

samk



Satakunnan ammattikorkeakoulu
Satakunta University of Applied Sciences

SALLA HAHKO

Yrittäjäseminaari

Yrittäjien työkyvyn ja mielenterveyden edistämisen projekti

TERVEYDEN EDISTÄMISEN TUTKINTO-OHJELMA
YLEMPI AMK
2021

Tekijä(t) Hahko, Salla	Julkaisun laji Opinnäytetyö, ylempi AMK	Päivämäärä lokakuu 2021
	Sivumäärä: 63 Liitteet: 6	Julkaisun kieli Suomi
Julkaisun nimi Yrittäjäseminaari, yrittäjien työkyvyn ja mielenterveyden edistämisen projekti		
Tutkinto-ohjelma Terveyden edistämisen tutkinto-ohjelma, ylempi AMK		
<p>Yrittäjien työhyvinvoinnin merkitys yrityksen menestymisen kannalta on huomionarvoista ja siihen tulisi pyrkiä aktiivisesti vaikuttamaan. Ennaltaehkäisevä ote ja yrittäjien mielenterveyden edistämisen näkökulma loivat avaimia opinnäytetyölle ja sen ajankoh-taisuudelle. Yritys voi hyvin, kun yrittäjä voi hyvin. Itsensä johtaminen on ennen kaik-kea tietoisuuden lisäämistä ja omien tunteiden tunnistamista eri tilanteissa. Kun tiedos-tamme, voimme valita, miten reakoimme tilanteeseen.</p>		
<p>Opinnäytetyö toteutettiin projektina, jonka tarkoituksena oli järjestää yrittäjäseminaari aiheesta itsensä johtaminen. Tavoitteena oli yrittäjien työkyvyn ja mielenterveyden edis-täminen täydentämällä tietoutta itsensä johtamisesta. Seminaari järjestettiin tammi-kuussa 2021. Kuvailevalla kirjallisuuskatsauksella koottiin aikaisemmasta tutkimustie-dosta aiheeseen liittyvät tutkimukset ja seminaarin järjestämisen jälkeen osallistujille lä-hetettiin palautekysely sekä haastateltiin teemahaastattelulla neljää yrittäjää.</p>		
<p>Opinnäytetyön tuloksena saatiin, että tämän opinnäytetyön kaltaisille projekteille löytyy tarvetta. Kirjallisuuskatsaus tukee sitä, että jo olemassa olevan tiedon täydentämisellä voidaan mahdollisesti saada yrittäjiä hyödyntämään tietoa käytännössä ja omassa työs-sään. Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen suunnittelulla ja organisoinnilla sekä its-ensä palkitseminen motivoivat elämässä eteenpäin ylläpitäen hyvinvointia ja työkykyä. Palautekyselyn tulosten perusteella 82 % aikovat hyödyntää seminaarista saatua tietoa tulevaisuudessa ja suurella varmuudella täysin samaa mieltä oli 65 % vastaajista. Lisäksi haastatteluissa teemaan seminaarin vaikutus esille nousivat voimavarojen tunnistaminen ja hetkeen keskittyminen, töiden organisointi, suunnittelu ja valmiiksi saattaminen sekä palkitseminen.</p>		
<p>Asiasanat Yrittäjä, työkyky, terveyden edistäminen, mielenterveys, itsensä johtaminen</p>		

Author(s) Hahko, Salla	Type of Publication Master's thesis	Date October 2021
	Number of pages: 63 Appendices: 6	Language of publication: Finnish
Title of publication Entrepreneur seminar, a project of work ability of the entrepreneurs and mental health promote.		
Degree program Degree Programme in Health Promotion, Master's Degree		
<p>The importance of the well-being of entrepreneurs at work to the success of the company is noteworthy and should be actively sought to influence. The preventive approach and the perspective of promoting the mental health of entrepreneurs created the keys to the thesis and its topicality. A company is doing well when an entrepreneur is doing well. Self-leadership is, above all, about raising awareness and recognizing one's own feelings in different situations. When we become aware, we are given the opportunity to choose how we react to the situation.</p> <p>The thesis was carried out as a project, the purpose of which was to organize an entrepreneur seminar on the topic of self-management. The aim was to promote the employability and mental health of entrepreneurs by supplementing their knowledge of self-management. The seminar was held in January 2021. A descriptive literature review compiled research related to the topic from previous research data, and after the seminar, a feedback questionnaire was sent to the participants and four entrepreneurs were interviewed with a thematic interview.</p> <p>As a result of the thesis, there was a need for projects like this thesis. The literature review supports the fact that supplementing existing information can potentially get entrepreneurs to use the information in practice and in their own work. Reconciling work and leisure with planning and organizing and rewarding yourself motivate you to move forward in life while maintaining well-being and ability to work. Based on the results of the feedback survey, 82% plan to use the information obtained from the seminar in the future and 65% of the respondents fully agreed with great certainty. In addition, in interviews on the theme, the impact of the seminar was on identifying resources and concentrating on the moment, organizing, planning and completing work, and rewarding.</p>		
<u>Key words</u> Entrepreneur, ability to work, health promotion, mental health, self-management		

