



**SAVONIA**

OPINNÄYTETYÖ - YLEMPI AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO  
SOSIAALI-, TERVEYS- JA LIIKUNTA-ALA

# POHJOIS-KARJALAN MIKROYRITTÄJIEN ITSENSÄ JOHTAMINEN JA SEN VAIKU- TUS HYVINVOINTIIN

Opinnäytetyö

TEKIJÄ: Mirva Kuokkanen

Koulutusala Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala		
Koulutusohjelma/Tutkinto-ohjelma Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma		
Työn tekijä(t) Mirva Kuokkanen		
Työn nimi Pohjois-Karjalan mikroyrittäjien itsensä johtaminen ja sen vaikutus hyvinvointiin		
Päiväys 12.4.2021	Sivumäärä/Liitteet	63/4
Ohjaaja(t) Susanne Hämäläinen		
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t) Pohjois-Karjalan Yrittäjät/ Merja Blomberg		
<p>Tiivistelmä</p> <p>Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata Pohjois-Karjalan mikroyrittäjien ymmärrystä ja tietoutta itsensä johtamisen merkityksestä ja sen vaikutuksesta hyvinvointiin. Suomessa on 286042 yritystä, joista 93 % on alle 10 hengen mikroyrityksiä. Opinnäytetyön aihe on ajankohtainen, koska mikroyrittäjät ovat merkittävä työllistäjä. Työelämän pirstaloituminen ja jatkuvat muutokset haastavat yrittäjiä. Opinnäytetyön tavoitteena on tunnistaa tekijöitä, jotka tukevat mikroyrittäjien itsensä johtamisen toteutumista ja hyvinvointia. Opinnäytetyön toimeksiantajana toimii Pohjois-Karjalan Yrittäjä yhdistys ry, joka on yksi Suomen Yrittäjien aluejärjestöistä.</p> <p>Opinnäytetyön tutkimuskysymykset ovat: (1) Mitkä itsensä johtamisen tunnuspiirteet tukevat yrittäjien hyvinvointia? (2) Millaiset itsensä johtamisen tunnuspiirteet tukevat yrittäjän pärjäämistä muuttuvissa työolosuhteissa? Toimeksiantaja saa opinnäytetyöstä ja sen tutkimustuloksista tietoa oman toimialueensa mikroyrittäjien itsensä johtamisesta ja hyvinvoinnista. Tutkimustuloksia voidaan hyödyntää mikroyrittäjien tukemiseksi tulevaisuudessa.</p> <p>Opinnäytetyön teoreettisessa viitekehityksessä käsitellään itsensä johtamista, ja kuinka itsensä johtaminen korostuu yrittäjyydessä. Teoreettinen viitekehitys koostuu itsensä johtamista ja hyvinvointia käsittelevästä kirjallisuudesta, artikkeleista ja tutkimuksista. Teoriatiedon etsimiseen hyödynnettiin Medic- ja Emerald-tietokantoja sekä Google Scholaria. Mikroyrittäjien itsensä johtamisesta ja hyvinvoinnista on vähäisesti suomalaista tutkimustietoa. Empiirinen aineisto saatiin määrällisen tutkimuksen avulla. Tutkimus toteutettiin kyselytutkimuksena, jonka kohderyhmäksi valittiin Pohjois-Karjalan Yrittäjä yhdistyksen mikroyrittäjä-jäsenet (N=2130). Kyselytutkimus toteutettiin Webropol- ohjelman avulla. Kyselylomake sisälsi 18 kysymystä, joista yksi oli avoin ja vapaavalintainen kysymys. Aineisto kerättiin maaliskuussa 2020, ja vastausprosentti oli 11% (n=242). Määrällinen aineisto käsiteltiin Excel-ohjelman avulla. Tutkimustulosten vertailu tehtiin Webropol-ohjelman avulla. Vertailussa huomioitiin yksinyrittäjien ja työnantajayrittäjien välisiä eroja.</p> <p>Tutkimustulosten mukaan Pohjois-Karjalan mikroyrittäjät kokevat työskentelevänsä itselleen mielekkäiden ja tärkeiden asioiden parissa. Työn tekeminen koettiin tavoitteelliseksi ja työn tekemisellä oli selkeät tavoitteet. Uuden oppiminen ja jatkuva työtapojen kehittäminen koettiin tärkeänä. Uuden oppimista ja osaamisen kehittämistä vaikeutti mikroyrittäjillä työstä irrottautumisen vaikeus. Keskimääräistä korkeampaa viikkotyötuntimäärää tekevät eivät kokeneet terveyttään niin hyväksi kuin vähemmän työtä tekevät. Korkeampi työaika vaikutti myös heikentävästi yrittäjänä jaksamiseen. Pohjois-Karjalan mikroyrittäjistä yli puolella oli käytössä työterveyshuollon palvelut. Tutkimustiedon perusteella voidaan tulevaisuudessa kehittää yrittäjille suunnattuja koulutuksia. Koulutuksien avulla voitaisiin kehittää esimerkiksi yrittäjäkohtaisia valmiuksia työn kuormittavuuden vähentämiseksi ja oman työn hallinnan parantamiseksi.</p>		
Avainsanat Mikroyrittäjä, yrittäjä, itsensä johtaminen, hyvinvointi ja Pohjois-Karjalan yrittäjäyhdistys		

Field of Study Social Services, Health and Sports			
Degree Programme Master's Degree Programme in Management and Development for Social and Health Care Professionals			
Author(s) Mirva Kuokkanen			
Title of Thesis North Karelian micro-entrepreneurs` self-management and its effect on well-being			
Date	12.4.2021	Pages/Appendices	63/4
Supervisor(s) Susanne Hämäläinen			
Client Organisation /Partners North Karelian Entrepreneur Association			
<p><b>Abstract</b></p> <p>The purpose of this thesis is to describe the understanding and knowledge of micro-entrepreneurs in North Karelia about the importance of self-management and its effect on well-being. There are 286042 companies in Finland of which 93 % are microenterprises with less than 10 employees. The topic of the thesis is current because micro-entrepreneurs are significant employers. The fragmentation of working life and constant changes challenge entrepreneurs. The aim of the thesis was to identify the factors that support the realization of self-management and well-being of micro-entrepreneurs. The client organisation of the thesis was the North Karelia Entrepreneur`s Association which is one of the regional organizations of Federation Finnish Enterprises.</p> <p>The research questions of the thesis are (1) what are the self-management features that support the well-being of entrepreneurs? (2) What kinds of self-management features support the entrepreneur`s ability to cope with changing working conditions? In the thesis and the research results the client gets information about the self-management and well-being of the micro-entrepreneurs in their own field. The research results can be used to support micro-entrepreneurs in the future.</p> <p>The theory part of the thesis deals with self-management and how self-management is emphasized in entrepreneurship. The theoretical framework consists of literature, articles and research on self-management and well-being. Medic, Emerald databases as well as Google Scholar were used to search for theoretical information. There is a little Finnish research data on the self-management and well-being of micro-entrepreneurs. Empirical data were obtained with the help of quantitative research. The survey was carried out as a questionnaire, and the microentrepreneur members of North Karelian Entrepreneur Association (N=2130) were selected to its target group. The survey was conducted using the Webropol program. The questionnaire included 18 questions one of which was an open ended and optional question. The data were collected in March 2020 and the response rate was 11 % (N=242). The quantitative data was processed using Excel. The research results were compared using the Webropol program. In the comparison the differences between sole proprietors and employer entrepreneurs were taken into account.</p> <p>According to the research results micro-entrepreneurs in North Karelia feel that they are working on things that are meaningful and important to them. Entrepreneurs had clear goals in their work and the work was purposeful. Learning something new and constantly developing working methods were seen as important. Difficulties to take a brake from work had a negative influence on developing professional skills and ability to learn new things. The heavy workload had an impact on the entrepreneur`s health status. Those who did averagely longer week hours, did not feel as healthy as those who did less work. Longer working hours had also negative influence on entrepreneurial management. More than half of North Karelia`s micro-entrepreneurs have access to occupational health care services. The research results of the thesis can be utilized when considering what kind of education micro-entrepreneurs would need. The education could be used to develop for example entrepreneurs` specific skills to reduce the workload and to improve the management of own work.</p>			
<p><b>Keywords</b> Micro-entrepreneur, entrepreneur, self-management, wellbeing, North Karelian business association</p>			

## SISÄLLYS

1 JOHDANTO.....	5
2 YRITTÄJÄ JA MIKROYRITTÄJÄ.....	7
3 ITSENSÄ JOHTAMINEN AMMATTITAIIDON KEHITTÄJÄNÄ .....	8
3.1 Itsensä johtamisen määritelmä .....	8
3.2 Motivaatio, itseohjautuvuus ja osaamisen kehittäminen.....	10
4 KOKONAISSVALTAISESTI HYVINVOIVA YRITTÄJÄ.....	13
4.1 Hyvinvoinnin osa-alueet .....	13
4.2 Työhyvinvointi, työkyky ja työn imu .....	16
4.3 Perhe-, työ- ja vapaa-ajan yhdistäminen .....	19
4.4 Yrittäjien työterveyshuolto.....	20
5 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TAVOITE .....	22
6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	23
6.1 Tutkimusmenetelmän esittely .....	23
6.2 Kyselytutkimuksen mittarin kehittäminen, laadinta ja esitestaus.....	23
6.3 Aineistonkeruussa käytetty menetelmä.....	24
6.4 Aineiston analysointi .....	25
7 TULOKSET.....	26
7.1 Työn ja osaamisen kehittäminen .....	28
7.2 Yrittäjien terveys ja ajankäyttö .....	29
8 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET .....	35
8.1 Tulosten tarkastelu .....	36
8.2 Johtopäätökset tutkimuksesta.....	38
8.3 Eettisyys ja luotettavuus.....	38
8.4 Oma ammatillinen kasvu .....	40
8.5 Hyödynnettävyys ja jatkotutkimusideat .....	41
LÄHTEET JA TUOTETUT AINEISTOT .....	41
LIITE 1: KYSELYLOMAKE WEBROPOLISTA.....	50
LIITE 2: SAATEKIRJE.....	56
LIITE 3: TIETOSUOJAILMOITUS .....	57
LIITE 4 TUTKIMUSLUPA .....	62

## 1 JOHDANTO

Työelämä on jatkuvassa muutoksessa ja työn tekemisen tavat muuttuvat koko ajan. Työelämä vaatii joustavuutta ja jatkuvaa osaamisen kehittämistä. Työelämän muutokset luovat haasteita hyvinvoinnille. (Anttila, Eranti, Jousilahti, Koponen, Koskinen, Leppänen, Neuvonen, Dufva, Halonen, Myllyoja, Pulkka, Annala, Hiilamo, Honkatukia, Järvensivu, Kari, Kuosmanen, Malho ja Malmamäki 2018, 2.) Tilastokeskuksen tietojen (2017) mukaan yrittäjyys on haastavaa, koska yli joka neljännes suomalainen yritys lopettaa toimintansa viiden vuoden sisällä yrityksen perustamisesta. Yrityksiltä vaaditaan yhä enemmän joustavuutta, muutosnopeutta ja innovaatioiden tuotantokykyä. (Manka ja Manka 2016, 13–16.) Mikroyritykset ja -yrittäjät ovat merkittävä työllistäjä ja tästä syystä yrittäjien hyvinvointiin kiinnitetään yhä enemmän huomiota (Belt 2016.) Yrityksen tuottavuuden ja kasvun kannalta keskeisiin tekijöihin vaikuttaa yrittäjien oma terveys ja työkyky (Laitinen, Korkiakangas, Oksanen, Ruusuvoori, Seppälä, Oinas-Kukkonen, Tikka, Muhos, Heikkilä-Tammi, Mäkinieni, Stock 2016, 1).

Työelämän pirstaloituminen, kompleksisuus ja ajan- sekä paikkasidonnaisuuden vähentyminen haastaa ihmisten itsensä johtamisen taitoa. Kyvykyys hallita omaa työntekoa on itsensä johtamisen tärkeimpiä elementtejä. (Mäkelä 2019.) Koskelo ja Ullakko (2018, 25) nostavat esiin, että mikroyrittäjät kokevat itsensä johtamisen liittyvän ajanhallintaan, kurinalaisuuteen ja vastuun ottamiseen itsestään ja omasta työskentelystään. Itsensä johtaminen on erilaisin keinoin itsen kokonaisvaltaisesti vaikuttamista. Ihminen luo itselleen mielikuvan mitä elämältään haluaa saavuttaa. (Salmimies 2008, 59.) Itsensä johtamisen kyvykyys mahdollistaa ihmisille hallitun elämän (Sydänmaanlakka 2017, 15–16). Itsensä johtaminen on mukana jatkuvasti elämän eri osa-alueella (Perttula 2012, 154). Se on jatkuva oppimis- ja vaikuttamisprosessi ja tärkeä yleistaito (Salmimies 2008, 21–23; Perttula 2012, 154). Hyvällä itsensä johtamisella pystytään vaikuttamaan omaan kokonaiskuntoisuuteen, joka sisältää tehokkuuden, uudistumiskyvyn ja hyvinvoinnin. Itsensä johtaminen ajatellaan olevan nykyajan johtamisteorioiden mukaan kaiken johtamisen perusta. Itsensä johtaminen on henkilökohtainen prosessi, jossa johtaja, johdettava ja johtaminen ovat samassa kokonaisuudessa. (Sydänmaanlakka 2006, 5–7, 29; Sydänmaanlakka 2017, 16). Itsensä johtamisen taito korostuu yrittäjyydessä ja varsinkin yksinyrittäjänä toimiessa työtekijäasemassa olevia enemmän (Mäkelä-Pusa, Terävä ja Manka 2011, 18). Yrittäjähakuisuudella ja -haluisuudella on nähty olevan vaikutusta yrittäjäksi ryhtymiselle (Sutela ja Pärnänen 2018, 38–56.)

Tärkeimmät itsensä johtamisen työkalut ovat oma persoona ja persoonallisuus. Itsensä johtaminen on tavoitteellista toimintaa ja sen avulla kehitetään omaa tietoisuutta laaja-alaisemmaksi ja syvällisemmäksi (Ojala 2018, 90.) Oman itsensä ja toiminnan tietoisuuden lisääntyessä todellisuutta ymmärretään laajemmin. Tietoisuuden kehittyminen on vahvasti yhteydessä käytännön toimintaan. (Sydänmaanlakka 2006, 33–34.) Itsensä johtaminen auttaa oman toiminnan ja käyttäytymisen hallintaan (Kamensky 2015, 123). Uudistuminen ja siitä seuraava muutos vaativat syvällisten ajattelutapojen muutosta ja syvällisempää pohdiskelua (Sydänmaanlakka 2006, 74). Osaaminen koetaan yrittäjätehokkuuden yhdeksi elementiksi (Kauhanen 2010, 146–147). Oma osaaminen parantaa

yrittäjän itseluottamusta (Mäkinieniemi, Ahola, Korhokangas, Nuutinen, Tikka, Simunaniemi, Heikkilä-Tammi ja Laitinen 2019, 10).

Opinnäytetyön toimeksiantajana toimi Pohjois-Karjalan Yrittäjä yhdistys ry. Idea opinnäytetyöni aiheelle nousi esiin Pohjois-Karjalan Yrittäjä yhdistyksen toimitusjohtajan Merja Blombergin kanssa keskustellessa. Pohjois-Karjalan Yrittäjät ry toimii Suomen yrittäjien aluejärjestönä Pohjois-Karjalan alueella. Yhdistyksen toimintaan kuuluu jäsenyritysten edunvalvonta. Yhdistys toimii myös vaikuttajana parantaen pienten ja keskisuurien yritysten kannattavan toiminnan edellytyksiä. Lisäksi yhdistys toimii foorumina yrittäjille ja sidosryhmille. Pohjois-Karjalan Yrittäjä yhdistyksessä ollaan kiinnostuneita oman alueen mikroyrittäjien työssä jaksamisesta ja hyvinvoinnista. Myös yrittäjien itsensä johtaminen ja johtamisen kehittäminen kiinnosti. (Yrittäjät Pohjois-Karjala 2019.)

Opinnäytetyön tarkoitus on kuvata Pohjois-Karjalan mikroyrittäjien itsensä johtamista ja sen vaikutusta yrittäjän hyvinvointiin. Opinnäytetyö pyrkii lisäämään ymmärrystä ja tietoutta mikroyrittäjien itsensä johtamisesta ja sen vaikutuksesta mikroyrittäjän hyvinvointiin. Opinnäytetyön tavoitteena on tunnistaa tekijöitä, jotka tukevat mikroyrittäjän itsensä johtamista ja hyvinvointia. Lisäksi opinnäytetyön tavoitteena on tunnistaa toimenpide-ehdotuksia mikroyrittäjien hyvinvoinnin ja työssä jaksamisen parantamiseksi. Opinnäytetyön tutkimuksellinen osuus toteutettiin määrällisenä tutkimuksena. Opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää esimerkiksi paikallisen Pohjois-Karjalan Yrittäjä yhdistyksen mikroyrittäjien toiminnan tukemisen kehittämisessä. Opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää yrittäjille suunnattujen EU:n rahoittamien hankkeiden toiminnassa.

## 2 YRITTÄJÄ JA MIKROYRITTÄJÄ

Yrittäjänä toimiva henkilö tekee töitä olematta työsuhteessa tai virka- tai muussa julkisoikeudellisessa toimituksessa. Yrittäjällä on vastuu yhteisön tai yhtymän toiminnoista, velvoitteista ja sitoumuksista. (Yrittäjän eläkelaki 22.12.2006/1272, §3.) Yrittäjä voi työskennellä joko yksin tai yhdessä yrittäjäkumppaneidensa kanssa. Yrittäjän työhön liittyy päätävävallan käyttö ja vastuun kantaminen. Tänä päivänä yrittäjät voivat toimia perinteisen palkkatyön ja yrittäjyyden välimaastossa. (Viitala ja Jylhä 2013, 27.) Yksinkertaisin yritysmuoto on yksityisen elinkeinon harjoittaminen eli toiminnalla työskenteleminen (Yrittäjän tietopankki 2019.)

Mikroyrityksellä tarkoitetaan yritystä, joka työllistää alle kymmenen henkilöä (Kallio 2002, 25). Mikroyrityksellä vuosiliikevaihto voi olla enintään 2 miljoonaa euroa tai taseen loppusumma enintään 2 miljoonaa euroa (Laitinen ym. 2016, 6). Suomessa oli vuonna 2018 286 042 yritystä pois lukien maa-, metsä- ja kalatalous. Vuonna 2018 mikroyrityksiä oli 265 894 eli yhteensä 93 % koko Suomen yritysten määrästä. Vuonna 2018 mikroyrityksissä työskenteli 323 686 henkilöä. (Yrittäjät 2020.)

2000-luvulle siirtyessä mikroyritykset ja pienet yritykset ovat luoneet uusia työpaikkoja (Järventaus ja Kekäläinen 2018, 20–23). Suomen yrittäjien vuoden 2019 yksinyrittäjäkyselyssä nousee esiin, että toiminnalla työskentely on yleistä yksinyrittäjillä. Yksinyrittäjät toimivat usein palvelualoilla. (Hämenniemi, Hellstén ja Ketvel 2019.) Yrittäjyydessä on meneillään kulttuurinen muutos ja yhä enemmän nostetaan esiin verkostojen ja yhteistyön merkitystä (Houni 2019, 38–39). Lainsäädännön muutokset ovat mahdollistaneet viime vuosina helpomman siirtymisen palkansaajasta yrittäjäksi. Esimerkkinä työttömyysturvalainsäädännön uudistuminen 2010-luvulla. Haasteita koetaan vielä pää- ja sivutoimisessa yrittäjyydessä. Lisäksi haasteita tuo heikko työttömyysturva sivutoimisessa yrittäjyydessä. Yksinyrittäjyyden kasvua tukee ihmisten kiinnostus ja innostus oman koulutustason kehittämiseen. Erikoisasiantuntijatyötä tehdään yhä useammin yksinyrittäjyyden kautta. (Kovalainen ja Poutanen 2018, 67–68.)

### 3 ITSENSÄ JOHTAMINEN AMMATTITAITON KEHITTÄJÄNÄ

#### 3.1 Itsensä johtamisen määritelmä

Itsensä johtaminen perustuu kokonaisvaltaiseen ihmiskäsitykseen. Ihmisestä löytyy fyysinen, psyykinen, emotionaalinen ja henkinen puoli. (Sydänmaanlakka 2006, 68–69.) Ihmisen keho, mieli, tunteet, arvot ja työ vaikuttavat yhdessä itsensä johtamisen kehittymiseen. Ne ovat ikään kuin omat osastonsa. Ihminen tulee ymmärtää kokonaisuutena, koska eri puolet vaikuttavat toisiinsa. (Sydänmaanlakka 2017, 29.) Itsensä johtaminen on käytännön työtä. Päämääränä voidaan pitää itsensä toteuttamista ja hyvää elämää. (Sydänmaanlakka 2006, 68–69.) Kehomme vastaa fyysisistä toiminnoista kuten ravinnosta, liikunnasta, levosta, unesta ja rentoutumisesta. Arvoihin kuuluvat päämäärät, merkityksellisyys toiminnoille, henkiset virikkeet ja tasapainoiseen elämään vaikuttavat toiminnot. (Sydänmaanlakka 2017, 29.)

Itsensä johtaminen kehittää psykologista pääomaa, kompleksista ajattelukykyä ja ajattelun valmentamista (Leppänen ja Rauhala 2012, 230–232). Itsensä johtamisessa on tärkeää määrittää oma henkilökohtainen visio eli mitä elämältä haluaa. Itsensä johtamisessa on tärkeää tiedostaa ja kirkastaa oman elämän toiminta-ajatus. Usein tiedostettu ja kiteytetty toiminta-ajatus vaikuttaa alitajunnassa ja tätä kautta ohjaa ihmisiä käytännön toiminnassa. Itsensä johtaminen tapahtuu ja kehittyy käytännössä. (Sydänmaanlakka 2006, 90–91.)

Itsensä johtaminen edellyttää itsetuntemusta ja itseluottamusta (Sydänmaanlakka 2006, 29–75). Itsetunto on yksi vahvin voimavara (Kamensky 2015, 147–148). Vahvan itsetuntemuksen avulla pysymme suhtautumaan omiin heikkouksiin ja puutteisiin hyväksyvämmiin (Salmimies 2008, 43–44). Itsetuntemus sisältää kyvykkyyden tunnistaa omia persoonallisuuden piirteitä, hyviä ja huonoja puolia. Itsetuntemukseen kuuluu myös tunnistaa omia käyttäytymismalleja. (Salmimies 2008, 43.) Sydänmaanlakan (2006, 258) mukaan itsensä johtamisen tavoite on ydinminuuden löytäminen ja ymmärtäminen. Hyvä itsetuntemus kehittyy hiljalleen ihmisen kasvaessa (Salmimies 2008, 43). Itsensä tunteminen ja terve itsekunnioitus ovat tärkeitä asioita psyykkiselle terveydelle ja elämästä selviytymiselle (Vainikainen 2017, 145). Vahva itsetunto edellyttää, että arvostat ja kunnioitat itseäsi sekä luotat itseesi. Itsetunnon pohja rakentuu itsensä hyväksymiselle. (Salmimies 2008, 45–46.) Itsetunto luodaan jo lapsuudessa, mutta sen muokkaaminen ja muuttaminen on myöhemmin mahdollista (Hoikka ja Korpivaara 2012, 17). Lapsuuden toimivat ja vastavuoroiset ihmissuhteet rakentavat vahvaa juuristoa itsetunnolle. Ihmisen kasvun ja kehityksen tavoitteena on tulla mahdollisimman aidoksi itseksi. Selkeä käsitys itsestään helpottaa vuorovaikutustilanteita, koska tällöin ilmaisumme on selkeämpää ja tieto menee kuulijalle paremmin perille. (Salmimies 2008, 43.) Aikuisiällä esimerkiksi työohjauksella pystytään kehittämään itsetuntemusta (Hoikka ja Korpivaara 2012, 17). Itsetuntemuksen kehittyessä pystytään löytämään ihmisistä piileviä resursseja, joita ei välttämättä tiedetä olevan olemassakaan (Salmimies 2008, 44). Itsetunto, itsetuntemus, itsekritiikki ja itsekuri vaativat vuorovaikutteista toimintaa ja ovat vahvasti sidoksissa toisiinsa. Itsetuntoon kuuluu itseluottamus, itsensä arvostaminen, elämän ymmärtäminen ja näkeminen arvokkaana, muiden ihmisten arvostaminen, itsenäinen päätöksentekokyky ja riippumattomuus muiden mielipiteistä sekä vahvat resilienssitaidot.



(Salmimies 2008, 43–46.) Hyvä itseluottamus mahdollistaa rohkeamman uudistumisen. On tärkeää oppia hyväksymään oma keskeneräisyys. Kun uskaltaa epäonnistua ja tehdä virheitä mahdollistuu samalla uuden oppiminen. (Sydänmaanlakka 2006, 33.) Itseluottamusta tarvitaan, kun poistutaan omalta mukavuusalueelta. Täytyy uskaltaa ottaa riskejä. Itsensä johtamisen ydin on kehittämisessä ja kasvussa. Välillä täytyy uskaltaa ihmetellä, pohtia ja kyseenalaistaa. (Sydänmaanlakka 2006, 29–75.)

