



**LAUREA**  
AMMATTIKORKEAKOULU  
*Yhdessä enemmän*

# Työhyvinvoinnin edistäminen yksinyrittäjyydessä

Jenny Palomäki

---

2018 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

## **Työhyvinvoinnin edistäminen yksinyrittäjyydessä**

Jenny Palomäki  
Hoitotyön koulutusohjelma  
Opinnäytetyö  
Joulukuu, 2018

Jenny Palomäki

### Työhyvinvoinnin edistäminen yksinyrittäjyydessä

Vuosi	2018	Sivumäärä	44
-------	------	-----------	----

---

Opinnäytetyön tarkoitus oli tuottaa tietoa ja lisätä ymmärrystä yksinyrittäjien työhyvinvoinnin edistämisestä. Opinnäytetyö toteutettiin Voi hyvin -hankkeen toimeksiantona. Voi hyvin -hanketta 2018 - 2019 koordinoi Laurea-ammattikorkeakoulu, ja sen on rahoittanut Euroopan sosiaalirahasto. Tavoitteena oli tuottaa tietoa narratiivisen kirjallisuuskatsauksen muodossa työhyvinvoinnista ja sen edistämisestä.

Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys muodostui yksinyrittäjyyden ja työhyvinvoinnin käsitteiden pohjalta. Yksinyrittäjien työhyvinvoinnissa merkittäväksi nousivat itsensä johtaminen, tavoitteet, työkyky sekä ulkopuoliset palvelut, kuten työterveyshuolto. Opinnäytetyö tehtiin narratiivisena kirjallisuuskatsauksena. Aineisto rajattiin vuosien 2014 - 2017 välille, jotta tieto olisi mahdollisimman ajankohtaista. Aineiston analyysissä käytettiin teemoittelua.

Opinnäytetyön keskeisimpinä tuloksina havaittiin, että yksinyrittäjät olivat tietoisia työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä ja osasivat joiltain osin käsitellä haasteita aiheuttavia tekijöitä. Moni yrittäjä mainitsi liikunnan ja harrastusten auttavan stressiin ja lisäävän hyvinvointia. Yrittäjät kokivat perheen voimavarojen lähteenä merkittäväksi. Yrittämisen haittapuoliksi koettiin jatkuva kiire sekä vapaa-ajan ja lomien vähäisyys. Yrittäjyyteen liittyi myös taloudellista epävarmuutta, mikä ilmeni tulojen vaihtelussa työn kausiluontoisuuden tai useiden yrittäjistä itsestään riippumattomien tekijöiden vuoksi.

Opinnäytetyön johtopäätöksinä nostetaan esiin, että yksinyrittäjien työhyvinvoinnista löytyy ajanmukaista tietoa ja yrittäjillä itsellään on myös jonkin verran tietoa siitä, miten edistää omaa työhyvinvointiaan. Tiedon saattaminen työelämään ja arkeen sekä tiedon muuttaminen toimiviksi käytänteiksi oli kuitenkin puutteellista. Tähän yrittäjät tarvitsivat apua ja tukea, sekä vertaistukea. Voi hyvin -hankkeen kaltaisille toimintamalleille on mahdollisesti jatkossakin tarvetta, kun huomioidaan jatkuva yrityskasvu etenkin yksinyrittäjien määrässä. Kirjallisuuskatsauksen tuottamaa tietoa välitetään yksinyrittäjille Uudellamaalla Voi hyvin -hankkeen aikana.

Asiasanat: Yksinyrittäjä, työhyvinvointi, työuupumus, työhyvinvoinnin edistäminen, narratiivinen kirjallisuuskatsaus

Jenny Palomäki

### Advancing the Wellbeing of Self-Entrepreneurship

Year	2018	Pages	44
------	------	-------	----

---

The purpose of this thesis was to gain knowledge and increase understanding of self-entrepreneurship and work wellbeing. This thesis was made for “Voi hyvin” project as a commission. “Voi hyvin” project (2018 - 2019) is coordinated by Laurea University of Applied Sciences and it is financed by European Social Fund. The primary goal of this thesis was to gain knowledge about work wellbeing and how to help the process by a narrative literature review.

The theory consists of defining the concepts of self-entrepreneurship and work wellbeing. Important factors affecting work wellbeing of self-employed were self-management, targets, working ability and exterior services, like occupational health care. The material was collected between the years 2014 and 2017. The analysis of the thesis was made by thematization.

The central results of this thesis are that the self-employed were already aware of the factors that have an effect on work wellbeing and they already had skills to handle some of the challenging situations. Many self-entrepreneurs mention that exercise and hobbies help to handle stress and increase wellbeing. Entrepreneurs experience that family is a significant resource. The disadvantages were continuous hurry and paucity of vacations and free time. Entrepreneurship is also related to insecurity of finance. It became apparent in seasonal working conditions or various other reasons which the entrepreneur cannot have an influence on.

In conclusion there is current knowledge of the wellbeing of self-employed. The entrepreneurs also have some information on how to increase their own wellbeing. Combining the knowledge base to working life and transforming it into new customs was still insufficient. For this the entrepreneurs needed help, support and peer support. It is a possibility, that there will be need in future for projects like “Voi hyvin” because of increasing numbers of entrepreneurs and especially self-employed. The knowledge gained in this thesis is forwarded to entrepreneurs taking part in the project.

Keywords: Self-employed, work well-being, burnout, help progress of work well-being, narrative literature review

## Sisällys

1	Johdanto .....	6
2	Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet .....	6
3	Voi hyvin -hanke .....	7
4	Yksin- ja mikroyrittäjyys Suomessa .....	9
5	Käsitteitä työhyvinvoinnista .....	10
5.1	Ilmarisen työkyky-talomalli .....	11
5.2	Esimiestyö eli itsensäjohtaminen yksinyrittäjänä .....	12
5.3	Tavoitteet yksinyrittäjyydessä .....	13
5.4	Työterveyshuolto yksinyrittäjälle .....	14
6	Narratiivinen kirjallisuuskatsaus tiedonkeruumenetelmänä .....	15
6.1	Tiedonhakuprosessi .....	15
6.2	Kirjallisuuskatsauksen aineistonanalyysi .....	17
7	Opinnäytetyön tulokset .....	17
7.1	Kirjallisuuskatsauksen aineisto .....	17
7.2	Yksinyrittäjän keinot oman työhyvinvoinnin edistämiseen .....	19
7.2.1	Ajanhallinta, työn priorisointi ja tavoitteet .....	19
7.2.2	Ajanhallinnan työvälineet .....	20
7.2.3	Yhteistyö ja verkostot .....	22
7.2.4	Kanavia verkostoitumiseen .....	22
7.2.5	Työn ja muun elämän yhteensovittaminen .....	24
7.2.6	Perhe ja läheiset .....	25
7.2.7	Henkinen hyvinvointi ja jaksaminen .....	25
7.2.8	Ulkopuolinen tuki .....	26
7.3	Yksinyrittäjän keinot työuupumuksen ennaltaehkäisyyn .....	27
7.3.1	Yksinyrittäjän työterveyshuolto .....	28
7.3.2	Työterveyshuollon järjestäminen yksinyrittäjälle .....	28
7.3.3	Yksinyrittäjän työelämän yhteensovittaminen muuhun elämään .....	29
7.3.4	Stressi ja yrittäjyyden haasteet .....	30
7.3.5	Aineistossa esiintyneitä ehdotuksia hyvinvoinnin lisäämiseen .....	31
8	Tulosten yhteenveto ja johtopäätökset .....	32
9	Pohdinta .....	35
9.1	Tulosten luotettavuus .....	35
9.2	Jatkotutkimus- ja kehittämissuositukset .....	36
	Lähteet .....	39
	Kuviot .....	43
	Taulukot .....	44

## 1 Johdanto

Tämä opinnäytetyö on narratiivinen kirjallisuuskatsaus aiheesta yksinyrittäjän työhyvinvointi. Opinnäytetyö on tehty toimeksiantona Voi hyvin -hankkeelle, jota koordinoi Laurea-ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyössäni perehdytään yksinyrittäjyyden ja työhyvinvoinnin käsitteisiin, sekä tarkastellaan työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä kahden tutkimuskysymyksen kautta.

Yksinyrittäjyys on lisääntynyt Suomessa. Vuoden 2016 yksinyrittäjäkyselyssä kerrotaan yksinyrittäjiä olevan lähes 180 000 ja niistä 45 000 yritystä on tullut viimeisen kymmenen vuoden aikana. (Yksinyrittäjäkysely 2016, 4.) Yksinyrittäjyys on siis aiheena ajankohtainen ja yksinyrittäjien työhyvinvointi nousee tärkeään rooliin yrityskasvun jatkuvuuden kannalta.

Opinnäytetyössä on etsitty vastausta kahteen eri tutkimuskysymykseen yksinyrittäjien työhyvinvoinnista. Tutkimuskysymykset kohdentuvat ennaltaehkäisyyn sekä ratkaisujen löytämiseen ongelmiin, joita esiintyy yksinyrittäjyydessä.

Opinnäytetyö on toteutettu laadullisena tutkielmana ja sen tavoitteena oli selvittää miten kuvailevan kirjallisuuskatsauksen avulla aiempia tutkimuksia hyödyntäen, miten voidaan edistää yksinyrittäjän työhyvinvointia. Tutkimuskysymyksissä pohditaan yksinyrittäjän keinoja työhyvinvoinnin lisäämiseksi ja sitä, millaisilla toimilla yksinyrittäjä voi ennaltaehkäistä työuupumusta.

Tutkimusongelma on jaettu kahteen tutkimuskysymykseen:

1. Miten yksinyrittäjä voi edistää omaa työhyvinvointiaan?
2. Miten yksinyrittäjä voi ennaltaehkäistä työuupumuksen

Opinnäytetyön tutkimuskysymyksissä perehdytään tutkimusongelmien mukaisesti työhyvinvoinnin edistämiseen, työuupumuksen ennaltaehkäisyyn ja työhyvinvoinnin lisäämiseen yksinyrittäjyydessä.

## 2 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet

Tämän opinnäytetyön tarkoitus on tuottaa tietoa Voi hyvin -hankkeelle ja hankkeen asiakkaille, sekä lisätä ymmärrystä yksinyrittäjien työhyvinvoinnin edistämisestä. Opinnäytetyön aineistoa tarkastellaan ja tietoa tuotetaan yksinyrittäjän näkökulmasta. Opinnäytetyön tarkoitus on koota aikaisempaa tutkimustietoa yksin- ja mikroyrittäjän työhyvinvoinnista yhteen. Suomessa yksin- ja mikroyrittäjien työhyvinvointia on tutkittu vähän, joten tiedon kokoaminen oli mielestäni tarpeellista ja Voi hyvin -hanke pystyy

hyödyntämään opinnäytetyötäni. Yhdeksi tärkeimmäksi tarkoitukseksi opinnäytetyössäni otin uuden ja ajankohtaisen tiedon hankinnan ja yhteen kokoamisen.

Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa sekä koota tietoa työhyvinvoinnista ja sen edistämisestä yksinyrittäjän näkökulmasta kirjallisuuskatsauksen muodossa. Lisäksi tavoitteena on, että kerättyä ajankohtaista ja uutta tietoa voisi hyödyntää Voi hyvin -hankkeen aikana Uudellamaalla. Tiedon tuottamisen lisäksi opinnäytetyössä etsitään tutkimuskysymysten mukaisesti vastauksia yksinyrittäjyydessä esiintyviin ongelmiin ratkaisuehdotusten muodossa. Työhyvinvoinnista kertovan tiedon avulla yksinyrittäjällä on enemmän mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työhyvinvointiin ja työhyvinvointia uhkaavien tekijöiden ennaltaehkäisyyn.

### 3 Voi hyvin -hanke

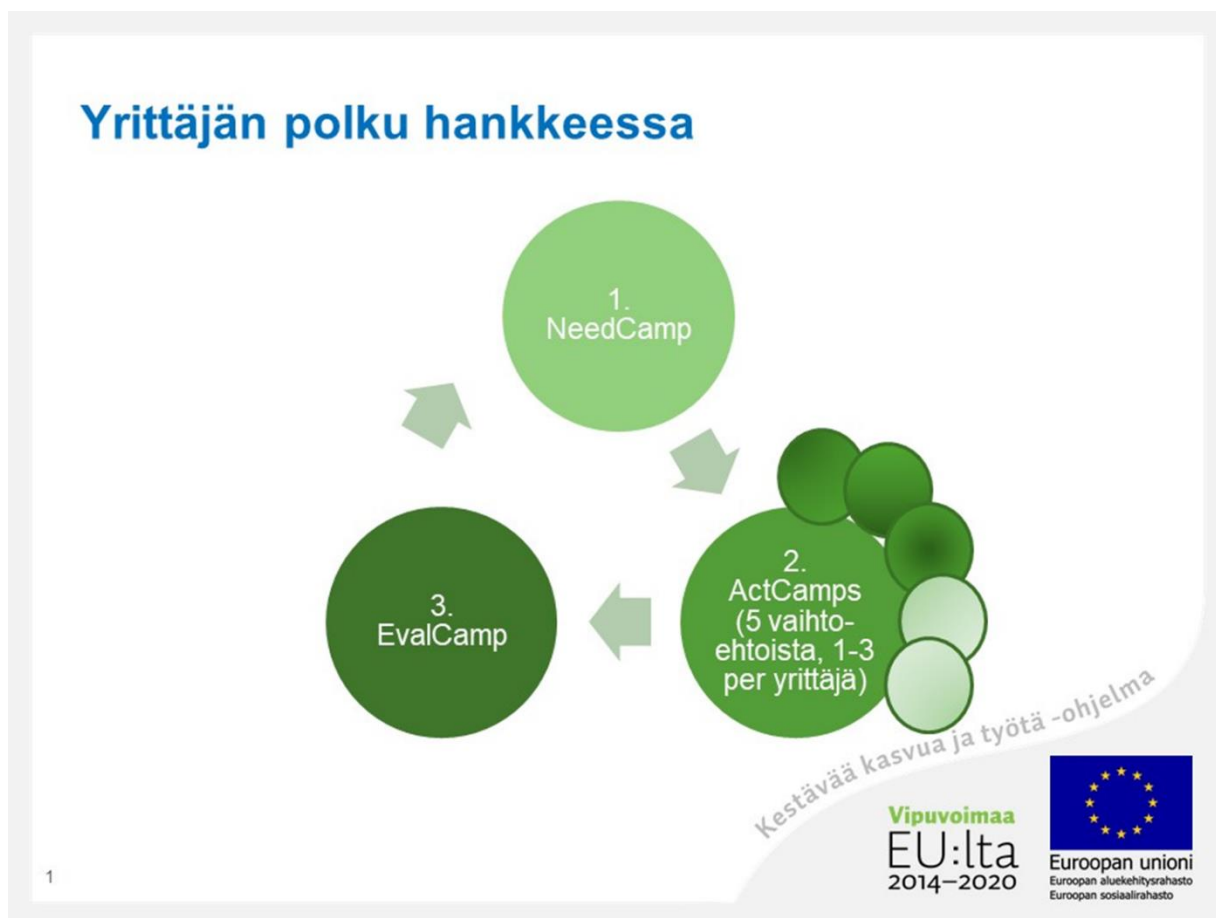
Tämä opinnäytetyö on tehty Voi hyvin -hankkeen toimeksiantona. Voi hyvin -hanke julkaisee tämän toimeksiantona tehdyn opinnäytetyön hankkeen verkkosivuilla, jossa se on vapaasti luettavissa ja hankkeen käytettävissä.

Voi hyvin -hanke toteutuu Uudellamaalla ja suunniteltu kesto on vuoden 2018 tammikuusta vuoden 2019 loppuun. Hankkeen koordinoi Laurea-ammattikorkeakoulu ja se on Euroopan sosiaalirahaston rahoittama. Kumppaneina hankkeessa toimivat Kisakallion Urheiluopisto ja Uudenmaan yrittäjät ry. Hankkeeseen otetaan mukaan noin 30 mikro- tai yksinyrittäjää Uudeltamaalta, joilla on kiinnostusta edistää omaa hyvinvointiaan. Mikroyrittäjiksi on määritelty yritykset, joilla on alle 10 työntekijää yrittäjä mukaan lukien. Yrittäjän oma tarve ja kiinnostus määrittelevät hankkeeseen osallistumisen keston sekä sisällön, joka toteutetaan eri sisältöisinä Camp'einä. (Laurea-ammattikorkeakoulu, Voi hyvin -hanke 2018; Kantola (2018.)

