskottavuudella tarkoitetaan sitä, että lukijat pitävät tutkimuksen tuloksia luotettavina ja oikeellisina. Tämä edellyttää, että tutkimusaineisto on kerätty asianmukaisilla menetelmillä ja analysoitu huolellisesti. (Puusa, Juuti & Aaltio 2020.)

Opinnäytetyössä tarkasteltiin lähteitä kriittisesti, koska niillä on vaikutusta luotettavuuteen. Jos lähteistä saatu tieto on perusteltua ja paikkaansa pitävää, voidaan lähde pitää luotettavana (Tampereen Yliopiston kirjasto 2024). Tässä opinnäytetyössä käytettiin laajasti erilaisia lähteitä. Osa oli kirjallisuutta ja osa verkkolähteitä. Myös kansainvälisiä lähteitä käytettiin suomalaisten tutkimustulosten tukena.

Ennen haastatteluja haastattelurunko testattiin kasvojen koehenkilön kanssa, millä varmistettiin kysymysrungon toimivuus, sujuvuus ja luotettavuus. Testaus vaikutti hieman haastattelurunkoon lisäten muutaman tarkentavan kysymyksen.

Tutkimuksen luotettavuudessa huomioitiin myös objektiivisuus eli yleistettävyyden. Haastattelukysymykset perustuivat opinnäytetyössä esitettyyn teoriaan, millä varmistettiin osaltaan työn objektiivisuutta. Haastattelijan roolilla voi olla isokin vaikutus vastauksiin, koska haastattelijan johdattelu saattaa vaikuttaa merkittävästi haastateltavien vastauksiin, millä on vaikutusta johtopäätösten objektiivisuuteen. Haastattelukysymysten asettelussa pyrittiin tietoisesti välttämään opinnäytetyön tekijän subjektiivisia näkemyksiä tai johdattelua. Haastattelujen merkittävänä lähtökohdana ja tavoitteena oli saada haastateltavilta mahdollisimman henkilökohtaiset ja heidän todellisia näkemyksiään vastaavat vastaukset.

8 POHDINTA

Tämä opinnäytetyö oli minulle monella tavalla merkityksellinen kokemus, josta opin paljon. Aihe oli erityisen tärkeä, koska se koskettaa minua henkilökohtaisesti ja siitä on tehty vähän tutkimuksia. Uskon vahvasti, että hyödynnän opinnäytetyöprosessin aikana opittuja taitoja ja tietoja tulevaisuuden työelämässä sekä myös omassa arjessani. Aiheen laajuuden ansiosta sitä voi soveltaa monipuolisesti myös työelämän ulkopuolella.

Opinnäytetyössä kohtasin muutamia haasteita. Asetin työlle aikataulun, joka kuitenkin venähti aika paljon. Syynä tähän oli muut koulukurssit, työ sekä muutto. Päivitin opinnäytetyön aikataulun ja kalenteroin tarkemmin työhön liittyvät ydintapahtumat. Koin myös hieman aloittamisen vaikeutta, koska en tuntenut löytäväni sopivaa näkökulmaa yksinyrittäjän itsensä johtamiseen. Oivalsin jossain vaiheessa tietoisuuden merkityksen, millä oli merkittävä vaikutus opinnäytetyön jäsentämiselle ja työn etenemiselle. Opinnäytetyö alkoi etenemään ripeästi, mihin vaikutti myös kiinnostukseni ja motivaationi aiheeseen. Opinnäytetyön alussa koin lähteiden merkitsemisen hieman haasteellisena. Syynä tähän oli, että lähdemerkintöjen ohjeistus oli muuttunut juuri edellisenä vuonna ja näin ollen jo opitut tavat eivät olleetkaan enää oikeita. Koin lähteiden merkitsemisen hitaana ja työläänä, koska uutta ohjetta piti seurata tarkasti työn edetessä. Koen kuitenkin, että haasteetkin ovat osa tutkimusprosessia, eikä niitä pysty täysin välttämään.

Opinnäytetyön parhaita puolia oli ehdottomasti se, että sain tehdä työn aiheesta, joka oikeasti kiinnosti minua paljon ja kiinnostaa edelleen. Työn tekeminen oli tämän vuoksi mielekästä, antoisaa ja koin jatkuvasti oppivani uutta. Koin haastattelut mieltä avaavina. Yksinyrittäjiltä oli mielenkiintoista kuulla ja oppia erilaisia näkökulmia itsensä johtamisesta sekä yksinyrittäjyydestä. Aluksi olin suunnitellut haastattelevani kolmea yksinyrittäjää. Työn edetessä koin, että tarvitsen lisää haastateltavia saadakseni laajemman näkökulman sekä riittävästi erilaisia mielipiteitä. Tutkimusmenetelmä osoittautui hyväksi valinnaksi ja se toimi hyvin tässä opinnäytetyössä.