Itsensä johtaminen vaatii myös itsereflektointia ja sen harjoittelua. Itsereflektio on oman toiminnan kriittistä ajattelua ja arviointia. Itsereflektion avulla arvioidaan ja tarkastellaan itseään sekä ihmisuhteita mahdollisimman objektiivisesti. (Sydänmaanlakka 2006, 33–34.) Itsensä johtamisessa kehittyminen edellyttää itsereflektion avulla oivallettujen asioiden käytäntöön soveltamista (Sydänmaanlakka 2017, 17, 87). Oman käyttäytymisen muutos vaatii tietoutta nykyistä käyttäytymistä ohjaavista tunteista ja ajatuksista. Käyttäytymisen muutos vaatii taidokkuutta opetella uudenlaista suhtautumista omiin tunteisiin ja ajatuksiin. (Myllyviita 2017, 31.) Resilienssitaidot sisältävät kyvykkyyden kestää epäonnistumisia ja selviytyä niistä. Itsensä johtaminen haastaa tunnetaitojamme ja kykyä hallita niitä. Ihmisen on ajoittain kyettävä kääntämään negatiivinen tunnetila positiivisemmaksi. Jokainen meistä pystyy omalla ajattelulla johtamaan ja suuntaamaan tunnetilaansa uudelleen. (Ojala 2018, 90.)

Mielen toimintoihin kuuluvat ajattelu, muisti, oppiminen, luovuus ja havainnointi. Tunteiden kautta välittyy sosiaaliset toiminnot kuten ihmissuhteet, harrastukset, positiivisuus, tunteiden hallinta ja yhteisöllisyys. (Sydänmaanlakka 2006, 29.) Tunteiden säätely perustuu läsnäoloon ja pysähtymisen taitoon. Rauhallinen ja tyyni tunnetila luo pohjaa kaikille muille tunnetiloille. Mindfulness eli tietoinen läsnäolo tarkoittaa pysähtymistä tähän hetkeen. Tietoisessa läsnäolossa tapahtuu oman kehon kuuntelua ja oman mielen hyväksyvää havainnointia. Tietoisuustaitojen harjoittelun avulla tutustutaan omaan itseen. (Myllyviita 2017, 30–31.) Tietoisuustaidoilla mahdollistetaan itsensä johtamisen onnistuminen (Salmimies 2008, 29). Pysähtyminen hetkeen ja oman mielen sekä kehon tarkkailu auttavat ihmisiä oppimaan tunnistamaan itsestään erilaisia tunteita ja ajatuksia. Välttämättä aina kaikki tunteet ja ajatukset eivät ole tietoisia. (Myllyviita 2017, 31.) Tietoisien läsnäolon avulla pystytään havaitsemaan ja ymmärtämään ympäristöstä ja muista ihmisistä saapuvaa informaatiota ja hyväksymään omat rajoitukset ja puutteet helpommin. Tietoisuustaitojen avulla pystytään määrittelemään myös ulkopuolelta saapuva informaation vaikutusta itseensä. (Salmimies 2008, 29–30.) Tietoisuustaitojen harjoittelulla on yhteyttä stressioireiden hallintaan fysiologisella tasolla kuten verenpaineen laskuna ja stressihormonipitoisuuden laskuna veressä. Tietoisuusharjoittelun avulla voidaan kohentaa unenlaatua ja keskittymiskykyä. Myös uupumisen ja ahdistuksen tunteisiin voidaan saada apua tietoisuustaitoharjoittelulla. Pysähtyminen tähän hetkeen ja tietoisempi läsnäolo parantaa keskittymiskykyä. (Myllyviita 2017, 31.)

Työn kautta nousee esiin ammatillisuus ja tavoitteet sekä avaintehtävät työlle. Työn toimintoihin liittyy osaaminen, itsensä kehittäminen ja palautteen antaminen sekä vastaanottaminen. (Sydänmaanlakka 2017, 29.) Baron, Franklin ja Hmieleski (2013, 23) kertovat artikkelissaan, että yrittäjiltä löytyy taitoa käsitellä ja kohdata pelottavia haasteita. Yrittäjä usein lähtee työstämään omia mahdollisia

ideoita ja unelmia todelliseksi. Aktiiviseen elämään kuuluu väistämättä stressiä, mutta sen kohtaamiseen ja vaikutuksiin tulee kiinnittää huomiota. Stressi voi kasvaa suureksi, jos yrittäjä aliarvioi yrittäjäröolin vaatimuksia ja aloittaa uusia hankkeita ilman, että tähän on tarvittavia psykologisia resursseja kuten korkean tason stressin sietokykyä. Psykologinen pääoma vaikuttaa positiivisesti yrittäjien hyvinvointiin vähentämällä esimerkiksi stressiä. (Baron, Franklin ja Hmieleski 2013, 5, 23.) Psykologisella pääomalla on nähty olevan vaikutusta yrittäjien kasvuaikaisiin (Newman, Ucbasaran, Zhu ja Hirst 2014, 17).

### 3.2 Motivaatio, itseohjautuvuus ja osaamisen kehittäminen

Itsensä johtamiseen ja työn tekemiseen liittyy aina motivaatiotekijöitä eli niitä asioita, miksi halutaan tehdä jotakin. Motivaation voimaan vaikuttavat osaaminen, kyvyt ja taidot sekä niiden suhde työn vaatimukseen (Salmimies 2008, 92). Motivaatiotekijät voidaan jakaa yleensä ulkoisiin ja sisäisiin motivaatiotekijöihin. Ulkoinen motivaatio käsittää työn tekemisen mielekkyyden jonkin ulkoisen tavoitteen saavuttamiseksi. (Ojala 2018, 93–94.) Sisäinen motivaatio syntyy työntekijälle itse työstä ja, siitä saatavasta tyydytyksestä (Salmimies 2008, 93). Tällöin työ on työntekijälle innostavaa, merkityksellistä ja palkitsevaa. Työntekijä kokee, että haluaa tehdä työnsä mahdollisemmin hyvin. Työtehtävän suorittaminen on helpompaa, kun työntekijä on innokas etsimään uutta tietoa ja oppimaan uusia asioita. Tällöin uuden oppiminen on vaivattomampaa. Sisäiseen motivaatioon liittyy vahvasti toimintavapaus, osallisuus ja vaikutusmahdollisuus työssä. (Ojala 2018, 93–94; Martela ja Jarenko 2015, 25–28.) Organisaatiotutkimukset ovat osoittaneet, että tunne autonomiasta parantaa motivaatiota, sitoutuneisuutta, työssä viihtymistä ja työn tuottavuutta (Savaspuro 2019, 22). Sisäinen motivaatio työhön voi tulla myös työn haasteellisuuden kautta (Manka 2012, 28). Työn hallinta ja sitä kautta aikaansaaminen sekä yhteisöllisyys ja välittäminen ovat tiukasti yhteydessä sisäiseen motivaatioon (Ojala 2018, 93). Motivaation avaimiin kuuluu keskittyminen vahvuuksiin, omien taitojen soveltaminen sen hetkisiin mahdollisuuksiin ja niistä syntyviin flow-kokemuksiin, palautteen vastaanottaminen, antaminen ja tunnustuksen antaminen itselle sekä tukijoille, realistiset tavoitteet ja niiden joustavuus. (Salmimies 2008, 92.) Sisäisen motivaation avulla näkökulmat asioihin laajentuvat, mahdollisuuksien näkeminen kasvaa ja työ on energisoivaa. Arkielämässä ulkoinen ja sisäinen motivaatio voivat olla samaan aikaan läsnä tai toisiinsa sekoittuneita. Yrittäjyyden alkuvaiheeseen voi liittyä vahva sisäinen motivaatio, joka näkyy esimerkiksi polttavana tekemisen intona, mutta samaan aikaan tuore yrittäjä voi kokea voimakasta ulkoista motivaatiota ja huolta yrityksen toimeentulosta. (Martela ja Jarenko 2015, 25.)

Itsensä johtamista ja itseohjautuvuutta haastaa kompleksiset tilanteet elämässä (Leppänen ja Rauhala 2012, 230). Itseohjautuvuutta pidetään yksilön ominaisuutena. Yksilön itseohjautuvuus vaatii motivaatiota eli halua tehdä asioita oma-aloitteisesti. Yksilöllä tulee olla päämäärä eli tavoite mitä kohti hän on itseohjautumassa. Lopuksi tarvitaan riittävä osaaminen päämäärien tavoitteluun. (Martela ja Jarenko 2017, 12.) Työelämän pirstoutuminen ja jatkuva muutokset edellyttävät työntekijöiltä itseohjautuvuutta eli kyvykkyyttä toimia ilman ulkopuolisen ohjauksen ja kontrollin tarvetta. Itseohjautuvuutta pidetään tällä hetkellä työelämän yhtenä tärkeänä ilmiönä. Itseohjautuvuus on jatkuvaa priorisointia, itsereflektiota, omien kykyjen ja ominaisuuksien arviointia, aikatauluttamista, itseuria,

toisten huomioonottamista, ryhmätyöskentelyä, epävarmuuden sietämistä ja epämukavuusalueella olemista. Itseohjautuvuus on kykyä johtaa itseään. (Savaspuro 2019, 10–11, 25; Martela ja Jarenko 2017, 12.) Mahdollisuus toimia itsenäisesti ja tehokkaasti vaatii itsensä johtamisen taitoa ja sisäistä motivaatiota. Itseohjautuvuuteen liitetään halu ja kyky etsiä uutta tietoa ja oppia tätä kautta tekemään työtään vielä paremmin. Itseohjautuvuus voidaan liittää kykyyn tehdä päätöksiä nopeammin. Itseohjautuvuuden avulla pystytään työn tekemisen tyyliä muuttamaan ja tällöin voidaan puhua työn tuunaamisesta. Työn tuunauksen avulla pystymme muokkaamaan työhön tai työn tekemiseen liittyviä keinoja ja malleja, jotta työn tekeminen voidaan kokea mielekkäämmäksi. (Ojala 2018, 96.) Itseohjautuvuus sisältää vapautta, autonomiaa, irrottautumista haitallisen hierarkian kahleista, onnistumisen kokemuksia ja voimaantumista. Itseohjautuvuus on itsensä ylittämistä, jonka avulla ihmisen pystyvyyden ja kyvykkyyden tunne kasvaa. Itseohjautuvuuden avulla saamme positiivisia kokemuksia useilla elämän osa-alueilla, ja selviytyminen vaikeista vaiheista onnistuu paremmin. Itseohjautuvuus vaatii määrätietoista työelämän ja itsensä johtamistaitojen harjoittelua. (Savaspuro 2019, 11, 132.)

Ihminen pystyy ajattelurakenteita ja -tapoja muokkaamalla kasvamaan ja kehittymään koko elämänsä ajan. Inhimillinen tietopääoma lisääntyy informaation myötä, mutta oppiminen mahdollistaa ajattelurakenteiden muutokset. Ajattelurakenteiden avulla luodaan merkitystä ja tarkoituksia asioille, joita elämässä tapahtuu. Lisäksi kyvykkyys ja ymmärrys asioiden huomioonottamiselle kehittyy, jonka avulla saadaan uusia näkökulmia. Oppiminen edesauttaa pääsemään irti muun muassa epäsuotuisista ajattelumalleista, ajattelemaan itsenäisemmin, kehittämään itsetuntoa ja kyvykkyyttä tehdä itsenäisempiä päätöksiä. (Leppänen ja Rauhala 2012, 222–223.)

Osaamistarpeita pohdittaessa puhutaan yksilön eli yrittäjän/työntekijän pätevyydestä eli kompetensista. Yksilön pätevyuden muodostavat henkilökohtaiset ominaisuudet, motivaatio, energia, tiedot, taidot, kokemukset, ihmissuhdeverkot ja arvot sekä asenteet. (Kauhanen 2010, 146–147.) Osaamiseen liittyy myös olennaisesti kyky ja halu oppia uutta (Aura 2010, 53). Itsensä kehittäminen ja uuden oppiminen on jokaisen omalla vastuulla (Kauhanen 2010, 153). Törmälä, Markkanen ja Kadonius (2015, 98) muistuttavat osaamisen kehittymisen olevan aina liitoksissa ihmisiin ja ihmisten luomaan työympäristöön. Yrittäjän osaamisen ja ammattitaidon kehittäminen vaikuttaa työkykyyn. Yrittäjän täytyy harjoittaa kykyä tunnistaa ja hyväksyä mitä kaikkea omaan työhön kuuluu. Yrittäjän omien voimavarojen ja kuormitustekijöiden kartoittaminen on tärkeää. (Laitinen 2018.)

Osaamiskartoituksilla voidaan käydä läpi työtehtäviä ja osaamisalueita sekä käytettävissä olevien voimavarojen suhdetta osaamisen kehittämiseen (Kauhanen 2010, 149–150). Belt (2016) toteaa artikkelissaan, että mikroyrittäjät voisivat hyötyä muiden yrittäjien kanssa käytävistä keskusteluista liiketoiminnan ideoista ja mahdollisuuksista. Mikroyrittäjillä voi olla pelkoa lähteä kokeilemaan uutta ja muuttaa tuttuja toimintatapoja. Keskustelu ja vertaistuki voi auttaa tähän. Lisäksi mikroyrittäjät voivat hyötyä ulkopuolisesta asiantuntija-avusta, koska tällöin yrittäjältä vapautuu aikaa arjen liiketoiminnan pyörittämisestä myös liiketoiminnan kehittämiseen ja henkilöstön ammattimaisempaan johtamiseen. (Belt 2016.) Yrittäjän kuormitusta ja stressiä lisää esimerkiksi osaamisen puute, jos hän kokee, ettei hänellä ole muuttuvassa toimintaympäristössä voimavaroja tai taitoja työstä

selviytymiseen. (Laitinen 2018.) Oma osaaminen parantaa yrittäjän itsetuottamusta (Mäkinen ym. 2019, 10).

Metataitoja kehittämällä yrittäjä pystyy säilyttämään paremmin positiivisen vireyden ja toimintakyvyn epävarmoissa ja haastavissa tilanteissa. Metataidot sisältävät elinikäisen oppimisen, oma-aloitteisen elämänhallinnan ja itsensä johtamisen taidot. Nykyisin työelämästä on mahdotonta poistaa epävarmuutta, joten työelämässä yrittäjän osaamista ja hyvinvointia tukeviin asioihin tulee kiinnittää huomiota. (Larjovuori, Manka ja Nuutinen 2015, 2.) Tutkimuksesta nousi esiin yrittäjän oman osaamisen kehittämisen tärkeys. Osaamisella koettiin olevan merkitystä yrityksen menestymiselle ja yrittäjän työssä selviytymiselle. (Palmgren, Kaleva, Jalonen ja Tuomi 2010, 84–85.) Ammatillinen kehitys näkyy tavoitteellisena ja tietoisena toimintana. Omaa ammatti-identiteettiä voidaan vahvistaa ammatillisuuden kehittymisen avulla. Ammatti-identiteetin parantuminen näkyy työn ilon lisääntymisenä ja työssä jaksamisena. (Hoikka ja Korpivaara 2012, 18.) Osaamisen kehittämisen näkökulmasta on tärkeää luoda kontakteja muihin asiantuntijoihin, koska kontaktit voivat olla yksi tärkein ongelmanratkaisuväline (Sydänmaanlakka 2017, 229–230).

## 4 KOKONAISVALTAISESTI HYVINVOIVA YRITTÄJÄ

Kokonaisvaltainen hyvinvointi syntyy elämän eri osa-alueiden tasapainosta. Hyvinvointia rakennetaan jokapäiväisessä arjessa. Hyvinvoinnin yhteydessä voidaan puhua ihmisten kokonaiskuntoisuudesta. Kokonaiskuntoisuus rakentuu psyykkisestä, fyysisestä ja sosiaalisesta hyvinvoinnista. Lisäksi kokonaiskuntoisuuteen tulee liittää ammatillinen osaaminen, henkinen hyvinvointi ja taloudellinen tasapaino. (Salmimies 2008, 61–62.) Ihmisen toiminnan energisyyden pohjan luo fyysinen hyvinvointi (Leppänen ja Rauhala 2012, 158–160). Larjovuori, Manka ja Nuutinen (2015, 32) toteavat raportissaan, että terveydellä ja työkyvyllä on suuri merkitys yksilön inhimillisen pääoman kehittymiseen työelämässä. Terveys ja hyvinvointi mahdollistavat ihmiselle mahdollisuuden oppia uutta, hankkia koulutusta ja työkokemusta. Terveys ja hyvinvointi tukevat uuden oppimista ja työelämässä pärjäämistä.

Yrittäjän työn kuormitus heijastuu helposti elintapoihin (Työeläkeyhtiö Elo 2018). Oman kehon ja mielen hyvinvointi korostuu tänä päivänä. Yrittäjälle oma keho ja mieli ovat tärkeitä työvälineitä (Jaakola, Pirinen, Heiskanen ja Mämmelä 2018.) Työ haastaa ihmisten inhimillisiä voimavaroja. Työn ja ihmisen välinen suhde tulee olla hallittavissa. Työn tulee tarjota ihmisille mahdollisuuksia toteuttaa itseään. (Lönngqvist 2018, 366.) Yrittäjän omalla hyvinvoinnilla on vahva merkitys yrityksen menestymiseen. Myös yrityksen ongelmat voivat aiheuttaa yrittäjälle stressiä ja tällä tavoin heikentää hyvinvointia. (Laitinen ym. 2016, 6.) On tärkeää ymmärtää fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen kunnan vaikutus hyvinvointiin. Yrittäjien tulee ennakoivasti huolehtia terveydestään ja hyvinvoinnistaan. (Räty 2016, 50–51.) Yrittäjillä voi olla tietoa omista voimavaroista ja hyvinvointia uhkaavista asioista, mutta vapaa-ajan ja resurssien puute estää oman hyvinvoinnin eteen työskentelyn. (Mäkelä-Pusa, Terävä ja Manka 2011, 30–31).

### 4.1 Hyvinvoinnin osa-alueet

Fyysinen liikkuminen tukee aivoja toimimaan paremmin. Liikkuminen on mielelle ja keholle terveellistä. (Leppänen ja Rauhala 2012, 160.) Oikeanlainen ja oikeassa suhteessa toteutettu liikunta palauttaa ja vahvistaa ihmistä. Kokonaiskuormituksen ymmärtäminen on ehdotonta, jos halutaan saada positiivinen hyöty liikkumisesta. Hyvällä kunnolla ja säännöllisellä liikunnan harrastamisella voidaan parantaa autonomisen hermoston tasapainoa ja yleistä palautumista. (Jaakkola 2018, 86–89.) Liikuntasuositukseen kuuluu lihasvoiman ja -kestävyyden harjoittaminen vähintään kaksi kertaa viikossa. Liikkumista voi jaksottaa useammalle viikon päivälle. Aikuisten liikuntasuositukset osoittavat, että kohtuukuormitteista kestävyysliikuntaa kuten kävelyä tulee harrastaa ainakin 150 minuuttia viikossa tai raskasta liikuntaa kuten juoksua 75 minuuttia viikossa. (Käypä hoito 2016.)

Työn tekemiseen säännöllisellä liikkumisella on nähty olevan yhteyttä. Säännöllisen liikunnan harrastaminen voi näkyä vähäisempinä sairauspoissaoloina, työkyvyn kohentumisena ja laadukkaampina elinvuosina. Liikunnalla on vaikutusta ihmisten fyysisiin ja psyykkisiin voimavaroihin. Liikunnan hyödyiksi voidaan lukea työstressin hallinnan kohentuminen, mutta myös rentoutumisen oppiminen. Säännöllinen liikkuminen auttaa unettomuuteen ja mahdollistaa virkistävemmän unen. Liikunnan

avulla itsetunto voi vahvistua ja elämänhallinta parantua. (Työterveyslaitos 2019.) Tärkeää on oppia huomioimaan millä tavoin työ rasittaa kehoa, jotta liikuntaharrastuksilla pystytään tukemaan toimintakykyä oikein (Mäkinen ym 2019. 5). Hyvä fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky voidaan nähdä työvälineenä (Työterveyslaitos 2019).

FinTerveys 2017-tutkimustuloksista käy ilmi, että suomalaisten 30-64 vuotiaiden miesten vapaa-ajan liikunta on lisääntynyt vuosien 2011-2017 välillä. Vastaavasti saman ikäryhmän naisille vapaa-ajan liikkuminen on pysynyt ennallaan. Todettakoon, että naiset liikkuvat työmatkoilla miehiä enemmän. Muutokset aikuisväestön fyysisessä aktiivisuudessa ovat kansanterveyden kannalta suotuisia. (Borodulin, Jousilahti, Mäki-Opas, Männistö, Valkeinen ja Wennman 2018, 38–41.) Auran (2010, 37) Yrittäjien hyvinvoinnin tila Suomessa 2010 tutkimusraportista nousee esiin, että yrittäjien liikunta-aktiivisuus on palkansaajia heikompi.

Suomessa ja maailmalla ravitsemusongelmat ovat keskeisimpiä toimintakykyyn vaikuttavia asioita (Sarlio, Lyytikäinen, Rautio ja Virtanen 2020). Terveellinen ja monipuolinen ruokavalio edistää terveyttä. Ruokailun tulee olla päivittäin säännöllistä. Päivän ruokailut voi koostaa aamupalasta, lounaasta, päivällisestä ja 1-2 välipalasta. Ruokailuajat ja -tottumukset ovat hyvin yksilöllisiä. Tärkeää on tiedostaa, että säännöllinen ruokailu pitää veren glukoosipitoisuuden vakaampana ja näin ollen hillitsee nälän tunnetta. Säännöllinen ruokailurytmi tukee maltillista ruokailua ja hillitsee houkutusten ja mielitekojen esiintyvyyttä. Työssä käyvillä ihmisillä työajat voivat vaikuttaa ruokailuihin. Varsinkin vuorotyötä tekevillä korostuu ruokailujen suunnitelmallisuus. Säännöllisillä ja terveellisillä välipaloilla voidaan ennaltaehkäistä vuorotyön terveyshaittoja kuten väsymystä, vatsavaivoja, lihavuutta ja sydän- ja verisuonitauteja. Varsinkin yövuoron aikaiseen ruokailuun kannattaa kiinnittää huomiota. Ravitsemuksessa kokonaisuus ratkaisee ja yksittäiset ruoka-aineet eivät pelkästään edistä tai huononna terveyttä. (Valtion ravitsemusneuvottelukunta 2014, 11–24.) Hyvä ja monipuolinen ravinto edistää aivojen ja muistin toimintaa. Työhön on tärkeää rakentaa terveellisyttä tukevia rutiineja kuten erilaisten taukojen huomiointi työpäivän aikana. (Leppänen ja Rauhalta 2012, 158–160.)

Unella on suuri merkitys ihmisten hyvinvoinnille, koska sen on todettu rauhoittavan, palauttavan ja uudistavan (Sydänmaanlakka 2006. 117). Unen tarve on yksilöllinen ja unen tarve voi muuttua iän myötä. Ihminen ei pysty elämään ilman unta. Uni muodostaa ihmisen yhden terveyden lähteen. Vähäinen tai riittämätön uni heikentää päivittäistä toimintaa. Unen tarkoitus on palauttaa kehoa ja mieltä päivän rasituksista. Riittävä ja hyvälaatuinen uni myös valmistaa tulevan päivän haasteisiin. Unen tarkoitus on pitää yllä kehon puolustusjärjestelmää. Liian vähäinen uni tai huonolaatuinen uni on yhteydessä työstä alisuoriutumiseen ja ärtyisyyteen. (Vainikainen 2017, 35–38.)

Nukkuessamme sydämen syke hidastuu, verenpaine laskee, hengitys hidastuu ja kehon lämpötila laskee. Vaikka keho unen aikana palautuu niin aivomme työstävät päivän tapahtumia. Unessa aivot järjestelivät päivän tapahtumia muistiin siirrettäväksi. Uni vaikuttaa myös keskushermostoon, kognitiivisiin eli älyllisiin toimintoihin ja aineenvaihduntaan. Unella on vaikutusta painonhallintaan. Ihmisen vuorokausirytmii säätelee unta ja nukkumista. Vuorokausirytmii koostuu yksilöllisesti, mutta siihen vaikuttaa valo, työelämä ja arjen rutiinit. Ihmiset voivat olla aamu- tai iltaihmissä ja usein tähän

vaikuttavat perintötekijät, joita on hankala muuttaa. (Vainikainen 2017, 36–41.) Vuorotyö, epäsäännöllinen työaika, univaje ja kesäajan käyttö kellonsiirtoineen on havaittu häiritsevän sisäisen kellon toimintaa. (Partonen 2019, 2221–2225.) Vainikainen (2017, 42) toteaa, että suomalaisista neljännes tekee säännöllistä vuorotyötä. Kolmivuorotyö altistaa unihäiriöille ja unihäiriöt voivat vaikuttaa somaattisiin sairauksiin (Laine 2017, 95). Kolmivuorotyön työvuoroja suunniteltaessa tulisi huomioida myötäpäivään kiertävä työvuorojärjestys eli ensin aamuvuorot, iltavuorot, yövuorot ja tämän jälkeen vapaapäivät. Iän karttumisen myötä vuorotyöstä palautuminen voi hidastua. (Vainikainen 2017, 42–43.) Myös työn psyykinen kuormittavuus voi tuoda uniongelmia esimerkiksi päivätyötä tekeville (Vainikainen 2017, 142).