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	6
2 YRITTÄJÄ ITSENSÄ JOHTAJANA	7
2.1 Yrittäjyys ja työelämän vaatimukset	7
2.2 Työkyky	9
2.3 Mielenterveyden edistäminen	10
2.4 Itsensä johtaminen.....	11
3 AIKAISEMPIA TUTKIMUKSIA YRITTÄJIEN TYÖKYVYN JA MIELENTERVEYDEN EDISTÄMISESTÄ	13
3.1 Kirjallisuuskatsaus	13
3.2 Yrittäjien työkykyä tukevat hankkeet	16
3.3 Tutkimukset yrittäjien työkyvyn ja mielenterveyden edistämisestä	17
3.4 Kirjallisuuskatsauksen tulokset.....	20
4 PROJEKTI KEHITTÄMISMENETELMÄNÄ	21
4.1 Terveyden edistäminen projektin kautta	21
4.2 Terveyden edistämisen asiantuntijuus.....	23
4.3 Ennaltaehkäisevä työ.....	24
4.4 Kokemusasiantuntija yrittäjän vertaistukena	25
5 PROJEKTIN TARKOITUS, TAVOITE, PROJEKTITEHTÄVÄT JA TYÖELÄMÄLÄHTÖISYYS	26
5.1 Tarkoitus, tavoite ja projektitehtävät	26
5.2 Työelämälähtöisyys.....	26
6 PROJEKTIN TOTEUTUS.....	27
6.1 Metodin valinta ja perustelut.....	27
6.2 Projektijohtaminen ja projektipäällikön tehtävät	29
6.3 Seminaari ja luentojen aiheet	31
6.4 Kohderyhmä.....	32
6.5 Projektin laatu ja arviointi.....	33
6.5.1 Projektin laatu	33
6.5.2 Projektin arviointi	35
6.6 Projektin arviointisuunnitelma	38
6.7 Aikataulu.....	39
6.8 Yhteistyötekijät ja kustannukset	40
7 SEMINAARIN TOTEUTUS	42
8 PALAUTEKYSELYN JA HAASTATTELUJEN AINEISTON KERUU JA ANALYSOINTI.....	45
8.1 Aineiston kerääminen.....	45

8.2 Palautekyselyn aineiston analysointi	47
8.3 Haastatteluaineiston sisällön analyysi.....	50
9 TULOKSET	53
9.1 Palautekyselyn tulokset.....	53
9.2 ”Yrittäjän tärkein työväline on yrittäjän oma työkyky”.....	54
10 POHDINTA, ARVIOINTI JA TULOSTEN TARKASTELU	56
10.1 Projektin luotettavuus ja eettisyys.....	56
10.2 Projektin kehittämistehtävänä asiantuntijuuden osaamisen syventäminen....	57
10.3 Projektin kokonaisuuden arviointi ja tulosten tarkastelu	60
10.4 Pohdinta ja kehittämissuhteet.....	62

LÄHTEET

LIITTEET

1 JOHDANTO

Yrittäjyys on ihmisen perusluonteeseen kuuluva piirre, vaikka kaikista ei yrittäjiä tulekaan. Yrittäjä on löytänyt yrittäjätilaisuuden ja tuottaa palveluita sekä tuotteita, joille on kysyntää. Yrittäjät ovat olleen keskeisiä toimijoita Suomen taloudessa perustaen yrityksiä, kasvattaneet niitä, luoneet työpaikkoja ja heidän tarjoamistaan palveluista tai tuotteista ovat hyötäneet valtaosa ihmisistä ja samalla koko yhteiskunta. Yrittäjyys kuvaa taloudellista toimintaa, joka tarkoittaa yleensä elinkeinonharjoittamista ja itsensä työllistämistä. Yrittäjään yhdistetään usein seuraavia tekijöitä, kuten innovatiivisuus, luovuus, mielikuvitus, epävarmuuden sietokyky, rohkeus ja määrätietoisuus. (Möttönen 2019, 14, 16–18.)

Suomalaisen talouden, työn ja yrittäjyyden perusta on murroksessa jatkuvan kehittämisen tarpeen muuttuessa yhä enemmän asiakastarpeen tunnistamiseen perustuvaan toimintaan. Arvojen muutokset, tuotteen tai palvelun käytettävyys sekä kuluttajan tarpeiden tunnistaminen ratkaisevat lähitulevaisuudessa yrityksen menestymistä toimialasta huolimatta. Suomessa yritykset ovat keskittyneet erityisesti tutkimukseen, tuotekehitykseen ja osaamiseen. (Tarjanne & Englund 2018, 5–7.) Muuttuvassa maailmassa pyritään etsimään keinoja yritysten ja asiakkaiden vuorovaikutuksen lisäämiseksi, tunnistamaan kasvun mahdollisuuksia ja hyödyntämään digitalisaation tuomia mahdollisuuksia. Asiakkaan tarpeet ja arvot vaikuttavat pitkälti siihen, millainen yritys menestyy tulevaisuudessa. (Tarjanne & Englund 2018, 9–10.)