Opinnäytetyön edetessä ymmärsin, että taulukot ja kuvat selkeyttävät kokonaisuuden hahmottamista niin minulle itselle kuin myös lukijalle. Huomasin myös, että intensiivisesti työtä tehdessä oppii aiheesta koko ajan lisää ja huomaamatta alkaa pitämään joitain asioita itsestään selvinä. Lukijalle ne eivät sitä välttämättä ole eli tietoisesti kiinnitin asiaan huomiota.

Koen opinnäytetyön kasvattaneen minua ammatillisesti ja pääsin kunnolla syventymään aiheeseen, jota oli käyty kevyehkösti läpi koulun kursseilla. Opinnäytetyö lisäsi omaa itsensä johtamisen tietouttani merkittävästi. Lisäksi opin paljon uutta yksinyrittäjyydestä sekä itsensä johtamisen osa-alueista. Koen myös, että kommunikaatio- ja viestintätaitoni paranivat entisestään. Opinnäytetyöhön liittyvät kokemukseni ovat varmasti hyödyllisiä nykyisessä ja tulevaisuudessa työtehtävissä sekä muutenkin elämässäni.

Olen melko tuore yksinyrittäjä, joten itsensä johtamisen taidot sekä sen osa-alueiden tunnistaminen on tässä vaiheessa äärimmäisen tärkeää. Toki myös toivon, että opinnäytetyöni olisi antoisa muillekin yksinyrittäjille ja aihe saisi heitä pohtimaan syvällisemmin itsensä johtamisen osa-alueita sekä omaa tietoisuuttaan ja itsetuntemustaan.

Aihetta olisi todella mielenkiintoista jatkaa tulevaisuudessa. Jos joskus päätän jatkokouluttautua esimerkiksi maisteriksi, tämän työn aihetta voisi hyvin jatkaa pro gradun muodossa. Otanta voisi olla suurempi, ja silloin voisi harkita määrällistä tutkimusta. Tämän opinnäytetyön jatkotutkimuksena voitaisiin tuoda esille käytännön toimenpiteitä, joilla yksinyrittäjien itsensä johtamista voitaisiin parantaa.

LÄHTEET

- ChatGPT 2025. OpenAI. GPT-4o. Käytetty kielentarkistukseen, maaliskuu 2025. <https://chatgpt.com>
- Arene 2020. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. Verkkojulkaisu. <https://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULUJEN%20OPINNÄYTETÖIDEN%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202020.pdf?t=1578480382>. Viitattu 18.2.2025.
- Arpeeti 2021. Itsensä johtaminen yksilön näkökulmasta. Verkkojulkaisu. 30.4.2021. <https://www.arpeeti.fi/itsensa-johtaminen-ja-siina-kehittyminen/>. Viitattu 29.1.2025.
- Autio, A. 2024. Yrittäjän itsetuntemus ja itsensä johtaminen. Yrittäjät blogi. 14.8.2024. https://www.yrittajat.fi/ajankohtaista/blogit/yrittajan-itsetuntemus-ja-itsensa-johtaminen/?utm_source=chatgpt.com. Viitattu 2.2.2025.
- Bryant, A. n.d. What is self-leadership? Self-Leadership. Verkkojulkaisu. <https://www.selfleadership.com/what-is-self-leadership>. Viitattu 19.1.2025.
- Business Mill n.d. Yrittäjän työhyvinvointi. Verkkojulkaisu. <https://businessmill.fi/tyohyvinvointi/>. Viitattu 22.12.2024.
- Dickerson, C. 2024. The ladder of inference: Building self-awareness to better human-centered leader. Harvard Business Publishing blogi. 9.5.2024. <https://www.harvardbusiness.org/the-ladder-of-inference-building-self-awareness-to-be-a-better-human-centered-leader/>. Viitattu 24.1.2025.
- ELY-keskukset 2023. Yksinyrittäjän ei tarvitse jäädä yksin. STT info. 10.10.2023. <https://www.sttinfo.fi/tiedote/70035507/yksinyrittajan-ei-tarvitse-jaada-yksin?publisherId=69817869&lang=fi>. Viitattu 30.1.2025.
- Finla Työterveys 2024. Mistä työhyvinvointi koostuu? Avainelementit onnelliselle työpaikalle. Verkkojulkaisu. 5.3.2024. <https://finla.fi/seo/mista-tyohyvinvointi-koostuu-avainelementit-onnelliselle-tyopaikalle/>. Viitattu 31.1.2025.
- Haapala, L. 2024. Itsensätyöllistäjän työelämän laatu. Väitöskirja. Valtiotieteellinen tiedekunta. Helsingin yliopisto. <https://helda.helsinki.fi/server/api/core/bitstreams/46d1b373-93fa-4df8-95e6-757163ef6f05/content>. Viitattu 2.2.2025.
- Harimaa, J. 2018. Miten opin johtamaan itseäni paremmin? Harimaa blogi. 18.7.2018. <https://harimaa.com/mentaali/itsensa-johtaminen/>. Viitattu 28.1.2025.
- HBS Online 2022. What is emotional intelligence? Video. Youtube-videopalvelu, julkaistu 15.9.2022. <https://www.youtube.com/watch?v=tbKr0EuiVjc>. Viitattu 26.1.2025.
- Hoshaw, C. 2021. Body awareness: How to deepen your connection with your body. Healthline. Verkkojulkaisu. 26.2.2021. <https://www.healthline.com/health/mind-body/body-awareness.%20%205>. Viitattu 24.1.2025.
- Hossain Khan, T. & MacEachen, E. 2024. Examining the health and wellness of solo self-employed workers through narratives of precarity: a qualitative study. BMC Public Health (24).