Voi hyvin -hankkeen tavoitteena on, että yksin- ja mikroyrittäjät pystyvät mahdollisimman vaivattomasti sekä helposti huolehtimaan omasta hyvinvoinnistaan ja motivoituvat siihen. Voi hyvin -hanke tarjoaa tähän yrittäjille mahdollisuuden toimia yhdessä ja oppien muilta yrittäjiltä ja vertaistuen kautta. Hankkeen tavoitteena on myös luoda malli, joka tukee yksin- ja mikroyrittäjien hyvinvointia yhtenä osana yrityksen kehittämisessä. Luotua mallia ja sen toimivuutta testataan myös käytännössä. (Laurea-ammattikorkeakoulu, Voi hyvin -hanke 2018.)

Voi hyvin -hanke toteutetaan Camp'einä. NeedCampilla kartoitetaan yrittäjän tarpeet hyvinvoinnin edistämisessä sekä tehdään yksilöllinen kehityssuunnitelma. Need Campin jälkeen yrittäjä valitsee omien tarpeidensa pohjalta yhdestä kolmeen toiminnallista ActCamp'ä. ActCamp'jä on yhteensä viisi; FutuCamp, SelfCamp, DevelCamp, MultiCamp, HealthCamp. FutuCamp'issa aiheena yrittäjän tulevaisuuskenaariotyöskentely, SelfCamp'issa

itsensä johtaminen, DevelCamp’issa työtoiminnan ja sen käytänteiden kehittäminen, MultiCamp’issa yrittämisen ja muun elämän yhteensovittaminen, HealthCamp’issa yrittäjän terveys ja hyvinvointi. Viimeisenä Camp’ina yrittäjä osallistuu EvalCamp’iin, jossa arvioidaan hankkeen aikana tapahtunut edistyminen hyvinvoinnissa sekä mietitään lähitulevaisuuden haasteet ja sinne sijoittuvat hyvinvoinnin askeleet. Tavoitteena on, että hankkeeseen luodaan digitaalinen Camp-kanava, joka jää toimimaan hankkeen päätyttyä vertaistoimintaa varten. (Laurea-ammattikorkeakoulu, Voi hyvin -hanke 2018.)



Kuvio 1. Yrittäjän polku hankkeessa. (Kantola 2018.)



# Toiminnalliset Campit – ActCamps



1

Kuvio 2. Toiminnalliset Campit (Kantola 2018.)

## 4 Yksin- ja mikroyrittäjyys Suomessa

Tässä luvussa käsitellään yksin- ja mikroyrittäjyyden käsitettä sekä esiintyvyyttä Suomessa. Opinnäytetyö tutkii työhyvinvointia yksinyrittäjän näkökulmasta, mutta osassa kirjallisuuskatsauksen aineistoa on mukana myös mikroyrityksessä työskenteleviä yrittäjiä. Tämän vuoksi oli aiheellista avata myös mikroyrittäjyyden käsite. Tutkittua tietoa yksinyrittäjyydestä on julkaistu vähän. Myös tämän opinnäytetyön aineistossa on tutkimuksia, jossa on haastateltu sekä yksin- että mikroyrittäjiä.

Tilastokeskuksen määritelmän mukaan yksinäisyrittäjä tai ammatinharjoittaja on henkilö, jolla ei ole yrityksessään palveluksessa palkattua työvoimaa. Mikroyritykseksi määritellään yritys, jossa on alle 10 työntekijää töissä yrittäjä itse mukaan laskettuna. (Tilastokeskus 2018.)

Tilastokeskuksen sekä yritysrekisterin vuonna 2016 tehtyjen tilastojen mukaan mikroyrityksiä, eli alle 10 henkilöä työllistäviä yrityksiä on Suomessa 93,3 % eli 264 519 yritystä. (Yrittäjystilastot 2016.)

Suomen Yrittäjät teettävät kolmen vuoden välein yksinyrittäjäkyselyn. Vuoden 2016 yksinyrittäjäkyselyssä todettiin, että Suomessa on 180 000 on yhden hengen yritystä. Yksinyrittäjien määrä on Suomessa viimeisen kymmenen vuoden aikana noussut noin 45 000:lla, kun työnantajayritysten määrä samalla ajanjaksolla on noussut 3000:lla. Yksinyrittäjiä on 65 % koko maan yrittäjäkunnasta. Yksinyrittäjäkyselyn tulosten mukaan yksinyrittäjyys, sivutoimiyrittäjyys, kevytyrittäjyys sekä palkkatyön ja yrittäjyyden vuorottelu yleistyy. Yksinyrittäjäkyselyyn vastanneista 46 % on naisia ja 54 % miehiä. Yksinyrittäjien koulutustaustassa ammatillinen koulutus on edelleen yleisin, mutta merkittävää kasvua on tapahtunut yliopistossa ja ammattikorkeakoulussa suorittajien tutkintojen osuudessa. Koulutustausta vaikuttaa yksinyrittäjien päätoimialaan. Vuonna 2013 toteutetussa yksinyrittäjäkyselyssä vastanneista yrittäjistä 43 % on ilmoittanut päätoimialakseen palvelut ja vuoden 2016 kyselyssä vastaava lukema oli 69%. Vaikuttava tekijä palvelualan kasvun takana on erityistä asiantuntijuutta vaativien palveluiden yleistymisen. (Yksinyrittäjäkysely 2016, 4.)

## 5 Käsitteitä työhyvinvoinnista

Tässä kappaleessa kuvataan työhyvinvoinnin käsitettä yleisestä näkökulmasta avaten termin sisältöä. Kirjallisuuskatsauksen tuloksissa syvennytään työhyvinvoinnin määritelmään ja toteutumiseen yksinyrittäjyyden näkökulmasta.

Työhyvinvointi on käsite, jolle on useita määritelmiä. Sosiaali- ja terveysministeriö kuvaa työhyvinvoinnin olevan kokonaisuus, joka muodostuu työstä ja sen mielekkyydestä, terveydestä, turvallisuudesta ja hyvinvoinnista. Työhyvinvointia lisääviä tekijöitä ovat motivoiva ja hyvä johtaminen, työntekijöiden ammattitaito sekä työyhteisön ilmapiiri. Työhyvinvoinnin on havaittu vaikuttavan työssä jaksamiseen, työn tuottavuuteen ja työhön sitoutumiseen, sekä vähentävän sairauspoissaoloja. Työhyvinvoinnin edistäminen kuuluu molemmille osapuolille, työnantajalle että työntekijöille. (Sosiaali ja terveysministeriö 2018.)

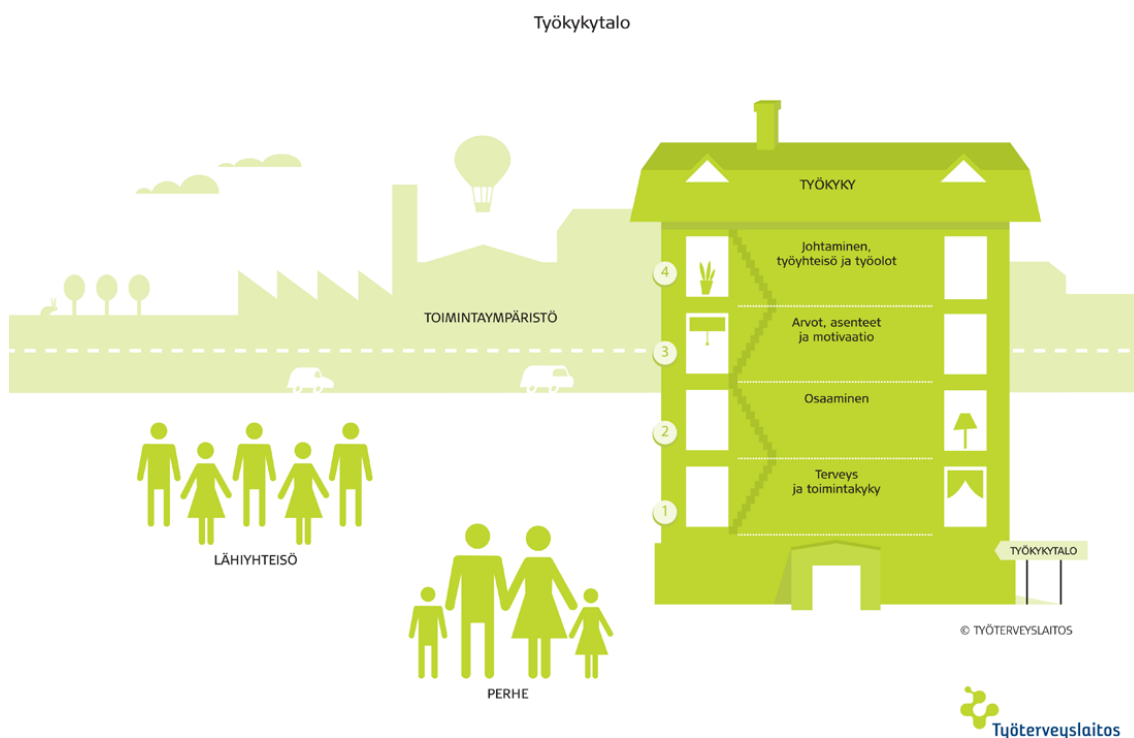
Työhyvinvoinnissa on kyse myös ihmisten ja organisaation jatkuvasta kehittämisestä sellaiseen suuntaan, että jokaisella on mahdollisuus kokea työssään onnistumisen sekä työn iloa. Kokonaisvaltainen hyvinvointi tarkoittaa ihmisen kohdella fyysistä hyvinvointia, psyykkistä hyvinvointia, sosiaalista hyvinvointia sekä ammattitaitoa ja arvopohjaa. (Jortikka 2015, 10.)

Kuten jo edeltävästä tekstistä käy ilmi, työhyvinvointi ymmärretään nykyisin laaja-alaisesti. Työhyvinvointiin kuuluu yritykseen, työyhteisöön sekä yksilöön liittyviä tekijöitä. Koska työhyvinvointi on jo käsitteenä laaja, tarkoittaa että sen rakentuminen ja kehittäminen on myös useasta tekijästä riippuvaista. Työhyvinvointi rakennetaan hyvällä johtamisella sekä esimiestyöllä ja työn organisoinnilla. Lisäksi tarvitaan työyhteisön omat pelisäännöt, ammatillista osaamista sekä vuorovaikutteiset toimintatavat ja myönteistä yrityskulttuuria.

Tutkimusten mukaan työhyvinvointia lisääviä tekijöitä ovat työn tekemisen mielekkyys, kannustava sekä johdonmukainen johtaminen, työstä saatu palaute sekä keskinäinen luottamus. Myös annettu mahdollisuus omaan työhön vaikuttamiseen sekä lisäkouluttautumiseen lisäävät työhyvinvointia. (Manka, Hakala, Nuutinen, Harju 2010, 7.)

Keskeinen osa Voi hyvin -hanketta on, että yrittäjien hyvinvointia tukevan hankkeen suunnittelu ja toteutus tehdään yhdessä yrittäjien kanssa. Yrittäjän hyvinvoinnin tukemisessa oleellista on yrittäjän omaehtoisen hyvinvoinnin edistäminen, omien voimavarojen tunnistaminen sekä yrittäjän arjen ymmärrys. Tämän taustalla on ajatus minäpystyvyyden ja resilienssin vahvistaminen yrittäjillä. Tuloksena luotiin malli yrittäjän hyvinvoinnin edistämiseksi. Tämän lisäksi luotiin malli, jonka avulla ammattikorkeakoulut ja ammattioppilaitokset voivat tukea oman alueensa yksin- ja mikroyrittäjien hyvinvointia. (Kantola 2018.)

### 5.1 Ilmarisen työkyky-talomalli



Kuvio 3. Ilmarisen työkyvyn talomalli (Työterveyslaitos 2018.)

Yläpuolella esitetyn Työkyky-talomallin on kehittänyt professori Ilmarinen. Talomalli perustuu tutkimuksiin, joissa on selvitetty tekijöitä jotka vaikuttavat työkykyyn. (Työterveyslaitos 2018.)

Talomallissa käsitellään työkyvyn määritelmää ja siihen sisältyviä käsitteitä yleisellä tasolla. Kirjallisuuskatsauksen tuloksissa syvennytään työkykyyn sekä siihen sisältyviin käsitteisiin yksinyrittäjien näkökulmasta.

Talomallissa työkyky kuvataan nelikerroksisena talona, jossa ensimmäisessä kerroksessa ovat terveys ja toimintakyky. Työkyvyn perusta muodostuu siis fyysisestä-, psyykkisestä- sekä sosiaalisesta toimintakyvystä ja terveydestä. Toisessa kerroksessa on osaaminen, jonka perustaan kuuluvat peruskoulutus sekä ammatilliset taidot ja tiedot. Koska työkykyvaatimuksia ja osaamisen alueita muodostuu koko ajan uusia kaikilla toimialoilla, on elinikäinen oppiminen tärkeää. Tämä pitää sisällään taitojen sekä tietojen jatkuvan päivittämisen. Kolmannessa kerroksessa on arvot, asenteet sekä motivaatio, jonka lisäksi tässä kerroksessa kohtaavat muun elämän sekä työelämän yhteensovittaminen. Työkykyyn vaikuttavat vahvasti omat asenteet - mielekäs ja sopivan haasteellinen työ vahvistaa ja vastakohtaisesti pakolliseksi koettu ja omia odotuksia vastaamaton työ heikentää työkykyä. Neljännessä kerroksessa ovat johtaminen, työyhteisö sekä työolot. Keskeisessä osassa tämän kerroksen toiminnassa ovat esimiehet ja johtajat, koska heillä on vastuu työpaikan organisoinnista ja kehittämisestä, sekä työkykytoiminnan kehittämisestä työpaikalla. Työkyky-talomalli kuvaa talon pysyvän pystyssä, kun kerrokset tukevat toisiaan. Työkykytaloa ympäröivät erilaiset verkostot, jotka muodostuvat perheestä, ystävistä ja sukulaisista. Näiden verkostojen lisäksi yksilön työkykyyn vaikuttavat yhteiskunnan säännöt sekä rakenteet, vastuu työkyvystä jakautuu sekä yksilölle itselleen, yritykselle sekä yhteiskunnalle. (Työterveyslaitos 2018.)

## 5.2 Esimiestyö eli itsensäjohtaminen yksinyrittäjänä

Esimiestyön keskeisimmät tehtävät ovat aikaisemmin olleet työn organisointiin ja asioiden johtamiseen liittyviä. Nykyinen käsitys esimiehen keskeisestä tehtävästä on ihmisten johtaminen, eli leadership. Perinteistä kaikkietävän esimiehen roolia ei koeta enää toimivaksi. Perinteisen mallin sijaan esimiestyö siirtyy kohti valmentavampaa otetta. Valmentavassa otteessa esimiehen tärkeimpiin tehtäviin kuuluu antaa alaisilleen valmiuksia menestyä työssään parhaalla mahdollisella tavalla. Johtajuuteen katsotaan nykyään kuuluvaksi henkisen tuen sekä valmennuksen lisäksi esimerkillisyyden ja työntekijöistä huolehtimisen. Näiden lisäksi esimies innostaa työntekijää saavuttamaan tavoitteensa, valtuuttaa tehtäviin sekä kannustaa luovaan ajatteluun ja kyseenalaistamaan omia ajattelutapojaan. Esimiehen johtajuutta edistää, kun tiimin jokainen jäsen tiedostaa tavoitteet ja heillä on yhteinen käsitys niiden yhdessä toteuttamisesta. Tähän tarvitaan esimieheltä henkistä tukea, jotta jokainen tiimin jäsen kokisi olevansa yhtä arvostettu. (Terävä, Mäkelä-Pusa 2011.)

Yksinyrittäjällä ei ole esimiestä eikä hänellä ole palveluksessaan palkattua työvoimaa. Yksinyrittäjä ei siis toimi esimiesasemassa, mutta johtaminen kuuluu kuitenkin

yksinyrittäjyyteen. Yksinyrittäjyydessä johtaminen näyttäytyy erityisesti itsensä johtamisena. (Jortikka 2015, 4, 53.) Koska yksinyrittäjän alaisena ei ole muita työntekijöitä, on yksinyrittäjän osaamisen tarve sekä kykyvaatimus verkostoitua yrityksen ulkopuoliseen ympäristöön suurempi. (Koivisto 2017, 11.)