Yrittäjille luodaan paineita jatkuvan kehittämisen ja uuden teknologian muodossa, kun samalla asiakkaiden vaatimukset yrittäjiä kohtaan muuttuvat yhä vaativammiksi. Yrittäjiltä vaaditaan hyvää itsensä johtamista, valmiutta tehdä muutosta omassa työssään, kehittää osaamistaan ja tuottaa yhä laadukkaampia sekä yksilöllisempiä tuotteita tai palveluita. Yrittäjien paineiden kasvaessa yhä tärkeämmäksi nousee itsensä johtaminen ja sitä kautta omien voimavarojen tunnistaminen. Yrittäjien mielenterveyden

edistäminen nousee tärkeään rooliin myös yritystoiminnan menestymisen kannalta. Yritys voi hyvin, kun yrittäjä voi hyvin.

Opinnäytetyön tarkoituksena on järjestää yrittäjäseminaari aiheena itsensä johtaminen. Tavoitteena on yrittäjien työkyvyn ja mielenterveyden edistäminen täydentämällä tietoutta itsensä johtamisesta. Itsensä johtamisella tarkoitetaan itsetuntemuksen kehittymistä ja ymmärrystä siitä, että ihminen on itse vastuussa omasta asenteestaan, ajatuksistaan, toiminnastaan sekä päätöksistään. Näiden kautta määräytyy tyytyväisyys elämään. (Salmimies & Ruutu 2014.)

2 YRITTÄJÄ ITSENSÄ JOHTAJANA

2.1 Yrittäjyys ja työelämän vaatimukset

Yrittäjyys kuvaa taloudellista toimintaa, joka tarkoittaa yleensä elinkeinonharjoittamista ja itsensä työllistämistä. Yrittäjään yhdistetään usein seuraavia tekijöitä, kuten innovatiivisuus, luovuus, mielikuvitus, epävarmuuden sietokyky, rohkeus ja määrätietoisuus. (Möttönen 2019, 16–18.) Yrittäjyys Suomessa on muuttunut vuosien saatossa ja suomalaisen yhteiskunnan muutokseen on vaikuttanut kolmikantayhteistyö, jossa neuvottelupöydässä ovat työnantajajärjestöt, ammattiyhdistysliike ja valtiovalta. Nämä kolme toimijaa neuvottelevat muun muassa palkoista, työelämän kehittämisestä ja yritysten toimintaedellytyksistä. Tiivis yhteistyö on kehittänyt Suomea yhteiskuntana, josta löytyy yritystoiminnalle suotuisat lähtökohdat. (Möttönen 2019, 123.)

Kansainvälistyminen ja elinkeinoelämän kilpailukyky ovat tuoneet haasteita työelämään ja koulujärjestelmän muutokseen. Informaatiotekniikan voimakas kehittyminen on mahdollistanut tiedon monipuolisen saamisen ja hyödyntämisen. Työtehtävien kirjo on laajentunut ja työtehtävistä selviäminen vaatii jatkuvaa osaamisen päivittämistä sekä kehittämistä parempaan suuntaan. Ammatillisten taitojen lisäksi vaaditaan hyviä ihmishuhde-, markkinointi- ja informaatioteknisiä taitoja. Työtehtävien luonne on muuttunut projektimaiseksi ja perinteisiä tehtävärajoja ylittäväksi toiminnaksi,

jolloin vaaditaan vahvaa itseohjautuvuutta. Projektimaisessa työssä pyritään tekemään työtä maksimaalisella teholla ja mahdollisimman lyhyellä ajalla. Kehityksellä on tehokkuuden näkökulmasta myönteisiä vaikutuksia, mutta ihmisen psyykelle se ei ehkä olekaan. Työkeskeisyyden lisääntyessä työn ja vapaa-ajan välisen eron rajan vetäminen voi tulla haastavaksi. Vaarana voi olla, että työ alkaa täyttämään ihmisen koko elämän. (Nordling & Toivio 2009, 178–179.) Yritystä perustettaessa yrittäjä usein haastaa oman taloudellisen tasapainon, henkilökohtaiset ihmissuhteet, urakehityksen ja psykologisen hyvinvoinnin. Riskiä pidetäänkin yhtenä yrittäjyyden määrittelevänä piirteenä. (Downs 2014, 96.)

Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen on noussut keskeiseksi haasteeksi työelämässä ja työhyvinvointikonaisuudessa. Usein vaativissa tehtävissä työskentelevät henkilöt tuovat työasioiden pohdinnan myös kotiin tai työhön kuuluu puhelimeen vastaaminen ympäri vuorokauden. Työssä tarvitaan joustoa, jotta perheiden erityistarpeet voidaan huomioida riittävällä tavalla. Joustoa voivat olla, esimerkiksi liukuva työaika ja osaaikatyö. Työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen huomioon ottaminen strategisessa hyvinvoinnissa kasvaa henkilöstömäärän lisääntyessä. Myös esimiesten työhyvinvointiin panostaminen ja tukeminen tehostaa esimiehen järjestelmällisyyttä kehityskeskusteluissa, tasa-arvoisessa kohtelussa ja osaamisen johtamisessa. (Aura & Ahonen 2016, 81–84.) Työpaikalla on mahdollisuus tukea henkilöstöä terveellisten elämäntapojen edistämisen toimilla, kuten jakaa tietoa, asettaa tavoitteet edistämistoimien vaikutukselle ja antamalla mahdollisuus työpaikkaliikuntaan (Aura & Ahonen 2016, 89.) Yrittäjä toimii työnteon ohella myös itsensä esimiehenä ja omaan hyvinvointiin panostaminen ei välttämättä tule ensisijaisena asiana hoidettua. Oma hyvinvointi jää taka-alalle, esimerkiksi isomman projektin, investoinnin tai sesonkiajan aikana, kun keskitymistä tarvitaan itse työn tekemiseen.