https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC10916321/pdf/12889_2024_Article_18179.pdf. Viitattu 12.3.2025.

Indeed Editorial Team n.d. 11 Benefits of Self-Employment. Verkkajulkaisu. Päivitetty 3.7.2024. <https://www.indeed.com/career-advice/finding-a-job/benefit-of-self-employment>. Viitattu 2.2.2025.

Juhila, K. n.d. Teemoittelu. Teoksessa Vuori, J. (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/teemoittelu/>. Viitattu 2.3.2025.

Kallio, A. n.d. Litterointi. Teoksessa Vuori, J. (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/laadullisen-tutkimuksen-prosessi/litterointi/>. Viitattu 2.3.2025.

Karppinen, E. 2023. Työhyvinvoinnin talo -malli. Muokattu Puska/SafeInLog 2022. Business Mill. LAB-ammattikorkeakoulu. <https://businessmill.fi/tyohyvinvointi/>. Viitattu 22.12.2024.

Katainen, A. 2017. Onko yrittäjyydestä työllisyyden parantajaksi? Tilastokeskus. Artikkelit. 10.1.2017. https://stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2017/millaisten-yrittajien-peraan-huudetaan?utm_source=chatgpt.com. Viitattu 18.2.2025.

Kauhanen, J. 2016. Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä: kehittämisohjelman laatiminen. E-kirja. Helsinki: Kauppakamari. <https://savonia.finna.fi/Record/savonia.994818566006248?sid=4883770869>. Viitattu 12.12.2024.

Kauppakamari Kauppa 2024. Itsensä johtaminen: Avain menestyksekäseen organisaatioon. Blogi. 5.7.2024. <https://www.kauppakamarikauppa.fi/blogs/news/itsensa-johtaminen-avain-menestykseen-organisaatiossa?srsId=AfmBOooSyYLDtxSAMqT18FYeVtaZNOdFZ7V9bMIuBfVGegrSigr-H2k>. Viitattu 18.1.2025.

Maaseutuverkosto n.d. Itsensä johtaminen. Verkkajulkaisu. <https://maaseutuverkosto.fi/agrihubi/aiheet/itsensa-johtaminen>. Viitattu 12.3.2025.

Melin, H. 2020. Keitä ovat yksinyrittäjät? Tampereen yliopisto. 12.3.2020. <https://www.tuni.fi/alustalehti/2020/03/12/keita-ovat-yksinyrittajat/>. Viitattu 29.1.2025.

Mieli 2022. Millainen ruoka on hyväksi? Verkkajulkaisu. 2.11.2022. <https://mieli.fi/vahvista-mielenterveyttasi/mielenterveys-ja-arjen-taidot/millainen-ruoka-on-hyvaksi/>. Viitattu 25.1.2025.