Yksinkertaistettu selitys itsensä johtamisesta on omien ajatusten sekä toiminnan tietoinen hallinta, sekä tietoinen ja jatkuva itsearviointi. Itsensä johtamisen käsite pitää sisällään myös omien ajatusten ohjaamisen luotujen tavoitteiden suuntaan. Itsensä johtaminen on prosessi, jossa itseensä vaikuttamalla suunnataan omat voimavarat halutulla tavalla ja luodaan motivaatio tavoitteiden täyttämiseen. Itsensä johtaminen on kokemus itsensä hallitsemisesta, omien rajojen tunnistamisesta, sekä oman johtamistoiminnan analysoinnista ja kehittämisestä. Hallittu itsensä johtaminen mahdollistaa yksilön taistelun uupumista, kyllästymistä ja urautumista vastaan. Hallitusti itseään johtava kykenee myös löytämään itsestään uusia ja käyttämättömiä voimavaroja. (Koivisto 2017, 21, 22.)

### 5.3 Tavoitteet yksinyrittäjyydessä

Tavoitteet kuuluvat hyvinvoivan organisaation piirteisiin. Käytännössä tämä tarkoittaa strategista toimintasuunnitelmaa, jonka avulla toteutetaan selkeä visio yrityksen tulevaisuudesta. Tavoitteiden avulla suhteutetaan ympäristöltä tulevat viestit ja vaikutetaan aktiivisesti tulevaisuuteen. Mikäli yrityksellä on henkilöstöä, tulisi tavoitteita laatia yhdessä, sillä se lisää työntekijöiden kiinnostusta toimia tavoitteiden mukaisesti. Tavoitteiden lisäksi arvot toimivat ohjaavana kompassina ja ne ilmenevät kaikessa toiminnassa. (Manka 2011, 79.)

Yksinyrittäjä toimii neljässä eri roolissa; johtajana, sijoittajana, tekijänä sekä myyjänä. Rooleihin sisältyy erilaisia vastuita ja vastuut pitävät sisällään tavoitteet. Henkilökohtaiset tavoitteet ovat kaiken alku. Yksinyrittäjän tulee asettaa tavoitteet niin, että jokaiseen rooliin sisältyisi yksi tai kaksi tavoitetta. Tavoitteet tulee määrittää siten, että ne ovat henkilön itsensä saavutettavissa omien ponnistelujensa avulla. On tutkittu, että tavoitteiden asettaminen ja niiden ylös kirjaaminen johtavat parempiin suorituksiin, kuin ”päivä kerrallaan”-malli. Liian haastava tavoite sen sijaan aiheuttaa turhaa hävikkiä ja ”harmaita hiuksia”. Hyvin asetetussa tavoitteessa ilmenee spesifiys, mitattavuus, se on saavutettavissa oleva, realistinen sekä aikasidonnainen. (Pyykkö 2011, 151 - 152.)

#### Liiketoimintasuunnitelma

Liiketoimintasuunnitelman avulla yrittäjä suunnittelee yrityksen myynnin ja markkinoinnin, arvioi tuotantoon käytettävät resurssit, tekee tuotekehityssuunnitelman sekä henkilökehityssuunnitelman, pohtii riskianalyysejä sekä hahmottelee tuotteiden hinnoittelun. Mitä suuremmat yrityksen tavoitteet ovat, sitä tarkemmiksi liiketoimintasuunnitelmat pitää tehdä. Aloittavan pienyrittäjän kohdalla tärkeimpiä kysymyksiä ovat kuitenkin tuotteiden

kysyntä sekä asiakkaiden määrä, jotka ovat vaikuttavat rahoitukseen, tukiin sekä takauksiin. Liiketoimintasuunnitelman tekemiseen yrittäjä voi saada maksutonta apua esimerkiksi uusyrityskeskuksista. (Yrittäjät 2018.)

#### 5.4 Työterveyshuolto yksinyrittäjälle

Työterveyshuollon tarkoituksena on edistää yrittäjän hyvinvointia. Työterveyshuollon tavoitteena on ennaltaehkäistä yrittäjälle työstä johtuvia haittoja. Yrittäjän hyvinvoinnin edistäminen tarkoittaa työhön liittyvien tapaturmien ja sairauksien ehkäisyä, työympäristön ja työn turvallisuutta sekä terveellisyyttä. Lisäksi työterveyshuollon tarkoitus on edistää työntekijän terveyttä ja toiminta- sekä työkykyä kaikissa työuran eri vaiheissa. Suomen työterveyshuoltolaki määrittää, että mikäli yrittäjällä on alaisuudessaan yksikin työntekijä, tulee yrityksen hankkia ennaltaehkäisevä työterveyshuolto. Yksinyrittäjän jolla ei ole alaisuudessaan työntekijää, ei ole lain mukaan hankittava työterveyshuoltoa.

Työterveyshuollon hyödyt tulevat esille työn laadussa sekä tehossa, sillä hyvä työkyky ja työtyytyväisyys edistävät niitä. Työterveyshuollon avulla yrityksen toiminnassa ei ole niin paljoa häiriöitä, sillä sairauslomilta voidaan välttyä kokonaan ennaltaehkäisyn vuoksi. Sairauslomat ovat myös lyhyempiä ja työhön paluuta tuetaan aktiivisesti työterveyshuollon toimesta. (Airila, Bergbom, Palmgren, Rajala 2017, 6 -7.)

Yksinyrittäjän tulee sopia työterveyshuollon kanssa palveluista, jotka yrittäjä itselleen tarvitsee. Työpaikkaselvityksen avulla selvitetään työn ja työolosuhteiden vaikutuksia terveyteen ja sen pohjalta voidaan arvioida työterveyshuollon palveluiden tarvetta sekä luodaan toimintasuunnitelma. Muita työterveyshuollon ennaltaehkäiseviä palveluita työpaikkaselvityksen lisäksi ovat työterveystarkastukset, työkyvyn seuranta ja ohjaus kuntoutukseen tarvittaessa, työkykyynsä sekä terveyteen vaikuttavan tiedon antaminen, neuvonta ja ohjaus. Lisäksi ennaltaehkäiseviin palveluihin kuuluu osallistuminen ensiapuvalmiuden järjestämiseen. (Airila ym. 2017, 7.)

#### Työterveyshuollon järjestämistaste mikro- ja yksinyrittäjille

Suomen Yrittäjät selvitti tammikuussa 2009 kyselyllä työterveyshuollon järjestämistastetta yrittäjille. Samassa kyselyssä selvitettiin yrittäjien näkemyksiä työterveyshuollosta, sekä sen vaikutuksista yritystoiminnan tuottavuuteen ja yrittäjän jaksamiseen. Kysely toimitettiin Suomen Yrittäjien jäsenyrityksille, joita oli vajaa 5200. Kyselyyn vastasi 868 yrittäjää, jolloin vastausprosentiksi muodostui 17 %. (Hietala, Tähtinen 2018.)

Kokonaisuudessaan kyselyyn osallistuneiden vastausten mukaan 47 % yrittäjistä on järjestänyt työterveyshuollon itselleen. Aliedustuksen kyselyyn vastanneiden kesken huomioiden on todettu, että 36 % yrittäjistä on järjestänyt työterveyshuollon. Yrityksen koko vaikuttaa järjestämistasteeseen siten, että keskisuurissa yrityksissä kaikilla oli työterveyshuolto,

pienemmissä yrityksissä luku oli 88 %. Mikroyrityksissä joihin laskettiin alle 10 henkilöä työllistävät yritykset, työterveyshuolto oli järjestetty 59 % yrityksistä. Yksinyrittäjille työterveyshuolto oli järjestetty vain 21 % yrityksistä. Miesyrittäjät järjestävät naisyrittäjiä useammin työterveyshuollon. Miesyrittäjistä 52 % on työterveyshuolto, kun naisyrittäjillä vastaava luku on 39%. Eroavaisuuden nais- ja miesyrittäjien välillä selittää osaltaan se, että naisyrittäjät ovat useammin yksinyrittäjiä, kun miesyrittäjät. (Hietala, Tähtinen 2018.)

## 6 Narratiivinen kirjallisuuskatsaus tiedonkeruumenetelmänä

Opinnäytetyön tutkimusmenetelmäksi valittiin laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus, joka toteutettiin narratiivisena kirjallisuuskatsauksena. Menetelmänä kirjallisuuskatsaus on tutkimustekniikka, jossa tutkitaan jo aiemmin tehtyä tutkimusta. Kirjallisuuskatsauksessa kootaan tutkimusten tuloksia, jotka ovat perustana uusille tutkimustuloksille. Usein kirjallisuuskatsaus on jaettu kolmeen eri tyyppiin; kuvailevaan eli narratiiviseen, systemaattiseen sekä meta-analyyttiseen kirjallisuuskatsaukseen. (Salminen 2011.)

Narratiivinen eli kuvaileva kirjallisuus katsaus on yksi yleisimmin käytetyistä kirjallisuuskatsauksen menetelmistä. Sitä luonnehditaan yleiskatsaukseksi, jossa ei ilmene tarkkoja tai tiukkoja sääntöjä. Aineiston käyttö on laajaa ja sitä eivät rajaa metodiset säännöt. Narratiivisen kirjallisuuskatsauksen avulla voidaan käsiteltävästä aiheesta antaa laaja kuva tai kuvailla aiheen kehityskulkua sekä historiaa. Narratiivisen kirjallisuuskatsauksen tutkimuskysymykset ovat laajempia ja väljempää, kuin systemaattisessa tai meta-analyyttisessä kirjallisuuskatsauksessa. Narratiivinen katsaus kuvailevana tutkimustekniikkana auttaa ajantasaistamaan tutkimustietoa. (Salminen 2011.)

### 6.1 Tiedonhakuprosessi

Tiedonhaunprosessi toteutetaan kuvailevassa kirjallisuuskatsauksessa systemaattisella kaavalla. Alkuperäistutkimuksia haetaan vain tietolähteistä, joista oletetaan saatavan aineistoa, joka vastaa tutkimuskysymyksiin. Haun rajaamiseksi luodaan hakukriteerit, joiden avulla alkuperäistutkimukset valitaan kirjallisuuskatsaukseen. Hakukriteerit jaetaan sisäänotto- ja poissulkukriteereihin, joiden avulla aineisto rajataan.

#### Sisäänottokriteerit

- Aineisto on vuosien 2014 – 2017 välillä julkaistu.
- Aineisto on korkeamman koulutusasteen julkaisu, kuin ammattikorkeakoulun opinnäytetyö.
- Aineisto keskittyy yksinyrittäjiin.
- Aineiston julkaisukieli on Suomi.
- Aineisto on saatavilla verkossa tai Laurea-ammattikorkeakoulun kirjastopalvelun kautta.
- Aineisto on ilmaista.

Taulukko 1: Sisäänottokriteerit.

### Poissulkukriteerit

- Aineisto on ennen tai jälkeen vuosien 2014 – 2017 julkaistu.
- Aineisto on ammattikorkeakoulun opinnäytetyö.
- Aineisto keskittyy suuryrityksiin.
- Aineiston julkaisukieli on muu kuin suomen kieli.
- Aineisto ei ole saatavilla verkosta tai Laurea-ammattikorkeakoulun kirjastopalvelun kautta.
- Aineisto on maksullinen.

Taulukko 2: Poissulkukriteerit.

Tiedonhaku tehtiin elektronisista tietokannoista. Elektroninen tietokanta on nopea, helppo ja luotettava tapa hankkia aineisto. Haut tehtiin Tampub-, Doria-, Finna-, sekä Google Scholar-hakukoneilla. Tiedonhaku tehtiin maaliskuussa 2018.

Hakusanat on jaettu kysymyskohtaisesti jokaiselle tutkimuskysymykselle, jonka vuoksi samalla tietokannalla on tehty useampi haku. Haku on suoritettu kysymyskohtaisilla hakusanoilla, sillä yhdistämällä kaikkien tutkimuskysymyksiä asiasanat yhteen hakuun eivät hakukoneet antaneet riittävästi tuloksia. Hakusanoiksi valittiin yksinyrittäjä, työhyvinvointi, työuupumus. Google scholar-hakukoneessa käytettiin myös poissulkevia hakusanoja: theseus, opinnäytetyö ja ammattikorkeakoulu.

Hakukone	Hakusanat	Tulokset
Tampub	Yksinyrittäjä + työhyvinvointi	5
	Yksinyrittäjä + työuupumus	3
Doria	Yksinyrittäjä + työhyvinvointi	2
	Yksinyrittäjä + työuupumus	1
Finna	Yksinyrittäjä + työhyvinvointi	30
	Yksinyrittäjä + työuupumus	3
Google scholar	Yksinyrittäjä + työhyvinvointi	32
	- theseus, - opinnäytetyö, -ammattikorkeakoulu	
	Yksinyrittäjä + työuupumus	12
	- theseus, - opinnäytetyö, -ammattikorkeakoulu	

Taulukko 3: Systemaattinen haku.



Hakukoneilla suoritetuista hauista tuli yhteensä 88 hakukriteereihin sopivaa tulosta. Tulokset käytiin läpi ensin otsikon sekä abstraktin perusteella, jolloin aineistosta jäi katsaukseen 11 artikkelia. Artikkelien kokotekstin lukemisen jälkeen katsauksen aineistosta karsiutui vielä 5 artikkelia, sillä abstrakti ei vastannut odotettua. Lopulliseen aineistoon valikoitui 6 artikkelia kokotekstin perusteella. Opinnäytetyössä hyödynnettiin kuitenkin niitäkin aineistoja jotka eivät soveltuneet kirjallisuuskatsaukseen rajausten perusteella. Näitä aineistoja käytettiin lähteinä luvussa 3, jossa avataan työhyvinvoinnin käsitettä teoreettisesta näkökulmasta.

## 6.2 Kirjallisuuskatsauksen aineistonalyysi

Opinnäytetyön aineistonalyysi aloitettiin lukemalla kirjallisuuskatsaukseen hakuprosesseilla valitut aineistot läpi. Analyysimenetelmäksi valikoitui teemoittelu. Aineiston analyysin tarkoitus on tiivistää tutkimusaineisto siten, ettei olennaisia asioita jää kuitenkaan pois. Teemoittelu on yksi perusmenetelmä aineistonalyysissä. Teemoittelussa tutkimusaineistosta hahmotetaan keskeiset aihepiirit eli teemat. Aineistoon perehtymällä etsitään tutkimusongelmaan liittyvät teemat. Aiheet, jotka toistuvat aineistossa voidaan hahmottaa teemoiksi. Tutkimuskysymykseen vastataan teemoittelun avulla aineistosta luodulla kokonaisuudella eli synteessä. (Eskola & Suoranta 2008, 174-180; Kangasniemi, Utriainen, Ahonen, Pietilä, Jääskeläinen, Liikanen 2013, 297.)

Aineiston analyysi aloitettiin lukemalla kaikki aineistot läpi. Aineistosta alleviivattiin tulokset, jotka liittyivät työhyvinvointiin, sen edistämiseen ja ylläpitämiseen, sekä tekijät jotka vaikuttivat negatiivisesti työhyvinvointiin tai työssä jaksamiseen. Alleviivattu aineisto luettiin vielä useita kertoja ja sieltä etsittiin vastauksia tutkimuskysymyksiin. Aineistosta alkoi muodostua teemoja, jotka ryhmiteltiin aiheiden mukaisesti. Osa teemoista esiintyi useassa tutkimuksessa, jolloin teeman muodostaminen oli selkeää. Jotkin teemat esiintyivät yhdessä tutkimuksessa selkeästi, mutta toisissa ne olivat vain mainintana. Lopuksi teemoja yhdistettiin siten, että selkeästi toistuneet teemat on kirjoitettu omina lukuina.

Tutkimuskysymysten asettelun vuoksi teemoissa esiintyy toistoa. Aineistoa analysoidessa havaittiin, että osa aineiston tekstistä saattoi soveltua sekä työhyvinvoinnin edistämiseen sekä työuupumuksen ennaltaehkäisyyn.

## 7 Opinnäytetyön tulokset

### 7.1 Kirjallisuuskatsauksen aineisto

Taulukkoon on koottu kirjallisuuskatsauksessa käytetty aineisto. Taulukosta käy ilmi aineiston kirjoittajat, julkaisuvuosi, työn nimi ja tietokanta, josta aineisto on löydetty. Taulukossa esitetään myös aineistossa esiintyneet keskeiset tulokset.