Tiedon määrä lisääntyy valtavasti koko ajan, jolloin myös inhimillinen pääoma merkitys kasvaa sen mukana. Teknologian muutoksilla saadaan aikaan myös tiedon vanhenemista ja tutkintojen tietomäärästä ehkä vain puolet ovat enää sovellettavissa viiden vuoden kuluttua. Yritykset ovat jatkuvassa muutospaineessa ja kilpailu yritysten välillä muuttuu yhä enemmän maailmanlaajuiseksi. Osa muutoksista tapahtuu nopeaan tahtiin ja vaatii yrityksiltä arvojen kyseenalaistamista sekä uudelleen arviointia. Suomessa työssä käyvän väestön keski-ikä nousee ja samalla vaaditaan yhä enemmän

osaamista työelämässä. Oppiminen on yksi yritysten kilpailutekijä luovuuden ja joustavuuden lisäksi. Yrityksiä nousee ja laskee jatkuvasti, sillä menestyvältä yritykseltä vaaditaan hyvää kilpailukykyä menestyäkseen jatkuvassa muutoksessa ja sen tuomissa paineissa. (Sydänmaalakka 2012, 27–28.)

Toimialan muuttuessa nopeasti, muuttuu myös sen kelpoisuusmaisema, kun uusien vuorenhuippujen noustessa esiin vanhat kutistuvat. Nykyisessä ympäristössä yritysten on toimittava riittävän tehokkaasti, jotta pärjäävät kilpailutilanteessa ja omassa vuorenhuipussaan. Liiallisella kontrolloidulla mallilla on poistettu innovaatiotoimintaa, jolloin helposti jämähdetään paikoilleen. (Paju 2017, 35.)

2.2 Työkyky

Yrittäjän työhyvinvointi on tärkein tekijä yrityksen menestymisen kannalta. Kun yrittäjä voi hyvin, yritys voi hyvin. Työkyvyllä tarkoitetaan ihmisen voimavaroja suhteessa työn tuomiin vaatimuksiin. Voimavaroiksi voidaan laskea ammattitaito, osaaminen ja hyvä terveys. Työkykyyn vaikuttavia asioita ovat muun muassa arvot, asenteet ja motivaatio sekä työolot, työyhteisö ja johtaminen. Työkyvyllä merkityksellisiä asioita ovat myös perhe ja toimintaympäristö. Yrittäjälle työkyky tarkoittaa yrityksen kivijalkaa ja siihen kannattaa panostaa. Työn tekemisen oheen on kuitenkin hyvä saada aikaa läheisille ja palautumiselle. Yrittäjyyteen yhdistetään työn tuomat haasteet, kiire ja henkinen kuormitus, jotka sopivassa suhteessa tuovat työhön palkitsevuutta. Kuormituksen kestäessä liian pitkään ilman palautumista voimavarat alkavat hupenemaan ja lopulta aktiivinenkin tekijä uupuu. Työkykyyn on mahdollista vaikuttaa omien valintojen kautta ja jo pienillä muutoksilla voidaan suojautua liiallisen kuormituksen haittavaikutuksilta. (Työterveyslaitoksen www-sivut 2020.)

Yrittäjän ja työntekijöiden työkyvyn hallinta koostuu hyvinvoinnin, terveyden, turvallisuuden ja osaamisen kokonaisuudesta, jolloin on tärkeää huomata ennaltaehkäisevän toiminnan merkitys. Esimerkiksi työterveysyhteistyössä työterveyshuolto voi asiantuntemuksellaan olla mukana vaikuttamassa työkyvyn hallinnassa ja sitä edistävissä tekijöissä. (Viljamaa, Juvonen-Posti, Uitti, Kurppa & Martimo 2014, 32–33.) Työntekijöiden ja työpaikan työturvallisuuteen sekä työkykyyn liittyvien ongelmien

ennaltaehkäisyllä voidaan välttyä suuremmilta kustannuksilta. Työtapaturmat ja sairaslomat vaikeuttavat yrityksen toimintaa ja tulevat yrittäjälle kalliiksi, johon ennaltaehkäisevällä toiminnalla voidaan merkittävästi vaikuttaa. Hyvinvoiva yrittäjä ja työntekijät jaksavat työssään ja työnteko pysyy laadukkaana. Lisäksi hyvinvoivan yrityksen maine vaikuttaa jatkossa työntekijöiden sekä mahdollisesti asiakkaiden saavuttamiseen. (Työterveyslaitoksen www-sivut 2020.)