Mieli n.d. Palauttava uni. Verkkajulkaisu. <https://mieli.fi/vahvista-mielenterveyttasi/mielenterveys-ja-arjen-taidot/palauttava-uni/>. Viitattu 25.1.2025.

Mikro- ja yksinyrittäjät ry. n.d. Jäsenyys. Verkkajulkaisu. https://www.mikrojaysinyrittajat.fi/jasenyys?utm_source=chatgpt.com. Viitattu 15.2.2025.

Moilanen, S. 2022. Kaikki tarvitsevat itsensä johtamisen taitoja. Työturvallisuuskeskus 1/2022. Verkkajulkaisu. <https://ttk.fi/wp-content/uploads/2022/04/Turvatuokio-Kaikki-tarvitsevat-itsensa-johtamisen-taitoja.pdf>. Viitattu 18.1.2025.

- Nyyti ry n.d. Arvot. Verkkojulkaisu. <https://www.nyyti.fi/arvot/>. Viitattu 1.2.2025.
- Palmgren, H. 2019. Onko pakko hankkia työterveyshuolto. Blogi. 3.6.2019. <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/blogi/onko-pakko-hankkia-tyoterveyshuolto>. Viitattu 12.1.2025.
- Puusa, A., Juuti, P., & Aaltio, I. 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. E-kirja. Helsinki: Gaudeamus, 2020. Viitattu 20.2.2025.
- Pylkkänen, E. 2024. Etätöön itseään laajemmat vaikutukset. Työ- ja elinkeinoministeriö. 23.7.2024. https://tem.fi/-/etatyon-itseaan-laajemmat-vaikutukset?utm_source=chatgpt.com. Viitattu 5.2.2025.
- Rokka, T. 2024. Suomen Yrittäjien raportti: Joka neljäs yksinyrittäjä ansaitsee korkeintaan 20 000 euroa vuodessa. Kauppalehti. <https://www.kauppalehti.fi/uutiset/suomen-yrittajien-raportti-joka-neljas-yksinyrittaja-ansaitsee-korkeintaan-20000-euroa-vuodessa/b8388b83-d1b9-4688-8cec-6bb0296470ce>. Viitattu 1.2.2025.
- Rope, T. 2024. Yksinyrittäjyys: nyky-suomen työmuoto. Tampere: Tammertekniikka. 2024. Viitattu 29.1.2025.
- Seuri, V. 2018. Itsensä johtaminen vie parempaan tulokseen. Ilmarinen. 12.11.2018. <https://www.ilmarinen.fi/ajankohtaista/blogit-ja-artikkelit/2018/itsensa-johtaminen-vie-parempaan-tulokseen/>. Viitattu 21.1.2025.
- Sippola, P. & Shemeikka, J. 2023. Liikunnan fyysiset ja psyykkiset vaikutukset. Tiedolla johtaminen. Artikkelit. 14.11.2023. <https://www.tiedollajohtaminen.fi/johtamisjuonia/liikunnan-fyysiset-ja-psyykkiset-vaikutukset/>. Viitattu 25.1.2025.
- Skhole n.d. Itsensä johtamisen taito lisää työhyvinvointia. Blogi. <https://www.skhole.fi/blogi/itsensa-johtamisen-taito-lisaa-tyohyvinvointia>. Viitattu 28.1.2025.
- Suomen Yrittäjät 2022. Yksinyrittäjäkysely 2022. PDF-tiedosto. <https://www.yrittajat.fi/app/uploads/public/2022/06/yksinyrittajakysely2022.pdf>. Viitattu 16.2.2025.
- Sydänmaanlakka, P. 2006. Älykäs itsensä johtaminen: näkökulmia henkilökohtaiseen kasvuun. Helsinki: Talentum, 2006. Viitattu 18.1.2025.
- Sydänmaanlakka, P. n.d.a. Tasapainoinen itsensä johtaminen on hyvän johtajan tunnusmerkki. Mehiläinen. Verkkojulkaisu. https://www.mehilainen.fi/tyoterveys/artikkelit/tasapainoinen-itsensa-johtaminen?utm_source=chatgpt.com. Viitattu 19.1.2025.
- Sydänmaanlakka, P. n.d.b. Älykäs itsensä johtaminen ja hyvinvointi: Miten pitää hyvää huolta yksilön ja organisaation hyvinvoinnista. Hälsa. Verkkojulkaisu. <https://halsa.fi/uncategorized/itsensa-johtaminen/>. Viitattu 18.1.2025.
- Tampereen yliopiston kirjasto 2024. Tiedonhaun opas: Tiedon luotettavuus. Verkkojulkaisu. 4.10.2024. <https://libguides.tuni.fi/tiedonhaun-opas/tiedon-luotettavuus>. Viitattu 18.2.2025.
- TESO ry 2021. Tietoisku: Voiko yksityisyrittäjä lomailaa? Vinkit yrittäjän lomailuun. Verkkojulkaisu. 19.11.2021. <https://www.teso.fi/tietoisku-voiko-yksityisyrittaja-lomailaa-vinkit-yrittajan-lomailuun/>. Viitattu 30.1.2025.