Yrittäjän viikoittaisen työajan tarkkailu on tärkeää, jotta palautumiselle, levolle ja muulle elämälle jää aikaa. Työn aiheuttama stressi vaikuttaa nukkumiseen. Nykyajan työelämään on tullut ihmistä kuluttavampia piirteitä esimerkiksi jatkuva tavoitettavuus ja työn jatkuva muuttuminen. Myös työssä esiintyvä multitaskaus eli monien asioiden tekeminen ja hallitseminen yhtäaikaaisesti kuormittaa kehoa. On selvää, että töiden kulkeutuessa kotiin tai selkeiden työaikojen puuttuminen kohottavat stressitasoja. On tärkeää havainnoida, milloin stressi on positiivisesti eli valppautta ja virkeyttä tuova ja milloin stressitila alkaa muuttuva pysyväksi tilaksi elämää haitaten. (Vainikainen 2017, 135–138.)

Yhä useammin työssä esiintyy kiirettä. Uusia asioita on opittava nopeammin ja muistettavaa on paljon. Aivot eivät kestä jatkuvaa ylikuormitustilaa. Usein kiireen ja stressin voi havaita nopeina ratkaisuina, kärsimättömyytenä, virheiden kasvamisena ja kapeakatseisuutena. Olennaista on, että stressitilasta pääsee välillä palautumaan. Mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön lisäävät työn mielekkyyttä ja elämänlaatua. Nykyisin palkansaajina eletään viisi päiväisiä työviikkoja, mutta esimerkiksi vuorotyötä tekeville vapaapäivien sijoittelu voi vaihdella. Yrittäjällä tilanne on hankalampi, koska heillä ei ole välttämättä taloudellisesti tai työmäärän vuoksi mahdollisuutta joka viikkoiseen kahteen vapaapäivään. (Vainikainen 2017, 139–147.)

Palautuminen tapahtuu psykofysiologisena prosessina. Palautumisessa keho ja mieli elpyvät työn aiheuttamasta rasituksesta. Fyysisesti keho palautuu nukkuessa, mutta unen laadulla on tällöin suuri merkitys. Mieli sen sijaan palautuu vapaa-ajalla, kun ajatukset pääsevät irtautumaan työstä. (Mäkelä- Pusa ym. 2011, 18.) Palautumiseen liittyy olennaisesti ymmärrys omasta itsestään. Palautuminen voi vaatia alkuun päivittäistä ajattelua ja toimintaa. Aivoihin tallentuneita automaatioita omasta työskentelystä on mahdollista muokata. Yhteys itseensä sisältää tunteet kehon viesteistä. Ihmisen on hyvä pysähtyä välillä kuuntelemaan mielen liikkeitä. Yhteys itseensä syntyy aidon läsnäolon kautta ja kehollisesta kokemuksesta. Yhteys omaan itseensä mahdollistaa havaitsemaan hienovaraisimmatkin merkit itsestämme. (Jaakkola 2018, 24.)

## 4.2 Työhyvinvointi, työkyky ja työn imu

Työhyvinvointi nähdään dynaamisena ketjuna, jonka kokemukseen vaikuttavat ympäristö, työ ja sosiaalinen ympäristö. Työhyvinvoinnin osatekijöiksi muodostuvat yksilölliset tekijät, sosiaaliset tekijät, osaaminen ja työ. (Laine 2013, 178–183.) Työhyvinvoinnilla on vaikutus ihmisten yleiseen hyvinvointiin (Ilmarinen ja Vainio 2012, 4–9). Työhyvinvointiin kytkeytyy vahvasti työntekijän psyykinen, fyysinen ja sosiaalinen terveydentila (Manka 2012, 34–35). Työhyvinvointia voidaan kasvattaa ja kehittää yksilöllisesti ja työyhteisöllisesti (Ilmarinen ja Vainio 2012, 4–9; Manka 2012, 34–35). Työhyvinvointi voidaan ymmärtää työn tekemisen mielekkyydeksi turvallisessa ja terveyttä edistävässä sekä työuraa tukevassa toimintaympäristössä ja yhteisössä. Työhyvinvointi liittyy jokaisella omaan työhön ja työympäristöön. Työhyvinvointi pohjautuu työkyvylle. (Ilmarinen ja Vainio 2012, 4–9.) Aiemmin työhyvinvoinnin käsitys oli enemmän turvallisuuskeskeistä, mutta nykyisin työhyvinvointi painottuu henkisistä voimavaroista ja palautumisesta huolehtimiseen (Räfsen 2019, 21; Mäkelä-Pusa ym. 2011, 18). Yrittäjän persoonallisuus ja psykologinen pääoma vaikuttavat merkittävästi työhyvinvointiin. Psykologiseen pääomaan kuuluu itsetunto, optimistisuus, toiveikkaus ja sitkeys. (Mäkelä-Pusa ym. 2011, 18.)

Yrittäjyyteen liitetään vapaus päättää omasta työstään ja tämä koetaan yhdeksi työhyvinvointia lisääväksi tekijäksi. Yrittäjä pystyy usein itse vaikuttamaan työn sisältöön, työn tekemisen ja vapaaajan sisältöön. (Järventaus ja Kekäläinen 2018, 49.) Mikroyrittäjä voi joutua toimimaan yrityksensä usein kaksoisroolissa. Tällöin yrittäjä toimii niin operatiivisena työntekijänä kuin yritysjohtajana. Mikroyrittäjän oma työyhteisö voi olla osa sosiaalista tukiverkosta, mutta samaan aikaan työyhteisö on johtamista vaativa henkilöstö. Lisäksi työn paljous voi aiheuttaa työn hallinnan tunteen heikoutta. Suuri työmäärä ja työn hallitsemattomuus aiheuttavat stressiä. (Belt 2016.)

Työhyvinvoinnilla on välittömiä ja välillisiä vaikutuksia yritysten menestymiseen. Työhyvinvointia kehittämällä pystytään vaikuttamaan sairauspoissaoloihin, työtapaturmien ennaltaehkäisyyn ja ennen-aikaisesti eläkkeelle jäämisen vähentymiseen. Työhyvinvoinnilla on vaikutusta työtyytyväisyyteen. (Manka 2012, 35–36.) Yksi tärkeimmistä työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä on hyvä johtaminen. Työhyvinvointia tulisi tarkastella työn sisältä käsin eikä irrallisena kokonaisuutena. Työhyvinvoinnin kehittämisessä tulisi kiinnittää huomiota työn sisällön kehittämiseen ja työn mielekkyyden arviointiin. (Schaupp, Koli, Kurki ja Ala-Laurinaho 2013, 36–37.) Yrittäjä voi kokea uupumusta yritysten välisessä jatkuvassa kilpailutilanteessa. Taloudellisesti pärjäävät yrittäjät voivat usein paremmin. (Mäkinen ym. 2019, 7.) Työhyvinvointia heikentäväksi tekijäksi mainitaan usein työstressi. Työstressin yleisimpiä aiheuttajia ovat jatkuvat muutokset, huonot työolosuhteet, vuorotyö, pitkät työpäivät, matkustaminen, terveyteen liittyvät riski- ja haittatekijät, jatkuvasti muuttuva teknologia ja siihen liittyvät kasvavat osaamisvaatimukset sekä liian suuri tai pieni työmäärä. (Hyppänen 2013, 175.)

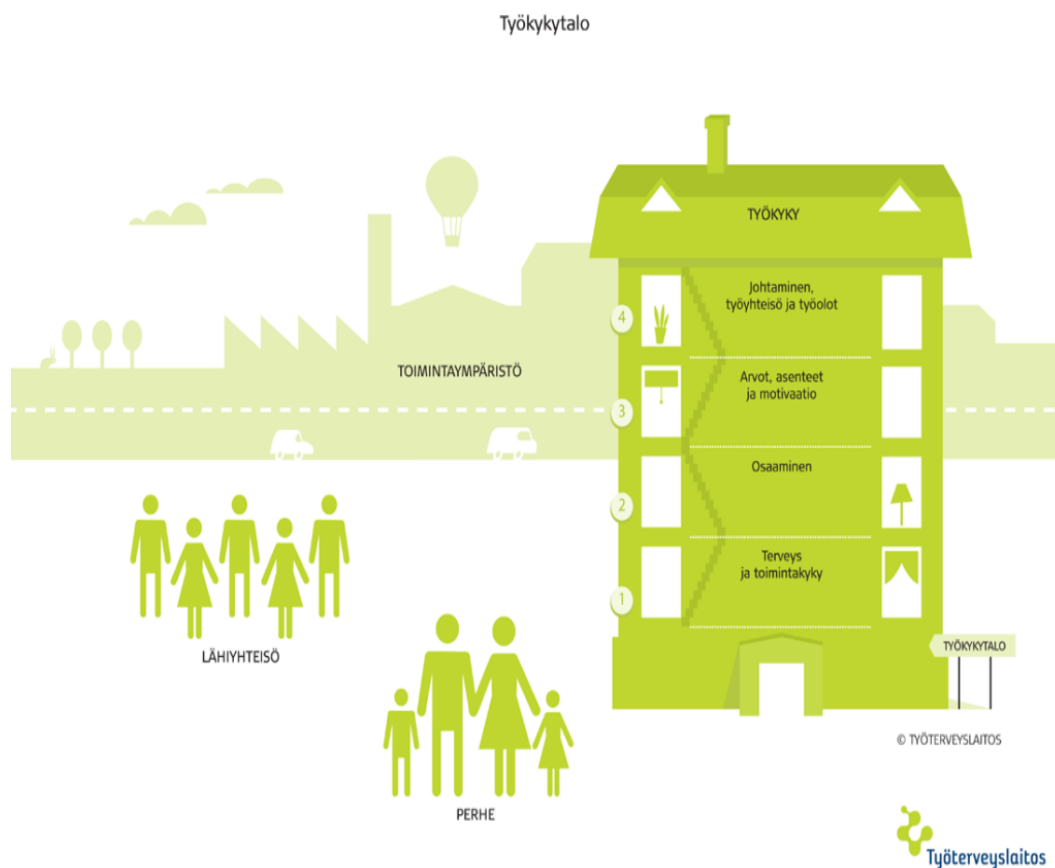
Yrittäjät, joilla oli talous- ja johtamisosaamista sekä myynti- ja markkinointiosaamista olivat tyytyväisempiä työhönsä. Osaamisella ja vakaalla taloustilanteella yrittäjyydessä on havaittu olevan yhteyttä työtyytyväisyyteen ja työstä palautumiseen. Myös yrittäjän omalla työkyvyllä, elämäntavoilla ja sosiaalisilla verkostoilla on positiivinen vaikutus yrittäjyyteen. Sosiaalisen elämän vaaliminen on koettu



tärkeänä, koska aktiivinen sosiaalinen turvaverkko tukee vaikeina aikoina. Innostuneiden yrittäjien on havaittu kokevan enemmän työn imua (Työeläkeyhtiö Elo 2018.) Työn imulla tarkoitetaan positiivista tunne- ja motivaatiotilaa työssä. Työn imua kokeva työntekijä kokee työnsä mielekkääksi ja nauttii siitä. Työn imu on tärkeä hyvinvoinnin kokemus, koska sillä on usein positiivisia seurauksia työntekijälle. Työn imulla on positiivinen vaikutus työntekijän terveyteen, hyvään työsuoritukseen ja yrityksen taloudelliseen pärjäämiseen. (Työterveyslaitos s. a.) Ammatillinen yksinäisyys oli vähäisempää yrittämisestä innostuneilla yrittäjillä (Työeläkeyhtiö Elo 2018). Mikrotyöntekijän hyvinvoinnin kehittäminen ja tukeminen tulee nähdä uudesta näkökulmasta. Hyvinvointia edistävän toiminnan lähtökohtana tulee nähdä mikrotyöntekijäisyys vahvuuksineen ja vaatimuksineen. (Laitinen 2018.)

Työhyvinvoinnin pohja on kokonaisvaltainen käsitys työkyvystä (Ilmarinen ja Vainio 2012, 5; Räfsten 2019, 23). Työkyky muodostuu työn ja ihmisen voimavarojen suhteesta. Työkyvyn osa-alueet ovat terveys, osaaminen, arvot, asenteet ja työ. Näiden kaikkien osa-alueiden ollessa tasapainossa työkyky on hyvä. Työkyvyn eri osa-alueet toimivat jatkuvassa vuorovaikutuksessa toistensa kanssa. Myös perheellä ja lähiyhteisöllä on vaikutusta työkyvyn tasapainoon. Työn toimintaympäristö muuttuu jatkuvasti ja osaltaan vaikuttaa ihmisen työkykyyn. Työkyky voi muuttua työuran eri vaiheissa, koska tähän vaikuttavat työntekijän/yrittäjän käytettävissä olevat voimavarat. Työelämä vaatii meiltä joustavuutta työkyvyssä. (Lundell, Tuominen, Hussi, Klemola, Lehto, Mäkinen, Oldenbourg, Saarelma-Thiel ja Ilmarinen 2011, 54–55.)

Kuvassa 1 on esitetty työkykytalo. Työkyvyn alimmainen kerros koostuu ihmisen fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta terveydentilasta ja tämän kokonaisuuden vaikutuksesta toimintakykyyn. Tähän kokonaisuuteen vaikuttaa yksilön perimä, elintavat ja elinympäristön terveellisyys. Tämän osa-alueen vahvistaminen onnistuu terveellisillä elämäntavoilla ja järkevästi suunnitellulla työllä. Työkyvyn toinen kerros muodostuu osaamisesta ja tänä päivänä korostuu myös oman osaamisen kehittäminen. Osaamiseen kuuluu opitut tiedot ja taidot. Osaamista täytyy olla valmis kehittää esimerkiksi jatko- ja täydennysopinnoilla tai työssä oppimisella. Hyvä ja riittävän haasteellinen työ mahdollistaa koko ajan uuden oppimiseen. Kolmas kerros muodostuu arvoista, asenteista ja motivaatiosta. Osa-alue sisältää ihmisen omat kokemukset esimerkiksi yrityksen julkituomista arvoista ja periaatteista sekä siitä, kuinka ne näkyvät työn tekemisen arjessa. Tässä osa-alueessa korostuu työn yhteyteen liittyvä luottamuksellisuus ja arvostus. Työmotivaatioon ja sitoutumiseen omaa työtään kohtaan vaikuttaa oma suhtautuminen työhön. Työkyvyn neljännessä kerroksessa ovat työ, työolot, työyhteisö ja johtaminen. Tämä on osa-alue huojuttaa kokonaisuutta lähes päivittäin. Yrittäjyydessä ajatellaan asiakkaiden sijoittuvan toimintaympäristöön. Jatkuva muutos toimintaympäristössä horjuttaa työkyvyn eri osa-alueita ja kuluttaa yksilön voimavaroja. Kaikkien kerrosten summa luo yksilön työkyvyn. Yhteiskunta, kulttuuri, lait, koulutus ja sosiaaliturva vaikuttavat tukevasti työkykyyn. (Ilmarinen, Lähteenmäki ja Huuhtanen 2003, 70.)



KUVA 1. Työkykytalo (Työterveyslaitos 2020.)

Työkyvykkyyden kehittämiseen ja säilymiseen on nähtävä vaivaa. Työkyky kohentaa mahdollisuutta työstä palautumiseen. Ikääntymisellä on nähty olevan vaikutuksia työkykyyn. Työkyvyn heikkene- mistä voidaan selittää huonolla johtamisella, huonolla työsuunnitellulla ja ergonomialla sekä omien terveellisten elämäntapojen huomioimatta jättämisellä. Täytyy muistaa, että pelkkä fyysinen työ ei riitä työkyvyn ylläpitämiseen. (Ilmarinen ja Vainio 2012, 9.) Työn liiallinen vaativuus kuluttavat työ- kykyä ja aiheuttavat jopa elämänlaadun heikentymistä. Työn liiallisen vaativuuden voi kokea voima- varojen ehtymisen kautta. Tällöin ihmisen voimavarat ehtyvät töitä tehdessä ja muuhun elämään ei riitä enää intoa ja tarmoa. Myös työkyky rupeaa heikentymään. Pahimmillaan liiallinen työn vaati- vuus aiheuttaa elämän- ja työn ilon katoamisen. (Lundell ym. 2011, 59.)

Työn imu tarkoittaa ihmisen myönteistä tunne- ja motivaatiotäyttymyksen tunnetta. Työn imussa työntekijällä paljon energiaa ja myönteisiä tunteita työtään kohtaan. Työn imu voidaan käsittää liike- keelle panevaksi voimaksi. Työn imun avulla työntekijä kokee mahdollisuuden toimia ja ilmaista itse- ään kokonaisvaltaisesti. Tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen ovat työn imun kolme ulot- tuvuutta. Työntekijän tai yrittäjän työn imusta kertoo myös täydellinen läsnäolo työssä. Työn imua kokiessaan työntekijä pystyy tuomaan työrooliinsa fyysisen, tiedollisen ja emotionaalisen energiansa. (Hakanen 2017, 117–118.)

Hakanen (2017) avaa kirjoituksessa työn imun ulottuvuuksia. Tarmokkuus sisältää vahvasti ymmär- ryksen työn eteen tehtävästä työstä. Tarmokkuudella tarkoitetaan sinnikkyyttä, uskoa omaan

tekemiseen ja yritteliäisyyttä vastoinkäymisistä huolimatta. Omistautumiseen kuuluu kokemukset työn merkityksellisyydestä ja sopivasta vaativuudesta. Omistautuminen näkyy työhön kytkeytyvästä innokkuudesta, inspiraatiosta ja ylpeydestä. Uppoutuneisuus näkyy työhön keskittymisenä ja paneutumisena. Työhönsä uppoutunut henkilö voi työskennellä huomattavankin pitkiä aikoja työnsä parissa tai voi kokea työstään irrottautumisen jopa hankalaksi. Työn tekemisen merkityksellisyys ja motivoituneisuus työtään kohtaan kertovat työn imusta.

Heikkinen (2018, 57) tutki omassa pro gradu- tutkielmassa Savon pienyrittäjä ry:hyn kuuluvien jäsenyrittäjien työn imua. Tämän tutkimus osoitti, että omistautuminen oli pienyrittäjien työn imun pääulottuvuus. Tutkimustulokset osoittivat työn imun vahvistuvan iän myötä. Työn imua kokivat eniten hyvinvointi-, sosiaali- ja terveysalan pienyrittäjät. Palmgren ym. (2010, 26) havaitsi myös omassa tutkimuksessaan terveys- ja sosiaalipalveluiden naisyrittäjien kokevan enemmän työn imua.

#### 4.3 Perhe-, työ- ja vapaa-ajan yhdistäminen

Usein ihmisen elämän ajatellaan koostuvat kolmesta osa-alueesta, jotka ovat perhe/lähi-ihmiset, työ/opiskelu ja harrastukset. Osa-alueiden tärkeys vaihtelee yksilöittäin ja elämän eri vaiheissa. Vaikka nykyajan suuntaus on, että osa-alueet voivat olla hyvinkin irrallaan toisistaan niin on tärkeää huomioida ja ymmärtää yksilöllisyys. Jokaisen ihmisen tulee pyrkiä saavuttaa näiden osa-alueiden tasapainotila omassa elämässään. Tasapainotilan saavuttamiseen kiinteässä yhteydessä ovat yksilön arvot, arvostukset ja tavoitteet. (Kamensky 2015. 145–147.) Työ ja sen tuoma tyydytys ovat työhön suuntautumisen vaiheessa keskeisessä asemassa. Pitkät työpäivät aiheuttavat siinä vaiheessa haasteita, kun työ alkaa viedä aikaa parisuhteelta ja perhe-eläältä. Tästä voi seurata itsensä syyllistämistä ja asioiden murehtimista. Syyllisyys ja asioiden murehtiminen voi johtaa läsnä olemattomuuteen. (Salmimies 2008, 162–163.) Nykyisin yrittäjät huomioivat ajan käyttöä muuhunkin kuin työhön. Työhön koskevaan ajankäyttöön voi vaikuttaa opiskeluaikojen pidentyminen ja yhä nousevat eläkeiät. (Kamensky 2015. 145–147.) Sutela ja Pärnänen (2018, 25) kertovat yrittäjyyden tiivistyvän samoihin kotitalouksiin. Yrittäjistä 42 % kokevat laiminlyövänsä kotiasioita työnsä vuoksi, kun taas sama luku palkansaajilla on 24 %. Kotiasioiden laiminlyönnin tunne korostui 35-54- vuotiaiden parissa, koska heistä jopa 51 % koki laiminlyöneen kotiasioita. (Sutela ja Pärnänen 2018, 84.)

Menestyksellisen itsesi johtamisen avulla pystytään laittamaan asiat tärkeysjärjestykseen. Tärkeysjärjestys muodostuu jokaiselle tärkeistä ja merkityksellisistä asioista. Sitoumusten antaminen itselle ja niiden toteuttaminen lisäävät itsekunnioitusta ja näin ollen sitä voidaan pitää yhtenä henkisen kasvun peruspilarina. Asioiden tärkeysjärjestyksen tulee nousta yksilön omista arvoista. Omien arvojen mukainen toiminta ei kuluta niin paljon psyykkistä energiaa ja voimavaroja. Oman ajan käytön tutkimisessa on olennaista huomioida oman toiminnan ja ajatusten hallinta eli itsensä johtaminen eikä niinkään ajatus yrittää hallita aikaa. Ajankäytön hallinnassa korostuu, mihin keskittät tarkkaavaisuuden ja miten päämäärätietoisesti toimit itselle tärkeiden asioiden eteen. (Salmimies 2008, 100–101.) Jatkuva kiire työssä kertoo työn paljoudesta ja työn organisoinnin heikkoudesta. Oman ajan käytön hallinnalla pystytään vaikuttamaan ajanhallinta ongelmiin. Jaksamisongelmia esiintyi alle 35-vuotiailla 18 %:lla ja 35-54-vuotiailla jaksamisongelmia koki 20 %. Jaksamisongelmat työhön liittyen

koettiin vähentyvän 55- ikävuoden jälkeen. (Sutela ja Pärnänen 2018, 84.) Yrittäjät Suomessa 2017-tutkimuksesta nousee esiin yrittäjien huoli omasta jaksamisesta. Liiallinen työmäärä, aikapula ja ajanhallintaongelmat vaikuttavat omaan jaksamiseen. (Sutela ja Pärnänen 2018, 56.) Voi Hyvin Yrittäjä hankkeen Hyvinvointikoulussa yrittäjät kokivat, ettei aikataulujen laatiminen ollut helppoa, mutta aikataulutuksen avulla ajanhallintaan saatiin varmuutta. Tämä näkyi arkipäivän tekemisessä ja yleisessä jaksamisessa. (Hoikka ja Korpivaara 2012. 25–26.)

#### 4.4 Yrittäjien työterveyshuolto

Työterveyshuollon tarkoitus on ennaltaehkäistä, edistää ja ylläpitää työterveyttä, työkykyä ja työturvallisuutta. Työterveyshuollon avulla saadaan tietoa työn, työolojen ja työyhteisön toiminnan merkityksestä terveydelle ja työkyvyille. (Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383, §1.) Työterveyshuollon kautta on mahdollista saada jatkuvaa seuranta ja tukea työkyvystä huolehtimiseen (Vuorenää 2012, 23). Työterveyshuollon järjestäminen on yrittäjälle vapaaehtoista, mutta työnantajayrittäjillä on työterveyshuollon järjestämisvelvollisuus (Vuorenää 2012, 23).

Yrittäjä on itse vastuussa työterveyshuollon ja eläketurvan järjestämisestä. Yrittäjän työsuhdeturva on erilainen kuin työssä käyvän palkansaajan. Palkansaajilla onkin korkeampi työterveyshuollon palveluiden järjestämisaste. (Järventaus ja Kekäläinen 2018, 49.) Työnantajayrityksen toimijan tulee huomioida työntekijöilleen ennaltaehkäisevä työterveyshuolto (Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383, §1). Työnantajayrittäjät tarvitsisi lisätietoutta mistä ja miten palveluita voi hankkia. (Vuorenää 2012, 23.)

Korkiakankaan ym. (2019, 30–37) tutkimukseen osallistuneiden mielestä työterveyshuollon palveluiden järjestäminen aiheutti paljon kustannuksia ja byrokratiaa. Myös Kyrönlahti (2015, 42) kertoo omassa artikkelissaan mikroyrittäjien kokemuksia työterveyshuollon jäykästä ja monivaiheisesta toiminnasta. Mikroyrittäjät toivoivat työterveyspalveluiden järjestämisestä lisäopastusta ja neuvontaa. Myös yrittäjyyden alkutaipaleella työterveyshuollon palveluiden aloittamiseen kaivattiin tukea. Mikroyrittäjistä useat kokivat työterveyshuollon palvelut osittain hyödyttöminä. Huonoja kokemuksia oli hoitoon pääsyn hankaluudessa ja yrittäjän työn aiheuttamien vaatimusten tarpeiden huomioimisessa. Lisäksi palvelut koettiin rutiininomaisina eikä tällä tavoin vastanneet mikroyrittäjän tarpeisiin. Työterveyshuollon palveluiden järjestämisessä tulee huomioida palveluiden keveys ja joustavuus. Tärkeänä nähtiin myös ennaltaehkäisevä neuvonta ja verkostojen luominen yrittäjän ympärille. (Korkiakangas ym. 2019, 30–37.)