2.3 Mielen terveyden edistäminen

Mielen terveyden edistäminen nähdään toimintana, jonka tavoitteena on aktiivisesti vaalia hyvää mielen terveyttä. Mielen terveyttä vahvistetaan sitä edistävien tekijöiden lisäämisellä ja vähentämällä niitä tekijöitä, jotka heikentävät tai vahingoittavat yksilön terveyttä. Mielen terveys on muuttuva voimavara, joka kulkee mukana eri elämän vaiheissa. Positiivinen mielen terveys nähdään tavoiteltavana asiana, joka vaikuttaa yksilön selviytymisen taitoon ja kykyyn selviytyä elämässään. Mielen terveyden edistäminen pyrkii nimensä omaisesti vahvistamaan mielen terveyttä ja siinä käytetään hoitavaa lähestymistapaa. Mielen terveyden edistämällä edistetään kaikkien ihmisten mielen terveyttä, jolloin keskittyminen riskiryhmien mielen terveydestä muuttuu laajempaan kontekstiin. (Nordling & Toivio 2009, 308–309.)

Mielen terveyden edistämistä ovat muun muassa syrjinnän vähentäminen ja ihmisoikeuksien kunnioittaminen. Mielen terveyttä voidaan edistää arkisissa tilanteissa, esimerkiksi ehkäisemällä koulukiusaamista ja työolojen parantamisella. Mielen terveyttä suojaavat muun muassa mielekäs työ, hyvät ihmissuhteet, koulutus ja turvallisuus. Mielen terveyttä haavoittavia tekijöitä ovat taasen työttömyys, huonot sosiaaliset suhteet, kiusatuksi joutuminen ja turvattomuuden tunne. (Vuorilehto, Larri, Kurki & Hättönen 2014, 15.)

Hyvään mielen terveyteen kuuluu oleellisena se, että ihminen on pääpiirteittäin tyytyväinen elämäänsä ja kokee sen merkityksellisenä. Tunnetaan omat vahvuudet ja heikkoudet sekä tulemme toimeen toisten ihmisten kanssa. Elämään kuuluvat pettymykset ja haasteet saattavat kuormittaa mielen terveyttämme. Stressiä ja huolia voi helpottaa

harjoittelemalla rentoutumista ja tunteita, jotka samalla edistävät mielenterveyttä. (Suomen Mielenterveys ry:n www-sivut 2021.)

2.4 Itsensä johtaminen

Johtamisen pohjana on itsensä johtaminen, jolloin ihmisen mielen harmonia ja elämän tasapaino heijastuvat positiivisesti hänen kokemaansa jaksamiseen sekä toimintaan. Levännyt, hyvät ihmissuhteet ja harrastukset omaava ihminen on energisempi, luovempi ja hänen ajattelunsa toimii selkeämmin. (Virolainen 2017, 48.)

Kokonaisvaltainen itsensä johtaminen käsitteenä on melko uusi länsimaissa, tieteellistä tutkimusta ei ole paljoakaan tehty. Itsensä johtaminen voidaan määritellä *“itseen kohdistuvaksi vaikuttamisprosessiksi, jossa muodostuu suoriutumiseen tarvittava itseohjautuvuus ja itsemotivaatio”*. Itsensä johtaminen voidaan käsittää oman tietoisuuden laaja-alaisena, syvällisenä ja käytännöllisenä kehittämisenä. Itsensä johtamisessa on välttämätöntä jatkuva itsetutkiskelu sekä oman herkkyyden kehittäminen. Omat tavoitteet ja visiot muodostavat lähtökohdan itsensä johtamiseen. (Sydänmaalakka 2017, 34–39.)

Johtaminen on aina tavoitteellista toimintaa, jolloin tavoite tulee tunnistaa oikean suunnan löytämiseksi. Johtajakeskeisyys on muuttunut enemmän yksilö- ja tiimikeskeiseksi, jolloin haasteeksi nousevat toimivan, innostavan sekä kokonaisvaltaisen suorituksen johtaminen. Johtamisen onnistumisen tueksi tarvitaan hyvä yrityskulttuuri ja uudistumisen mahdollisuus. Itsensä johtaminen nousee osaksi organisaation johtamisjärjestelmää ja koko organisaation hyvinvointiin ja sen kehittämiseen on syytä panostaa. (Sydänmaalakka 2015, 52&55.) Organisaation strategian suunnittelussa luodaan tulevaisuuden kuva organisaation toiminnasta ja tavoitteet sen saavuttamiseksi (Tuomi & Sumkin 2010, 19).

Itsetietoisuuden lisääntyessä tulemme paremmin tietoisiksi omasta käyttäytymisestä, sen vaikutuksista muihin, omista tunteistamme sekä tunteiden vaikutuksesta omaan toimintaamme ja päätöksentekoon. Johtajien on tärkeää olla tietoisia omasta johtamistyylistään ja miten tyyli vaikuttaa henkilöstöön. Palautteen pyytämällä ja

antamisella on mahdollisuus saada selville henkilöstön kokemukset johtamistyylistä ja huomioida mahdolliset sokeat pisteet. Oman käyttäytymisen tiedostamisessa on hyvä tarkastella omia ajatusmalleja, arvoja, tunteita ja uskomuksia. Tarkastelun kautta voidaan havaita oman käyttäytymisen vaikutuksia henkilöstössä. Havaintojen pohjalta voidaan tietoisesti muuttaa käyttäytymistä ja tehdä toiminnasta selkeämpää. (Virolainen 2017, 17–19.)