Tietosuojavaltuutetun toimisto n.d. Henkilötietojen käsittelyn elinkaari, tietosuojaperiaatteet ja tietojen suojaaminen tieteellisessä tutkimuksessa. Tietosuoja. Verkkojulkaisu.
<https://tietosuojafi/henkilotietojen-kasittelyn-elinkaari-tietosuojaperiaatteet-ja-tietojen-suojaaminen>. Viitattu 18.2.2025.

Tilastokeskus 2023. Reilu viidennes palkansaaajista etätöissä ainakin puolet työajastaan vuonna 2023 – koti on yhä useamman pääasiallinen työnteon paikka. Verkkojulkaisu. 31.12.2023.
https://stat.fi/julkaisu/cluiazmgfsjyu07utsupfs442?utm_source=chatgpt.com. Viitattu 5.2.2025.

Tilastokeskus 2024. Vuonna 2023 työvoimaa eli työllisiä ja työttömiä enemmän kuin edellisvuonna. Työvoimatutkimus. 14.3.2024. <https://stat.fi/julkaisu/cln01x1oukcgd0cutlb21ovup>. Viitattu 29.1.2025.

Toikka, M. 2019. Läsä oleva johtaminen hyödyttää koko organisaatiota. Hyveet. Verkkojulkaisu. 26.8.2019. <https://www.hyveet.fi/17513/lasnaoleva-johtaminen-hyodyttaa-koko-organisaatiota/>. Viitattu 21.1.2025.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. E-kirja. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi. Viitattu 1.3.2025.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. PDF. https://tenk.fi/sites/default/files/2021-01/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2020.pdf. Viitattu 19.4.2025.

Työterveyslaitos n.d.a. Liikunnan ja liikkumisen yhteydet terveyteen ja työkykyyn. Verkkojulkaisu. <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/liike-ja-mieli/liikunnan-ja-liikkumisen-yhteydet-terveyteen-ja-tyokykyyn>. Viitattu 25.1.2025.

Työterveyslaitos n.d.b. Työhyvinvointi. Verkkojulkaisu. <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/tyohyvinvoinnin-tiedolla-johtaminen-sote-alalla/osa-1-strateginen-tyohyvinvoinnin-johtaminen-ja-kasitteet/11-tyohyvinvointi>. Viitattu 12.12.2024.

Työterveyslaitos n.d.c. Työn ja vapaa-ajan tasapaino. Verkkojulkaisu. <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/palaudu-aivotyossa-tietopankki/tyon-ja-vapaa-ajan-tasapaino>. Viitattu 25.1.2025.

Työturvallisuuskeskus n.d. Työhyvinvointi. Verkkojulkaisu. <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/tyohyvinvointi/>. Viitattu 12.1.2025.

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: Books on Demand. Viitattu 12.1.2025.

Vuori, J. n.d. Tutkimusetiikka ihmistieteissä. Teoksessa Vuori, J. (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/tutkimusetiikka/tutkimusetiikka-ihmistieteissa/>. Viitattu 1.2.2025.

Yksinyrittäjyys kaipaa huomiota – aseman parantamiseen iso lista ehdotuksia 2023. Pääkirjoitus. Turun Sanomat. 10.11.2023. <https://www.ts.fi/puheenvuorot/6150887>. Viitattu 30.1.2025.

Yrittäjät 2022. Yksinyrittäjäkysely: Helsingiläisistä yksinyrittäjistä puolet on kokenut haasteita jaksamisessaan. Verkojulkaisu. 4.8.2022. <https://www.yrittajat.fi/uutiset/yksinyrittajakysely-helsingilaisista-yksinyrittajista-puolet-on-kokenut-haasteita-jaksamisessaan/>. Viitattu 30.1.2025.