Yleiseen terveyden ja työhyvinvoinnin kehittämiseen ja tiedon jakamiseen panostaminen on tärkeää. Lisäkoulutusta mikroyrittäjille hyvinvoinnista on järjestettävä enemmän. (Laitinen 2018.) Työterveyshuollon palveluiden kehittämiseen tulee kiinnittää huomiota ja varsinkin työterveyshoitajien vahvaa asiantuntija roolia tulee kehittää. Työterveyshoitajien koulutuksessa tulee kiinnittää huomiota enemmän terveyden ja työhyvinvoinnin yhdistämiseen. Kehittämistyötä tulee tehdä työterveyshuollon toimintayksiköiden ja palvelukonseptien rakentamisessa, jotta niissä toteutuisi vahvemmin asiakasyritysten palveluiden tarpeiden täyttäminen. (Korkiakangas ym. 2019, 35.) Yrittäjien työhyvinvointia

voidaan tukea esimerkiksi työhyvinvoinnin asiantuntijan tapaamisilla. Voi Hyvin Yrittäjä Hyvinvointikoulun johtopäätöksenä todettiin, että kyseinen pieni joukko yrittäjiä olivat kokeneet hyödyllisinä tietyn teeman ympärillä rakentuneet teema illat. Hyvinvointikoulun johtopäätöksistä nousi esiin yrittäjien mahdollisuus saada ja antaa vertaistukea toisilleen. Yhteiset yrittäjä areenat koettiin hyvinä. (Hoikka ja Korpivaara 2012, 32.)

## 5 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TAVOITE

Opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata Pohjois-Karjalan mikroyrittäjien itsensä johtamista ja sen vaikutusta yrittäjän hyvinvointiin. Opinnäytetyö pyrkii lisäämään ymmärrystä ja tietoutta mikroyrittäjien itsensä johtamisesta ja sen vaikutuksesta mikroyrittäjän hyvinvointiin. Opinnäytetyön tavoitteena on tunnistaa tekijöitä, jotka tukevat mikroyrittäjän itsensä johtamista ja hyvinvointia. Lisäksi opinnäytetyön tavoitteena on löytää keinoja mikroyrittäjien hyvinvoinnin ja työssä jaksamisen parantamiseen. Opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää esimerkiksi paikallisen Pohjois-Karjalan Yrittäjä yhdistyksen mikroyrittäjien toiminnan tukemisen kehittämisessä.

Tutkimuskysymykset:

1. tutkimuskysymys: Mitkä itsensä johtamisen tunnuspiirteet tukevat yrittäjien hyvinvointia?
2. tutkimuskysymys: Millaiset itsensä johtamisen tunnuspiirteet tukevat yrittäjien pärjäämistä muuttuvissa työolosuhteissa?

## 6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

### 6.1 Tutkimusmenetelmän esittely

Opinnäytetyön tarkoituksena oli saada yleistettävää tietoa yrittäjien itsensä johtamisen nykytilasta. Tästä syystä opinnäytetyön tutkimukselliseksi lähestymistavaksi valittiin kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus. Kvantitatiivinen tutkimus pohjautuu teorian tietoon (Kananen 2015, 202). Määrällisen tutkimuksen toteutustavaksi valittiin kyselytutkimus. Kyselytutkimus on kvantitatiivisen tutkimuksen käytetyin muoto (Kananen 2015, 197). Kyselytutkimuksella selvitetään ihmisen mielipiteitä, asenteita ja tottumuksia (Karjalainen 2010, 11; Vilkkä 2014, 27). Kyselylomakkeen käyttöä tuki tutkittavien suuri määrä ja vastaajien sijoittuminen laajalle alueelle. Kuvailevaa lähestymistapaa käytetään aiheista, joista on vähän tai ei lainkaan aiempaa tutkimustietoa (Grove, Burns ja Gray 2013, 49). Tämä tutkimus toteutettiin poikittaistutkimuksena eli aineisto kerättiin kertaalleen.

Määrällisessä tutkimuksessa tutkittavilta kerätään aineistoa yleisesti standardoitujen tutkimuslomakkeiden avulla, joissa vastausvaihtoehdot ovat määritelty. Sähköpostin kautta suoritettua kyselytutkimusta voidaan pitää kustannustehokkaana tutkimusmuotona. Lisäksi verkossa tapahtuvaan kyselytutkimukseen pystyy vastaamaan anonyymisti. (Heikkilä 2014.) Kyselytutkimuksen haittapuolena pidetään alhaista vastaamishalukkuutta, kyselyn joustamattomuutta ja mahdollisia virheitä kysymyksissä (Kananen 2015, 202).

### 6.2 Kyselytutkimuksen mittarin kehittäminen, laadinta ja esitestaus

Huolellisesti laadittu tutkimussuunnitelma on edellytys toimivalle mittarille, koska tutkimussuunnitelman ja siihen liittyvän teorian tiedon keräämisen aikana tutkijalle avautuu tutkittava asiakokonaisuus. Tutkijan on tunnettava asiakokonaisuus ennen mittarin laadintaa (Vilkkä 2014, 70). Opinnäytetyön mittariksi valikoitui kysely. Kyselyssä kysymysten muoto on vakioitu eli kaikilta tutkittavilta kysytään samat asiat, samassa järjestyksessä ja samalla tavalla (Vilkkä 2014, 27). Aineistonkeruuta varten ei löytynyt valmiita mittaria, joten laadin kyselylomakkeen tätä tutkimusta varten mikroyrittäjien itsensä johtamista ja hyvinvoinnista. Mittarin laadin teoriakirjallisuuteen ja aiempiin tutkimustuloksiin perustuen.

Tässä tutkimuksessa käytetty kyselylomake (liite 1) koostui taustamuuttajien tiedoista. Taustatietoina selvitettiin vastaajien sukupuoli, ikä, yrittäjän korkein koulutustaso, yrittäjän ammattitutkinnon suorittamista ja yrityksen kokoa. Kyselyssä käytettiin kahdessa kysymyskokonaisuudessa 5-portaista Likertin asteikkoa. Likertin asteikon käyttö soveltuu käytettäväksi mielipideväittämissä (Vilkkä 2014, 46). Kysymyskokonaisuuksiin lisättiin kuudes vastausvaihtoehto, "*en osaa sanoa*", koska tällä pyrittiin vähentämään vastausten harkitsemattomuutta. Likertin asteikon ensimmäisessä kysymyskokonaisuudessa selvitettiin kuuden väittämän avulla työn ja osaamisen merkityksellisyyttä. Toisessa kysymyskokonaisuudessa selvitettiin ajankäyttöön ja terveyteen liittyviä kokemuksia.

Kyselytutkimuksen 11 monivalintakysymystä täydensi Likertin asteikolla saatujen väittämä vastausten tietoa. Monivalintakysymyksissä vastausvaihtoehdot ovat ennalta määrättyjä ja kysymysten muoto on vakioitu. Vakioituja monivalintakysymyksiä pidetään aina kompromissina ja tämä tulee huomioida esimerkiksi mittauksen tarkkuudessa, mutta niiden vastausten vertailua on helpompaa. (Vilkkä 2014, 62–67.) Toimeksiantajan toiveesta kyselyn loppuun liitettiin yksi avoin kysymys, johon vastaaminen oli vapaaehtoista. Avoimella kysymyksellä toimeksiantaja halusi saada tietoa, kuinka yhdistyksen toimintaa voitaisiin kehittää. Avoimen kysymyksen vastaukset suljettiin pois virallisesta opinnäytetyöstä. Kysymyksen vastaukset toimitettiin toimeksiantajalle.

Kyselylomakkeen esitestauksella pyritään havaitsemaan kyselyssä mahdollisesti esiintyvät virheet. Esitestauksessa kiinnitetään huomiota mittarin toimivuuteen suhteessa tutkimusongelmaan, mittarin vastausohjeiden selkeyteen ja toimivuuteen, kysymysten selkeyteen ja kysymysten kykyyn mitata juuri sitä asiaa, jota on tarkoitus mitata. (Vilkkä 2014, 78–79.) Kyselylomake toimivuutta esitestattiin kuudella ulkopuolisilla henkilöllä. Sähköisen kyselylomakkeen esitestaus suoritettiin erikseen Webropol ohjelmassa testiversion avulla kolmelle henkilölle eli yhteensä kyselylomakkeen toimivuutta testasi yhdeksällä henkilöllä. Webropolin esitestauksella pyrittiin arvioimaan kyselylomakkeen pituutta ja täyttämisen sujuvuutta. Lisäksi sähköisen kyselylomakkeen esitestauksella selkeytyi kyselylomakkeen täyttöön kuluva aika. Webropol ohjelman asetukset mahdollisti kysymysten asetusten muokkaukset. Kyselyssä esiintyneet kysymykset asetettiin pakolliseksi vastata, koska tällä keinoin pyrittiin saamaan pieni kadon määrä saaduista vastauksissa. Tutkimustiedon kadolla tarkoitetaan vastaustietojen puuttumista (Vilkkä 2014, 59–60).

### 6.3 Aineistonkeruussa käytetty menetelmä

Opinnäytetyö toteutettiin survey- tutkimuksena. Survey-tutkimus on hyvin suunniteltu kyselytutkimus, joka pyrkii kuvailemaan ilmiöitä ja muuttujien välisiä suhteita. (Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara 2007, 188; Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2017, 56–57, 129). Määrällinen tutkimus vaatii tarpeeksi suurta ja edustavaa otosta (Heikkilä 2014). Tutkimuksen kohderyhmä muodostui Pohjois-Karjalan Yrittäjä yhdistyksen mikroyrittäjä jäsenistä. Tutkimuksessa käytettiin kokonaisotantaa (N=2130). Kokonaisotannalla pyritään kasaamaan mahdollisimman suuri vastausmäärä (Kankkunen ja Vehviläinen 2013, 104–106). Kokonaisotanta mahdollisti jokaisen mikroyrittäjä jäsenen osallistumisen tutkimukseen.

Aineisto kerättiin sähköisellä kyselylomakkeella maaliskuussa 2020. Kyselylomake linkki lähetettiin Pohjois-Karjalan Yrittäjä yhdistyksen sihteerille, joka toimitti kyselylomakelinkin sähköpostitse yhdistyksen mikroyrittäjä jäsenille. Linkin ohien liitettiin saatekirje (liite 2) ja tietosuojailmoitus (liite 3) kyselystä. Vilkkä kertoo (2014, 65), että saatekirjeellä luodaan kiinnostus kyselytutkimuksen täyttämiseen. Saatekirjeessä kerrottiin, kenelle kysely oli tarkoitettu, kyselyn tavoite, kyselystä saavutettavat hyödyt, kyselyn vastausaika, tieto kyselyyn vastaamisen vapaaehtoisuudesta ja luottamuksellisuudesta. Vastausaika kyselyyn oli kaksi viikkoa, jonka aikana Pohjois-Karjalan Yrittäjä yhdistyksen sihteeri lähetti keskitetysti valitulle kohderyhmälle yhden muistutusviestin kyselyyn osallistumisesta.



## 6.4 Aineiston analysointi

Tässä tutkimuksessa aineisto kerättiin Webropol –ohjelmalla. Webropol-ohjelman avulla saatu aineisto siirrettiin Excel-taulukkolaskenta ohjelmaan, jossa kyselytutkimuksen vastauksista pystyttiin luomaan kuvioita ja taulukoita. Excelissä luodut kuviot siirrettiin opinnäytetyön raporttiin. Kaikki kuviot ja taulukot auki kirjoitettiin opinnäytetyön raporttiin. Tämä tutkimus pohjautuu tulosten prosentiosuuksien ja frekvenssien raportointiin. Webropolissa tutkimustuloksia pystyy vertailemaan ja ristiintaulukoimaan (Taanila 2019, 4–5). Tutkimustulosten vertailussa hyödynnettiin Webropolin ristiintaulukointi toimintoa. Tutkimustulosten analysointi tehtiin tutkimuskysymys kerrallaan ja vastausten jakautuessa eri tavoin haluttiin, selvittiin yksinyrittäjien ja työnantajayrittäjien välisiä vastausten eroavaisuuksia. Webropol ohjelma mahdollisti kaikkien yrittäjärhmien välillä tulosten keskiarvojen vertailun.

## 7 TULOKSET

Tässä osiossa esitellään tutkimustulokset kyselytutkimuksen aineistosta. Kyselylomake lähetettiin sähköisesti 2130 Pohjois-Karjalan yrittäjä yhdistyksen mikroyrittäjälle. Kyselylomake avattiin vastaajien toimesta 361 kertaa ja kyselyyn vastaamisen oli aloittanut 267 yrittäjää. Vastauksia saatiin 242 eli vastausprosentti oli 11 %. Kyselyn tulokset ovat esitetty tässä kappaleessa aihealueittain kyselylomakkeen mukaisessa järjestyksessä.

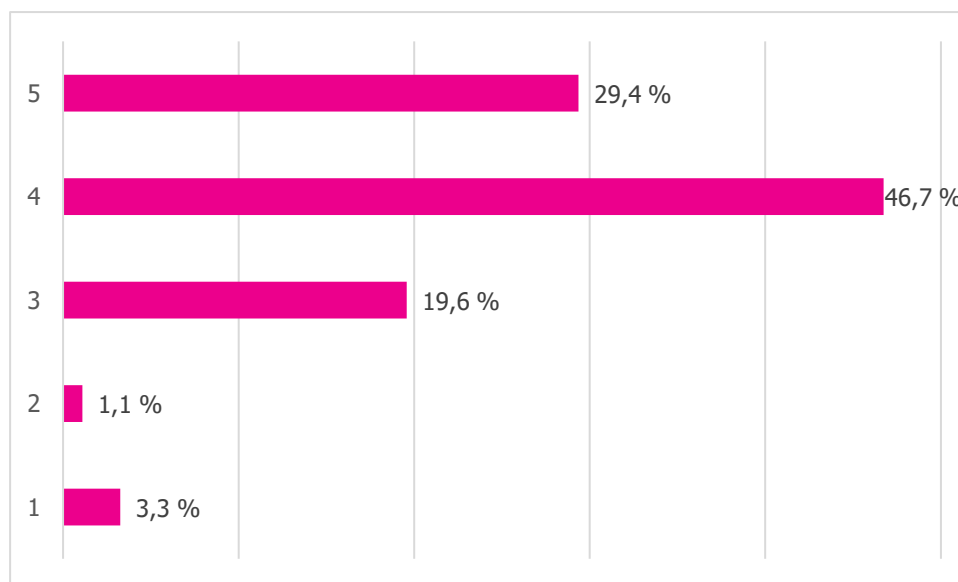
Taulukko 1. Vastaajien taustatiedot % (n=242)

	%	n
<b>Sukupuoli</b>		
Nainen	51,2	124
Mies	48,3	117
Muu	0,4	1
<b>Ikä</b>		
24-29	2,5	6
30-35	5,8	14
36-41	7,9	19
42-47	15,7	38
48-53	19,8	48
54-59	22,3	54
60-65	16,1	39
Yli 65	9,9	24
<b>Koulutus</b>		
Peruskoulu	6,6	16
Lukio	5,8	14
Ammatillinen perustutkinto	28,1	68
Opistotason ammattitutkinto	26,5	64
Ammattikorkeakoulu tutkinto	14,9	36
Ylempi ammattikorkeakoulu tutkinto	4,5	11
Yliopisto tutkinto	10,7	26
Tohtorin tutkinto	0,8	2
Jokin muu	2,1	5
<b>Yrittäjän ammattitutkinnon suorittaneet</b>		
Kyllä	24,0	58
Ei	76,0	184
<b>Yrityksen koko</b>		
Yksinyrittäjä	45,5	110
1-3 työntekijää	34,3	83
4-6 työntekijää	9,5	23
7-9 työntekijää	5,4	13
Yli 9 työntekijää	5,4	13
<b>Yrityksellä on kirjallinen toimintastrategia</b>		
Kyllä	38,4	93
Ei	52,5	127
Ei osaa sanoa	9,1	22

Taulukossa 1 on esitetty tutkimukseen osallistuneiden taustatiedot. Kyselyyn vastanneista yrittäjistä naisia oli 51 % ja miehiä 48 %. Yksi vastaaja ilmoitti olevansa sukupuoleltaan jokin muu. Taulukosta voi havaita, että eniten vastaajia oli ikäluokassa 54-59-vuotiaat (22,3 %). Toiseksi eniten vastaajia oli ikäryhmässä 48-53-vuotiaat (19,8 %). Kolmanneksi eniten vastaajia oli ikäryhmissä 60-65-vuotiaat ja 42-47-vuotiaat, joita molempia oli noin 16 prosenttia yrittäjistä. Yli 65-vuotiaita yrittäjiä oli lähes 10 prosenttia vastaajista. Nuoremmista yrittäjä ikäryhmistä vastauksia saatiin vähemmän. Vastaajista 36-41-vuotiaita yrittäjiä oli 7,9 %, 30-35-vuotiaita 5,8 % ja 24-29-vuotiaita 2,5 %.

Yrittäjistä lähes kolmannes (28 %) vastasi korkeimmaksi koulutukseksi ammatillisen perustutkinnon ja saman verran (27 %) oli opistotason ammattitutkinnon suorittaneita. Ammattikorkeakoulun korkeimmaksi koulutukseksi kertoi yrittäjistä lähes 15 %. Ylemmän ammattikorkeakoulun oli suorittanut lähes 5 %. Yliopistotutkinto korkeimpana koulutuksena oli vastanneilla lähes 11%. Tohtorin tutkinnon yrittäjistä oli suorittanut 0,8 %. Vastaajista vajaa 7 % mainitsi peruskoulun korkeimmaksi koulutukseksi ja lukio mainittiin korkeimmaksi koulutukseksi vajaalla 6 %:lla yrittäjistä. Vastaajista 2 % mainitsi korkeimmaksi koulutukseksi jokin muu koulutuksen. Jokin muu koulutuskohdassa mainittiin yrittäjän erikoisammattitutkinto, kouluttaja puheterapeutti ja puhevammaisen tulkin ja vanhustyön erikoisammattitutkinto. Noin neljännes (24 %) vastaajista oli suorittanut yrittäjän ammattitutkinnon.

Lähes puolet vastaajista oli yksinyrittäjiä (46 %) ja kolmannes (34 %) 1-3 työntekijän työllistäviä yrittäjiä. Vastaajista 4-6 työntekijän työllistäviä yrittäjiä oli noin 10 % ja 7-9 työntekijän työllistäviä yrittäjiä oli reilut 5%. Yli yhdeksän työntekijän työllistäviä yrittäjiä oli päälle 5 %. Vastaajista reilulla 38 %:lla oli kirjallinen toimintastrategia yrityksen toiminnasta. Vastaajista yli puolella (53 %) ei ollut kirjallista toimintastrategiaa yritykselle. Vastaajista 9 % ei osannut sanoa, että onko heillä kirjallista yrityksen toimintastrategiaa.



KUVA 2. Yrityksen toimintastrategia ohjaa kohti työn tavoitteita.

Kuvassa 2 esitetään kuinka hyvin käytössä oleva kirjallinen toimintastrategia ohjaa yrittäjiä kohti työn tavoitteita. "Yrityksen toimintastrategia ohjaa työn tekemistä kohti asetettuja tavoitteita." Vastausvaihtoehdot olivat täysin samaa mieltä (5), osittain samaa mieltä (4), en samaa enkä eri mieltä (3), osittain eri mieltä (2) ja täysin eri mieltä (1). Vastaajista suurin osa oli täysin (29 %) tai osittain (47 %) samaa mieltä siitä, että yrityksen toimintastrategia ohjaa työn tekemistä kohti asetettuja tavoitteita. Lähes viidennes (20 %) yrittäjistä eivät olleet samaa eikä eri mieltä siitä, että ohjaako yrityksen toimintastrategia työn tekemistä kohti tavoitteita. Vastaajista vain 4 % oli täysin tai osittain eri mieltä siitä, että yrityksen toimintastrategia ohjaa työn tekemistä kohti tavoitteita. Vertaillen yrityksen koon vaikutusta toimintastrategian olemassaoloon ohjaavana elementtinä yli 9 työntekijän

työnantajayrittäjiltä löytyi suurimmalta osalta (85 % n= 11) ajantasainen ja kirjallinen toimintastrategia. Yksinyrittäjillä ajantasainen ja kirjallinen toimintastrategia oli kolmanneksella (35 % n=39).

## 7.1 Työn ja osaamisen kehittäminen

Taulukossa 2 on esitetty työn ja osaamisen kehittämistä. Vastausvaihtoehdot olivat täysin samaa mieltä, osittain samaa mieltä, en samaa enkä eri mieltä, osittain eri mieltä ja täysin eri mieltä, en osaa sanoa.

Taulukko 2. Yrittäjien työn ja osaamisen kehittäminen n=242, %

	täysin samaa mieltä	osittain samaa mieltä	en samaa enkä eri mieltä	osittain eri mieltä	täysin eri mieltä	en osaa sanoa
Koen selviäväni yrityksen/yrittäjyyden vastoinkäymisistä hyvin.	14,9	45,9	24,4	11,6	2,9	0,4
Ammattitaidon kehittämistä ja uuden oppimista hankaloittaa työstä irrottautumisen vaikeus.	32,7	27,3	23,6	11,2	5,0	0,4
Etsin jatkuvasti uusia "tapoja" kehittää ammatillista osaamista.	31,4	34,7	22,3	8,7	2,1	0,8
Koen osaamisen ja uuden oppimisen tärkeäksi.	59,1	26,5	8,7	3,7	2,1	0,0
Työllä on selkeät tavoitteet.	50,4	36,0	9,9	1,7	1,7	0,4
Koen työskenteleväni itselleni tärkeiden ja merkityksellisten asioiden parissa.	50,8	36,4	8,3	2,5	2,1	0,0

Vastaajista yli 60 % oli täysin- tai osittain samaa mieltä kysyttäessä kokemusta selviytyä yrityksen/yrittäjyyden vastoinkäymisistä hyvin. Neljännes (24,4 %) vastaajista ei ollut samaa eikä eri mieltä kysyttäessä vastoinkäymisistä selviytymisestä. Vastaajista 14,5 % kokivat olevansa osittain- tai täysin eri mieltä yrityksen/yrittäjyyden vastoinkäymisistä selviytymisestä. Vertaillaessa vastauksia yli 9 työntekijän työnantajayrittäjät kokivat keskiarvollisesti (Ka=4) ja vastausten tasaisuuden perusteella selviytyvänsä parhaiten yrityksen/yrittäjyyden vastoinkäymisistä. Korkeammasta koulutuksesta huolimatta yksinyrittäjät kokivat selviytyvänsä yrityksen/yrittäjyyden vastoinkäymisistä keskiarvollisesti (Ka=3,55) toiseksi heikoiten vertailtaessa eri yrittäjryhmien vastauksia.

Suurin osa vastaajista oli täysin tai osittain samaa mieltä (60 %) siitä, että ammattitaidon kehittämistä ja uuden oppimista hankaloittaa työstä irrottautumisen vaikeus. Vajaa neljäsosa (24 %) ei ollut samaa eikä eri mieltä sen suhteen, että vaikuttaako työstä irrottautumisen vaikeus ammattitaidon kehittämiseen ja uuden oppimiseen. Tutkiessa vastauksia työnantajayrittäjät kokivat ammattitaidon kehittämistä ja uuden oppimista hankaloittavan työstä irrottautumisen vaikeus. Yksinyrittäjät kokivat työstä irrottautumisen helpommaksi.

Vastaajista samaa tai osittain samaa mieltä oli 66 % etsiessään jatkuvasti uusia tapoja kehittää omaa ammatillista osaamista. Vastaajista vajaa neljännes ei ollut samaa eikä eri mieltä tai eivät

osanneet sanoa. Vastaajista vain reilut 10 % olivat osittain tai täysin eri mieltä koskien oman ammatillisen osaamisen kehittämiseen käytettävien uusien taitojen etsimisessä.

Suurin osa (85,6 %) vastaajista oli samaa tai osittain samaa mieltä, kun kysyttiin osaamisen ja uuden oppimisen tärkeyttä. Vastaajista 8,7 % ei ollut samaa eikä eri mieltä osaamisen kehittämisen ja uuden oppimisen tärkeydestä. Vastaajista vain 5,8 % olivat osittain eri mieltä tai täysin eri mieltä osaamisen ja uuden oppimisen tärkeydestä.

Mikroyrittäjillä oli selkeät työn tavoitteet, sillä valtaosa vastaajista (86 %) oli samaa tai osittain samaa mieltä kysyttäessä työn selkeistä tavoitteista. Vastaajista noin 10 % ei ollut samaa eikä eri mieltä työn tavoitteista.

Vastaajista enemmistö (87,2 %) ovat samaa tai osittain samaa mieltä siitä, että työskentelevät itselleen mielekkäiden ja tärkeiden asioiden parissa. Vastaajista vajaa kymmenesosa (8,3 %) ei ollut samaa eikä eri mieltä asian suhteen. Vastaajista vain 4,6 % on osittain tai täysin eri mieltä, kun pyydettiin arvioimaan, työskenteleekö itselleen tärkeiden ja mielekkäiden asioiden parissa.

## 7.2 Yrittäjien terveys ja ajankäyttö

Taulukossa 3 näkyy yrittäjien arviot omasta terveydestä ja ajankäytöstä alla olevien väittäminen avulla.

Taulukko 3. Yrittäjien oma terveys ja ajankäyttö n=242, %

	täysin samaa mieltä	osittain samaa mieltä	en samaa eikä eri mieltä	osittain eri mieltä	täysin eri mieltä	en osaa sanoa
Noudatan terveellisiä elämäntapoja.	24,8	40,5	25,6	6,2	2,9	0,0
Koen terveyteni tällä hetkellä hyväksi.	20,7	37,2	24,0	13,2	4,6	0,4
Vapaa-ajalla koen palautuvani työn rasituksesta.	18,6	26,9	28,1	14,1	11,6	0,8
Koen yrittäjänä jaksavani hyvin.	14,7	33,9	30,6	14,1	7,0	0,0
Koen, että työ-, perhe- ja vapaa-aika ovat tasapainossa.	13,6	29,3	28,1	16,9	12,0	0,0
En koe työtäni tai työmäärääni uhkaksi terveydelle.	19,4	28,5	27,7	14,9	8,3	1,2

Terveellisiä elämäntapoja yrittäjistä omasta mielestä noudattaa täysin tai osittain 65 %. Vastaajista neljännes (26 %) ei ole samaa eikä eri mieltä väitteestä, ja alle 10 % on osittain tai täysin eri mieltä terveellisten elämäntapojen noudattamisesta.