Julkaisutiedot	Otsikko	Keskeiset tulokset
<i>Jortikka, 2015.</i> Tietokanta: Tampub	Yksinyrittäjien työhyvinvointi Pro gradu- tutkielma	Tässä pro gradussa on tutkittu Satakuntalaisten yksinyrittäjien työhyvinvointia ja selvitetty Marja-Liisa Mankan Työn Ilo-mallin toimivuutta yksinyrittäjien työhyvinvoinnin viitekehyksessä. Tutkimukseen osallistui 9 yksinyrittäjää. Tutkimuksessa kävi ilmi yrittäjien tyytyväisyys omaan työhönsä sekä verkostojen merkitys työhyvinvoinnissa. Myös Työn Ilo-mallin viisi eri tekijää; organisaatio, työyhteisö, työ, johtaminen sekä yrittäjä itse olivat tärkeitä työhyvinvoinnin muodostumisessa.
<i>Bergbom, Palmgren, Airila, Rajala 2017</i> Tietokanta: Google scholar	Yrittäjän työterveyshuolto ja turvallisuus Asiantuntija opas	Oppaassa kerrotaan työterveyshuollosta ja miten yrittäjä voi järjestää työterveyshuollon palvelut. Oppaassa kerrotaan myös työturvallisuuden parantamisen keinoista.
<i>Bergbom, Airila 2017a</i> Tietokanta: Google Scholar	Verkostot pienyrittäjien tukena Asiantuntija opas	Oppaassa kerrotaan verkostoitumisen hyödyistä sekä ohjeistetaan verkostoissa toimimiseen. Oppaassa esitellään erilaisia verkostoja sekä neuvotaan, miten yrittäjä voi verkostoitua.
<i>Bergbom, Airila 2017b</i> Tietokanta: Google Scholar	Työ, muu elämä ja ajan hallinta Asiantuntija opas	Oppaaseen on koottu tietoa yrittäjien ajankäytön yleisimmistä ongelmista. Oppaassa kerrotaan ajanhallintaan tarkoitetuista työkaluista ja niiden käytöstä
<i>Sinisammal, Muhos, Eskola, Niinikoski 2014</i> Tietokanta: Google scholar	Oulun Eteläisen alueen mikroyrittäjien hyvinvointi – kysely- ja haastattelututkimus  Oulun Yliopisto Tuotantotalouden osaston tutkimusraportteja	Kyselyssä kartoitettiin hyvinvoinnin ja jaksamisen nykytilaa, sekä siihen liittyvien tekijöiden tärkeyttä. Kyselyssä kävi ilmi, että yrittäjien työn imun taso oli keskimääräistä korkeampi. Haastatteluun osallistui 10 yrittäjää, joista 4 oli yksinyrittäjiä ja loput 6 yrittäjää työllistivät yrityksessään yhdestä neljään henkilöä. Haastatteluissa yrittäjät ilmaisivat arvostavansa työssään eniten vapautta ja itsenäisyyttä. Varjopuolena käsiteltiin yrittäjien kokemaa haitallista stressiä.
<i>Latvala 2014</i> Tietokanta: Tampub	Sosiaali- ja terveysalan naisyrittäjien kokemuksia työssäjaksamiseen vaikuttavista tekijöistä Pro gradu- tutkielma	Tutkimuksessa kuvattiin sosiaali- ja terveysalan naisyrittäjien kokemuksia työssäjaksamisesta ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Tutkimuksessa on haastateltu kahdeksaa naisyrittäjää, jotka toimivat yksityisten terveys- ja sosiaalipalveluiden tuottajina. Haastatelluista yrittäjistä neljä oli yksinyrittäjiä, kolme yrittäjää toimi työnantajana vanhustenhoivapalveluissa, yhdellä yrittäjällä oli lastenperhektiyritys. Tutkimustulos voitiin jakaa seitsemään osatekijään, jotka vaikuttivat työssäjaksamiseen. Valtaosa naisyrittäjistä koki olevansa tyytyväinen yrittäjänä toimimiseen.

Taulukko 4: Kirjallisuuskatsauksen aineisto.

Tässä kappaleessa käsitellään aineistosta saatuja tuloksia siten, että saadut tulokset on kerätty esitettyjen kysymysten alapuolelle. Koska aineisto ja aihe olivat sisällöltään laajoja ja pitivät sisällään useita eri elämän osa-alueita, on tuloksia myös eritelty alaotsikoilla.

## 7.2 Yksinyrittäjän keinot oman työhyvinvoinnin edistämiseen

Työssä jaksaminen voidaan määritellä monella eri tavalla. Yhden määritelmän mukaan työssä jaksaminen on sitä, että yrittäjän on kiva tulla töihin ja hän osaa tehdä työtään sekä kokee onnistuvansa siinä. Tärkeäksi koetaan myös omassa työssään kehittyminen ja että työpaikan ihmissuhteet ovat kunnossa, kuin myös se että työ ja muu elämä ovat tasapainossa. Perusedellytykset muodostuvat kunnollisista työoloista, mielekkäästä työstä, työhön tarvittavasta osaamisesta ja työkyvystä sekä omasta elämänhallinnasta. (Latvala 2014, 13.)

Yrittäjät toivat esille arvostavansa työssään eniten sen vapautta ja itsenäisyyttä. Yhteistyökumppaneiden ja asiakkaiden kanssa tehty työ koettiin antoisaksi, samalla työ tarjosi yrittäjille haastetta sekä onnistumisen kokemuksia. (Sinisammal, Muhos, Eskola, Niinikoski 2014, 37.) Töiden sujumisen kannalta tärkeimmiksi taidoiksi koettiin sosiaaliset taidot, ajanhallinta sekä priorisointi. Töiden sujumisen katsottiin kuitenkin viimekädessä olevan kiinni ammatillisesta osaamisesta. Työn sujuvuuteen vaikuttavia tekijöitä olivat yrittäjien mukaan myös hyvä fyysinen kunto, hyvä muisti, epävarmuuden sietokyky sekä joustavuus. Myös monen asian yhtäaikainen käsittely ja kokemuksen kautta saatu rutiini työn tekoon koettiin parantavan työn sujuvuutta. Keskeinen ja jopa mahdottomaksi koettu haaste oli yrittäjien mukaan uuden työntekijän palkkaaminen. (Sinisammal ym. 2014, 38.)

Jortikan 2015 pro gradussa *Yksinyrittäjien työhyvinvointi* haastatellut yrittäjät kertoivat, että työn sisältö sekä sen koettu merkityksellisyys itsessään luovat työhyvinvointia. Haastateltujen yrittäjien ammattilypeys oli ollut ”käsin kosketeltavissa” ja yrittäjät olivat kertoneet työn sisällöstä ylpeinä sekä esitelleet mielellään työtään. Työ antoi myös mahdollisuuden oman luovuuden esille tuomiseen sekä antaa omasta osaamisestaan näytteitä. (Jortikka 2015, 46.)

### 7.2.1 Ajanhallinta, työn priorisointi ja tavoitteet

Yrittäjät itse arvioivat, että heidän hyvinvointinsa lisääntyisi vapaa-aikaa lisäämällä. Vapaa-ajan lisääminen mahdollistaisi aktiivisemmän toiminnan liikuntaharrastuksissa. Hyvinvoinnin ja jaksamisen kannalta yrittäjät pitivät ensiarvoisen tärkeänä, että osasivat priorisoida ajanhallinnan sekä työtehtävät. Muita yrittäjien hyvinvointia kohentavina pitämiä taitoja olivat rajojen asettaminen työajoille, keskittymisen ydinliiketoimintaan ja vähemmän tärkeiden asioiden karsimisen. Yrittäjät pitivät huolta hyvinvoinnistaan liikkumalla ja myös erilaiset harrastukset koettiin hyvinvointia tukeviksi. Omaa hyvinvointia koskeviin kysymyksiin haettiin ratkaisuja luotetulta keskustelukumppanilta, kirjallisuudesta sekä asiantuntija luennoilta. (Sinisammal ym. 2014, 38.)

Yksinyrittäjän ajanhallintaa voi helpottaa digitaalisilla työvälineillä. Asiakassuhteita voi hoitaa verkkosivujen, sähköisen asiakasrekisterin sekä verkkokaupan avulla. (Airila, Bergbom 2017b, 16.) *Oulun Eteläisen alueen mikroyrittäjien hyvinvointi kysely- ja haastattelututkimuksessa* kaikki yrittäjät kertovat käyttäneensä sähköpostia. Mieluisimmaksi viestintätavaksi koettiin kuitenkin kasvotusten käyty keskustelu, ja yrittäjät pyrkivät käymään näitä keskusteluja mahdollisimman paljon. Yrittäjät suosivat kasvokkain käytyä keskustelua etenkin, jos asia oli arkaluontoinen tai jos kyse oli palautteen antamisesta. Suunniteltu ajankäyttö ennalta luodun päiväohjelman avulla mahdollisti hankalien asioiden käsittelyn antamalla siihen harkitun ja selkeän menettelyn. (Sinisammal ym. 2014, 38.)

Ajanhallinnan ja työn priorisoinnin ohella jatkuvalla kehittämisellä katsotaan olevan vaikutusta työhyvinvointiin. Yrittäjät itse toivat esille, että haluavat kehittää etenkin osaamistaan ja heidän kokemuksensa mukaan osaaminen on perusta kaikelle. Erilaiset kurssit tukivat osaamisen kehittämisen lisäksi liiketoiminnan kehittämistä, etenkin jos kursseilla tehtiin liiketoimintasuunnitelma tai käytiin läpi eri osa-alueita liiketoiminnasta. Yrittäjistä osa koki kuitenkin tarvitsevansa eniten apua juuri liiketoiminnan kehittämisessä ja he kokivat sen vaikeaksi osa-alueeksi. Ajan puute mainittiin yhdeksi kehittämisaktiivisuutta rajoittavaksi tekijäksi. (Jortikka 2015, 40-41.)

Suunnitelmallisuus liiketoiminnassa auttaa yrittäjää tavoitteiden konkretisoinnissa ja sen avulla yrittäjä voi suunnitella tarvittavat toimenpiteet yrityksen tavoitteiden saavuttamiseksi. Jortikan 2015 pro gradu *Yksinyrittäjän työhyvinvointi* tutkimuskyselyssä yrittäjät olivat kuitenkin vastanneet, että kokivat tavoitteellisuuden liiketoiminnassa hieman vaikeana asiana. Jortikan haastattelemista yhdeksästä yrittäjästä kaksi kertoi päivittävän liiketoimintasuunnitelmaansa säännöllisesti, neljä haastatelluista kertoi suunnitelman olevan ”omassa päässä”. Haastateltujen yrittäjien yrityksiä ei haluttu pääsääntöisesti kasvattaa siten että se olisi edellyttänyt uuden työntekijän palkkaamista. Pohdintaa herätti eniten palkkauksen kustannukset sekä osaavien työntekijöiden saatavuus. (Jortikka 2015, 37.)

### 7.2.2 Ajanhallinnan työvälineet

Ajanhallinnan työvälineenä kalenteri on hyvä ratkaisu. Pitkäjänteisyys ja tavoitteellisuus yrityksen toiminnassa tulee näkyville vuosikalenteria suunniteltaessa. Yrittäjän on hyvä suunnitella etukäteen ajankäyttö tärkeiden päivien osalta, kuten kirjanpito, verotus, palkanmaksu sekä vakuutusmaksut. Etukäteen suunnitellut markkinoinnit ja osallistumiset tapahtumiin tai messuille mahdollistavat myös varaamaan niille riittävästi valmistelu-aikaa. Näiden lisäksi aikaa tulisi varata kalenteriin lomapäiville ja yrityksen kehittämiseen menevälle ajalle. Yrityksen päivittäisten työtehtävien listaaminen ja laittaminen kalenteriin mahdollistaa yrittäjän ajanhallinnan tehokkaamman suunnittelun. Töitä tulee listaamisen ohella myös priorisoida, jolloin tärkeimmät asiat tulevat varmasti hoidetuiksi. Kalenterin täytössä neuvotaan jättämään jokaiselle päivälle ”vapaata aikaa” siltä varalta, että aikaa jää

myös yllättäville työtehtäville. Työtehtäviä suunniteltaessa kehoitetaan toteuttamaan yksi asia kerrallaan, sillä se nopeuttaa työtehtävien valmistumista ja lisää hallinnan tunnetta. Myös ruokatauot ja muut tauot olisi hyvä suunnitella työpäiviin etukäteen, sillä ne pitävät virkeinä läpi työpäivän. Työpäivien suunnittelussa tulee myös huomioida ajan varaaminen työn ulkopuoliselle ajalle, jolloin yrittäjä huolehtii tärkeistä ihmissuhteistaan sekä omasta levostaan. Ajanhallintaa voi jälkikäteen arvioida viikkotasolla pohtien omassa ajankäytössään onnistumisia ja niitä kohtia, joissa aikataulussa ei pysytty. Arvioinnin avulla ajankäyttöä voi suunnitella paremmaksi tulevaisuudessa. (Airila, Bergbom 2017b, 17.)

Työterveyslaitoksen oppaassa ”Työ, muu elämä ja ajanhallinta” on listattu myös erilaisia sähköisiä ajanhallinnan työvälineitä;

**Aikani**-sovelluksella kirjataan oma ajankäyttö viiden eri pääluokan avulla. Pääluokat ovat työaika, työ ilman korvausta, vapaa-aika, liikunta ja nukkuminen. Ajankäytölle voi sovelluksella antaa avainsanoja, joiden avulla pystyy seuraamaan esim. aikaa, jonka käyttää sähköpostin hoitamiseen. Sovelluksen löytää osoitteesta [www.ekonomit.fi/aikani](http://www.ekonomit.fi/aikani) Sovellus on suomenkielinen.

**Fokus-kellon** avulla työntekijä voi parantaa keskittymistään työtehtävään. Kellon avulla työskennellään lyhyissä ajanjaksoissa, esim. 25 minuuttia kerrallaan jonka jälkeen pidetään hetken tauko. Fokus-kello madaltaa näin kynnystä aloittaa työtehtävät ja vaikuttaa vähentävästi keskittymistä häiritseviin tekijöihin. Fokuskellon saa osoitteesta [www.ttl.fi/ajanhallinta](http://www.ttl.fi/ajanhallinta) Sovellus on suomenkielinen.

**Evernote** on englanninkielinen sähköinen muistikirja, jonka avulla voi hallita projekteja. Sovelluksesta löytyy työvälineitä ajanhallintaan, to do-listoihin ja muistutusten tekemiseen. Lisäksi sovelluksella voi ideoida ja tehdä muistiinpanoja. Sovelluksesta löytyy maksuton perusversio sekä maksullinen versio, jossa enemmän ominaisuuksia. [www.evernote.com](http://www.evernote.com)

**Toodledo** on englanninkielinen sovellus, jonka avulla voi tehdä muistilistoja ja muistutuksia, jotka saa myös jaettua. Sovelluksella voi asettaa tavoitteita ja seurata niiden etenemistä. Sovelluksella onnistuu myös projektiseuranta; sovellus mahdollistaa tehtävälisterien laatimisen, hallinnan ja ajankäytön seurannan. Lisäksi sovelluksessa on kalenteritoiminnot. Sovellus edellyttää käyttäjätilin luomisen, mutta on maksuton. [www.toodledo.com](http://www.toodledo.com)

Taulukko 5: Sähköiset ajanhallinnan työvälineet (Airila, Bergbom 2017b, 19.)

### 7.2.3 Yhteistyö ja verkostot

Yhteistyö muiden yrittäjien kanssa koetaan olevan tärkeää. Vuorovaikutuksellinen keskustelu yrittäjien kesken antaa mahdollisuuden puhua työasioista. Yrittämisen kannalta tärkeäksi muodostuu yhteistyö asiakkaiden kanssa. Lisäksi naisyrittäjät kokivat saavansa hyvistä asiakaskeskusteluista iloa, jaksamista ja voimavaroja. Verkostoituminen edesauttoi oman yrityksen näkyvyyttä ja sitä kautta sai neuvoja, ohjeita, vertaistukea sekä laatua yrittämiseen. Hoivayrittäjät kokivat verkostoitumisen antavan ammatillista hyötyä ja toimivat myös voimavaroina toisilleen. (Latvala 2014, 26.)