Itsensä johtaminen on ennen kaikkea itsetuntemuksen kehittymistä ja lisääntymistä. Asenne vaikuttaa vahvasti käyttäytymiseen ja sitä kautta myös oman oppimisen syvyyteen. Jokainen ihminen on vastuussa omasta asenteestaan, ajatuksistaan, toiminnastaan sekä päätöksistään ja niiden kautta määräytyy tyytyväisyys elämään. Toisia ei voi muuttaa, mutta vaikuttaa voi omaan asenteeseen ja toimintaan. Itsensä johtamista tukee vahvasti tietoisuustaidot, josta käytetään sanaa mindfulness. Tietoisessa läsnäolossa havainnoidaan ja ymmärretään nykyhetkeä niin, että osataan antaa tilanteeseen sopivaa informaatiota ja huomioida sen ymmärrettävyys ja vaikutus. Kun ymmärretään ja pystytään ohjaamaan omaa sisimpää, ollaan kykeneväisiä ajattelemaan ja toimimaan mahdollisimman viisaasti. Ajatuksilla on valtavasti voimaa ja elämän kriiseissä voi tulla tunteenpurkauksia, joiden vuoksi todellisuuden tajunta helposti hämärtyy. Myös ahdistavissa tilanteissa voi oppia tuntemaan itsensä ja saada tilanteen jälleen haltuun. Elämän näkökulmat vaihtuvat eri elämäntilanteissa ja itsensä johtaminen on prosessi, joka jatkuu läpi elämän. (Salmimies & Ruutu 2014.)

Itsensä johtamisen kulmakivenä on tiedostaa oman toiminnan tavat ja huomioida myös ne asiat, joita ei ole koettu toimiviksi. Omien huonojen tapojen tiedostamattomuus voi johtaa siihen, että työskentelemme automaattisesti heikosti toimivien käytäntöjen mukaan. Suurin osa ihmisistä toimii arjessa niin kutsutulla autopilotilla, jolloin toiminnot tapahtuvat automaattisesti ilman erityistä huomiota. (Virolainen 2017, 27.) Esimerkiksi autolla ajaminen sujuu useamman vuoden kokemuksen jälkeen sujuvasti, auton hallinta ja liikennesääntöjen mukaan ajaminen on luontevaa. Kesken ajamisen ajatukset voivat lähteä vaeltamaan ja siirrymme auton ajamisessa autopilotille. Kohteeseen saavuttaessa voimme vain ihmetellä, miten pääsimme perille asti. Autopilotilla ajaessa ajaminen onnistuu luontevasti, jolloin meidän ei tarvitse käyttää siihen erityistä huomiota, ja ajatukset saavat mahdollisuuden lähteä vaeltamaan.

Tietoisella johtamisella voidaan saada aikaan työhyvinvointia sekä hyviä onnistumisia työn tekemisessä. Tällä voidaan vaikuttaa päätöksenteon ja johtamiskäyttäytymisen kehittymiseen. Tietoisuuden kehittyessä ajattelu selkeytyy, toiminta paranee ja mahdollisesti koko työyhteisössä koetaan positiivisia vaikutuksia. (Virolainen 2017, 76–77.) Tietoisuuden lisäämisen ja havaitsemisen jälkeen meillä on mahdollisuus valita, miten toimimme tilanteeseen nähden jatkossa. Tietoinen valinta tarvitsee läsnäolon taitoa, jotta pääsemme tarkoituksellisesti pois autopilotilta. Olemisen tilassa voimme olla täysin läsnä mielen ollessa hiljaa (Virolainen 2017, 91).

3 AIKAISEMPIA TUTKIMUKSIA YRITTÄJIEN TYÖKYVYN JA MIELENTERVEYDEN EDISTÄMISESTÄ

3.1 Kirjallisuuskatsaus

Kirjallisuuskatsaus on yhteenveto aiheesta julkaistusta kirjallisuudesta ja tutkimuksista, jotka kuvaavat aiheen nykytilannetta. Kirjallisuuskatsaukset ovat hyödyllisiä suunniteltaessa tutkimusta tai kehitettäessä toimintaa. (Ferrari 2015, 230.) Tutkimuskysymyksen kirjoittaminen on ensimmäinen askel kirjallisuuskatsauksessa, sillä kysymyksen pohjalta voidaan korostaa katsauksen tarvetta ja pätevyyttä. Tutkimuskysymyksellä lisätään tehokkuutta rajaamalla ja tunnistamalla asianomaista kirjallisuutta. Tutkimuskysymykseen tulee tiivistää katsauksen päätavoite. (Jahan, Naveed, Zeshan & Tahir 2016, e864.)

Kirjallisuuskatsaus toteutettiin kuvailevan kirjallisuuskatsauksen menetelmänä. Kuvailevaa kirjallisuuskatsausta voidaan pitää yleiskatsauksena ilman tarkkoja sääntöjä. Tutkittavaa ilmiötä pystytään kuvaamaan laaja-alaisesti ja tarvittaessa luokittelemaan ilmiölle tyypillisiä ominaisuuksia. Kuvailevan kirjallisuuskatsauksen analyysin yhteenveto on tehty johdonmukaisesti ja ytimekkäästi. (Salminen 2011, 6–7.) Kirjallisuuskatsauksen tarkastelua ohjaava tutkimuskysymys muotoiltiin opinnäytetyön aiheen ja keskeisten käsitteiden pohjalta PICO-menetelmällä. PICO-menetelmä auttaa muotoilemaan ennusteeseen liittyvän tutkimuskysymyksen. (Jahan ym. 2016, e864.)