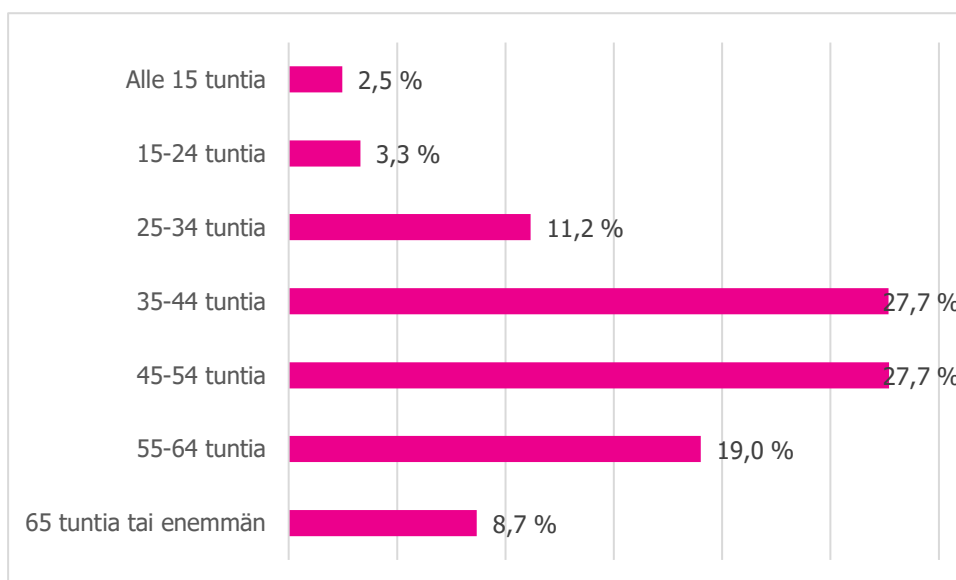
Kyselylomakkeessa kysyttiin vastaajilta, kokivatko he terveytensä tällä hetkellä hyväksi. Vastaajista yli puolet (58 %) oli täysin tai osittain samaa mieltä omasta terveydestään. Neljännes (24 %) vastaajista ei ollut samaa eikä eri mieltä väitteestä. Viidesosa (18 %) vastaajista koki, ettei terveydentila ollut hyvä.

Vapaa-ajalla tapahtuvan palautumisen vastaajista koki onnistuvan täysin lähes viidesosa (18,6 %) ja osittain samaa mieltä oli yli neljännesosa (26,9 %). Vastaajista 28 % ei ollut samaa eikä eri mieltä väittämän kanssa. Lähes 26 % vastaajista oli osittain tai täysin eri mieltä vapaa-ajalla tapahtuvasta palautumisesta. Tutkittaessa parhaiten vapaa-ajalla työn rasituksesta kertoi palautuvansa 4-6 työntekijän työnantaja yrittäjät ja heikoiten työn rasituksesta vapaa-ajalla palautumisen kokivat 7-9 työntekijän työnantaja yrittäjät (Ka 2,85).

Vastaajista lähes puolet (48 %) kokivat yrittäjänä jaksavansa hyvin tai melko hyvin. Kolmasosalla ei ollut selkeää näkemystä yrittäjänä jaksamisestaan ja reilu viidennes (21 %) koki olevansa osittain tai täysin eri mieltä väittämästä. Vertaillen vastauksia yksinyrittäjät kokivat keskiarvollisesti (Ka=3,9) jaksavan parhaiten työssä eri yrittäjäryhmistä ja 7-9 työntekijän työnantajayrittäjät kokivat heikoiten jaksavan.

Vastaajista lähes puolet (46 %) olivat täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että heillä työ, perheen ja vapaa-aika olivat tasapainossa. Kolmannes (29 %) vastaajista oli väittämän kanssa osittain tai täysin eri mieltä. Vajaa kolmannes (28,1 %) ei ollut samaa eikä eri mieltä työn, perhe-elämän ja vapaa-ajan tasapainosta. Vertaillen vastauksia parhaiten työ-, perhe- ja vapaa-ajan koki olevan tasapainossa yksinyrittäjät (Ka 3,29) ja 4-6 työntekijän työnantajayrittäjät (Ka= 3,3). 7-9 työntekijän työnantajayrittäjät kokivat keskiarvollisesti (Ka=2,5) vähiten työn, perheen ja vapaa-ajan olevan tasapainossa. Myös yli 9 työntekijän työnantaja yrittäjien vastaushajonta oli suurinta ja keskiarvollisesti vastaustulos oli matalampi (Ka=3).

Yrittäjistä 48 % oli täysin tai osittain sitä mieltä, että työ tai työmäärä ei ole uhaksi terveydelle. Vastaajista 28 % ei ollut samaa eikä eri mieltä työn uhkasta terveydelle. Vastaajista 23 % koki työstä jonkin verran uhkaa terveydelle. Vastaajista 1,2 % ei osannut sanoa uhkaako työ terveyttä. Tarkemmassa vertailussa 7-9 työntekijän työnantajayrittäjät kokivat terveytensä heikommaksi kuin muut. Heidän vastauksissansa tämän kysymyksen kohdalla oli suurin hajonta vastanneiden kesken. Keskiarvollisesti (Ka= 3,7) terveytensä kokivat hyväksi 4-6 työntekijän työnantajayrittäjät ja yli 9 työntekijän työnantajayrittäjät (Ka= 3,69).

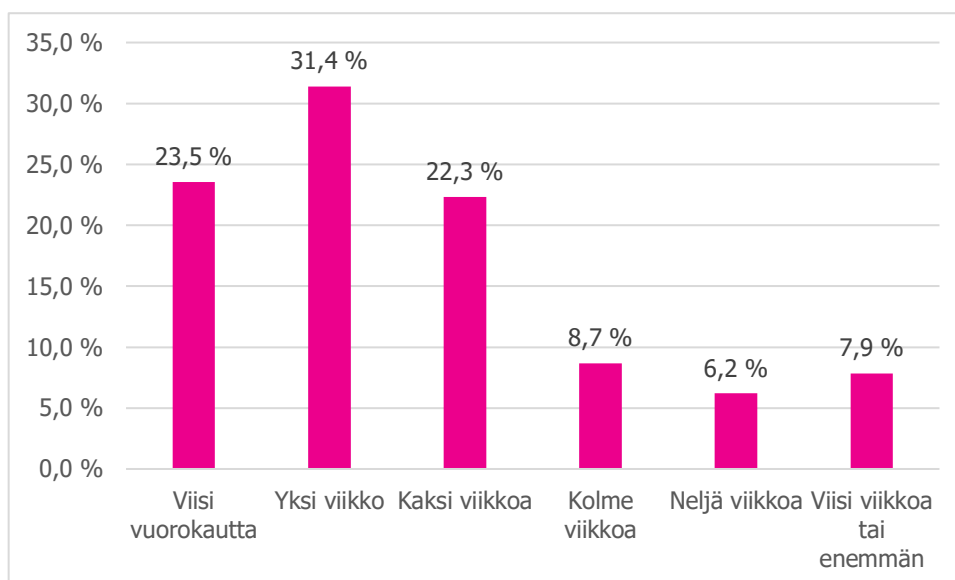


KUVA 3. Keskimääräinen viikkotyötuntimäärä yrittäjällä.

Kuvassa 3 esitetään yrittäjien viikkotyötuntimäärät. Vastaajista vajaa 6 % ilmoitti viikkotyötuntimäärän asettuvan alle 15 tai 15-24 tunnin välille ja 11 % teki 25-34 tuntia viikossa töitä. Yli puolet (55 %) yrittäjistä kertoi keskimääräisen viikkotyötuntimäärän asettuvan 35-54 tunnin välille. Lähes viidennes (19 %) vastaajista kertoi viikkotyötuntimäärän olevan 55-64 tuntia. Lähes 9 % yrittäjistä kuvasi viikkotyötuntimäärän olevan 65 tuntia tai jopa enemmän.

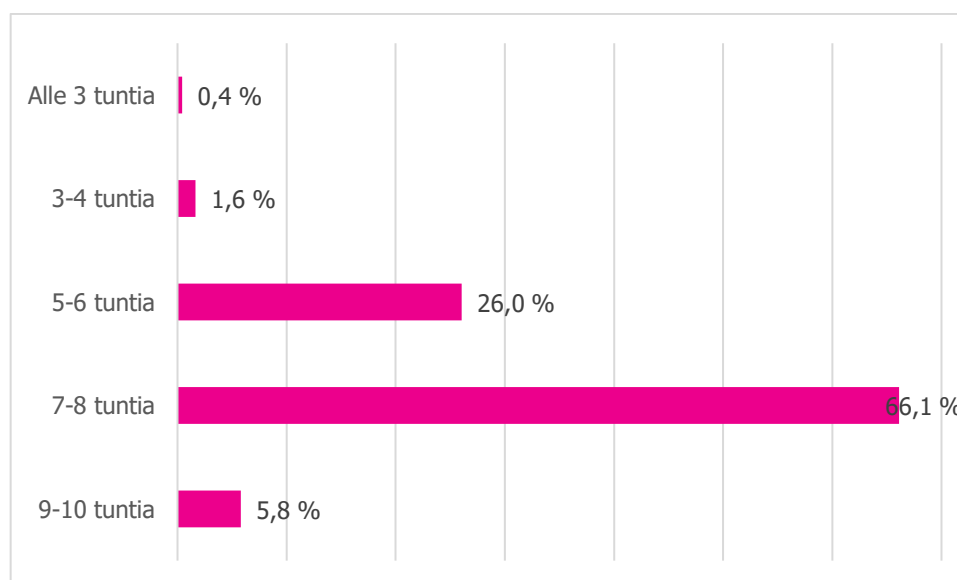
Vertaillen yrittäjien keskimääräistä viikkotyötuntimäärää oli yksinyrittäjien viikkotyötuntimäärä matalampi kuin isommilla työnantajayrittäjillä. Yksinyrittäjien prosentuaalisesti suurin keskimääräinen viikkotyötuntimäärä oli 35-44 h/viikko, kun taas 7-9 työntekijän ja yli 9 työntekijän yrittäjillä keskimääräinen viikkotyötuntimäärä oli 55-64 h/viikko. Lisäksi suuremmat työnantajayrittäjät eivät kukaan kertoneet tehneensä alle 25 tunnin pituista keskimääräistä viikkotyötuntimäärää, kun taas pienempien yritysten yrittäjät tekivät pienempiä viikkotyötuntimääriä.

Suurimmalla osalla (93 %) yrittäjistä oli mahdollista pitää taukoja työpäivän aikana. Yrittäjistä 74 % kertoi, että heidän täytyy olla tavoitettavissa vapaa-ajalla. Tutkiessa vastauksia yrittäjärhmittäin yksinyrittäjien tavoitettavuuden tarve vapaa-ajalla oli prosentuaalisesti matalin (67 %, n=74). Työnantajayrittäjät kokivat, että heidän täytyy olla enemmän tavoitettavissa vapaa-ajalla. Prosentuaalisesti eniten (100 % n=13) vapaa-ajalla tavoitettavissa täytyi olla 7-9 työntekijän työnantajayrittäjät.



KUVA 4. Yrittäjän vuosittainen yhtäjaksoinen loma-aika.

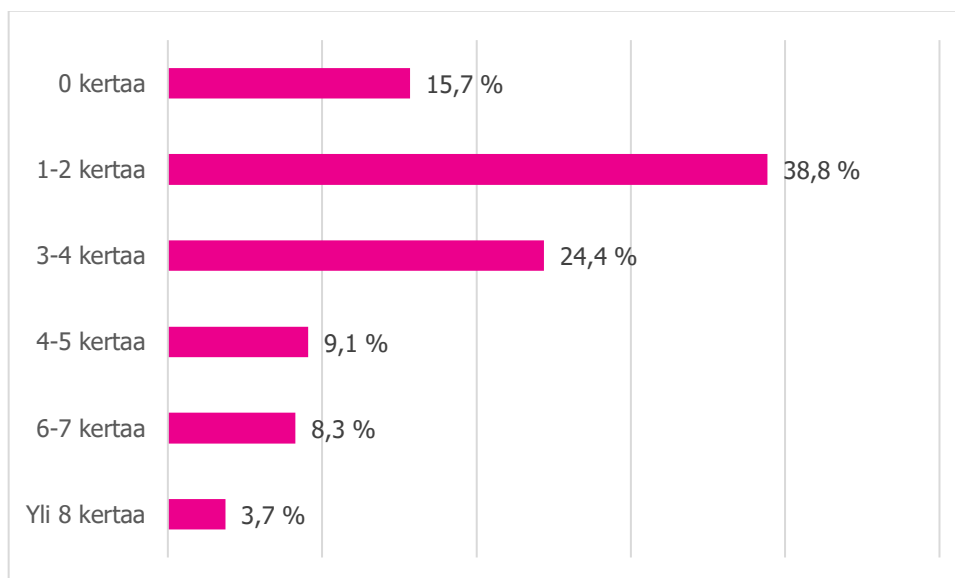
Kuvassa 4 esitetään yrittäjien vuosittaista yhtäjaksoista loma-aikaa. Yleisin yrittäjien yhtäjaksoinen loma-aika oli viikko. Kolmannes (31 %) yrittäjistä pystyi järjestämään itselleen viikon ja lähes neljännes (23 %) vastaajista viiden vuorokauden yhtäjaksoisen lomajakson. Vastaajista yli 23 % sai pidettyä viiden vuorokauden yhtäjaksoisen lomajakson. Yrittäjistä 22 % kertoivat pitävänsä kaksi viikkoa yhtäjaksoista loma-aikaa. Yrittäjistä vajaa kymmenesosa (9 %) pystyi pitämään kolme viikkoa ja reilut 14 % neljästä viiteen viikkoon tai enemmän yhtäjaksoista loma-aikaa.



KUVA 5. Yrittäjän keskimääräinen unen määrä vuorokaudessa.

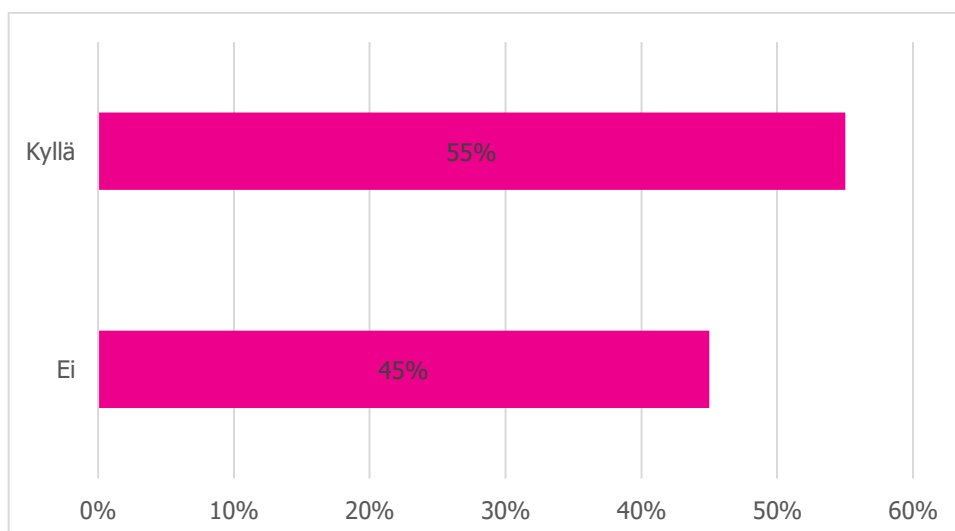
Kuvassa 5 esitetään yrittäjien keskimääräistä unen määrää vuorokaudessa. Suurin osa (66 %) yrittäjistä ilmoitti nukkuvansa 7-8 tuntia vuorokaudessa. Lähes 6 % vastaajista kertoi nukkuvansa tätä enemmän eli 9-10 tuntia vuorokaudessa. Neljännes (26 %) vastaajista kertoi nukkuvansa 5-6 tuntia vuorokaudessa ja (2%) tätä vähemmän. Tulosten vertailusta käy ilmi, että yksinyrittäjät ja 1-3 työntekijän työnantajayrittäjät nukkuivat eniten. Suuremmat työnantajayrittäjät nukkuivat pienempiä tuntimääriä.





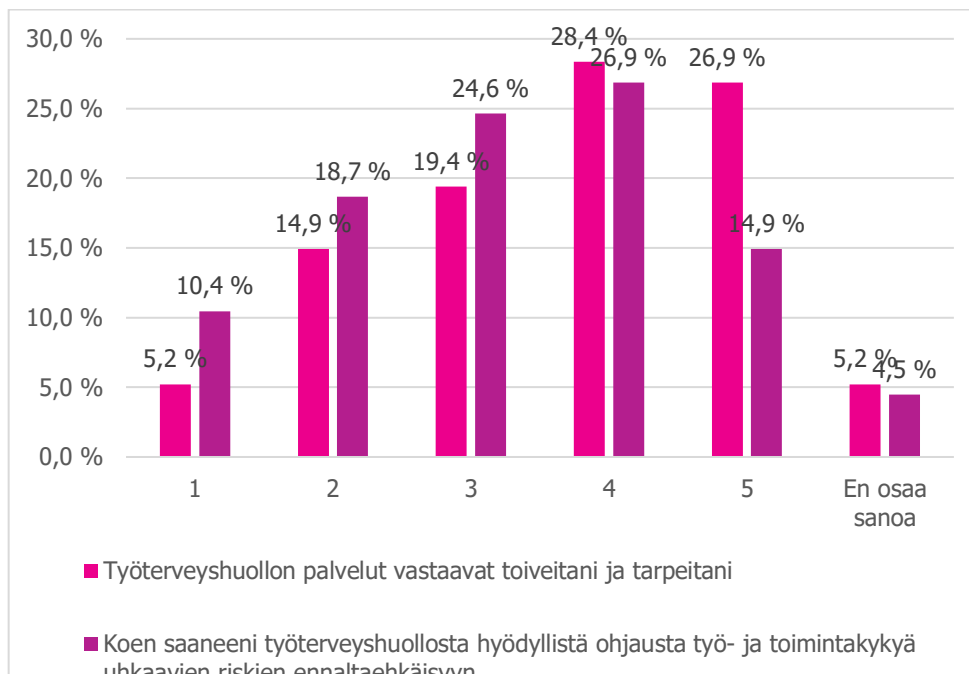
KUVA 6. Viikoittainen liikuntaharrastuksissa käynti.

Kuva 6 esittää yrittäjien viikoittaisen harrastuksissa käynnin määrän. Yrittäjistä lähes 39 %:lla oli mahdollisuus harrastaa mieleistä liikuntaa 1-2 kertaan viikossa. Vastaajista yli 24 % harrastaa mieleistä liikuntaa 3-4 kertaan viikossa. Vastaajista lähes 16 % kertoo, ettei harrasta liikuntaa ollenkaan. Yrittäjistä 9 % kertoo liikkuvansa 4-5 kertaan viikossa. Vastaajista 12 % kertoo liikkuvansa 6-8 tai enemmän viikossa. Harrastuksissa käynnin suurimmat määrät olivat yksinyrittäjillä. Kaikista yrittäjäryhmistä löytyi yrittäjiä, jotka eivät käyneet harrastuksissa viikoittain.



KUVA 7. Pohjois-Karjalan mikrotyöntekijien työterveyshuollon palveluiden käyttö.

Kuva 7 osoittaa, että kyselyyn vastanneista Pohjois-Karjalan mikrotyöntekijistä työterveyshuollon palveluita käyttää 134 yrittäjää eli 55,4 % kyselyyn vastanneista. Vastaajista 108 yrittäjällä eli 44,6 %:lla ei ollut käytössä työterveyshuollon palveluita.



KUVA 8. Työterveyshuollon käyttökokemukset.

Kuvasta 8 näkyy työterveyshuollon palveluita käyttävien yrittäjien mielipiteet palveluiden toimivuudesta kahden eri väittämän avulla. Väittämät olivat ”*Työterveyshuollon palvelut vastaavat toiveitani ja tarpeitani*” ja ”*Koen saaneeni työterveyshuollosta hyödyllistä ohjausta työ- ja toimintakykyä uhkaavien riskien ennaltaehkäisyyn*”. 5=täysin samaa mieltä, 4=osittain samaa mieltä, 3=neutraali kanta, 2=osittain eri mieltä, 1=täysin eri mieltä ja en osaa sanoa.

Vastaajista yli puolet 55 % olivat täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että työterveyshuollon palvelut vastaavat toiveitani ja tarpeitani. Yrittäjistä 19 %:lla oli neutraali kanta työterveyshuollon palveluiden yksilöllisyyden toteutumiseksi. Vastaajista 20 % olivat osittain tai täysin eri mieltä työterveyshuollon palveluiden vastaamisesta yrittäjän omiin toiveisiin ja tarpeisiin. Reilut 5 % vastaajista ei osannut sanoa vastaavatko työterveyspalvelut heidän toiveitaan tai tarpeitaan.

Lähes puolet 42 % vastaajista ovat täysin tai osittain mieltä työterveyshuollosta saatavasta hyödyllisestä ohjauksesta koskien työ- ja toimintakykyä uhkaavien riskien ennaltaehkäisyssä. Vastaajista neljäsosalla (25 %) oli neutraali kanta työterveyshuollosta saatavaan ennaltaehkäisevään ohjaukseen koskien työ- ja toimintakykyä uhkaavista riskeistä. Yrittäjistä 29 % oli osittain tai täysin eri mieltä työterveyshuollosta saatavaan ohjaukseen koskien työ- ja toimintakykyä uhkaavien riskien ennaltaehkäisyssä.

## 8 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata Pohjois-Karjalan mikroyrittäjien itsensä johtamista ja sen vaikutusta hyvinvointiin. Opinnäytetyön tavoitteena oli tunnistaa tekijöitä, jotka tukevat mikroyrittäjien itsensä johtamista ja hyvinvointia. Opinnäytetyön aiheen ideointivaiheessa halusin löytää aiheen, joka oli ajankohtainen ja mielenkiintoinen niin itselleni kuin toimeksiantajalle. Tutkimuksen aloitusvaiheessa lähtöajatuksena oli yrittäjien hyvinvoinnin tutkiminen. Opinnäytetyöhön haluttiin saada johtamisen vaikutuksen näkökulmaa esiin, jonka vuoksi aihe suuntautui yrittäjien itsensä johtamisen tutkimiseen ja itsensä johtamisen vaikutukseen hyvinvoinnille. Tutkimuksella haluttiin tuoda esiin yrittäjän itsensä johtamisen vaikutus hyvinvoinnille. Itsensä johtamisen ajatellaan olevan kaiken johtamisen perusta ja tästä syystä tärkeä osa johtamistaitoa. Osaamisen kehittäminen voidaan nähdä tärkeänä osana itsensä johtamisessa. Teoreettista viitekehystä luodessani huomasin, että itsensä johtamista on tutkittu työntekijöiden ja palkansaajien näkökulmasta, mutta yrittäjien näkökulmasta aihetta oli vähän tutkittu. Yrittäjän hyvinvointia ja sen vaikutuksia oli tutkittu yrittäjyyden kannattavuuden ja talouden kannalta.

Tutkimusasetelmaksi valikoitui survey- tutkimus, koska koin sen olevan tällaiselle tutkimukselle hyvin tyypillinen tutkimustapa. Tutkimuskysymyksiin saatiin vastaukset käyttämällä tiedonkeruumenetelmänä kyselyä. Kyselyn toteuttaminen onnistui parhaiten Webropol-ohjelman sähköisen kyselylomakkeen avulla. Mittaamismenetelmän valintaan vaikuttivat sen käytännön toteutettavuus ja tutkimuksen luotettavuuden varmistaminen. Valitun mittaamismenetelmän avulla saatiin riittävästi kerättyä tutkimustietoa kohderyhmältä.

Kysely toteutettiin strukturoitujen kysymysten avulla. Koen, että strukturoidut kysymykset antoivat riittävästi tietoa tutkittavasta aiheesta. Kyselyn toteuttamisessa pohdittiin alkuun laadullisen eli kvalitatiivisen tutkimuksen hyödyntämistä, koska esimerkiksi haastattelututkimus olisi voinut antaa laajempaa ja syvällisempää tietoa aiheesta. Haastattelu olisi voinut rajata haastateltavien vastausten luonnetta, koska haastattelu tilanteessa haastattelijalla voi olla vaikutusta siihen mitä ja miten asia halutaan tuoda esiin. Kyselytutkimuksen avulla haluttiin mahdollistaa kaikille Pohjois-Karjalan mikroyrittäjille vastausmahdollisuus. Aineiston tulosten käsittely ja analysointi tehtiin Excel-taulukkolaskentaohjelmaa apuna käyttäen.