Työterveyslaitoksen oppaassa *Verkostot pienyrittäjän tukena* on listattu verkostoitumisen etuja yrittäjän näkökulmasta. Yrittäjä saa verkostoitumisen kautta tilaisuuden luoda uusia liiketoimintamahdollisuuksia sekä kasvattaa yrityksen myyntiä. Lisäksi yrittäjä voi laajentaa asiakaskuntaa, tehostaa toimintaansa sekä saada uusia markkina-alueita. Yrittäjän on verkostojen kautta mahdollista saada kustannussäästöjä. Lisäksi yrittäjä voi verkostoitumalla hyödyntää muiden osaamista, saada uusia ideoita ja oivalluksia, helpottaa oman työn ja muun elämän yhteensovittamista sekä saada tukea oman hyvinvoinnin edistämiseen. (Airila, Bergbom 2017a, 6.) Yrittäjät toivat esille verkostojen kautta saatavat kustannussäästöt, kokemusten mukaan yrittäjillä ei olisi ollut mahdollisuutta käyttää yhtä toimivia ja laadukkaita tiloja itsenäisesti, mutta osana verkostoyhteisöä se oli mahdollista. Yhteisten tilojen kautta muodostunut työyhteisö koettiin ”kaupanpäällisenä”. (Jortikka 2015, 43.)

Jortikan 2015 *Yksinyrittäjien työhyvinvointi*- pro gradussa haastatellut yrittäjät kertoivat verkostoitumisen tapahtuvan myös yhteisten yritystilojen kautta. Yhteisissä tiloissa toimivista yrittäjistä muodostui yrittäjäyhteisöjä, joissa korostui mahdollisuus kollegiaaliseen tukeen sekä muilta oppimiseen. Tämän lisäksi verkostot voivat toimia sosiaalisten tarpeiden tyydyttäjinä. Tyypillisimpiä verkostoja haastateltujen vastausten mukaan olivat yrittäjäyhdistykset sekä oman ammattialan verkostot. Verkostot tarjosivat yrittäjille myös mahdollisuuden tarjota asiakkailleen isompia kokonaisuuksia ja verkostoyhteisössä pystyy markkinoimaan kaikkien osaamista. (Jortikka 2015, 37-39.)

Jotta yhteistyö ja verkostoituminen olisi kannattavaa, tulee verkostoon kuuluvien ihmisten sopia yhteiset pelisäännöt. Verkostoituminen ja verkoston toimivuus perustuvat yhteisiin tavoitteisiin, sitoutumiseen, luottamukseen ja vastavuoroisuuteen. (Airila, Bergbom 2017a, 8.)

### 7.2.4 Kanavia verkostoitumiseen

Verkostoitumisen edut ja hyödyt esitettiin yksinyrittäjän näkökulmasta ensimmäisen tutkimuskysymyksen kohdalla alaotsikossa 6.1.2 ”Yhteistyö ja verkostot”. Tähän alaotsikkoon on tutkimuskysymyksen mukaisesti koottu keinoja, miten yksinyrittäjä voi itse edistää verkostoitumistaan.

Jortikan 2015 pro gradussa *Yksinyrittäjien työhyvinvointi* haastatellut yrittäjät kertovat liittyneensä verkostoihin sekä uusiin ryhmiin enimmäkseen kurssien ja koulutusohjelmien kautta. Yksi haastateltu kertoo, että yhdessä koulutuksessa luotu verkosto muodostui niin vahvaksi, että he loivat oman suljetun facebook-ryhmän sekä kokoontuvat säännöllisesti. (Jortikka 2015, 40.)

Verkostoitumiskanava	Kuvaus	www-osoite
Uusyrityskeskukset	Aloittavan yrittäjän tukena toimiva, tarjoavat yrittäjille henkilökohtaista neuvontaa sekä koulutusta. Palvelut ovat saatavilla usealla kielellä.	<a href="http://www.uusyrityskeskus.fi">www.uusyrityskeskus.fi</a> <a href="http://www.newco.helsinki.fi">www.newco.helsinki.fi</a>
Suomen Yrittäjät ja aluejärjestöt	Tarjoavat neuvontapalveluita, järjestävät koulutuksia ja tapahtumia sekä tilaisuuksia verkostoitua. Tarjoaa henkilökohtaista neuvontaa rahoitukseen, liiketoimintaan, lakiasioihin. Yrittäjäjärjestö myös tukee hyvinvointia ja heidän kautta on mahdollista saada rahallista tukea lomaan ja virkistäytymiseen, sekä saada alennuksia erilaisista palveluista.	<a href="http://www.suomenyrittajat.fi">www.suomenyrittajat.fi</a>
Suomen yrityskummit ry	Yrityskummi voi tukea yrittäjää keskustelukumppanina esim. ideoinnissa ja liiketoiminnan kehittämisessä, sekä ratkaisujen löytämisessä. Yrityskummi voi auttaa verkostoitumisessa.	<a href="http://www.yrityskummit.fi">www.yrityskummit.fi</a>
Ely- keskus	Tarjoaa apua yrityksen rahoittamiseen ja kehittämiseen liittyviin kysymyksiin.	<a href="http://www.ely-keskus.fi">www.ely-keskus.fi</a>
TE-toimistot	Tarjoaa aloittaville yrittäjille tapahtumia sekä infotilaisuuksia. Tätä	<a href="http://www.te-palvelut.fi">www.te-palvelut.fi</a>

	kautta aloittava yrittäjä voi saada starttirahaa päätoimiseen yrittämiseen.	
Koulutusta järjestävät tahot	Koulutuksia järjestävät useat eri tahot, esimerkiksi ammatilliset oppilaitokset ja ammattikorkeakoulut. Myös yliopistot ja elinkeinoelämän erikoisoppilaitokset tarjoavat koulutuksia ja valmennuksia. Koulutuksia löytyy lyhyitä ja kurssimuotoisia, sekä tutkintoon johtavia pidempiä koulutuksia.	<a href="http://www.opintopolku.fi">www.opintopolku.fi</a>
Virtuaaliset verkostot	Yrittäjä voi hyötyä myös sosiaalisen median tarjoamista kanavista, kuten Facebookin avoimista sekä suljetuista ryhmistä. LinkedIn tarjoaa samankaltaisia palveluita. Myös Twitter voi auttaa yrittäjää verkostoitumaan.  Yrittäjä voi pitää myös blogia omasta yritystoiminnastaan, jonka avulla voi verkostoitua ja saada lisää näkyvyyttä yritykselle.	<a href="http://www.facebook.com">www.facebook.com</a> <a href="http://www.linkedin.com">www.linkedin.com</a> <a href="http://www.twitter.com">www.twitter.com</a>

Taulukko 6: Taulukko verkostoitumiskanavista. (Airila, Bergbom 2017a, 12-16.)

#### 7.2.5 Työn ja muun elämän yhteensovittaminen

Työterveyslaitoksen tuottamassa *Työ, muu elämä ja ajanhallinta- opas yrittäjälle* kerrotaan erilaisista tilanteista, joissa työelämän ja muun elämän yhteensovittaminen voi olla haastavaa. Oppaassa annetaan myös ratkaisuvaihtoehtoja erilaisiin ongelmiin, joita yksinyrittäjä voi ajankäytössään kohdata

Esimerkiksi yksinyrittäjän yksityiselämä voi vaatia poissaoloa työpaikalta. Tämä voi olla yksin yrityksestään ja töistään vastuussa olevalle yrittäjälle haaste. Ratkaisuksi poissaoloihin



oppaassa ehdotetaan sijaistajärjestelyä. Osalla yksinyrittäjistä on sopimus toisen yrittäjän kanssa keskinäisestä avunannosta esim. Sairastumisen varalta. Yksinyrittäjällä on myös enemmän asioita järjestettävänä, kun perheeseen tulee vauva. Yksinyrittäjän tulee miettiä taloudellinen toimeentulo sekä odotusaikana että lapsen syntymän jälkeen, lisäksi hänen tulee miettiä yrityksen asiat. Yksinyrittäjällä on oikeus Kelan maksamaan äitiys-, isyys- ja vanhempainpäivärahaan. Tämän lisäksi yrittäjänä toimiva on oikeutettu erityisäitiysrahaan, mikäli työt joudutaan lopettamaan terveydellisistä syistä ennen äitiysrahakauden alkamista. Näihin syihin lukeutuvat tilanteet jossa yrittäjä altistuu työssään kemikaaleille tai säteilylle. Toimeentulon lisäksi yrittäjän tulee pohtia oman yrityksen toiminnan jatkuminen. Yritykseen voi hankkia sijaistyöntekijän tai yrityksen voi sulkea vanhempainvapaan ajaksi. (Airila, Bergbom 2017b, 10.)

#### 7.2.6 Perhe ja läheiset

Perheen antama tuki koettiin tärkeänä yrittämisessä. Yrittäjät kokivat lapset voimavaroina. Perheeltä saadun vertaisavun yrittäjät kokivat tärkeäksi ja auttoi jaksamaan yrittäjyydessä. Puolisolta saatu työpanos toi helpotusta ja se koettiin tärkeäksi sekä helpotti yrittäjän omaa työpanosta. Ystävien kanssa vietetty yhteinen aika koettiin tärkeäksi; heidän kanssaan pystyi rentoutumaan, ja he toivat jaksamista työn sekä arjen pyörittämiseen. Myös ystäviltä saadut neuvot ja ohjeet koettiin tärkeiksi. (Latvala 2014, 26-27.)

Jortikan 2015 pro gradussa *Yksinyrittäjien työhyvinvointi* kaikki haastateltavat nostivat esille perheen merkityksen työhyvinvoinnissa. Ne yrittäjät, joilla ei ollut elämänkumppania tai puolisoa korostivat sisarusten merkitystä. Perhe kuunteli, auttoi yrittäjää työn teossa sekä auttoi yrittäjää ”pitämään jalat maan pinnalla”. (Jortikka 2015, 44.)

Tyytyväisyyden ja voimavarojen yhtenä tärkeänä lähteenä pidetään hyviä ihmissuhteita. Mikäli työ vie kaiken energian, ei ihmissuhteiden hoitamiseen jää aikaa. Kaikkiin ihmissuhteisiin ei välttämättä pysty käyttämään niin paljon aikaa, kun haluaisi, jolloin on tärkeää keskittyä ylläpitämään ja hoitamaan niitä suhteita jotka ovat kaikista tärkeimpiä. Parisuhteen tai perhe-elämän ongelmiin olisi hyvä hankkia apua jo ennen kuin ne kärjistyvät. (Airila, Bergbom 2017b, 12.)

#### 7.2.7 Henkinen hyvinvointi ja jaksaminen

Henkisen hyvinvoinnin katsotaan perustuvan päivittäisiin ja pysyviin toimintatapoihin. Työssä jaksaminen vaatii yrittäjältä ponnisteluja vastuullisen ja kiireisen työn ohella. Vastapainoa stressaavalle yrittämiselle on terveellisten elämäntapojen noudattaminen sekä fyysisestä kunnosta huolehtiminen. Itsearvostus sekä hyvä itsetunto vaikuttavat mielialaa kohottavasti. Myös usko omien tavoitteiden saavuttamiseen lisää henkistä hyvinvointia. Sopivissa määrin työn tuoma kuormitus tukee yrittäjän ammatillista kehittymistä ja itsetuntoa. (Latvala 2014, 15.)

Työn sisältö sekä työn koettu merkityksellisyys luovat yrittäjien kokemusten mukaan työhyvinvointia. Työn sisällöstä kerrottiin yleensä ja yrittäjät esittelivät omaa työtään mielellään. Yrittäjien kokemus ”ammattiyhteisyys” oli ”käsin kosketeltavissa”. Yrittäjien kertoessa työstään korostui työn kautta saatu mahdollisuus oman luovuuden toteuttamiseen. (Jortikka 2015, 46.)

Yksinyrittäjän yrityksen hyvinvointi on kiinteästi kytköksissä yrittäjän itsensä henkilökohtaisen hyvinvoinnin ja jaksamisen kanssa. Yksinyrittäjyydessä korostuu, että työaika on suoraan verrannollista ansioihin. (Sinisammal ym. 2014, 40) Työssä jaksamisessa nousevat esiin myös henkiset ja fyysiset voimavarat, joista koostuu inhimillinen pääoma. Tämä taas koostuu siitä, millaisia osaamista, tietoa ja taitoa on jo olemassa. (Latvala 2014, 14.)

Jortikan 2015 pro gradussa *Yksinyrittäjän työhyvinvointi* yrittäjät itse kokivat, että pystyivät itse vaikuttamaan työhyvinvointiinsa huolehtimalla fyysisestä kunnostaan. Fyysisen kunnon ylläpitämiseen yrittäjät luettelivat erilaisia liikuntalajeja, joiden lisäksi apua oman terveyden ylläpitoon ja hoitoon oli haettu muualtakin. Yksi yrittäjä kertoi käyvänsä fysioterapeutilla ja toinen oli osallistunut Aslak-kurssille, joka on suunnattu yrittäjille. Haastatelluista yrittäjistä yksi kertoi käyvänsä työnohjauksessa. (Jortikka 2015, 55.)

Työstä tulisi välillä irrottautua siten, ettei sitä ajattelisi lainkaan. Tämä tukee yrittäjän voimien ylläpitoa ja palautumista. Työnteosta palautuu parhaiten, kun tekee vapaa-ajallaan joitain muuta, kun mitä tekee ammatikseen. Etenkin sellainen yrittäjä jolla ei ole perhettä tai puolisoa, voi työ viedä hyvin suuren osan elämästä. Myös yksin elävän yrittäjän on tärkeä tiedostaa, että työn lisäksi tarvitaan muutakin elämää. Myös yrityksensä vasta luonut yrittäjä voi alkuun olla niin innostunut uudesta yrityksestään, että käyttää siihen miltei kaiken aikansa. (Airila, Bergbom 2017b, 8.)

#### 7.2.8 Ulkopuolinen tuki

Ulkopuolinen tuki koettiin hyväksi ja toimivaksi asiaksi. Oman yrityksen kannalta tärkeiksi koettiin ulkopuoliset palvelut työvoima- ja tilitoimistolta, joista saatiin myös tukea ja tietoa. Julkisten laitosten tukipalvelut koettiin tärkeiksi ja sitä kautta sai tietoa. Sijaisten sekä sijaispalvelu systeemin tuomaa helpotusta työhön naisyrittäjät toivoivat. Ammatilliseen osaamiseen naisyrittäjät saivat tukea koulutuksista. Hoitotyön parissa olevat naisyrittäjät kokivat tietojen päivittämisen tukevan jaksamista. Luennoille osallistuminen ja uuden tiedon saaminen koettiin kiinnostavaksi, jotta naisyrittäjät pysyisivät ajan hermoilla työssään. Oman työn ja yrittämisen turvallisuuteen naisyrittäjät olivat saaneet tietoa turvallisuuskoulutuksesta. Lisää varmuutta yrittämiseen sekä omaan osaamiseen naisyrittäjät saivat ammatillisesta koulutuksesta ja erikoistumisopinnoista. (Latvala 2014, 27.)

Arkisempia ajankäyttöön liittyviä ongelmia, joita yksinyrittäjä voi työn ja muun elämän yhteensovittamisessa kohdata voi olla esim. Kodinhoito. Ratkaisuksi on ehdotettu kotitalouspalveluiden, kuten siivoamisen ostamista pysyvänä tai tilapäisratkaisuna. Yrittäjän toimeentulo ei välttämättä mahdollista ulkopuolisen palveluntarjoajan käyttöä. Verotuksessa huomioidaan kuitenkin kotitalous-, hoitotöiden sekä asunnon kunnossapitotöiden työpalkkioita, jotka voi vähentää verotuksessa. Perheellinen yksinyrittäjä voi myös sopia kotitöiden jaosta puolison tai muun perheen kanssa. Lastenhoitoon voi saada apua omien läheisten lisäksi naapureilta tai lasten omien ystävien vanhemmilta. Myös palvelua tuottavilta tahoilta voi ostaa lastenhoitoapua, kuten Mannerheimin lastensuojeluliitolta. *Työ, muu elämä ja ajanhallinta- opas yrittäjälle* viitataan myös yhteisölliseen työaikapankkiin, jossa voi tarjota vaihdossa omaa osaamistaan toiselle ammattilaiselle vastineeksi tämän työstä. (Airila, Bergbom 2017b, 11.)