Yrittäjät 2024. Yksinyrittäjäraportti. Suomen yrittäjien selvityksiä, kevät 2024. PDF-tiedosto. https://www.yrittajat.fi/app/uploads/public/2024/06/yksinyrittajaraportti_2024_virallinen.pdf. Viitattu 18.2.2025.

Yrittäjät n.d. Sairastuminen ja työkyvyttömyys. Verkojulkaisu. <https://www.yrittajat.fi/tietopankki/turvaa-yrittamiseen/sairastuminen-ja-tyokyvyttömyys/>. Viitattu 12.1.2025.

LIITE 1: TEEMAAHAASTATTELURUNKO

Yksinyrittäjyys

- Kuinka kauan olet toiminut yksinyrittäjänä?
- Mikä on yrityksesi toimiala?
- Oletko ollut samalla toimialalla koko yrittäjyytesi?
- Oletko ollut ennen yrittäjyyttä palkkatöissä tai/ja kenties yrittäjyyden aikana?
- Miksi ryhdyit yrittäjäksi ja onko se ollut hyvä päätös?
- Mitä hyviä puolia yksinyrittäjyydessä on mielestäsi?
- Entäs huonoja puolia?
- Paljonko teet töitä tuntimäärällisesti keskimäärin viikossa?
- Huolehditko lomien ja vapaiden pitämisestä, montako viikkoa pidät lomaa vuodessa? (vs palkkatyöläinen)

Työhyvinvointi

- Mitä työhyvinvointi sinulle merkitsee?
- Miten huolehdit omasta työhyvinvoinnistasi yksinyrittäjänä?
- Koetko, että yksinyrittäjän työhyvinvointiin liittyy jonkinlaisia haasteita? Jos kyllä, niin mitä ja miksi?
- Oletko yksinyrittäjänä tehnyt töitä sairaana?
- Olisitko helpommin sairaslomalla, jos olisit palkkatöissä, eli onko sairaslomalle jäämisen suhteen kynnystä?
- Onko jotain, mitä haluaisit lisätä työhyvinvointiin liittyen vielä?

Itsensä johtaminen

- Tiedätkö mitä itsensä johtaminen tarkoittaa tai onko se käsitteenä tuttu?
- Mitä eri osa-alueita olet tunnistanut itsensä johtamisesta? muotoile selkeämmin
- Mikä itsensä johtamisen tekijöistä on sinulle helpoin/vahvuus?
- Mikä itsensä johtamisen tekijöistä on sinulle haastavin/heikkous?
- (tässä välissä näytän kokonaisuuskuntoisuus-mallista kuvan)
- Jos olisin näyttänyt kuvan aikaisemmin, olisiko se vaikuttanut aikaisempiin vastauksiisi, kerro perustellen?
- Mitä ajatuksia kuva herättää?

Tietoisuus ja itsetuntemus

- Millaisena koet oman tietoisuuden tasosi?
- Mitä tietoisuus ja itsetuntemus sinulle merkitsee ja miten se käytännössä vaikuttaa työelämässä?
- Pohditko ikinä työssäsi, että minkä takia olet sanonut tai toiminut tietyllä tavalla tietyissä tilanteissa?

Tietoisuus vahvuuksista ja heikkouksista kokonaisuuskuntoisuus-mallin avulla

- Palataan vielä kokonaisuuskuntoisuus-malliin, onko itsensä johtamisessa osa-alueita, joista sinulle ei ole riittävästi tietoisuutta tai koet ne haasteellisiksi? Oletko tehnyt asialle jotain, miten ja miksi?
- Onko itsensä johtamisessa osa-alueita, joista sinulla on riittävä tietoisuus, miten se näkyy työssäsi?

Loppukysymykset

- Oletko käynyt itsensä johtamiseen liittyviä koulutuksia tai opiskellut aiheesta itse?
- Itsensä johtamisen merkitys yksinyrittäjälle, onko se tärkeämpi/merkityksellisempi kuin palkansaajille?
- Olisiko kokonaisuuskuntoisuus-mallin tunnistamisesta yksinyrittäjälle hyötyä itsensä johtamisen arvioimiseksi ja kehittämiseksi?
- Mitä mieltä olet, onko taloudellisella tilanteella vaikutusta itsensä johtamisen kokonaisuuskuntoisuus-malliin?