Koen löytäneeni riittävän määrän kotimaista ja kansainvälistä lähdemateriaalia opinnäytetyöni teoreettiseen viitekehykseen. Olen pyrkinyt teoreettisessa viitekehyksessä huomioimaan itsensä johtamisen yrittäjän/yrittäjyyden näkökulmasta. Teoreettisessa viitekehyksessä pyrin liittämään hyvinvoinnin näkökulman itsensä johtamiseen. Yrittäjyyteen kannustetaan yhä enenevässä määrin ja yhä useammin sitä tarjotaan työllistymisvaihtoehdoksi nuorille. Koen tämän positiivisena asiana, mutta antavatko tämän hetken yrittäjäkoulutukset ja koulutukset ylipäätään tarpeeksi kattavasti opiskelijoille tietoa ja tukea itsensä johtamisesta. Yrittäjyyskasvatuksessa painotetaan liiketoiminnallisia tietoja ja taitoja, mutta itsensä johtamisen taitoja ei tule unohtaa. Koen, että itsensä johtaminen korostuu tänä päivänä nopeasti muuttuvissa työtilanteissa.

Tutkimuksellinen osuus koostui Pohjois-Karjalan Yrittäjä yhdistyksen mikroyrittäjille tehdystä sähköisestä kyselytutkimuksesta. Tutkimuksessa saadut tulokset vastasivat odotuksiini melko hyvin. Teoriatieto ja tutkimustulokset tukivat toisiaan hyvin. Kyselytutkimuksesta saatujen vastausten määrä yllätti minut positiivisesti. Oli ilo huomata, että kyselyn aihetta pidettiin tärkeänä ja kyselyyn vastattiin. Oli myös mielenkiintoista havaita, kuinka yrittäjät olivat kiinnostuneita hyvinvointiin ja oman osaamisen kehittämiseen. Koin, että yrittäjien itsensä johtamisen koulutuksille on tarvetta. Opinnäytetyöstäni on käytännön hyötyä toimeksiantajalle, koska toimeksiantaja saa käyttöönsä monipuoliset tutkimustulokset ja opinnäytetyöni.

## 8.1 Tulosten tarkastelu

Opinnäytetyön tutkimuskysymykset muodostuivat teoreettisen viitekehyksen pohjalta. Ensimmäinen tutkimuskysymys oli **”Mitkä itsensä johtamisen tunnuspiirteet tukevat yrittäjien hyvinvointia?”**. Väittämällä pyrittiin selvittämään mikroyrittäjien työn imua, työn tavoitteellisuutta, psykologista pääomaa, oman työn ja toiminnan suunnitelmallisuutta sekä arviointia. Nämä kaikki osatekijöiden koen vaikuttavan terveyteen ja yrittäjänä jaksamiseen.

Opinnäytetyön tuloksista nousi esiin, että tutkimukseen osallistuneista yrittäjistä enemmistö koki työskentelevänsä itselleen mielekkäiden ja tärkeiden asioiden parissa sekä kokivat työnsä merkitykselliseksi. Näitä seikkoja voidaan pitää merkittävänä asiana itsensä johtamiselle ja siihen liittyvälle sisäiselle motivaatiolle ja työn imulle. Sisäisen motivaation kasvaessa työ koetaan innostavana, merkityksellisenä ja palkitsevana. (Ojala 2018, 93–94.) Itsensä johtaminen tukee hyvinvointia, koska sen päämääränä voidaan pitää itsensä toteuttamista ja hyvän sekä tasapainoisen elämän saavuttamista. Itsensä johtaminen on kyvykkyyttä ohjata omaa toimintaansa niin, että saa itselleen ja muille merkityksellisiä asioita aikaan. (Sydänmaanlakka 2006, 68–69.) Kyselyyn vastanneista yrittäjiltä suurimmalta osalta löytyi selkeät työn tavoitteet. Lisäksi suurimmalta osalta työnantajayrittäjiltä löytyi ajantasainen ja kirjallinen toimintastrategia, joka tukee yrittäjänä toimimista. Selkeät tavoitteet työlle mahdollistavat tunteen työn onnistumisen merkityksellisyydestä ja näin ollen tukevat hyvinvointia. Koskelon ja Ullakon (2018, 30) mukaan tavoitteiden asettaminen nähtiin tyypillisenä itseensä vaikuttamisen tapana. Yksilön motivaatio työtä ja työn tekemistä kohtaan sekä tahto ja taito itsensä johtamiseen on todettu vaikuttavan työhyvinvointiin (Räfsen 2019, 23–25).

Yrittäjien omat arvot korostuvat, kun esimerkiksi puhutaan ajankäytön hallinnasta (Salmimies 2008, 100–101). Mielenkiintoista oli huomata opinnäytetyön tuloksista yrittäjärühmien väliset erot keskimääräisessä viikoittaisessa työajassa. Tuloksista nousi esiin, että yksinyrittäjillä keskimääräinen viikkotyötuntimäärä jakautuu alle 15 tuntia- yli 65 tuntia tekeviin yrittäjiin. Pääsääntöisesti yksinyrittäjien viikkotyötuntimäärä on 35-54 tunnin välillä. Yksinyrittäjien kohdalla korostui teoriatiedosta esiin noussut työajan polarisoituminen. Suuremmilla työnantajayrittäjillä keskimääräinen viikkotyötuntimäärä oli 45-yli 65 tunnin välillä. Työnantajayrittäjillä työn tekemiseen liittyy perustyön lisäksi hallinnollista työtä. Koen huolestuttavana ja hyvinvointia heikentävänä asiana suuret viikkotyötuntimäärät. Yrittäjien työajan osalta tulokset ovat samansuuntaisia kuin mitä teoriatieto osoitti. Yrittäjät Suomessa 2017-tutkimuksestakin kävi ilmi, että yleisesti ottaen yrittäjät ovat huolissaan omasta

jaksamisesta ja hyvinvoinnista. Yrittäjyyteen liitetään usein pitkät työpäivät ja suuri työmäärä sekä ajanhallintaongelmat. (Sutela ja Pärnänen 2018, 38–56.) Sutela ja Pärnänen toteavat (2018, 77–88), että 40 % yrittäjistä työskentelee yli 40 tuntista työviikkoa. Työaikalaki ei samalla tavalla määritä yrittäjien työaikaa kuin palkansaajien. Yrittäjien pitkiä työpäiviä pidetään yleisenä asiana, johon tulee löytää ratkaisu. (Sutela ja Pärnänen 2018, 77–88.)

Tutkimustuloksista voidaan todeta, että yksinyrittäjien hieman pienempi viikoittainen tuntityömäärää heijastuu yrittäjänä jaksamiseen. Yksinyrittäjät kokevat yleisesti terveydentilansa hyväksi ja jaksavan yrittäjänä kohtalaisen hyvin. Yksinyrittäjät myös kokevat työ-, perhe- ja vapaa-ajan olevan parhaiten tasapainossa ja tätä kautta palautuvat työn rasituksesta vapaa-ajalla. Yksinyrittäjien nukkumiseen käytetty aika oli suurempi ja yksinyrittäjät kerkesivät harrastaa mieleisiä harrastuksia useammin. Näillä kaikilla edellä mainituilla seikoilla voidaan nähdä positiivinen vaikutus hyvinvointiin. Kun taas suuremmilla työnantajayrittäjillä terveydentilaa ei koettu niin hyväksi ja yrittäjänä jaksaminen oli heikompaa. Korkealla viikoittaisella työajalla voidaan nähdä tähän vaikutus. 7-9 työntekijän työnantajayrittäjät kokivat työ-, perhe- ja vapaa-ajan olevan huonoiten tasapainossa ja vapaa-ajalla palautuminen oli heikointa. Näiden tulosten perusteella näen, että omien ajatusten ja toiminnan hallinnalla voidaan saavuttaa hyvinvointia. Räfstenin haastattelujen mukaan (2019, 23) itsensä johtamisen taito korostui esimerkiksi työn rajaamisessa ja työajan käytössä. Lisäksi haastateltavat kokivat itsensä johtamisen vaikuttavan työhyvinvointiin.

Toisen tutkimuskysymyksen avulla haluttiin selvittää osaamisen kehittämiseen ja oma-aloitteiseen elämänhallintaan liittyviä asioita. Tutkimuskysymys oli "**Millaiset itsensä johtamisen tunnuspiirteet tukevat yrittäjän pärjäämistä muuttuvissa työolosuhteissa?**". Tutkimuskysymykseen päädyin, koska koin tänä päivänä työelämään liittyvän paljon epävarmuutta ja jatkuvaa muutosta. Tätä ajatusta tukee Kauhasen kirjoitus (2010, 146) työelämän vaativuudesta, johon sisältyy tänä päivänä yhä enemmän osaamisen ylläpitämistä, kehittämistä ja uudistamista. Osaamisen hän näki yrittäjätehokkuuden yhdeksi elementiksi.

Tutkimustuloksista nousee esiin yrittäjien aito kiinnostus osaamisen kehittämiseen. Suurin osa yrittäjistä koki uuden oppimisen tärkeäksi. Tämä kertoo itsensä johtamisen kehittämisen tahtotilasta, mutta yrittäjien suurempi keskimääräinen viikkotyötuntimäärä nähtiin hankaloittavan osaamisen kehittämistä ja uuden oppimista. Tuloksista ei yllättänyt lukea, että suurempaa viikkotyötuntimäärää tekevät työnantajayrittäjät kokivat työstä irrottautumisen hankaloittavan ammattitaidon kehittämistä. Yrittäjistä suurelta osalta löytyy halukkuutta ja keinoja etsiä uusia tapoja kehittää omaa osaamista. Teoria osoitti, että yrittäjän osaamisen ja ammattitaidon on nähty vaikuttavan työkykyyn.

Laitinen toteaa (2018), että yrittäjien omien voimavarojen ja kuormitustekijöiden kartoittaminen on tärkeää. Itsensä johtamisen kehittäminen parantaa resilienssitaitoja ja tunne-elämän taitoja. Tutkimustulokset osoittivat, että yrittäjät kokivat selviytyvänsä vastoinkäymisistä melko hyvin. Varsinkin yli 9 työntekijän työnantajayrittäjät yrittäjät kokivat selviytyvänsä vastoinkäymistä. Tähän voi vaikuttaa yrittäjien korkeampi ikä, työkokemuksen karttuminen ja mahdollinen työyhteisöstä saatava tuki. Vertailussa yllättävää oli havaita, että korkealla koulutuksella ei ollut niin suurta merkitystä

yrittäjän/yrittäjyyden vastoinkäymisistä selviytymiselle. Palmgren, Kaleva, Jalonen ja Tuomi esittivät (2010, 84–85), että osaamisella on merkitystä yrittäjän työssä selviytymiselle. Myös Sydänmaalakka painotti kirjassaan (2017, 229–230) erilaisten kontaktien luomisen tärkeyttä ongelmanratkaisutyövälineenä.

## 8.2 Johtopäätökset tutkimuksesta

Tutkimuksen johtopäätöksenä voidaan todeta, että Pohjois-Karjalan mikroyrittäjät työskentelevät itselleen tärkeiden ja merkityksellisten asioiden parissa, mitä voidaan pitää yhtenä itsensä johtamisen tärkeänä elementtinä. Työn merkityksellä ja tärkeydellä voidaan pitää yhteyttä mikroyrittäjien omaan kokemukseen hyvästä terveydentilastaan. Työn merkityksellisyys ja tavoitteellisuus tukevat tutkimuksen mukaan mikroyrittäjiä työssä jaksamista ja hyvinvointia. Mikroyrittäjien keskimääräistä korkeampi viikkotyötuntimäärä, lyhyet yhtäjaksoiset lomajaksot ja jatkuva tavoitettavuus vapaaajalla aiheuttavat osin sitä, että vapaa-ajalla ei täysin palauduta työn rasituksesta. Kolmasosa vastaajista koki työmäärän uhkaa terveyttä jossain määrin. Useat mikroyrittäjien edistävät hyvinvointiaan noudattamalla terveellisiä elämäntapoja esimerkiksi huolehtimalla riittävästä nukutun unen määrästä, tauotuksista työpäivän aikana ja harrastamalla mielisiä harrastuksia. Työterveyshuollon palvelut ovat lähes kaikilla työnantajayrittäjillä käytössään, kun taas harvemmat yksinyrittäjät ovat niitä itselleen järjestäneet. Työterveyshuollon palvelut koetaan melko hyvin vastaavan mikroyrittäjien toiveita ja tarpeita. Työterveyshuollosta saadaan myös ennaltaehkäisevää ohjausta koskien työ- ja toimintakykyä uhkaavien riskien hallintaa.

Uuden oppiminen ja osaaminen kehittäminen koetaan tärkeänä, mutta työstä irrottautuminen haastaa osaamisen kehittämistä. Mikroyrittäjät etsivät jatkuvasti uusia tapoja kehittää ammatillista osaamista. Tutkimustuloksista nousee esiin, että mikroyrittäjät ymmärtävät ja tiedostavat uuden oppimisen ja osaamisen kehittämisen tukevan yrittäjänä pärjäämistä jatkuvasti muuttuvissa työolosuhteissa. Innokkuus ja halukkuus uuden oppimiseen sekä ammattitaidon kehittämiseen vaikuttavat tutkimustulosten mukaan mikroyrittäjien kokemukseen selviytyä yrityksen/yrittäjyyden vastoinkäymistä.

## 8.3 Eettisyys ja luotettavuus

Hyvässä tutkimuksessa noudatetaan aina hyviä tieteellisiä käytäntöjä. Opinnäytetyössä hyvän tieteellisen käytännön noudattaminen on ensisijaisesti opiskelijan vastuulla. Opinnäytetyötä tehdessä tulee noudattaa rehellisyyttä, huolellisuutta ja avoimuutta muita tutkijoita kohtaan. (Arene 2018, 7–8.) Lähdeviitteet ja lähdeluettelo huomioitiin opinnäytetyöhön Savonia ammattikorkeakoulun ohjeiden mukaisesti. Opinnäytetyössä esiintyvään työkykytalo kuvaan kysyttiin sähköpostitse lupa Työterveyslaitokselta.

Tutkimuksen kysymyksenasettelu ja tavoitteet, aineiston kerääminen ja käsittely, tulosten esittäminen ja aineiston säilytys eivät saa loukata tutkimuksen kohderyhmää, tiedeyhteisöä eikä hyvää tieteellistä tapaa. Tutkija on vastuussa omassa tutkimuksessaan tekemistään valinnoista ja niihin

liittyvistä perusteluista. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6.) Opinnäytetyön tekijänä tutustuin ja kannoin vastuuni eettisten tutkimuksen tekemisen periaatteiden tuntemisesta ja niiden noudattamisesta. Tutkimuksen tekijän tulee pyrkiä minimoimaan tutkimuksesta aiheutuvat haitat ja maksimoimaan hyödyt. (Kankkunen ja Vehviläinen-Julkunen 2017, 218.) Aihevalintaan vaikutti aito kiinnostuneisuus aiheeseen ja aiheen merkityksellisyys. Saaduilla tutkimustuloksilla koen olevan arvoa. Tutkimuseetiikan lisäksi tutkijan tulee huomioida tutkimusta tehdessä voimassa oleva lainsäädäntö. (Vilka 2014, 90–91). Kyselyyn vastaaminen ei aiheuttanut vastaajille mitään riskejä ja ainoana hättänä voidaan pitää kyselyyn vastaamiseen kulunutta aikaa. Kyselyn vastaamisessa huomiointiin helppous ja kustannustehokkuus, siksi kysely toteutettiin sähköisesti. Kyselyyn vastaaminen oli mahdollista keskeyttää ja jatkaa paremmalla ajalla.

Opinnäytetyön ohjaajan hyväksymällä opinnäytetyön suunnitelmalla haettiin toimeksiantaja organisaatiolta tutkimuslupa (liite 4). Tutkimuksessa noudatettiin Savonia ammattikorkeakoulun ohjeistusta tietosuojasta ja täytettiin tietosuojaseloste (liite 3) opinnäytetyön tutkimukselliseen osioon liitetyen. Tietosuojalaki on perusoikeus, jonka tarkoituksena on osoittaa milloin ja millä edellytyksillä henkilötietoja voidaan käsitellä. Tietosuoja turvaa rekisteröidyn oikeuksien ja vapauksien toteutumisen henkilötietojen käsittelyssä. (Tietosuojalaki 5.12.2018/1050, § 1.) Tutkimuksen eettisiä lähtökohtia olivat osallistumisen vapaaehtoisuus, oikeudenmukaisuus, anonymiteetti ja tutkimuslupa (Kankkunen ja Vehviläinen-Julkunen 2017, 223). Tutkimukseen vastaaminen oli mikroyrittäjille vapaaehtoista ja saatekirjeessä (liite 2) kerrottiin opinnäytetyön taustasta ja tarkoituksesta. Saatekirjeen sisältö pyrittiin saamaan mahdollisimman selkeäksi. Kaikille tutkimukseen osallistuneille lähetettiin toimeksiantajan yhdyshenkilön kautta sähköpostitse linkki kyselyyn. Vastaajilla oli mahdollista esittää opinnäytetyön tekijälle kysymyksiä kyselystä. Kyselystä saatuja tietoja ei luovutettu opinnäytetyöprosessin aikana ulkopuolisille henkilöille. Tutkimustulokset raportoitiin niin, etteivät vastaajat ole tunnistettavissa.

Tutkimuksen kokonaisluotettavuus muodostuu tutkimuksen reliabiliteetista ja validiteetista (Vilka 2014, 152). Heikkilä toteaa (2004, 185), että tutkimuskysymysten selkeydellä ja täsmällisyydellä pyritään lisäämään tutkimuksen kokonaisluotettavuutta. Lisäksi kokonaisluotettavuutta lisää, kun otos edustaa perusjoukkoa ja mittaamisessa on mahdollisimman vähän satunnaisvirheitä (Vilka 2014, 152). Otanta- ja analyysimenetelmän valinnassa tuli huomioida opinnäytetyöntekijän resurssit ja käytössä olleet tiedot sekä taidot. Mittarin tekemiseen ja esitestaukseen panostiin. Mittari esitettiin työn kahdessa eri vaiheessa yhteensä yhdeksällä henkilöllä. Esitestaaajilta saatiin asianmukaisia korjausehdotuksia mittariin. Mitattavat asiat määriteltiin yksiselitteisesti ja täsmälliseksi. Mittarille tehdyt kysymykset laadittiin arkikielellä ymmärrettäviksi. Verkkokyselyn koin toimivana ja kustannustehokkaana tutkimusmuotona. Vastaajilla oli mahdollisuus vastata kyselyyn täysin anonymisti. Vastaaja ei voitu tunnistaa vastauksista. Minulla ei ollut tutkimuksen tekijänä aikaisempia kontakteja aiheen tiimoilta tutkittaviin. Vastaaja täytti sähköisen kyselyn itsenäisesti ja opiskelija tulkitse kerätyn aineiston.

Tutkimuksen reliabiliteetti tarkoittaa tutkimuksen kykyä antaa ei- sattumanvaraisia tuloksia. Reliabiliteetilla arvioidaan tulosten pysyvyyttä mittauksesta toiseen eli tutkimuksen toistettavuutta. Tutkimus

on luotettava ja tarkka jos se on toistettavissa samankaltaisin tuloksin, vaikka tutkija on eri henkilö. Reliabiliteettia on tärkeä arvioida koko tutkimusprosessin aikana, koska se tarkastelee mittaukseen liittyviä asioita ja tarkkuutta tutkimuksen toteutuksessa. (Vilka 2014, 149–150.) Opinnäytetyön otos edustaa pieneltä osin perusjoukkoa eli Pohjois-Karjalan mikroyrittäjiä. Vastausprosentin jäädessä matalaksi noin 11 % eivät tulokset ole täysin yleistettävissä esimerkiksi koko Suomen mikroyrittäjiin, mutta tulokset ovat jokseenkin suuntaa antavia mikroyrittäjien itsensä johtamisesta ja hyvinvoinnista.

Tutkimuksen validiteetti tarkoittaa tutkimuksen kykyä mitata sitä, mitä tutkimuksessa oli tarkoitus selvittää. Validiteettia kuvaa kuinka hyvin tutkija on onnistunut operationalisoimaan teoreettiset käsitteet ja siirtämään tutkimuksessa käytetyn teorian käsitteineen sekä ajatusmalleineen kyselylomakkeelle eli mittarille. (Vilka 2014, 150–151.) Tutkimuksen validiteettia tulee myös tarkastella koko tutkimuksen aikana (Heikkilä 2004, 186). Validiteettia voidaan tarkastella useasta näkökulmasta. Peilaan opinnäytetyöni tuloksia vallalla olevaan teoria tietoon mikroyrittäjien itsensä johtamisesta ja hyvinvoinnista. Opinnäytetyöni tulokset ovat hyvin samansuuntaiset kuin aiempi teoria ja tutkimustieto. Jälkikäteen arvioituna kyselylomakkeen validiteettiin olisi pitänyt kiinnittää enemmän huomiota. Tarkempi tutkimuspäiväkirja olisi tukenut opinnäytetyönprosessin paremmin. Tutkimuspäiväkirjasta olisi nähnyt tarkemmat ratkaisut perusteluineen opinnäytetyön ratkaisuihin. Mittariin liittyvä epätarkkuus havaittiin Likertin asteikon käytössä. Esitestaaajien kommenttien mukaisesti vastausasteikkoon lisättiin ”*en osaa sanoa*” kohta, koska ajateltiin ettei kaikilla vastaajilla välttämättä ollut kokemusta kaikista kysymyksiin liittyvistä aiheista. Tämän vuoksi Likertin asteikolla oli lähes kaksi samankaltaista vastausvaihtoehtoa ”*en samaa enkä eri mieltä*” ja ”*en osaa sanoa*”. Todettakoon, että Likertin asteikon vastausvaihtoehtoon ”*en osaa sanoa*” tuli prosentuaalisesti hyvin vähän vastauksia.

#### 8.4 Oma ammatillinen kasvu

Ylemmät ammattikorkeakouluopinnot vastaavat maisteritason koulutuksia. Opinnot tarjoavat tavoitteellisen tavan kehittää omaa osaamistaan työn ohessa ja opinnoille on tyypillistä vahva työelämäorientaatio. Ylemmät ammattikorkeakouluopinnot pyrkivät ennakoimaan työelämän muutoksia ja osaamistarpeita. (Arene 2016, 9–14.) Sosiaali- ja terveystieteiden kehittämisen ja johtamisen tutkinto-ohjelman tarkoitus on antaa opiskelijoille valmiudet toimia johtajan, asiantuntijan ja kehittäjän erilaisissa työtehtävissä sosiaali- ja terveystieteillä. Koulutuksen myötä opiskelija pystyy vastaamaan paremmin tulevaisuuden sosiaali- ja terveydenhuollon haasteisiin. Koulutus tukee ammattilaisia opinnoissa kehittämään osaamistaan niin, että he kykenevät vastaamaan työelämän muutos- ja kehittämistarpeisiin paremmin. (Savonia s. a.) Opinnäytetyössä opiskelija osoittaa omia valmiuksia soveltaa oppimiansa tietoja ja taitoja. Opinnäytetyön avulla opiskelijan tietoisuus aiheesta lisääntyy, analysointi- ja perusteluvälmiudet kehittyvät sekä kriittinen ajattelu kehittyi. (Ammattikorkeakoulut s. a.)

Opinnäytetyöni oli pitkäkestoinen ja monivaiheinen prosessi. Opinnäytetyö prosessi tuntui alussa laajalta ja vaikeasti hahmoteltavissa olevalta, mutta opinnäytetyöseminaarien myötä prosessi jäsenyi paremmin. Opinnäytetyön prosessi tuki kokonaisvaltaisesti oman ammatillisuuden kehittymistä ja kehitti tutkimuksellisia taitoja. Itsetuntemus kehittyi prosessin aikana ja sen kautta olen



oivaltanut uusia työskentelytapoja. Koen oman itsensä johtamisen taidon syventyneen opinnäytetyö prosessin aikana. Näen nyt työyhteisön johtamisen eri tavalla ja ymmärrän johtamisosaamisen merkityksen ihmisten hyvinvoinnin edistäjänä. Opin käyttämään erilaisia tietokantoja ja ymmärrän paremmin tutkimuksellisen työn tärkeyden.

Itsenäinen työskentely kehitti tiedonhakutaitojani ja kriittistä ajattelua. Koen, että opinnäytetyö työskentely kehitti minua tarkemmaksi tiedon etsijäksi ja käyttäjäksi. Tämä näkyy yhä monipuolisempina perusteluina esimerkiksi omassa työssäni. Opinnäytetyö prosessi ja sen aikana tapahtuneet muutokset kehittivät ajanhallinta- ja organisointitaitojani. Tutustuin kvantitatiiviseen tutkimusmenetelmään opinnäytetyöni kautta. Kyselytutkimuksen tekemisestä koen olleeni paljon hyötyä, vaikka kokemattomuus tutkimusmenetelmän käytöstä hidasti työni etenemistä. Olen pystynyt omassa työssäni hyödyntämään kyselytutkimuksen toteuttamista. Opinnäytetyön kautta yhteistyötaidot kehittyivät eri osajien kanssa. Opinnäytetyön prosessin läpi käyminen lisäsi rohkeuttani lähtemään mukaan haastavampiin työprojekteihin. Tämä prosessi innosti minua kehittämään ihmisten hyvinvointia työelämässä. Ymmärrän ja tiedostan paremmin yrittäjyyden merkityksen yhteiskunnalle. Opinnäytetyön kautta minulle heräsi aito kiinnostus yrittäjyyteen.