Hyvästä ajankäytöstä huolimatta aika ei välttämättä riitä kaikkiin yrityksen vaatimiin toimintoihin. Ratkaisu voi olla osan palveluista ulkoistamisessa. Esimerkiksi kirjanpito tai markkinointi ovat osaamista ja aikaa vaativia tehtäviä, jotka moni yrittäjä on ulkoistanut. Myös yrityksen tilojen siivouksen ulkoistaminen voi keventää yrittäjän taakkaa. Taloudelliset syyt voivat olla esteenä yksinyrittäjän työntekijän palkkaamisessa. Työntekijän voi kuitenkin palkata myös osa-aikaiseksi tai harkita kesätyöntekijää, myös useat kunnat tukevat yrittäjiä työntekijöiden palkkaamisessa. Myös yrittäjän omat verkostot voivat olla avuksi. ELY-keskukseen tai oman alueen uusyrityskeskukseen yhteyttä ottamalla yrittäjä saa apua asiantuntijoilta laskemaan ja arvioimaan, onko yrittäjällä varaa työntekijään. (Airila, Bergbom 2017b, 18.)

### 7.3 Yksinyrittäjän keinot työuupumuksen ennaltaehkäisyyn

*Oulun Eteläisen alueen mikroyrittäjien hyvinvoinnista toteutettu kysely- ja haastattelututkimus* kertoo raportissaan, että yrittäjät kokivat oman työnsä varjopuoleksi alituisen kiireen sekä pitkiksi venyvät työpäivät. Työ oli yrittäjien osalta hyvin sitovaa ja lyhyidenkin lomien järjestäminen koettiin hankalaksi. (Sinisammal ym. 2014, 37.) Myös Latvalan 2014 pro gradussa *Sosiaali- ja terveysalan naisyrittäjien kokemuksia työssä jaksamiseen vaikuttavista tekijöistä* kuvattiin, että vapaa-ajan vähäisyys heikentää työssä jaksamista ja on haittapuolena yrittäjyydessä. Naisyrittäjät kokivat, että joutuivat tekemään enemmän töitä oman elämänhallintansa eteen, kuin palkkatyössä käyvät. Lomien pitäminen tuotti naisyrittäjille hankaluuksia ja osa ei ollut pystynyt pitämään lomiam vuosiin. Myös työn suuri määrä sekä sen epäsäännöllisyys koettiin haittapuolena. (Latvala 2014, 28.)

Myös Jortikan 2015 pro gradussa *Yksinyrittäjien työhyvinvointi* avataan tilastokeskuksen teettämää *Itsensä työllistäjät Suomessa 2013-* tutkimuksen tuloksia. Tuloksissa 24 % itsensä työllistäjistä kertoo venyttävänsä työpäivän pituutta ja työpäivän pituus koetaan kuormittavana tekijänä. Lisäksi itsensä työllistäjistä 28% koki työasioiden ahdistavan vapaa-

ajalla ja itsensä työllistäjistä 45 % koki laiminlyövänsä perheitään. Itsensä työllistäjistä joka neljäs oli kokenut haluttomuutta tai henkistä väsymystä töihin lähtiessään vähintään kerran viikossa. Tutkimuksen mukaan toimialalla ja sukupuolella on vaikutusta työn kuormittavuustekijöihin. (Jortikka 2015, 17.)

### 7.3.1 Yksinyrittäjän työterveyshuolto

Yksinyrittäjää ei veloiteta lain puolesta hankkimaan työterveyshuoltoa. Liiketoiminnan pyörittäminen pitää yksinyrittäjän usein niin kiireisenä, että hyvinvoinnin ja terveyden ajattelu saattaa unohtua. Tilanteeseen havahdutaan vasta, kun sairastumiset tai väsyminen haittaavat työn tekoa. Sairaslomat ja työtapaturmat tulevat yksinyrittäjälle kuitenkin kalliiksi, joten niiden ennaltaehkäisyyn kannattaa kiinnittää huomiota. (Airila, Bergbom, Palmgren, Rajala 2017, 6.)

Jortikan pro gradussa *Yksinyrittäjän työhyvinvointi* haastatelluista yhdeksästä yrittäjästä yhdellä oli työterveyshuoltosopimus. Haastattelussa kävi ilmi, etteivät yrittäjät tienneet mitä sopimus maksaa ja mitä siitä hyötyy. (Jortikka 2015, 56.) Latvalan pro gradussa *Sosiaali- ja terveysalan naisyrittäjien kokemuksia työssäjaksamiseen vaikuttavista tekijöistä* haastattelemat naisyrittäjät, jotka olivat tehneet työterveyshuollon kanssa sopimuksen, olivat tyytyväisiä järjestämiinsä palveluihin. Terveystarkastus toi naisyrittäjille turvallisuutta ja mahdollisuuden keskusteluun työterveyshoitajan tai psykologin kanssa. (Latvala 2014, 27.) *Oulun Eteläisen alueen mikroyrittäjien hyvinvointi kysely- ja haastattelututkimuksessa* haastatelluista yrittäjistä vain kolme oli järjestänyt itselleen työterveyshuollon. (Sinisammal ym. 2014, 39.)

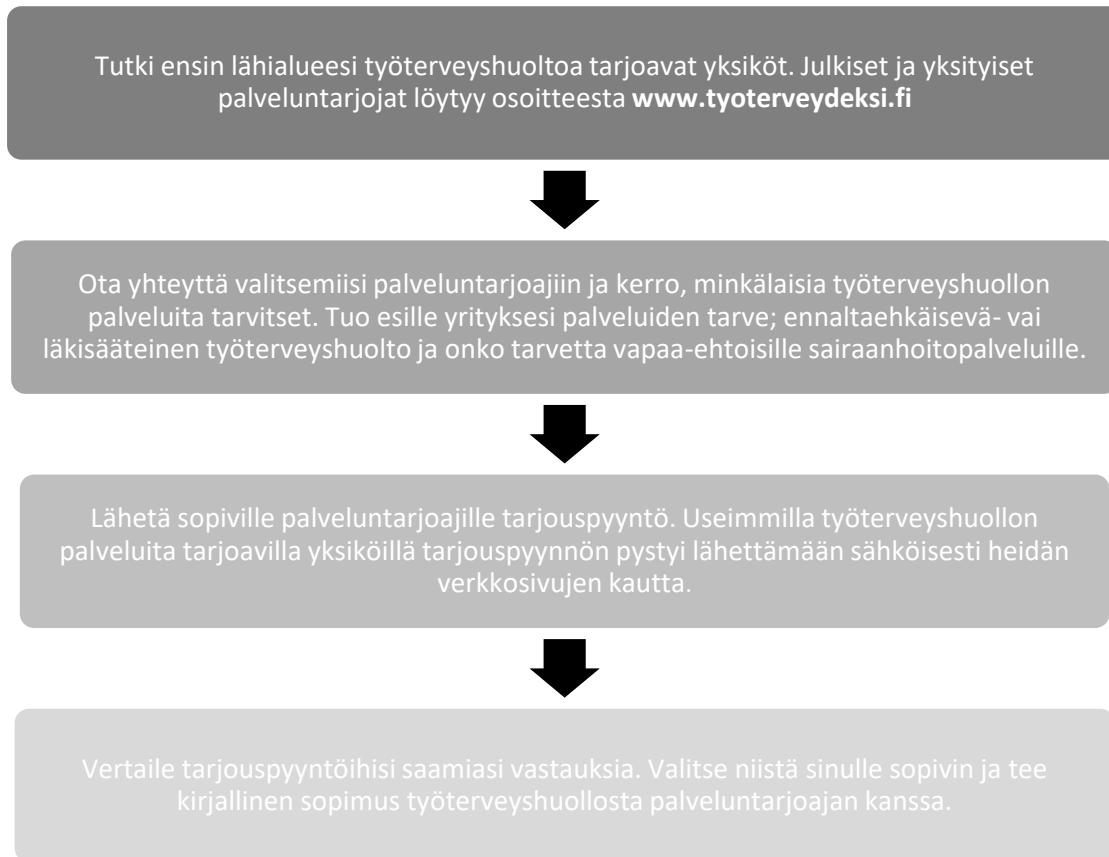
Jortikan 2015 pro gradussa *Yksinyrittäjän työhyvinvointi* yrittäjät kertoivat, että heillä on myös jonkin verran fyysiseen terveyteen liittyviä ongelmia. Esimerkkeinä mainittiin krooniset sairaudet, rasitusvammat tai vanhan vamman aiheuttamat ongelmat sekä uniongelmat. (Jortikka 2015, 54.) *Oulun Eteläisen alueen mikroyrittäjien hyvinvointi kysely- ja haastattelututkimuksessa* kolmella haastatellulla yrittäjällä oli työn kuormittavuuden vuoksi ilmennyt työuupumusoireita. Oireita olivat aloitekyvyn heikkeneminen, krooninen väsymys ja asioiden unohtelu. (Sinisammal ym. 2014, 33.)

### 7.3.2 Työterveyshuollon järjestäminen yksinyrittäjälle

Työterveyshuollon tarjoavia palveluita on useita. Työterveyshuollon voi hankkia terveyskeskuksesta työterveysyksiköstä, lääkärikeskuksen työterveyshuollosta, työnantajien yhteiseltä työterveysasemalta tai kunnallisen liikelaitoksen tai osakeyhtiön työterveyshuollosta. Työterveyshuollon kustannuksissa Kansaneläkelaitos auttaa yrittäjää korvaamalla noin puolet työterveyshuollon vuosittaisista kustannuksista määrättyyn enimmäissummaan asti. Työterveyshuollon kustannukset perustuvat yrityksen kokoon,

palveluiden laajuuteen sekä niiden käyttöön. Työterveyshuolto auttaa korvausten hakemisessa Kelasta (Kansaneläkelaitos). (Airila, Bergbom, Palmgren, Rajala 2017, 8- 9.)

Alapuolella on tiivistetty ohje yrittäjälle työterveyshuollon järjestämiseksi omalle yritykselle.



Kuvio 4. Työterveyshuollon järjestäminen (Airila, Bergbom, Palmgren, Rajala 2017, 9.)

### 7.3.3 Yksinyrittäjän työelämän yhteensovittaminen muuhun elämään

Työn yhteensovittaminen muun elämän kanssa onnistuneesti on vaihtelevaa ja siihen vaikuttaa jatkuvasti vaihtuvat elämäntilanteet. Erityisen haastavaksi työelämän ja muun elämän yhteensovittaminen on koettu silloin, kun lapset ovat pieniä tai omat iäkkäät vanhemmat ovat avun tarpeessa. Etenkin näiden elämänvaiheiden yhtäaikaisuus on koettu raskaaksi. Osa perheestä saattaa asua myös kaukana, jolloin avun saanti hankaloituu välimatkan vuoksi. (Airila, Bergbom 2017b, 7.)

Perheenäidille yksinyrittämistä ei koettu sopivaksi naisyrittäjien mukaan, sillä lapset joutuivat olemaan paljon yksinään kotona. Myös lasten hoidon järjestäminen oli koettu hankalaksi. (Latvala 2014, 28.)

Työn ja muun elämän tasapainottamisessa ei ole kyse siitä, että molemmille tulisi antaa yhtä paljon aikaa. Jaksamisen kannalta on välttämätöntä antaa aikaa riittäväälle levolle ja unelle. Ei ole kuitenkaan yhtä oikeaa tapaa erottaa työtä ja muuta elämää. Osa yrittäjistä kokee

selkeän eron tarpeelliseksi työn ja vapaa-ajan välillä, osa kokee, että voi hoitaa työasioita myös vapaa-ajallaan. Vaikka yrittäjää itseään ei haittaisi työskentely vapaa-ajalla, voi puoliso tai muu perhe kokea asian haitallisena. Tärkeintä on tasapainon löytäminen siten, että kaikki osapuolet ovat tyytyväisiä. (Airila, Bergbom 2017b, 8.) Latvalan 2014 pro gradussa *Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimus naisyrittäjien kokemuksista työssäjaksamiseen vaikuttavista tekijöistä* tuotiin esille, että perheen ja työn yhteen sovittaminen koettiin tärkeänä tekijänä ja voimavarana. Ihanteellisessa tilanteessa työn ja perheen koetaan liittyvän yhdeksi kokonaisuudeksi, joka antaa tukea elämään, voimia jaksamaan työssä sekä voimavaroja. On todettu, että naisilla on enemmän myönteistä siirräntää työn ja perheen välillä. (Latvala 2014, 14.)

#### 7.3.4 Stressi ja yrittäjyyden haasteet

Haitallisen stressin yrittäjät kokivat tuttuna. Yrittäjiä haastatellessa ilmeni, että he itse arvelivat pääsevänsä stressistä eroon, kun ottivat etäisyyttä stressaavaan tilanteeseen ja antoivat ajan kuluu. Stressin lievittämisessä läheisten ihmisten asema korostui, sillä heidän kanssaan pystyi käymään luottamuksellisia keskusteluja. Erilaiset harrastukset ja lemmikkieläimet koettiin myös stressiä lievittävinä. Tässäkin kohtaa yrittäjät korostivat, että työn ja vapaa-ajan välille luotu tasapaino, sekä riittävän pitkät lomautukset auttoivat stressistä eroon pääsemisessä. (Sinisammal ym. 2014, 38.)

Yleisimmin stressiä aiheuttaviksi tekijöiksi koettiin kiire sekä ajan puute ja jatkuva paine siitä, että pitää myydä. Myös toimeentulo aiheutti stressiä. Ruuhka- sekä sesonkiajat korostivat kiireen tunnetta. Stressi näyttäytyi yrittäjillä mm. Asioiden unohteluna, ajan puutteena, lievänä kireytenä sekä kyvyttömyytenä tehdä päätöksiä. Stressinhallinnassa korostuivat jo aikaisemmin mainitut keinot; liikunta, ystävien kanssa keskustelu, vapaaehtoistyö, rentoutusharjoitukset sekä pohdiskelu. Myös verkostot koettiin stressin hallinnassa hyväksi välineeksi, sillä siten pääsi keskustelemaan samanhenkisten ihmisten kanssa. (Jortikka 2015, 49-50.)

Taloudellinen epävarmuus koettiin yrittäjyydessä ”epäkohdaksi”, johon oltiin varauduttu säästämällä. Myös riskit jotka liittyivät omaan terveyteen ja hyvinvointiin oli minimoitu. (Sinisammal ym. 2014, 37.) Latvalan 2014 pro gradussa *Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimus naisyrittäjien kokemuksista työssäjaksamiseen vaikuttavista tekijöistä* nousi esille, että yrittämiseen liittyvistä riskitekijöistä sairastumiset ja liikenneonnettomuudet olivat hankalia tilanteita, sillä taloudellinen tilanne ei mahdollistanut sijaisen ottamista. Työntekijän palkkaamiseen liittyi myös uhkaavana puolena työntekijän mahdollisuus pilata yrityksen maine. (Latvala 2014, 28.)

Yrittäjyyteen liittyi myös ulkopuolelta tulevia tekijöitä, joihin yrittäjät kykenevät vaikuttamaan vain rajallisesti. Esimerkkeinä tällaisista mainittiin työssä käytettyjen eläinten terveys ja käyttäytyminen, sekä säätilat. (Sinisammal ym. 2014, 38.)

### 7.3.5 Aineistossa esiintyneitä ehdotuksia hyvinvoinnin lisäämiseen

*Oulun Eteläisen alueen mikroyrittäjien hyvinvointi kysely- ja haastattelututkimuksessa* nostettiin esille yrittäjän henkilökohtaisen hyvinvoinnin ja jaksamisen yhteys mikroyrityksen hyvinvointiin. Hyvinvointia tukevan tiedon liittäminen yrittäjien omaan työhön koettiin vaikeaksi, vaikka tietoa oli riittävästi saatavilla. Ratkaisuehdotus tähän haasteeseen olisi asiantuntijaluennot sekä seminaarit ja vertaistuen järjestäminen Oulun Eteläisellä alueella. Haastatteluun osallistuneista yrittäjistä vain kolmella oli työterveyshuolto ja muutamat haastatellut ilmaisivat kaipaavansa säännöllisiä terveystarkastuksia. Haastatellut toivat esille ajatuksen, että kunnalla tai peruspalvelukuntayhtymällä voisi olla rooli asian järjestämiseksi. Yrittäjät toivat myös esille ajatusta, että terveystarkastusten tukeminen voisi olla käytännön teko, joka tekisi kunnan puheet ”*yrityksystävällisyydestä*” konkreettiseksi. Edullista rahoitusta kaivattiin liiketoiminnan kehittämiseen. Myös yrittäjien tarve ja halu uuden työntekijän palkkaamiseen nousi esille ja tilanne koettiin erityisen haastavana yksinyrittäjien näkökulmasta. Ratkaisuehdotukseksi toivottiin toimintamallia, jolla kunta auttaisi yrittäjiä työntekijän palkkaamiseen liittyvissä vaikeuksissa. Haastattelututkimuksessa kävi ilmi, että useimmat yrittäjät inhosivat paperitöitä. Julkisen sektorin lomakkeet, kyselyt sekä raportit työllistävät yrittäjiä. Ratkaisuehdotus tähän olisi, että selvitettäisiin miten byrokratiaa voisi keventää, esimerkiksi lomakkeita lyhentämällä ja muokkaamalla niitä käyttäjäystävällisemmiksi sekä helpommin ymmärrettäviksi. Näiden lisäksi raportoinnin taajuutta sekä kaikkien pyydettyjen tietojen tarpeellisuutta tulisi pohtia. (Sinisammal ym. 2014, 40 -41.)