PICo muodostuu kolmesta elementistä (P) potilas tai kohderyhmä (I) arvioitava interventio ja (Co) konteksti (Hastings 2014, 9).

Tämän kirjallisuuskatsauksen tarkastelua ohjaava tutkimuskysymys on:

Miten itsensä johtaminen vaikuttaa yrittäjien työkyvyn ja mielenterveyden edistämiseen aikaisemman tutkimustiedon mukaan?

Tästä johdettiin PICo-kysymys:

Miten (I) itsensä johtaminen vaikuttaa (P) yrittäjien (Co) työkykyyn ja mielenterveyteen?

Kuvailevaan kirjallisuuskatsaukseen valittu aineisto perustuu enimmäkseen elektronisista tietokannoista tehtyihin systemaattisiin hakuihin. Hyödynsin eri tietokantoja aineistonhaussa, sillä tietokannat mahdollistivat rajattujen ja monipuolisten aineistohakujen tekemisen. Tämän kirjallisuuskatsauksen tietokannoiksi valikoituivat PubMed, CINAHL (Cumulative Index to Nursing and Allied Health Literature) ja Terveysportti. Käytetyt hakusanat on esitetty taulukossa 1. Löytääkseni sopivat hakusanat ja varmistakseni hakusanojen kattavuuden tein useamman haun edellä mainituista tietokannoista. Tietokantahakujen lisäksi tehtiin manuaalista hakua, jonka avulla löytyi aiheeseen liittyviä hankkeita ja artikkeleita. Katsauksen kannalta merkityksellisiä lisätutkimuksia voidaan löytää tarkastelemalla tietokannoista löytyvien tutkimusten viitteitä. Lisähakua voidaan suorittaa valitsemalla tärkeimmät avainartikkelit ja käymällä läpi niiden tekstisisällöt. (Jahan ym. 2016, e864.)

Taulukko 1. Käytetyt hakusanat

Tietokanta	Hakusanat
PubMed	entrepreneur* AND mental health* entrepreneur* AND self-management* self-management* AND mental health*
CINAHL	entrepreneur* AND mental health* enrepreneur* AND self-management* self-management* AND mental health*
Terveysportti	yrittäjä JA työkyky yrittäjä JA mielenterveys

	yrittäjän työhyvinvointi
--	--------------------------

Rajasin kirjallisuuskatsaukseen käytettävän aineiston jo aineistonhakuvaiheissa siten, että käytetyt lähteet ovat tuoreita julkaisuja (vuodesta 2009 alkaen julkaistuja), asiantuntijoiden kirjoittamia ja opinnäytetyön aiheeseen liittyviä. Aiheesta on julkaistu AMK-tasoisia opinnäytetöitä, mutta en ottanut mukaan AMK- ja YAMK-opinnäytetöitä. Analyysiin valittu aineisto löytyi pääosin tarkalla sanahauulla, sillä katkaistut sanat antoivat kirjallisuutta, joka ei liittynyt opinnäytetyön aiheeseen. Tutkimusten ja tutkimuskysymykseen vastaavien teoksien lisäksi käytin aineistona kirjallisuuskatsauksia, tutkimusartikkeleita, ammattilehtiartikkeleita ja muuta ammattikirjallisuutta aiheeseen liittyen.

Työn varhaisessa vaiheessa aloitin tekemään hakuja eri tietokantoihin, joka auttoi löytämään aiheeseen sopivat hakusanat ja käsitteet. Englanninkielisiä keskeisiä käsitteitä määrittelin MeSH Browserin avulla. Kuvailevan kirjallisuuskatsauksen aineiston valintaa ohjasivat tutkimuskysymys, johon hakusanoilla etsittiin sopivaa aineistoa. Mukaanottokriteereiksi valikoituivat laadulliset, ajalliset ja saatavuuteen perustuvat kriteerit ja nämä samat toimivat myös poissulkukriteereinä. Tämän kirjallisuuskatsauksen aineiston mukaanotto- ja poissulkukriteerit on esitetty taulukossa 2.

Taulukko 2. Aineiston mukaanotto- ja poissulkukriteerit

Mukaanottokriteerit:	Poissulkukriteerit:
Tutkimus julkaistu vuonna 2009 tai tämän jälkeen.	Tutkimus julkaistu ennen vuotta 2009.
Tutkittavat henkilöt aikuisia (18 vuotta tai vanhempia)	Tutkittavat henkilöt lapsia (17 vuotta tai nuorempia)
Tutkimus käsittelee yrittäjien työkykyyn ja mielenterveyteen liittyviä aiheita.	Tutkimus käsittelee yrittäjien taloudelliseen tilanteeseen tai työn fyysiseen kuormittavuuteen liittyviä aiheita.
Tutkimuksen raportti on saatavilla kokonaan.	Tutkimuksen raportista on saatavilla vain tiivistelmä tai muu tutkimuksen osa.