## 8.5 Hyödynnettävyys ja jatkotutkimusideat

Eettisen tutkimuksen tekemisen periaate on myös tutkimuksen hyödyllisyys ja hyvän tekeminen (Kankkunen ja Vehviläinen-Julkunen 2017, 218). Kyselyyn osallistumisesta ei ollut vastaajalle väliä hyötyä, mutta tutkimustuloksilla katsottiin olevan arvoa. Tutkimustulokset antavat tietoa Pohjois-Karjalan mikroyrittäjien hyvinvoinnista, hyvinvointia uhkaa uhkaavista asioista, työn ja osaamisen kehittämisen innokkuudesta sekä kouluttautumiseen liittyvistä haasteista. Tutkimustuloksia voidaan tulevaisuudessa käyttää mikroyrittäjille suunnatun koulutustarjonnan ja erilaisten tukitoimintojen kehittämisessä. Toivon, että tutkimustulosten perusteella kiinnitettäisiin enemmän huomiota mikroyrittäjien hyvinvointiin ja kuinka sitä voitaisiin tukea enemmän.

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli tunnistaa tekijöitä, jotka tukevat mikroyrittäjän itsensä johtamista ja hyvinvointia. Lisäksi opinnäytetyön tavoitteena oli löytää keinoja mikroyrittäjien hyvinvoinnin ja työssä jaksamisen parantamiseen. Opinnäytetyön tuottaman tiedon perusteella voidaan nähdä mikroyrittäjien itsensä johtamisen tärkeys ja sen vaikutus työn tekemiseen sekä hyvinvointiin. Itsensä johtamisen kehittymistä voidaan tukea esimerkiksi erilaisin koulutuksin, työn tekemisen arviointien avulla, vertaistuen ja työterveyshuollon palveluiden avulla. Tutkimustuloksista nousi esiin useita aiheita, joita voisi jatkossa tutkia ja kehittää. Tärkeää olisi selvittää millainen koulutus tukisi mikroyrittäjien itsensä johtamisen kehittymistä? Kuinka koulutus saataisiin soveltumaan yrittäjän arkeen? Millaisilla menetelmillä mikroyrittäjien vertaistuen saamista voitaisiin kehittää? Mitä haasteita liittyy yrittäjän hyvinvoinnin edistämiseen? Mikroyrittäjille suunnatun työterveyshuollon palveluiden vastaaminen paremmin yrittäjien tarpeisiin.

## LÄHTEET JA TUOTETUT AINEISTOT

ANTTILA, Johannes, ERANTI, Veikko, JOUSILAHTI, Julia, KOPONEN, Johannes, KOSKINEN, Minea, LEPPÄNEN, Juha, NEUVONEN, Aleks, DUFVA, Mikko, HALONEN, Minna, MYLLYOJA, Jouko, PULKKA,

Ville-Veikko, ANNALA, Mikko, HIILAMO, Heikki, HONKATUKIA, Juha, JÄRVENSIVU, Anu, KARI, Mika, KUOSMANEN, Jaakko, MALHO, Maria ja MALMAMÄKI, Maarit 2018. Tulevaisuusselonteon taustaselvitys. Pitkän aikavälin politiikalla läpi murroksen- tahtotiloja työn tulevaisuudesta [verkkodokumentti]. Valtionneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminta. [Viitattu 2020-04-21.] Saatavissa: <https://tietokayttoon.fi/documents/10616/6354562/34-2018-Tulevaisuusselonteon+taustaselvitys+Pitkän+aikavälin+politiikalla+läpi+murroksen+taitettu+270318.pdf/90b0f98a-61cb-45ea-b936-34369037a17b/34-2018-Tulevaisuusselonteon+taustaselvitys+Pitkän+aikavälin+politiikalla+läpi+murroksen+taitettu+270318.pdf?version=1.0>

ARENE 2016. Ammattikorkeakoulujen maisterikoulutus osaamisen uudistajana ja kansallisena koulutusinnovaationa. Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arena ry:n selvitys YAMK- tutkintojen rakenteellisesta kehittämisestä [verkkodokumentti]. Arene ry. [Viitattu 2021-04-07.] Saatavissa: [arene\\_ammattikorkeakoulujen-maisterikoulutus-osaamisen-uudistajana-ja-kansallisena-koulutusinnovaationa\\_koko-raportti.pdf](https://arene.fi/ammattikorkeakoulujen-maisterikoulutus-osaamisen-uudistajana-ja-kansallisena-koulutusinnovaationa-koko-raportti.pdf)

ARENE 2019. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset [verkkodokumentti]. Arene ry. [Viitattu 10.2.2021.] Saatavissa: [AMMATTIKORKEAKOULUJEN OPINNÄYTETÖIDEN EETTISET SUOSITUKSET 2020.pdf \(arene.fi\)](https://arene.fi/ammattikorkeakoulujen-opinnäytetöiden-eettiset-suositukset-2020.pdf)

AURA, Ossi 2010. Yrittäjien hyvinvoinnin tila Suomessa 2010 [verkkodokumentti]. Helsinki: Excenta Oy. [Viitattu 2019-10-25.] Saatavissa: [https://www.ossiaura.com/uploads/1/6/5/4/16543464/yrittajien\\_hyvinvoinnin\\_tila\\_suomessa\\_2010.pdf](https://www.ossiaura.com/uploads/1/6/5/4/16543464/yrittajien_hyvinvoinnin_tila_suomessa_2010.pdf)

BARON, Robert, FRANKLIN, Rebecca ja HMIELESKI, Keith 2013. Why entrepreneurs often experience low, not high, levels of stress: the joint effects of selection and psychological capital [verkkodokumentti]. Journal of management. [Viitattu 2020-02-01.] Saatavissa: [https://www.researchgate.net/profile/Rebecca\\_Franklin/publication/260639645\\_Why\\_Entrepreneurs\\_Often\\_Experience\\_Low\\_Not\\_High\\_Levels\\_of\\_Stress/links/55ec150608aeb65162677c68.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Rebecca_Franklin/publication/260639645_Why_Entrepreneurs_Often_Experience_Low_Not_High_Levels_of_Stress/links/55ec150608aeb65162677c68.pdf)

BELT, Pekka 2016. Yksinyrittäjät ja mikroyrittäjät kasvun moottoreina [verkkokooste]. Yrittäjät. [Viitattu 2019-10-08]. Saatavissa: <https://www.yrittajat.fi/blogit/vierailijalta/yksinyrittajat-ja-mikroyrittajat-kasvun-moottoreina>

BORODULIN, Katja, JOUSILAHTI, Pekka, MÄKI-OPAS, Tomi, MÄNNISTÖ, Satu, VALKEINEN, Heli ja WENNMANN, Heini 2018. Fyysinen aktiivisuus ja istuminen [verkkopublication]. Julkaisussa: KOPONEN, Päivikki, BORODULIN, Katja, LUNDQVIST, Annamari, SÄÄKSJÄRVI, Katri ja KOSKINEN, Seppo (toim.) Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi Suomessa: FinTerveys 2017- tutkimus. Helsinki: Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos, 38-41.

GROVE, Susan, BURNS, Nancy ja GRAY, Jennifer 2013. The practice of nursing research: appraisal, synthesis and generation of evidence. 7th edition. Missouri: Saunders Elsevier Inc.

HAKANEN, Jari 2017. Työn imu – energiaa ja innostusta työstä. Julkaisussa: SALMELA-ARO, Katriina ja NURMI, Jari-Erik (toim.) Mikä meitä liikuttaa: motivaatiopsykologian perusteet. 3. painos. Jyväskylä: PS-Kustannus, 116-131.

HAMEL, Gary 2017. Itseohjautuvuus tulee, oletko valmis? Julkaisussa: MARTELA, Frank ja JARENKO, Karoliina (toim.) Itseohjautuvuus. Miten organisoitua tulevaisuudessa? Helsinki: Alma Talent, 9-32.

HEIKKILÄ, Tarja. Tilastollinen tutkimus. 5. uudistettu painos. Helsinki: Edita.

HEIKKILÄ, Tarja 2014. Kvantitatiivinen tutkimus [verkkodokumentti]. 9.painos. Helsinki: Edita. [Viitattu 2019-10-20.] Saatavissa: <http://www.tilastollinentutkimus.fi/1.TUTKIMUSTUKI/KvantitatiivinenTutkimus.pdf>

HEIKKINEN, Jaana 2018. Yrittäjät työn imussa: kyselytutkimus pienyrittäjille [verkkodokumentti]. Itäs-Suomen yliopisto. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus. Pro gradu- tutkielma. [Viitattu 2019-10-01.] Saatavissa: [http://epublications.uef.fi/pub/urn\\_nbn\\_fi\\_uef-20180632/urn\\_nbn\\_fi\\_uef-20180632.pdf](http://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20180632/urn_nbn_fi_uef-20180632.pdf)

HIRSJÄRVI, Sirkka, REMES, Pirkko ja SAJAVAARA, Paula 2007. Tutki ja kirjoita. 13.uudistettu painos Helsinki: Tammi.

HIRSJÄRVI, Sirkka, REMES, Pirkko ja SAJAVAARA, Paula 2014. Tutki ja kirjoita. 19. painos. Helsinki: Tammi.

HOIKKA, Satu ja KORPIVAARA, Liisa 2012. Työhyvinvointia yrittäjälle – Yrittäjien kokemuksia Hyvinvointikoulusta ja näkemyksiä yrittäjän työhyvinvointia parantavista keinoista. Kotka: Kymenlaakson ammattikorkeakoulu.

HOUNI, Pia 2019. Ajatuksia tulevaisuuteen: Yrittäjyyden monta kulmaa [verkkajulkaisu]. Julkaisussa: ALASOINI, Tuomo ja HOUNI, Pia (toim.) Work up tulevaisuuden työ. Valtionneuvosto: Työ- ja elinkeinoministeriö, 38-39. [Viitattu 2019-10-03.] Saatavissa: [http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161299/TEM\\_oppaat\\_3\\_2018\\_WorkUp\\_Tulevaisuuden\\_tyo\\_22012019\\_Web.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161299/TEM_oppaat_3_2018_WorkUp_Tulevaisuuden_tyo_22012019_Web.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

HUHTAKANGAS, Henna 2019. Valtuuttavan johtamisen keinot ja hyödynnettävyys. Itsensä johtamisen mallin toteutumisen ja onnistumisen arviointi case-yrityksessä [verkkajulkaisu]. Vaasan yliopisto. Henkilöstöjohtamisen maisteriohjelma. Pro-gradu-tutkielma. [Viitattu 2020-04-21.] Saatavissa: [file:///C:/Users/mirva/AppData/Local/Packages/Microsoft.MicrosoftEdge\\_8wekyb3d8bbwe/TempState/Downloads/Huhtakangas\\_Henna-2019-Valtuuttavan\\_johtamisen\\_keinot\\_ja\\_hyaydynnettavyys\\_Itsensa\\_johtamisen\\_mallin\\_toteutumisen\\_ja\\_on%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/mirva/AppData/Local/Packages/Microsoft.MicrosoftEdge_8wekyb3d8bbwe/TempState/Downloads/Huhtakangas_Henna-2019-Valtuuttavan_johtamisen_keinot_ja_hyaydynnettavyys_Itsensa_johtamisen_mallin_toteutumisen_ja_on%20(1).pdf)

HYPPÄNEN, Riitta 2013. Liiketoimintaosaaminen: Liiketoiminnan menestystekijä. 3.painos. Helsinki: Edita.

HÄMEENNIEMI, Mika, HELLSTÉN, Harri ja KETVEL, Eeva 2019. Yksinyrittäjäkysely 2019 [Verkkokaartikkeli]. Suomen yrittäjät. [Viitattu 2019-09-02.] Saatavissa: <https://www.yrittajat.fi/suomen-yrittajat/tutkimukset/yksinyrittajakyselyt/yksinyrittajakysely-2019-610847>

ILMARINEN, Juhani, LÄHTEENMÄKI, Satu ja HUUHTANEN, Pekka 2003. Kyvyistä kiinni- Ikäjohtaminen yritysstrategiana. Helsinki: Talentum.

ILMARINEN, Juhani ja VAINIO, Vesa 2012. Työhyvinvointia kaikille sukupolville [verkkojulkaisu]. Työturvallisuuskeskus. [Viitattu 2019-09-24.] Saatavissa: [https://ttk.fi/files/4664/Tyohyvinvointia\\_kaikille\\_sukupolville.pdf](https://ttk.fi/files/4664/Tyohyvinvointia_kaikille_sukupolville.pdf)

JAAKKOLA, Kaisa 2018. Palaudu & vahvistu. Helsinki: Tammi

JAAKOLA, Heidi, PIRINEN, Marika, HEISKANEN, Marika ja MÄMMELÄ, Eija 2018. Terveysliikunta yrittäjien työhyvinvoinnin edistäjänä – Ryhtiä yrittäjille! SoteYBoost- hankkeen sosiaalialan yrittäjien Työhyvinvoinnin kehittämisprojekti [verkkojulkaisu]. Oulun ammattikorkeakoulu. [Viitattu 2019-10-17.] Saatavissa: <http://www.oamk.fi/epooki/2018/terveysliikunta-yrittajien-tyohyvinvoinnin-edistajana/>

JÄRVENTAUS, Jussi ja KEKÄLÄINEN, Henrietta 2018. Uudistuva työ ja yrittäjyys- visioista toteutukseen. Ehdotus yrittäjyydenedistämisen strategiseksi toimenpideohjelmaksi vuosille 2018-2028 [verkkojulkaisu]. Työ- ja elinkeinoministeriö. [Viitattu 2019-09-01.] Saatavissa: [http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161072/TEMjul\\_27\\_2018\\_Uudistuva\\_tyo.pdf](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161072/TEMjul_27_2018_Uudistuva_tyo.pdf)

KALLIO, Jukka 2002. Pienyrityksen kehittymisen tiet. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

KAMENSKY, Mika 2015. Menestyksen timantti. Helsinki: Talentum.

KANANEN, Jorma 2015. Opinnäytteen kirjoittajan opas. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

KANKKUNEN, Päivi. ja VEHVILÄINEN-JULKUNEN, Katri 2013. Tutkimus hoitotieteessä. 3. painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

KARJALAINEN, Leila 2010. Tilastotieteen perusteet. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.

KAUHANEN, Juhani 2010. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. Helsinki: WSOYpro Oy.

KORKIAKAGAS, Eveliina, TURPEINEN, Merja, REMES, Jouko, SIMUNANIEMI, Anna-Mari, MUHOS, Matti ja LAITINEN, Jaana 2019. Mikroyrittäjien kokemuksia työterveyshuollon palveluiden järjestämisestä ja niiden kehittämistarpeista [verkkootikkeli]. Tutkiva hoitotyö. [Viitattu 2020-01-21.] Saatavissa: <http://tuhto.emagz.fi.ezproxy.savonia.fi/reader/issue/10228/233479/30>

KOSKELO, Milla ja ULLAKKO, Anna 2018. Mikroyrittäjien itsensä johtaminen: Kartoitus Oulun talousalueen mikroyrittäjien asenteista ja toimintatavoista [verkkojulkaisu]. Oulun ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö. [Viitattu 2020-04-20.] Saatavissa: [Milla Koskelo Anna Ullakko.pdf \(theseus.fi\)](#)

KOVALAINEN, Anne ja POUTANEN, Seppo 2018. Yrittäminen ja yrittäjyys – vähenevän palkkatyön korvaaja ja hyvinvoinnin tuottaja. Julkaisussa: MICHELSEN, Torsten, REIJULA, Kari, ALA-MURSULA, Leena, RÄSÄNEN, Kimmo ja UITTI, Jukka (toim.) Työelämän perustietoa. Helsinki: Duodecim, 63-71.

KYRÖNLAHTI, Eija 2015. Yksinyrittäjien ja mikroyritysten työterveysyhteistyö. Helsinki: Suomen Terveydenhoitajaliitto STHL ry.

KÄYPÄ HOITO 2016. Liikunta [verkkoaineisto]. Duodecim. [Viitattu 2019-10-17.] Saatavissa: <https://www.kaypahoito.fi/hoi50075#readmore>

LAINNE, Pertti 2013. Työhyvinvoinnin kehittäminen. Hyvän kehittämisen reunaehdot tutkijassa [verkkopublication]. Turun yliopisto. Kasvatustieteen laitos. Väitöskirja. [Viitattu 2020-04-21.] Saatavissa: <https://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/93684/Annales%20C%20372%20Laine%20VK.pdf?sequence=4&isAllowed=y>.

LAINNE, Pertti 2017. Osaaminen, hyvinvointi ja sosiaalinen vastuu työorganisaatioissa. Turku: Turun yliopiston kasvatustieteiden laitos.

LAITINEN, Jaana 2018. Terveyttä ja työhyvinvointia mikroyrityksiin: Promo@work-loppuseminaarin aamupäivätilaisuus [verkkodokumentti]. Työterveyslaitos. [Viitattu 2019-09-25.] Saatavissa: [file:///C:/Users/mirva/Desktop/Laitinen\\_Terveyttä\\_ja\\_työhyvinvointia\\_mikroyrityksiin.pdf](file:///C:/Users/mirva/Desktop/Laitinen_Terveyttä_ja_työhyvinvointia_mikroyrityksiin.pdf)

LAITINEN, Jaana, KORAKIANGAS, Eveliina, OKSANEN, Tuula, RUUSUVUORI, Johanna, SEPPÄLÄ, Tuija, OINAS-KUKKONEN, Harri, TIKKA, Piiastiina, MUHOS, Matti, HEIKKILÄ-TAMMI Kirsi, MÄKI-NIEMI, Jaana-Piia ja STOCK, Stephanie 2016. Näyttöön perustuvaa terveyden edistämistä työpaikoilla [verkkodokumentti]. Suomen akatemia. [Viitattu 2019-09-23.] Saatavissa: [file:///C:/Users/mirva/Downloads/promowork\\_tilannekuvaraportti2.pdf](file:///C:/Users/mirva/Downloads/promowork_tilannekuvaraportti2.pdf)

LARJOVUORI, Riitta-Liisa, MANKA Marja-Liisa ja NUUTINEN, Sanna 2015. Inhimillinen pääoma – Työhyvinvointia, tuloksellisuutta, pidempiä työuria [verkkopublication]. Sosiaali- ja terveysministeriö. [Viitattu 2019-12-27.] Saatavissa: [http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70342/URN\\_ISBN\\_978-952-00-3543-3.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70342/URN_ISBN_978-952-00-3543-3.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

LEPPÄNEN, Makke ja RAUHALA, Ilona 2012. Johda ihmistä. Psykologiaa johtajille. Helsinki: Alma Talent.

LUNDELL, Susanna, TUOMINEN, Eva, HUSSU, Tomi, KLEMOLA, Soili, LEHTO, Eija, MÄKINEN, Elina, OLDENBOURG, Rita, SAARELMA-THIEL, Tiina ja ILMARINEN, Juhani 2011. Ikävoimaa työhön. Helsinki: Työterveyslaitos.

LÖNNQVIST, Jouko 2018. Työuupumus. Julkaisussa: MICHELSEN, Torsten, REIJULA, Kari, ALA-MURSULA, Leena, RÄSÄNEN, Kimmo ja UITTI, Jukka (toim.) Työelämän perustietoa. Helsinki: Duodecim, 365-375.

MANKA, Marja-Liisa 2012. Työn ilo. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

MANKA, Marja-Liisa ja MANKA, Marjut 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Alma Talent.

MARTELA, Frank ja JARENKO, Karoliina 2015. Draivi. Voiko sisäistä motivaatiota johtaa? Helsinki: Alma Talent.

MÄKELÄ, Kristiina 2019. Johtotehtäviin halutaan oikeista ja vääristä syistä – aidon johtamiskyvyn tunnistaa [verkkajulkaisu]. Yksityisalojen Esimiehet ja Asiantuntijat YTY ry. [Viitattu 2019-12-19.] Saatavissa: <https://www.yty.fi/uutishuone/johtotehtaviin-halutaan-oikeista-ja-vaarista-syista-aidon-johtamiskyvyn-tunnistaa.html>

MÄKELÄ-PUSA, Pirkko, TERÄVÄ, Kimmo ja MANKA Marja-Liisa 2011. Yrittäjien työhyvinvointi, työkyky ja kuntoutus. Tampere: Tammerprint Oy.

MÄKINIEMI, J-P, AHOLA, Salla, KORAKIANGAS, Eveliina, NUUTINEN, Sanna, TIKKA, PiiaStiina, SIMUNANIEMI, Anna-Mari, HEIKKILÄ-TAMMI, Kirsi, LAITINEN, Jaana ja PROMO@WORK-konsortio 2019. Yrittämisestä virtaa – Mars, matkalle! Terveyttä, työkykyä ja työnhyvinvointia yrittäjälle [verkkajulkaisu]. Tampereen yliopisto. [Viitattu 2019-10-01.] Saatavissa: [https://www.tti.fi/wp-content/uploads/2019/08/Mars\\_matkalle\\_suosituksset\\_yrittajille\\_NETTI.pdf](https://www.tti.fi/wp-content/uploads/2019/08/Mars_matkalle_suosituksset_yrittajille_NETTI.pdf)

MYLLYVIITA, Katja 2017. Tunne tunteesi. 1-3. painos. Helsinki: Duodecim.

NEWMAN, Alexsander, UCBASARAN, Deniz, ZHU, Frei ja HIRST, Giles 2014. Psychological capital: A review and synthesis [verkkodokumentti]. Deakin university. [Viitattu 2020-01-30.] Saatavissa: <http://dro.deakin.edu.au/eserv/DU:30080235/newman-psychologicalcapital-post-2014.pdf>

OTALA, Leenamajja 2018. Ketterä oppiminen. Helsinki: Kauppakamari.

PALMGREN, Helena, KALEVA, Simo, JALONEN, Päivi ja TUOMI, Kaija 2010. Naisyrittäjien työhyvinvointi. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu.

PARTONEN, Timo 2019. Sisäinen kello säätää terveyttä [verkkodokumentti]. Lääkärilehti. [Viitattu 2020-02-05.] Saatavissa: <https://www-laakarilehti-fi.ezproxy.savonia.fi/pdf/2019/SLL402019-2221.pdf>

PERTTULA, Juha 2012. Itsensä johtaminen. Julkaisussa: PERTTULA, Juha ja SYVÄJÄRVI, Antti (toim.) Johtamisen psykologia. Ihmisten johtaminen muuttuvassa työelämässä. Jyväskylä: PS-Kustannus, 125-156.

RÄFSTEN, Kati 2019. Työhyvinvoinnin johtaminen osana esimiestyötä [verkkojulkaisu]. Itä-Suomen yliopisto. Hoitotieteen laitos. Pro-gradu-tutkielma. [Viitattu 2020-04-21.] Saatavissa: [https://epublications.uef.fi/pub/urn\\_nbn\\_fi\\_uef-20200045/urn\\_nbn\\_fi\\_uef-20200045.pdf](https://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20200045/urn_nbn_fi_uef-20200045.pdf)

RÄTY, Laura 2016. Treeni- ja ruuhkavuodet. Julkaisussa: LAUKKA, Pippa (toim.) Urheilulääkäri. Oulu: Fitra Oy. 24-55.

SALMIMIES, Raija 2008. Onnistu itsesi johtamisessa. Helsinki: WSOYpro.

SARLIO, Sirpa, LYYTIKÄINEN, Arja, RAULIO, Susanna ja VIRTANEN, Suvi 2020. Kohti terveellistä ja kestävä ruokavaliota [verkkojulkaisu]. Duodecim. [Viitattu 2020-04-14.] Saatavissa: [Kohti terveellistä ja kestävä ruokavaliota \(duodecimlehti.fi\)](https://www.duodecimlehti.fi)

SAVASPURO, Miia 2019. Itseohjautuvuus tuli työpaikoille, mutta kukaan ei kertonut, miten sellainen ollaan. Helsinki: Alma Talent.

SAVONIA 2021. TYK21KY Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen (YAMK) [verkkojulkaisu]. Savonia. [Viitattu 2021-02-04.] Saatavissa: [Opetussuunnitelmat - Savonia AMK](https://www.savonia.fi)

SCHAUPP, Marika, KOLI, Annarita, KURKI, Anna-Leena ja ALA-LAURINAHO Anja 2013. Yhteinen muutos: Työhyvinvointia työtä kehittämällä. Helsinki: Työterveyslaitos.

SUTELA, Hanna ja PÄRNÄNEN, Anna 2018. Yrittäjät Suomessa 2017 [verkkodokumentti]. Tilastokeskus. [Viitattu 2020-04-13.] Saatavissa: [http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluetteloytym\\_201700\\_2018\\_21465\\_net.pdf](http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluetteloytym_201700_2018_21465_net.pdf)

SYDÄNMAANLAKKA, Pentti 2006. Älykäs itsensä johtaminen. Näkökulmia henkilökohtaiseen kasvuun. Helsinki: Talentum.

SYDÄNMAANLAKKA, Pentti 2017. Älykäs itsensä johtaminen. Näkökulmia henkilökohtaiseen kasvuun. 4.painos. Helsinki: Alma Talent.