Yksityisen palveluntuotannon kilpaillessa samoista asiakkaista kunnan palveluntuotannon kanssa, tulisi tilaajan eli kunnan varmistaa, että pelisäännöt ovat läpinäkyvät sekä reilut. Tähän ehdotettiin ratkaisuksi palvelustrategian laatimista, jolloin kunnat ja kuntayhtymät kartoittaisivat, minkälaisia palveluita yksityiseltä sektorilta ostetaan ja kuinka paljon. Tämä toisi julkisen päätöksentekoon ennustettavuutta, joka auttaisi yksityisiä palveluntuottajia kehittämään tuoteportfolioitaan. Yritysasiamiehet jakoivat yrittäjien mielipiteitä, osin kritiikki kohdistui virkamiesten kompetenssiin ja aktiivisuuteen, osin henkilökemioiden yhteensopimattomuuteen. Yrittäjät toivoivat yritysvaikutusten arvioinnin olevan kiinteä osa kaikkien julkisten organisaatioiden päätöksentekoa. (Sinisammal ym. 2014, 40 -41.)

Latvalan 2014 pro gradussa *Sosiaali- ja terveysalan naisyrittäjien kokemuksia työssäjaksamiseen vaikuttavista tekijöistä* ehdotettiin tutkimuksen tulosten pohjalta sosiaali- ja terveysalan yrittäjäkoulutuksen lisäämistä ammattikorkeakouluihin. Toisena ehdotuksena esitettiin sairaanhoitajaopiskelijoiden opetuksen lisäämistä yrittäjyyskasvatuksen näkökulmasta. Näin sairaanhoitajaopiskelijat saisivat valmiuksia sosiaali- ja terveysalan yrityksen perustamiseen, liiketoiminnanosaamiseen ja johtamiseen. Lisäksi ehdotettiin

hoivakotiyrittäjien koulutuksen kehittämistä, joka lisäisi osaamista palvelualalla. (Latvala 2014, 34.)

Jortikan 2015 pro gradussa *Yksinyrittäjien työhyvinvointi* todettiin, että viimeisen kymmenen vuoden aikana yksinyrittäjien määrä on kasvanut ja uudet työpaikat syntyvät yrittäjyyden kautta. Myös lainsäädännössä tulisi huomioida lisääntyneen yrittäjyyden määrä, erityisesti työllisyysturvaan liittyen. Euroopan maiden välillä vallitsee isojakin eroja yksinyrittäjien sosiaaliturvassa. Tanskassa ja Ruotsissa yksinyrittäjät ovat oikeutettuja suurimpaan osaan sosiaaliturvan eduista. Yksinyrittäjille on kehitetty täydentävä työttömyysturva Tanskassa. Ruotsissa yrittäjän on mahdollista saada yrityksen kahden ensimmäisen vuoden aikana työttömyyskorvausta tietyin ehdoin. Suomen lainsäädännössä ei ole tunnusmerkistöä itsenäisenä yrittäjänä tehtävälle työlle. (Jortikka 2015, 68.)

## 8 Tulosten yhteenveto ja johtopäätökset

Kirjallisuuskatsauksessa käytettyjen haastattelu- ja kyselytutkimusten mukaan yksinyrittäjät määrittelevät työhyvinvoinnin usealla eri tavalla. Yksinyrittäjien mukaan työssä jaksamista ja työhyvinvointia tukivat oman työn ammatillinen osaaminen ja työssä onnistuminen, kehittymisen mahdollisuus, hyvinvoivat ihmissuhteet työssä ja vapaa-ajalla, sekä ajanhallinnan taito. (Latvala 2014, 13; Sinisammal ym. 2014, 37.)

Ajanhallinnan ja työn priorisoimisen osaaminen koettiin ensiarvoisen tärkeäksi työhyvinvoinnin kannalta. (Sinisammal ym. 2014, 38.) Vapaa-ajan vähäisyys koettiin haitta puoleksi yrittämisessä ja, sen koettiin heikentävän työssä jaksamista. (Latvala 2014, 28.) Ratkaisuja ajanhallinnan ongelmiin löytyi työterveyslaitoksen oppaasta *Työ, muu elämä ja ajanhallinta*. Ajanhallintaan löytyi sekä sähköisiä työkaluja että vinkkejä erilaisista palveluista ja neuvoja, miten toimia tilanteessa, jolloin yrittäjä ei itse voi olla hoitamassa yrityksen toimintaa. (Airila, Bergbom 2017b, 10,11, 17,18,19.) Suunnitelmallisuus ja tavoitteiden konkretisointi edistivät yrittäjää saavuttamaan yrityksen tavoitteet. (Jortikka 2015, 37.) Kokemukset yksinyrittäjän työelämän sovittamisesta muuhun elämään olivat vaihtelevia. Osa yrittäjistä koki työasioiden hoitamisen vapaa-ajalla mahdolliseksi, osa yrittäjistä halusi selkeän eron työ- ja vapaa-ajan välille. Erityisen haastavaksi koettiin työn ja muun elämän yhteensovittaminen, kun perheen lapset ovat pieniä tai omat iäkkäät vanhemmat tarvitsivat apua. Etenkin näiden elämänvaiheiden yhtäaikaisuus koettiin raskaaksi. Jaksamisen kannalta on välttämätöntä antaa aikaa riittävälle levolle sekä unelle. Töiden kotiin tuomisessa tulee huomioida myös muun perheen tuntemukset, sillä muu perhe voi kokea asian haitallisena. Ihanteellisessa tilanteessa työ ja perhe muuttuvat yhdeksi kokonaisuudeksi, joka antaa tukea elämään sekä voimavaroja ja auttaa jaksamaan työssä. (Airila, Bergbom 2017b, 7,8; Latvala 2014, 14.)



Laki ei velvoita yksinyrittäjää hankkimaan työterveyshuoltoa. Yksinyrittäjän terveyden ja hyvinvoinnin ajattelu unohtuu usein kiireessä ja tilanteeseen havahdutaan vasta, kun väsymys tai sairastuminen haittaavat yrittämistä. Ennaltaehkäisyyn tulisi kiinnittää huomiota, koska sairaslomamat sekä työtapatuemat tulevat yksinyrittäjille kalliiksi. Yksinyrittäjän tulee järjestää työterveyshuolto itselleen. Työterveyshuollon kustannuksissa Kansaneläkelaitos auttaa korvaamalla noin puolet työterveyshuollon vuosittaisista kustannuksista määrättyyn enimmäissummaan asti. Toteutetut terveystarkastukset toivat turvallisuutta ja mahdollisuuden keskusteluun terveydenhuollon ammattilaisen kanssa. (Latvala 2014, 27; Airila, Bergbom 2017b; Airila ym. 2017,6, 8 -9.) Jortikan 2015 pro gradussa *Yksinyrittäjän työhyvinvointi* haastatelluista yrittäjistä yhdellä oli työterveyshuoltosopimus, haastateltuja oli yhteensä 9. Latvalan 2014 pro gradussa *Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimus naisyrittäjien kokemuksista työssäjaksamiseen vaikuttavista tekijöistä* ei raportoitu, kuinka monella haastatelluista oli työterveyshuolto. *Oulun Eteläisen alueen mikroyrittäjien hyvinvointi kysely- ja haastattelututkimuksessa* haastatelluista yrittäjistä vain kolme kymmenestä haastatellusta yrittäjästä oli järjestänyt itselleen työterveyshuollon. (Jortikka 2015, 56; Latvala 2014, 27; Sinisammal ym. 2014, 39.) Tutkimushaastatteluista kävi ilmi, etteivät yrittäjät aina tienneet mitä työterveyshuollon kanssa tehty sopimus maksaa tai miten siitä hyötyy. Ne yrittäjät, jotka olivat tehneet työterveyshuollon kanssa sopimuksen, olivat tyytyväisiä saamiinsa palveluihin. Yrittäjät kertoivat tutkimushaastatteluissa, että heillä on ollut jonkin verran fyysiseen terveyteen liittyviä ongelmia. Työn kuormittavuus oli aiheuttanut työuupumuksen oireita. Lisäksi esimerkkeinä mainittiin uniongelmat, krooniset sairaudet, rasitusvammat sekä vanhojen vammojen aiheuttamat ongelmat. (Jortikka 2015, 54, 56; Latvala 2014, 27; Sinisammal ym. 2014, 33.)

Yrittämisen, tiedonsaannin ja sijaisten hankkimisen kannalta ulkopuoliset palvelut koettiin hyväksi ja tärkeäksi. Koulutukset antoivat yrittäjille tukea jaksamiseen ja lisää varmuutta yrittämiseen ja omaan osaamiseen. Ulkopuolinen tuki tarjosi ratkaisuja myös ajankäytön haasteisiin; esimerkiksi kotitalouspalveluiden ostaminen lisäisi yrittäjän omaa aikaa. (Latvala 2014, 27; Airila, Bergbom 2017b; Airila ym. 2017,6, 8 -9.)

Yhteistyö muiden yrittäjien kanssa koettiin tärkeäksi useista eri näkökulmista; verkostot mahdollistivat työasioista puhumisen yrittäjien kesken, sekä yhteistyön asiakkaiden kanssa. Verkostoituminen edisti yrityksen näkyvyyttä ja sitä kautta sai neuvojen ja ohjeiden lisäksi ammatillista hyötyä, sekä voimavaroja. Verkostoituminen mahdollistaa liiketoiminnan kasvatusta sekä auttaa tekemään kustannussäästöjä. Tyypillisimmät verkostot olivat ammattialojen omat verkostot sekä yrittäjäjyhdistykset. Työterveyslaitoksen *oppaassa Verkostot pienyrittäjien tukena* kerrottiin erilaisista verkostoitumisen keinoista ja listattiin sivustoja, jotka mahdollistivat matalan kynnyksen verkostoitumisen. (Latvala 2014,26; Airila, Bergbom 2017a, 6; Jortikka 2015, 43, 37 - 39.)

Perhe koettiin voimavarana ja perheeltä saatu tuki koettiin tärkeäksi. Perheeltä saatu työpanos toi helpotusta, myös ystäviltä saadut neuvot sekä ohjeet koettiin tärkeiksi. Yhtenä tärkeimpänä voimavarojen lähteenä pidetään hyviä ihmissuhteita. Koska kaikkiin ihmissuhteisiin ei voi käyttää niin paljoa aikaa, on tärkeää keskittyä huolehtimaan tärkeimpien ihmissuhteiden huoltamisesta ja ylläpidosta. Perhe-elämässä tai parisuhteessa esiintyviin ongelmiin tulisi hakea apua ennen niiden kärjistymistä. (Latvala 2014, 26 - 27; Airila, Bergbom 2017b, 12.)

Henkinen hyvinvointi on suuri osa työhyvinvointia; se tarkoittaa päivittäisiä ja pysyviä toimintatapoja, omasta fyysisestä kunnosta huolehtimista, sekä itsearvostusta ja hyvää itsetuntoa. Työn sisällön merkitys lisää työhyvinvointia ja yrityksen hyvinvointi on vahvasti yhteydessä yrittäjän omaan hyvinvointiin ja jaksamiseen. (Latvala 2014, 15; Jortikka 2015, 46; Sinisammal ym. 2014, 40.) Yrittäjän voimien ylläpitoa ja palautumista tukee töistä irrottautuminen. Työstä tulisi välillä irrottua siten, ettei sitä ajattelisi lainkaan. Työstä palautuu parhaiten, kun tekee jotain muuta, kun mitä tekee ammatikseen. (Airila, Bergbom 2017b, 8.) Haitallisesta stressistä yrittäjät kokivat pääsevänsä eroon, kun ottivat etäisyyttä stressaavaan tilanteeseen ja antoivat ajan kulua. Läheisten ihmisten asema korostui stressin lievittämisessä, sillä heidän kanssa pystyi keskustelemaan luottamuksellisesti. Harrastukset, lemmikkieläimet, työn ja vapaa-ajan välille luotu tasapaino sekä riittävän pitkät lomat auttoivat stressistä eroon pääsemisessä. Stressiä aiheuttavat kiire ja paine riittävästä myynnistä sekä toimeentulosta. (Sinisammal ym. 2014, 38; Jortikka 2015, 49 - 50.)

Kirjallisuuskatsaukseen valikoidun aineiston perusteella voidaan todeta, että yksinyrittäjien työhyvinvointi on riippuvaista monista eri tekijöistä, jotka ovat yhteydessä toisiinsa. Yksinyrittäjän ajanhallintataidot vaikuttavat perhe-elämään ja vapaa-aikaan, jotka ovat vahvasti yhteydessä hyvinvointiin ja jaksamiseen. Hyvinvointi ja jaksaminen heijastuvat yritystoimintaan.

Voi hyvin -hankkeelle valmistui rinnakkain vuoden 2018 aikana toinen toimeksiantona tehty opinnäytetyö, joka oli aiheeltaan hyvin lähellä tätä opinnäytetyötä. Koska aiheet olivat hyvin samankaltaiset ja ajankohdaltaan yhtenevät, oli luontevaa verrata opinnäytetöiden tulosten yhteneväisyyksiä sekä poikkeavuuksia toisistaan. *Mikroyrittäjän kokemus omasta hyvinvoinnista vahvuuksien ja haasteiden näkökulmasta*- opinnäytetyössä tutkittiin teemahaastattelemalla kolmen mikroyrittäjän kokemuksia omasta hyvinvoinnista.

Vertailtaessa opinnäytetyön *Mikroyrittäjän kokemus omasta hyvinvoinnista vahvuuksien ja haasteiden näkökulmasta* tuloksia tämän opinnäytetyön tuloksiin havaittiin, että yhteneväisyyksiä teemahaastattelun sekä tämän opinnäytetyön aineistossa käyttämien tutkimushaastatteluiden välillä oli paljon. Yhteneväisyyksien lisäksi sekä teemahaastattelun

sekä tutkimushaastatteluiden tulokset tukivat teoreettista viitekehystä ja vastauksista ilmeni, että yrittäjät tunnistivat yrittämiseen liittyviä ongelmia.

*Mikroyrittäjän kokemus omasta hyvinvoinnista vahvuuksien ja haasteiden näkökulmasta* tuloksissa nostettiin esille perheen, ystävien sekä asiakaskontaktin merkitys voimavarojen lähteenä. Tärkeäksi mainittiin verkostoituminen sekä tasapaino työn ja muun elämän välillä. Yrittämiseen liitettyä vahvuutta oli mahdollisuus työ- ja loma-aikojen itsenäinen suunnittelu, sekä mahdollisuus kohottaa tuloja omalla työllä. Yrittäjät toivat esille pelkoa sairastumisista sekä siitä koituvista seurauksista. Vapaa-aikaa vähensi myös vaikeus kieltäytyä asiakkaiden pyynnöistä ja työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen koettiin toisinaan haasteelliseksi. Työn kuormittavuus aiheutti liikunnan vähenemistä ja vääränlaista ravintoa sekä liian vähäisiä yöunia. Työn kiireisyyden ja raskauden vuoksi voimavarat itsestä huolehtimiseen eivät vapaa-ajalla aina riittäneet. Teemahaastattelun mikroyrittäjillä ei ollut työterveyshuoltoa. Yrittäjät olivat tiedostaneet työergonomian tärkeyden, mutta työergonomian ylläpitoa ei oltu koettu tarpeelliseksi. Työergonomiaan ei oltu myöskään kiinnitetty asianmukaista huomiota. (Eloranta, Järvinen, Mäkilä 2018, 37- 38.)