TAANILA, Aki 2019. Webropol 3.0 tulosten raportointi [verkkodokumentti]. [Viitattu 2020-10-10.] Saatavissa: [Webropol 3.0 tulosten raportointi \(taanila.fi\)](https://www.taanela.fi)

TIETOSUOJALAKI. L 5.12.2018/1050. Finlex. Lainsäädäntö. [Viitattu 2020-12-18.] Saatavissa: [Tietosuojalaki 1050/2018 - Ajantasainen lainsäädäntö - FINLEX ®](https://www.finlex.fi)

TILASTOKESKUS 2017. Liitetaulukko 5. Osuus yrityksistä, jotka ovat lopettaneet toimintansa tarkasteluvuonna, % [verkkodokumentti]. Tilastokeskus. [Viitattu 29.12.2020.] Saatavissa: [Tilastokeskus - \(stat.fi\)](https://tilastokeskus.fi/stat)

TUTKIMUSEETTINEN NEUVOTTELUKUNTA 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa [verkkodokumentti]. Tutkimuseettinen neuvottelukunta. [Viitattu 30.12.2020.] Saatavissa: [https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK\\_ohje\\_2012.pdf](https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf)

TYÖELÄKEYHTIÖ ELO 2018. Tutkimus: Valtaosa yrittäjistä nauttii työstään – avainasemassa tunne työn sujuvuudesta ja sosiaaliset verkostot [verkkoinfo]. Työeläkeyhtiö Elo. [Viitattu 2020-04-10.] Saatavissa: <https://www.sttinfo.fi/tiedote/tutkimus-valtaosa-yrittajista-nauttii-tyostaan-avainasemassa-tunne-tyon-sujuvuudesta-ja-sosiaaliset-verkostot?publisherId=10482080&releaseId=69844647>

TYÖTERVEYSHUOLTOLAKI. L21.12.2001/1383. Finlex. Lainsäädäntö. [Viitattu 2019-09-22.] Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>

TYÖTERVEYSLAITOS 2019. Elintavat ja työhyvinvointi [verkkoartikkeli]. Työterveyslaitos. [Viitattu 2019-10-17.] Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/terveyden-edistaminen-tyopaikalla/elintavat-ja-tyohyvinvointi/>

TYÖTERVEYSLAITOS 2020. Työkykytalo [verkkoinfo]. Työterveyslaitos. [Viitattu 2020-05-02.] Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyokykytalo/>

TYÖTERVEYSLAITOS 2020. Työn imu [verkkoinfo]. Työterveyslaitos. [Viitattu 2020-12-05.] Saatavissa: [Työn imu - Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyon-imu)

TÖRMÄLÄ, Ville, MARKKANEN, Jari ja KADENIUS, Tero 2015. Uusi ajattelu – uusi johtaminen. Maa: Suomen liikekirjat Oy.

VAINIKAINEN, Tuula 2017. Miksi aina väsyttää? Irti uupumuksen noidankehästä. Helsinki: Kirjapaja.

VALTION RAVITSEMUSNEUVOTTELUKUNTA 2014. Terveyttä ruoasta: suomalaiset ravitsemussuositusten 2014 [verkkodokumentti]. 2.korjattu painos. Tampere: Valtion ravitsemusneuvottelukunta. [Viitattu 2019-10-17.] Saatavissa: [https://www.leipatiedotus.fi/media/pdf-tiedostot/ravitsemussuositukset\\_2014\\_fi\\_web.2.pdf](https://www.leipatiedotus.fi/media/pdf-tiedostot/ravitsemussuositukset_2014_fi_web.2.pdf)

VIITALA, Riitta ja JYLHÄ, Eila 2013. Liiketoimintaosaaminen: menestyvän yritystoiminnan perusta. Helsinki: Edita.

VILKKA, Hanna 2007. Tutki ja mittaa: Määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Tammi.

VILKKA, Hanna 2014. Tutki ja mittaa: Määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Tammi.



VUORENPÄÄ, Pirjo 2012. VeryNais- Naisyrittäjien työhyvinvoinnin ja liiketoimintaosaamisen sekä yrittäjien sijaispalvelujärjestelmän kehittämishanke. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

YRITTÄJÄN ELÄKELAKI. L22.12.2006/1272. Finlex. Lainsäädäntö. [Viitattu 2019-09-23.] Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20061272>

YRITTÄJÄT 2020. Yrittäjyys Suomessa [verkkoaineisto]. Suomen yrittäjä yhdistys. [Viitattu 2020-09-02.] Saatavissa: <https://www.yrittajat.fi/suomen-yrittajat/yrittajyys-suomessa-316363>

YRITTÄJÄT POHJOIS-KARJALA 2019. Pohjois-Karjalan yrittäjät [verkkoaineisto]. Suomen yrittäjä yhdistys. [Viitattu 2019-09-01.] Saatavissa: <https://www.yrittajat.fi/pohjois-karjalan-yrittajat/a/pohjois-karjalan-yrittajat-570987>

YRITTÄJÄN TIETOPANKKI 2019. Yritysmuodot [verkkajulkaisu]. Yritä.fi. [Viitattu 2019-11-01.] Saatavissa: <https://yritä.fi/yritysmuodot>

## LIITE 1: KYSELYLOMAKE WEBROPOLISTA

## Mikroyrittäjien itsensä johtaminen ja hyvinvointi

1. Sukupuoli \*

- Nainen
- Mies
- Jokin muu

2. Ikä \*

- 18-23 vuotta
- 24-29 vuotta
- 30-35 vuotta
- 36-41 vuotta
- 42-47 vuotta
- 48-53 vuotta
- 54-59 vuotta
- 60-65 vuotta
- Yli 65 vuotta

3. Yrittäjän korkein koulutustaso \*

- Peruskoulu
- Lukio
- Ammatillinen perustutkinto
- Opistotason ammattitutkinto
- Ammattikorkeakoulu tutkinto
- Ylempi ammattikorkeakoulu tutkinto
- Yliopistotutkinto
- Tohtorin tutkinto
- Jokin muu

4. Oletteko suorittaneet yrittäjän ammattitutkinnon? \*

- Kyllä
- Ei





9. Arvioi ajankäyttöäsi ja terveyttäsi alla olevien väittämien avulla. 1=täysin eri mieltä, ..., 5=täysin samaa mieltä \*

	1	2	3	4	5	En osaa sanoa
En koe työtäni tai työmäärääni uhkaksi terveydelle.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että työ-, perhe- ja vapaa-aika ovat tasapainossa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen yrittäjänä jaksavani hyvin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vapaa-ajalla koen palautuvani työn rasituksesta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen terveyteni tällä hetkellä hyväksi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Noudatan terveellisiä elämäntapoja.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. Keskimääräinen viikkotyötuntimääräni on: \*

- Alle 15 tuntia
- [15-24](#) tuntia
- [25-34](#) tuntia
- [35-44](#) tuntia
- [45-54](#) tuntia
- [55-64](#) tuntia
- 65 tuntia tai enemmän

11. Minun on mahdollista pitää lyhyitä taukoja päivän aikana esimerkiksi ruokatauko. \*

- Kyllä
- Ei

12. Pystyn vuosittain pitämään lomajakson, joka on kestoltaan vähintään. \*

- Viisi vuorokautta
- Yksi viikko
- Kaksi viikkoa
- Kolme viikkoa
- Neljä viikkoa
- Viisi viikkoa tai enemmän

13. Minun täytyy olla vapaa-ajallani yrityksen vuoksi tavoitettavissa. \*

- Kyllä
- Ei

14. Nukun keskimäärin \*

- Alle 3 tuntia
- 3-4 tuntia
- 5-6 tuntia
- 7-8 tuntia
- 9-10 tuntia
- Yli 10 tuntia

15. Harrastan viikoittain minulle mieleistä liikuntaa. \*

- 0 kertaa  
 1-2 kertaa  
 3-4 kertaa  
 4-5 kertaa  
 6-7 kertaa  
 Yli 8 kertaa

16. Minulla/yrityksellä on käytössä työterveyshuollon palvelut. \*

- Kyllä  
 Ei

17. Työterveyshuollon palveluiden käyttökokemukset. 1= täysin eri mieltä, ..., 5= täysin samaa mieltä \*

	1	2	3	4	5	En osaa sanoa
Työterveyshuollon palvelut vastaavat toiveitani ja tarpeitani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen saaneeni työterveyshuollosta hyödyllistä ohjausta työ- ja toimintakykyä uhkaavien riskien ennaltaehkäisyyn.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

18. Millaista tukea ja/tai toimintaa toivoisitte Pohjois-Karjalan Yrittäjiltä?

## LIITE 2: SAATEKIRJE

Hyvä pohjoiskarjalainen yrittäjä

### **Työhyvinvointikysely**

Työhyvinvointi on keskeinen osa jokaisen yrittäjän hyvinvointia. Yrittäjän työhyvinvointi on yhteydessä yrityksen tuottavuuteen, kannattavuuteen ja myös yrityksen menestymisen edellytys. Tällä kyselyllä selvitetään yksin- ja mikroyrittäjien työtehtävien moninaisuutta ja niiden vaikutusta työhyvinvointiin. Kyselyn tuloksia hyödynnetään yrittäjille suunnattujen koulutusten ja tapahtumien kehitystyössä.

Kysely on osa ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyötä, jota ohjaavat Pohjois-Karjalan Yrittäjä yhdistyksen toimitusjohtaja Merja Blomberg ([merja.blomberg@yrittaja.fi](mailto:merja.blomberg@yrittaja.fi)) ja Savonia ammattikorkeakoulun lehtori Susanne Hämäläinen ([susanne.hamalainen@savonia.fi](mailto:susanne.hamalainen@savonia.fi)).

### **Vastaaminen**

Kyselyn vastaamiseen menee noin 5 minuuttia. Kyselyyn vastataan nimettömänä ja vastaukset käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti niin, että vastaajien henkilöllisyyttä ei voi tunnistaa kyselyn tuloksista.

Tämän vastauslinkin <https://link.webropolsurveys.com/S/8623C3A05CA6AB6F> kautta pääset suoraan kyselyyn. Vastaathan kyselyyn 10.3.-24.3.2020 välisenä aikana.

Vastauksesi on erittäin tärkeä, koska vain niistä kertyvän tiedon avulla saamme luotettavan kuvan yksin- ja mikroyrittäjien työhyvinvoinnista.

### **Tulokset**

Kyselyn tuloksia hyödynnetään yrittäjille suunnattujen koulutusten ja tapahtumien kehitystyössä.

### **Lisätiedot**

Mikäli teillä tulee kysyttävää kyselystä, vastaan mielelläni kysymyksiinne [mirva.kuokkanen@edu.savonia.fi](mailto:mirva.kuokkanen@edu.savonia.fi).

Kiitos ajastanne!

Ystävällisin terveisin,

Mirva Kuokkanen

Sairaanhoidtaja



## LIITE 3: TIETOSUOJAILMOITUS

**Tietoa tutkimukseen osallistuvalla**

Olet osallistumassa Savonia-ammattikorkeakoulussa tehtävään opinnäytetyöhön liittyvään tutkimukseen. Tässä selosteessa kuvataan, miten henkilötietojasi käsitellään tutkimuksessa.

Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Sinuun ei kohdistu mitään negatiivista seuraamusta, jos et osallistu tutkimukseen tai jos keskeytät osallistumisesi tutkimukseen. Jos keskeytät osallistumisesi tutkimukseen, ennen keskeytystä kerättyä aineistoa voidaan kuitenkin käyttää tutkimuksessa. Tämän selosteen kohdassa 14 kerrotaan tarkemmin, mitä oikeuksia sinulla on ja miten voit vaikuttaa tietojesi käsittelyyn.

## Tutkimuksen rekisterinpitäjä

Nimi: Mirva Kuokkanen

Osoite: Riihilahdentie 11 83100 Liperi

Puhelinnumero: 050 5166341

Sähköpostiosoite: Mirva.Kuokkanen@edu.savonia.fi

## Kuvaus tutkimushankkeesta ja henkilötietojen käsittelyn tarkoitus

Kyselytutkimus kuuluu yhdeksi osaksi opinnäytetyötäni. Kyselylomakkeen avulla saatuja tietoja käytetään opinnäytetyössäni.

## Tutkimuksen suorittajat

Opinnäytetyön tekijä: Mirva Kuokkanen

## Tutkimuksen nimi ja tutkimuksen kestoaika

Tutkimuksen nimi: Pohjois-Karjalan mikroyrittäjien itsensä johtaminen ja sen vaikutus hyvinvointiin.

Henkilötietojen käsittelyn kesto:

Opinnäytetyöhön sisältyvä kyselytutkimus toteutetaan helmikuussa 2020. Kyselytutkimuksen tuloksia käsitellään maaliskuu-toukokuussa 2020, jonka jälkeen kyselytutkimustulokset tuhoetaan.

## Henkilötietojen käsittelyn oikeusperuste

Henkilötietoja käsitellään yleisen tietosuoja-asetuksen 6 artiklan 1 kohdan mukaisella perusteella.

Henkilötietojen käsittelyperusta tässä tutkimuksessa on

- tutkittavan suostumus
- tieteellinen tai historiallinen tutkimus tai tilastointi

Mitä tietoja tutkimusaineisto sisältää

Liitteenä kyselylomake.

Arkaluonteiset henkilötiedot

Tutkimuksessa käsitellään seuraavia arkaluonteisia henkilötietoja:

- Rotu tai etninen alkuperä
- Poliittiset mielipiteet
- Uskonnollinen tai filosofinen vakaumus
- Ammattiliiton jäsenyys
- Geneettiset tiedot
- Biometrinen tietojen käsittely henkilön yksiselitteistä tunnistamista varten
- Terveys
- Luonnollisen henkilön seksuaalinen käyttäytyminen tai suuntautuminen

Arkaluonteisten tietojen käsittely perustuu seuraavaan tietosuoja-asetuksen 9 artiklan 2 kohdan mukaiseen oikeusperusteeseen:

- Tutkittavan suostumus
- Tieteellinen tai historiallinen tutkimustarkoitus tai tilastollinen tarkoitus

Riskiärvio tutkimuksessa esiintyvien arkaluonteisten tietojen käsittelystä: Opinnäytetyön tutkimuksellisessa osiossa terveyteen liittyvät tiedot eivät sisällä erityisiä ja yksilöityjä henkilötietoja. Terveyteen liittyvät kysymykset on kysytty yleisellä kokemukseen perustuvalla tasolla. Sairauteen tai sen hoitoon liittyviä asioita ei kysytä tutkimuksessa. Tutkimuksessa saatujen tietojen säilytysaika on lyhyt ja tutkimuksessa saatuja tietoja käytetään vain opinnäytetyöhön. Kyselytutkimuksesta saadut tiedot tuhoetaan käsittelyn jälkeen. Tutkimuksesta saatujen tietojen perusteella syntyneitä tuloksia Pohjois-Karjalan Yrittäjät voivat käyttää hyödyntää omassa toiminnassaan. Tutkimuksen tarkoitus on

harjaannuttaa opiskelijaa tutkimukseen tekoon ja lisäksi tuottaa ajantasaista tietoa tutkimukseen aiheesta. Tutkimuksen tarkoitukseen ei liity rekisteröityyn koskevaa päätöksentekoa. Tutkimuksessa kerättyjä tietoja ei yhdistellä eri yhteyksissä kerättyihin tietoihin. Tutkimustiedon käsittelyssä huomioidaan korkea luotettavuus kaikissa työskentelyn vaiheissa. Tutkimuksessa esiintyvät muuttujat ovat valittu niin ettei niitä pystytä kohdistamaan tiettyihin henkilöihin. Tutkimuksessa loukkauksen tai haitan todennäköisyys on vähäinen. Tutkimuksessa ei määritetä teknisiä tai organisatorisia toimenpiteitä.

Mistä lähteistä henkilötietoja kerätään

Kyselylomake tehdään Webropoliiin ja sen täyttäminen tapahtuu sähköpostiin saadun linkin kautta. Pohjois-Karjalan Yrittäjät toimittavat Webropolin kyselytutkimus linkin asiakkailleen. Tutkija ei näe asiakasrekisteriä eikä sähköposti osoitteita.

Tietojen siirto tai luovuttaminen edelleen

Kyselylomakkeesta saatuja tietoja käytetään ainoastaan opiskelijan opinnäytetyössä. Vain opiskelija käsittelee kyselytutkimuksesta saatuja tietoja. Opinnäytetyön tulokset annetaan Pohjois-Karjalan Yrittäjien käyttöön.

Tietojen siirto tai luovuttaminen EU:n tai Euroopan talousalueen ulkopuolelle

Kyselytutkimuksesta saatuja tietoja ei siirretä eikä luovuteta EU:n tai Euroopan talousalueen ulkopuolelle.

Henkilötietojen suojauksen periaatteet

Tiedot ovat salassa pidettäviä.

Manuaalisen aineiston suojaaminen:

Tietojärjestelmissä käsiteltävät tiedot:

käyttäjätunnus    salasana    käytön rekisteröinti    kulunvalvonta

muu, mikä:

Suorien tunnistetietojen käsittely:

Suorat tunnistetiedot poistetaan analysointivaiheessa

Aineisto analysoidaan suorien tunnistetiedoin, koska (peruste suorien tunnistetietojen säilyttämiselle):

Henkilötietojen käsittely tutkimuksen päättymisen jälkeen

Tutkimusrekisteri hävitetään

Tutkimusrekisteri arkistoidaan:

ilman tunnistetietoja    tunnistetiedoin

Mihin aineisto arkistoidaan ja miten pitkäksi aikaa:

### Savonia-ammattikorkeakoulun tietosuojavastaavan yhteystiedot

Savonia-ammattikorkeakoulun tietosuojavastaava on tietohallintopäällikkö Matti Kuosmanen. Häneen saa yhteyden sähköpostiosoitteesta [tietosuoja@savonia.fi](mailto:tietosuoja@savonia.fi)

Mitä oikeuksia sinulla on ja oikeuksista poikkeaminen

Yhteyshenkilö tutkittavan oikeuksiin liittyvissä asioissa on tämän ilmoituksen kohdassa 1 mainittu henkilö.

#### Suostumuksen peruuttaminen (tietosuoja-asetuksen 7 artikla)

Sinulla on oikeus peruuttaa antamasi suostumus, mikäli henkilötietojen käsittely perustuu suostumukseen. Suostumuksen peruuttaminen ei vaikuta suostumuksen perusteella ennen sen peruuttamista suoritetun käsittelyn lainmukaisuuteen.

#### Oikeus saada pääsy tietoihin (tietosuoja-asetuksen 15 artikla)

Sinulla on oikeus saada tieto siitä, käsitelläänkö henkilötietojasi tutkimuksessa ja mitä henkilötietojasi tutkimuksessa käsitellään. Voit myös halutessasi pyytää jäljennöksen käsiteltävistä henkilötiedoista.

#### Oikeus tietojen oikaisemiseen (tietosuoja-asetuksen 16 artikla)

Jos käsiteltävissä henkilötiedoissasi on epätarkkuuksia tai virheitä, sinulla on oikeus pyytää niiden oikaisua tai täydennystä.

#### Oikeus tietojen poistamiseen (tietosuoja-asetuksen 17 artikla)

Sinulla on oikeus vaatia henkilötietojesi poistamista seuraavissa tapauksissa:

- a) henkilötietoja ei enää tarvita niihin tarkoituksiin, joita varten ne kerättiin tai joita varten niitä muutoin käsiteltiin
- b) peruutat suostumuksen, johon käsittely on perustunut, eikä käsittelyyn ole muuta laillista perustetta
- c) vastustat käsittelyä (kuvaus vastustamisoikeudesta on alempana) eikä käsittelyyn ole olemassa perusteltua syytä
- d) henkilötietoja on käsitelty lainvastaisesti; tai
- e) henkilötiedot on poistettava unionin oikeuteen tai jäsenvaltion lainsäädäntöön perustuvan rekisterinpitäjään sovellettavan lakisääteisen veloitteen noudattamiseksi.

Oikeutta tietojen poistamiseen ei kuitenkaan ole, jos tietojen poistaminen estää tai vaikeuttaa suuresti käsittelyn tarkoituksen toteutumista tieteellisessä tutkimuksessa.

### Oikeus käsittelyn rajoittamiseen (tietosuoja-asetuksen 18 artikla)

Sinulla on oikeus henkilötietojesi käsittelyn rajoittamiseen, jos kyseessä on jokin seuraavista olosuhteista:

- a) kiistät henkilötietojen paikkansapitävyyden, jolloin käsittelyä rajoitetaan ajaksi, jonka kuluessa tutkija voi varmistaa niiden paikkansapitävyyden
- b) käsittely on lainvastaista ja vastustat henkilötietojen poistamista ja vaadit sen sijaan niiden käytön rajoittamista
- c) tutkija ei enää tarvitse kyseisiä henkilötietoja käsittelyn tarkoituksiin, mutta sinä tarvitset niitä oikeudellisen vaateen laatimiseksi, esittämiseksi tai puolustamiseksi
- d) olet vastustanut henkilötietojen käsittelyä (ks. tarkemmin alla) odottaessa sen todentamista, syrjäytävätkö rekisterinpitäjän oikeudet perusteet rekisteröidyn perusteet.

### Oikeus siirtää tiedot järjestelmästä toiseen (tietosuoja-asetuksen 20 artikla)

Sinulla on oikeus saada tutkijalle toimittamasi henkilötiedot jäsennellyssä, yleisesti käytetyssä ja koneellisesti luettavassa muodossa, ja oikeus siirtää kyseiset tiedot toiselle rekisterinpitäjälle, jos käsittelyn oikeusperuste on suostumus tai sopimus, ja käsittely suoritetaan automaattisesti.

Kun käytät oikeuttasi siirtää tiedot järjestelmästä toiseen, sinulla on oikeus saada henkilötiedot siirrettyä suoraan rekisterinpitäjältä toiselle, jos se on teknisesti mahdollista.

### Vastustamisoikeus (tietosuoja-asetuksen 21 artikla)

Sinulla on oikeus vastustaa henkilötietojesi käsittelyä, jos käsittely perustuu yleiseen etuun tai oikeutettuun etuun. Tällöin tutkija ei voi käsitellä henkilötietojasi, paitsi jos se voi osoittaa, että käsittelyyn on olemassa huomattavan tärkeä ja perusteltu syy, joka syrjäyttää rekisteröidyn edut, oikeudet ja vapaudet tai jos se on tarpeen oikeusvaateen laatimiseksi, esittämiseksi tai puolustamiseksi. Tutkija voi jatkaa henkilötietojesi käsittelyä myös silloin, kun sen on tarpeellista yleistä etua koskevan tehtävän suorittamiseksi.

### Oikeuksista poikkeaminen

Tässä kohdassa kuvatuista oikeuksista saatetaan tietyissä yksittäistapauksissa poiketa tietosuoja-asetuksessa ja Suomen tietosuojalainsäädetyillä perusteilla siltä osin, kuin oikeudet estävät tieteellisen tai historiallisen tutkimustarkoituksen tai tilastollisen tarkoituksen saavuttamisen tai vaikeuttavat sitä suuresti. Tarvetta poiketa oikeuksista arvioidaan aina tapauskohtaisesti.

### Valitusoikeus

Sinulla on oikeus tehdä valitus tietosuojavaltuutetun toimistoon, mikäli katsot, että henkilötietojesi käsittelyssä on rikottu voimassa olevaa tietosuojalainsäädäntöä.

### Yhteystiedot:

Tietosuojavaltuutetun toimisto

Käyntiosoite: Ratapihantie 9, 6. krs, 00520 Helsinki

Postiosoite: PL 800, 00521 Helsinki

Vaihde: 029 56 66700

Faksi: 029 56 66735

Sähköposti: tietosuoja(at)om.fi

## LIITE 4 TUTKIMUSLUPA

## TUTKIMUSLUPAHAKEMUS

Hakijan tiedot	Nimi Mirva Kuokkanen	Henkilötunnus 250387-204K	
	Katuosoite Riihilahdentie 11	Postinumero 83100	Postitoimipaikka Liperi
	Puhelin 050 5166341	Sähköpostiosoite mirva.kuokkanen@edu.savonia.fi	
	Tutkimuslaitos, oppilaitos tai muu yhteisö Savonia-ammattikorkeakoulu	Hakijan tehtävä/virka-asema Sairaanhoitaja	
Tutkimuksen ohjaaja	Nimi Susanne Hämäläinen	Oppiarvo ja ammatti Lehtori	
	Toimipaikka ja osoite Savonia-ammattikorkeakoulu, PL 72, 74101 Iisalmi		
	Puhelin 044 7856618	Sähköpostiosoite susanne.hamalainen@savonia.fi	
Tutkimuksen toimeksi-antaja	Toimeksiantaja Pohjois-Karjalan Yrittäjät		
	Yhteystiedot Merja Blomberg, Länsikatu 15 rak. 3A, 4.krs 80110 Joensuu. Puh. 050 3675194		
Päiväys ja allekirjoitus	Paikka ja päivämäärä	Allekirjoitus	
Päätätjä täyttää	Tutkimusluvan myöntäminen		
	<input checked="" type="checkbox"/> Tutkimuslupa myönnetään ja pyydetty tiedot luovutetaan		<input type="checkbox"/> Tutkimuslupaa ei myönnetä eikä pyydettyjä tietoja luovuteta
	Myöntämisen ehdot <input checked="" type="checkbox"/> Hakijan tulee toimittaa valmis raportti tutkimuksen valmistuttua ja esitellä tutkimuksen tulokset suullisesti <input type="checkbox"/> Hakija sitoutuu maksamaan tietojen luovuttamisesta syntyneet kustannukset <input type="checkbox"/> Muut ehdot		
Perustelut myöntämättä jättämiselle			
Päätäjän nimi Merja Blomberg			
Päiväys ja päätäjän allekirjoitus	Paikka ja päivämäärä 23/11/2020	Allekirjoitus Merja Blomberg	
	Tiedottaminen päätöksestä <input type="checkbox"/> tutkimusluvan hakijalle <input type="checkbox"/> tietohallinnon suunnittelijalle <input type="checkbox"/> henkilöstöpäällikölle <input type="checkbox"/> opiskelijapalveluiden päällikölle <input type="checkbox"/> koulutus päällikölle/johdolle		