## 9 Pohdinta

Opinnäytetyössä saatiin vastauksia opinnäytetyön tutkimuskysymyksiin. Aineistossa esiintyneet haastattelututkimukset toivat kattavasti esille yksinyrittäjien työhyvinvoinnin kannalta merkittäviä tekijöitä. Aineistoon valikoituneista oppaista löytyi runsaasti hyödyllisiä linkkejä sekä neuvoja, miten yksinyrittäjä voi itse edistää omaa työhyvinvointiaan. Aineistosta ei kuitenkaan löytynyt täysin ”aukotonta” ratkaisua sille miten työhyvinvointia pystyisi käytännön tasolla lisäämään. Useassa haastattelussa yksinyrittäjät toivat esille ajankäytön ongelmia, joka näyttäytyi enimmäkseen vähäisenä vapaa-aikana. Ratkaisuksi tarjottiin erilaisia ajankäytön työkaluja sekä palveluiden ulkoistamista, joka taas tuo lisää kustannuksia, johon kaikilla yksinyrittäjillä ei ole varallisuutta. Kaikilla yksinyrittäjillä ei myöskään ole niin läheistä tukiverkosta, että voisivat sitä kautta saada apua esimerkiksi lasten tai talouden hoitoon.

Opinnäytetyö tarjoaa kattavan yleiskatsauksen aiheesta yksinyrittäjän työhyvinvointi ja aihetta pohditaan aineiston tarjoaman teoreettisen ja haastattelemalla saadun tiedon avulla. Tutkimusongelman toisen alakysymyksen asettelun vuoksi opinnäytetyössä etsittiin myös konkreettisia ratkaisuja yksinyrittäjän työhyvinvoinnissa mahdollisesti esiintyviin ongelmiin.

### 9.1 Tulosten luotettavuus

Tutkimuksessa tulee noudattaa hyvää tieteellistä käytäntöä, jotta se olisi eettisesti hyväksyttävä sekä uskottava. Hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluu huolellisuus, tarkkuus sekä rehellisyys tutkimuksen teon aikana, sekä tulosten tallentamisessa, arvioinnissa ja esittämisessä. Tutkimuksessa käytettyihin muiden tutkijoiden töihin tulee viitata

asianmukaisesti. Hyvien tieteellisten käytäntöjen mukaan työ tulee myös suunnitella, tallentaa ja raportoida tieteellisten vaatimusten mukaisesti. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012-2014.)

Yksi osa tutkimuksesta on tutkimuksen luotettavuuden ja pätevyden arviointi. Tutkimusta voidaan pitää luotettavana silloin, kun se on toistettavissa. Toistettavuuden lisäksi tutkimuksen luotettavuus lisääntyy, kun tutkija lisää siihen tarkan kuvauksen käytetyistä menetelmistä sekä tutkimuksen toteuttamisesta. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2010, 231-233.)

Kuvailevassa kirjallisuuskatsauksessa korostuu tutkimuksessa tehtyjen valintojen sekä raportoinnin eettisyys menetelmällisen väljyyden vuoksi. Tutkimuskysymyksen tulee olla selkeästi muotoiltu, jotta kirjallisuuskatsaus pysyy luotettavana. (Kangasniemi ym. 2013, 297-298.)

Kirjallisuuskatsauksen luotettavuuden lisäämisen vuoksi käytetyt hakumenetelmät, sisäänotto- ja poissulkumenetelmät, aineistonanalyysin sekä tulokset ja niihin perustuvat johtopäätökset on kuvattu tarkasti. Tietoa haettiin mahdollisimman monipuolisesti sekä tarkasti valituilla tietokannoilla. Aineiston haussa käytettiin järjestelmällisiä hakusanoja sekä muita kriteerejä, joiden avulla haku on toistettavissa. Rajatun kirjallisuuskatsauksen valitun aineiston lisäksi tietoa haettiin tutkimusmenetelmistä sekä yksinyrittäjyydestä syvällisemmän perehtymisen näkökulmasta. Aineistossa esiintyviä keskeisiä aiheita on pyritty avaamaan laajasti.

## 9.2 Jatkotutkimus- ja kehittämisehdotukset

Opinnäytetyötä tehdessä havaittiin tutkimushaastatteluiden pohjalta, että suurin osa yksin- ja mikroyrittäjistä kertoi olevansa tyytyväisiä yrittäjyyteen. Suurimmiksi ongelmiksi kuvattiin vapaa-ajan vähäisyyttä ja taloudellista epävarmuutta, johon liittyi työn kausiluontoisuus tai huoli sairastumisesta ja sen kustannuksista. Lisäksi tutkimushaastatteluista ilmeni, että työterveyshuollon järjestäminen oli puutteellista yksinyrittäjillä.

Opinnäytetyötä tehdessä havaittiin myös, että tietoa työhyvinvoinnista on saatavilla. Kuitenkin tiedon muuttaminen omaan arkeen sopiviksi käytännöiksi näytti olevan monelle yrittäjälle vaikeaa ja tutkimushaastatteluissa oli havaittavissa, että ongelmiin reagoitiin usein vasta sitten, kun tilanne oli ehtinyt jo kärjistyä. Opittujen tapojen muuttaminen voi olla vaikeaa yksin, jolloin herää tarve matalan kynnyksen oppimisympäristöille. Matalalla kynnyksellä viitataan tässä yhteydessä sellaiseen oppimisympäristöön, joka on avoin kaiken tasoille yrittäjille ja johon ei vaadita ennakoivaltautumista tai aikaisempaa osaamista. Aineiston yrittäjien haastatteluja luettaessa huomattiin, että erilaisia kurseja on kyllä tarjolla, mutta yrittäjäarki rajoittaa niihin osallistumista jonkin verran. Myös talous tulee

vastaan kurssitarjontaa valittaessa. Tutkimushaastateltujen yrittäjien kokemusten pohjalta heräsi huomio, että yrittäjien tarpeita palvelisi kenties parhaiten pitkäjänteinen kurssi, jossa saa sekä neuvontaa ja ohjausta, itsenäisiä tehtäviä ja vertaistukea. On myös tärkeää, että kurssin sisältö on yrittäjän omia tarpeita vastaava ja hinnaltaan edullinen. Tästä päästäänkin opinnäytetyön toimeksi antajaan, eli Voi hyvin -hankkeeseen, joka hankeinformaation mukaan vastaa hyvin edellä kuvattua tarvetta. Koska hanke on vielä kesken, ei tähän opinnäytetyöhön voitu liittää hankkeesta saatuja tuloksia. Yrittäjyyden jatkuvan kasvun vuoksi tarve tämänkaltaisille palveluille yksin- ja mikroyrittäjien tulevaisuudessa on kuitenkin tämän opinnäytetyön tulosten mukaan olemassa.

## Lähteet

### Painetut

Eskola, J. & Suoranta, J. 2008. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino

Hirsjärvi, Sirkka; Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2010. Tutki ja kirjoita. Hämeenlinna: Tammi.231-233.

Kangasniemi M., Utriainen K., Ahonen S-M., Pietilä A-M., Jääskeläinen P. & Liikanen E. 2013. Kuvaileva kirjallisuuskatsaus: Eteneminen tutkimuskysymyksestä jäsenettyyn tietoon. Hoitotiede 25(4), 297.

Kantola, T. 2018. Voi hyvin -hanke yksinyrittäjän ja mikroyrittäjän hyvinvoinnin tukena. AMK- ja ammatillisen koulutuksen tutkimuspäivät 2018. Espoo, Suomi. Posteresitys.

### Sähköiset

Aarnikoski, H., Alma Talent Oy 2010. Työelämätaidot - menesty ja voi hyvin. Viitattu 9.9.2018  
<https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.nelli.laurea.fi/teos/BAXBBXATBFBCXIBA#kohta:3>

Airila, A., Bergbom, B. 2017. Työ, muu elämä ja ajanhallinta - opas yrittäjille. Työterveyslaitos. Viitattu 30.7.2018  
[https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2017/10/Opas-II\\_Ty%C3%B6-ja-muu-el%C3%A4m%C3%A4-SU-FINAL-VERKKOON.pdf](https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2017/10/Opas-II_Ty%C3%B6-ja-muu-el%C3%A4m%C3%A4-SU-FINAL-VERKKOON.pdf)

Airila, A., Bergbom, B. 2017. Verkostot pienyrittäjän tukena. Työterveyslaitos. Viitattu 30.7.2018  
[https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2017/10/Opas-I\\_Verkostot-pienyritt%C3%A4j%C3%A4n-tukena-FINAL\\_VERKKOON.pdf](https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2017/10/Opas-I_Verkostot-pienyritt%C3%A4j%C3%A4n-tukena-FINAL_VERKKOON.pdf)

Airila, A., Bergbom, B., Palmgren, H., Rajala, K. 2018. Yrittäjän työterveyshuolto ja turvallisuus. Työterveyslaitos. Viitattu 30.7.2018  
<http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/135860/Yritt%C3%A4j%C3%A4n%20ty%C3%B6terveyshuolto%20ja%20ty%C3%B6turvallisuus.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Eloranta, E., Järvinen, L., Mäkilä, M. 2018. Mikroyrittäjän kokemus omasta hyvinvoinnista vahvuksien ja haasteiden näkökulmasta. Opinnäytetyö. Viitattu 28.10.2018  
<https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/146356/Mikroyrittajan%20kokemus%20omasta%20hyvinvoinnista%20vahvuksien%20ja%20haasteiden%20nakokulmasta.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hietala, H., Tähtinen, O. 2018 Yrittäjän työterveyshuolto. Suomen yrittäjien tutkimukset. Viitattu 16.10.2018

<https://www.yrittajat.fi/suomen-yrittajat/suomen-yrittajien-tutkimukset/yrittajan-tyoterveyshuolto-319630>

Jortikka, A. 2015. Yksinyrittäjien työhyvinvointi. Pro gradu. Tampereen yliopisto. Viitattu 15.4.2018

<http://tampub.uta.fi/handle/10024/97557>

Koivisto, J. 2017. Onnistunut itsensä johtaminen johtajan työhyvinvoinnin perustana. Lappeenrannan teknillinen yliopisto. Viitattu 7.3.2018.

<http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/147737/Onnistunut%20itsens%C3%A4%20johtaminen%20johtajan%20ty%C3%B6hyvinvoinnin%20perustana.pdf?sequence=1>

Latvala, U-R. 2014. Sosiaali- ja terveysalan naisyrittäjien kokemuksia työssäjaksamiseen vaikuttavista tekijöistä. Pro gradu. Tampereen yliopisto. Viitattu 15.4.2018.

<http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/96339/GRADU-1416570738.pdf?sequence=1>

Laurea-ammattikorkeakoulu, Voi Hyvin -hanke. 2018. Viitattu 18.11.2018.

<https://www.laurea.fi/hankkeet/v/voi-hyvin/>

Manka, M-L. 2011. Työnilo. Alma Talent Oy. Viitattu 18.9.2018

[https://verkkokirjahylly.almatalent.fi/teos/BAFBEXGTFF#kohta:Ty\(\(f6\)nilon\(\(20\)resepti\(\(20\):Hyvinvoiva\(\(20\)organisaatio\(\(20](https://verkkokirjahylly.almatalent.fi/teos/BAFBEXGTFF#kohta:Ty((f6)nilon((20)resepti((20):Hyvinvoiva((20)organisaatio((20)

Manka, M-L., Hakala, L., Nuutinen, S., Harju, R. 2010. Työn iloa ja imua - työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille. Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos Tampereen yliopisto. Viitattu 18.8.2018

[https://kuntoutussaatio.fi/files/391/tyhyopas\\_lopullinen.pdf](https://kuntoutussaatio.fi/files/391/tyhyopas_lopullinen.pdf)

Mäkinen, J-P., Bordi, L., Heikkilä-Tammi, K., Seppänen, S., Laine, N. 2014. Psykososiaalisiin kuormitus- ja voimavaratekijöihin liittyvä työhyvinvointitutkimus Suomessa 2010 -2013.

Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2014:18. Viitattu 16.7.2018

[http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70266/RAP2014\\_18\\_Ty%C3%B6hyvinvointitutkimusSuomessa.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70266/RAP2014_18_Ty%C3%B6hyvinvointitutkimusSuomessa.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Pyykkö, M. 2011. Minustako yrittäjä? Alma Talent Oy. Viitattu 18.9.2018

<https://verkkokirjahylly.almatalent.fi/teos/IACBBXITCF#/kohta:2>

Salminen, A. 2011. Mikä kirjallisuuskatsaus? Johdatus kirjallisuuskatsauksen tyyppeihin ja hallintotieteellisiin sovelluksiin. Vaasan yliopiston julkaisuja. Opetusjulkaisuja 62.

Julkisjohtaminen 4. Vaasa: Vaasan yliopisto. Viitattu 30.3.2018

[http://www.uva.fi/materiaali/pdf/isbn\\_978-952-476-349-3.pdf](http://www.uva.fi/materiaali/pdf/isbn_978-952-476-349-3.pdf)

Sinisammal, J., Muhos, M., Eskola, L., Niinikoski, E-R. 2014. Oulun Eteläisen alueen mikroyrittäjien hyvinvointi -kysely- ja haastattelututkimus. Tuotantotalouden osaston tutkimusraportteja 1/2014. Oulun Eteläisen instituutti. Oulun yliopisto. Viitattu

15.4.2018.<http://jultika oulu.fi/files/isbn9789526203843.pdf>

15.4.2018.<http://jultika oulu.fi/files/isbn9789526203843.pdf>

Sosiaali ja terveystieteiden tutkimuskeskus. Viitattu 27.2.2018.

<http://stm.fi/tyohyvinvointi>

Terävä, K., Mäkelä-Pusa, P. 2011. Esimies työhyvinvointia rakentamassa. Kuntoutussäätiö, Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus, Euroopan sosiaalirahasto, Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos Tampereen yliopisto. Viitattu 7.3.2018

[https://kuntoutussaatio.fi/files/575/punk\\_esimiesopas\\_www.pdf](https://kuntoutussaatio.fi/files/575/punk_esimiesopas_www.pdf)

Tilastokeskus. 2018. Käsitteet: Yksinäisyrittäjä ja mikroyritys. Viitattu 29.10.2018

<https://www.tilastokeskus.fi/meta/kas/haku.html?aihealue=&q=yksin%C3%A4isyritt%C3%A4j%C3%A4>

<https://www.tilastokeskus.fi/meta/kas/haku.html?aihealue=&q=Mikroyritys>

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012- 2014. Viitattu 31.10.2016

<http://www.tenk.fi/fi/hyva-tieteellinen-kaytanta>

Työterveyslaitos. Toimiva työyhteisö, työkykytalo. Viitattu 8.8.2018

<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyokykytalo/>

Verne liikenteen tutkimuskeskus. Tiedon analysointi. Tampereen teknillinen yliopisto.

Viitattu 21.3.2018

<http://www.tut.fi/verne/tutkimusmenetelmat/tiedon-analysointi/>

Yrittäjät. 2018. Liiketoimintasuunnitelman tekeminen. Viitattu 17.9.2018

<https://www.yrittajat.fi/yrittajan-abc/perustietoa-yrittajyydesta/yrityksen-perustaminen/liiketoimintasuunnitelman-tekeminen>

Yrittäjät. 2016. Yksinyrittäjäkysely 2016. Viitattu 29.10.2018.

[https://www.yrittajat.fi/sites/default/files/sy\\_yksinyrittajakysely\\_2016.pdf](https://www.yrittajat.fi/sites/default/files/sy_yksinyrittajakysely_2016.pdf)



Yrittäjät. 2016. Yrittäjyystilastot 2016. Viitattu 29.10.2018.  
<https://www.yrittajat.fi/sites/default/files/yrittajyystilastot.pdf>

## Kuviot

Kuvio 1: Yrittäjän polku hankkeessa. (Kantola 2018, painossa) .....	8
Kuvio 2: Toiminnalliset Campit (Kantola 2018, painossa) .....	9
Kuvio 3: Ilmarisen työkyvyn talomalli (Työterveyslaitos 2018) .....	11
Kuvio 4: Työterveyshuollon järjestäminen (Airila, Bergbom, Palmgren, Rajala 2017, 9).....	29

## Taulukot

Taulukko 1: Sisäänottokriteerit .....	15
Taulukko 2: Poissulkukriteerit .....	16
Taulukko 3: Systemaattinen haku.....	16
Taulukko 4: Kirjallisuuskatsauksen aineisto.....	18
Taulukko 5: Sähköiset ajanhallinnan työvälineet (Airila, Bergbom 2017b, 19.) .....	21
Taulukko 6: Taulukko verkostoitumiskanavista. (Airila, Bergbom 2017a, 12-16).....	23