Aiheeseen sopivat tutkimukset tarkasteltiin ja niistä valittiin tutkimuskysymykseen vastaavat tutkimukset. Tutkimusten saatavuus sähköisessä muodossa rajoitti mukaan

otettavia tutkimuksia. Sisäänotto- ja poissulkukriteerit ohjasivat aineiston valintaa koko hakuprosessin ajan. Hakuprosessin jälkeen tutkimukset arvioitiin niiden sisältämän tiedon kattavuuden ja edustavuuden tutkimuskysymykseen sekä opinnäytetyön aiheeseen liittyen. Tutkimuksia arvioidessa kiinnitettiin huomiota tutkimuksen tekijöihin ja luotettavuuteen niiden julkaisijan perusteella. Kirjallisuuskatsaukseen hyväksyttiin mukaan viisi (5) tutkimusta, yksi (1) artikkeli ja yksi (1) hankkeeseen perustuva tutkimus.

Kirjallisuuskatsauksen tietolähteinä käytin valmista kirjallista aineistoa. Määrittelin aineistonhakuvaiheessa aineistolle tietyt kriteerit. Löysin aiheeseen kuuluvaa aineistoa, jotka eivät kuitenkaan täyttäneet hakukriteereitä, joten oppimistehtävän luotettavuuden turvaamiseksi jätin nämä aineistot käyttämättä. Tuomen ja Sarajärven (2009, 159) mukaan tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa on kiinnitettävä huomio käytettyyn kirjallisuuteen ja sen sopivuuteen. Kirjallisuuskatsauksen tavoitteena oli, että suurin osa opinnäytetyössä käytetyistä tutkimuksista olisi viimeisen kymmenen vuoden aikana julkaistuja, alan ammattilaisten kirjoittamia ja muuten merkityksellisiä sekä aiheeseen sopivia.

3.2 Yrittäjien työkykyä tukevat hankkeet

Yrittäjyyden ja hyvinvoinnin yhdistämisestä on tehty erilaisia hankkeita, esimerkiksi Voi hyvin yrittäjä -hanke on toteutettu 2011–2013 Mikkelin ammattikorkeakoulun toimesta yhteistyössä Etelä-Savon Yrittäjät ja Työterveyslaitos. Hanketta on rahoitettu Etelä-Savon ELY-keskuksen (Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus) Euroopan sosiaalirahastosta. Hankkeen tavoitteena on ollut yrittäjien työhyvinvoinnin edistäminen, jolloin pienyrittäjiä autettiin huomaamaan työhyvinvoinnin merkitys ja kuinka se vaikuttaa yritystoiminnan menestymiseen. Samaan aikaan Etelä-Karjalan ja Kymenlaakson alueille perustettiin vastaavanlainen hanke yrittäjien työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Voi hyvin yrittäjä -Hyvinvointihanke Kaakkois-Suomessa, jota hallinnoi Saimaan ammattikorkeakoulu. (Laitinen, Ryttyläinen-Korhonen, Männikkö & Vuorimaa 2013, 1–2.) Lisäksi Työterveyslaitos tarjoaa ilmaisen Yrittäjän työkyky -oppaan (Yrittäjän työkyky -opas 2020) ja Suomen yrittäjät tarjoavat erilaisia yrittäjän työhyvinvointiin liittyviä tapahtumia (Suomen yrittäjät ry:n www-sivut 2020).

Yrittäjien ja pienten yritysten työterveyshuolto Suomessa 2013–2014 (Palmgren, Kalleva, Savinainen, Rajala, Nyberg & Oksa 2015) tutkimusraportti tehtiin Pienten yritysten työterveyshuollon sisällön ja kattavuuden kehittäminen -hankkeen tuloksista. Hanke on tehty työterveyslaitoksen ja Suomen yrittäjien yhteistyössä. Hankkeessa vietiin käytäntöön pienten yritysten työterveyshuoltomalli ja tutkittiin sen vaikuttavuutta käytännössä. Työterveyshuollon henkilöstö sai koulutusta mallin toteutuksesta. Työterveyshuoltopalveluista luotiin esite pienten yritysten ja yrittäjien työterveyshuoltopalveluista ja niiden hyödyistä sekä aiheesta julkaistiin useampi artikkeli. Lisäksi tiedottamista järjestettiin paikallisten yrittäjäjärjestöjen, Työterveyslaitoksen www-sivujen ja erilaisten tilaisuuksien kautta. Tutkimuksessa tarkasteltiin pienten yritysten ja yrittäjien tietoisuutta työterveyshuoltopalveluista, niistä saatavista hyödyistä, palveluiden järjestämisen yleisyydestä ja yhteistyöstä työterveyshuollon kanssa. Tutkimukseen osallistui 1386 yrittäjää ja yritystä.

Tutkimuksen aikana yrittäjien ja työnantajayrittäjien tietoisuus työterveyshuoltopalveluista lisääntyi selvästi ja erityisesti alle 10 henkilöä työllistävissä yrityksissä työterveyshuollon palveluiden kattavuus parani eniten. Yrittäjät arvostivat työterveyshuollosta saamia neuvoja ja pitivät hyödyllisensä erityisesti säännöllistä terveyden seuranta ja vaivatonta pääsyä sairaanhoitoon. Tutkimuksen mukaan neljä viidestä yrittäjästä ja kaksi kolmesta pienestä yrityksestä olivat kokeneet hyödylliseksi säännöllisen terveyden seurannan. Myös työterveyshuollon henkilöstön toimintatavoissa tapahtui kehittymistä, joka perustuu Pienten yritysten terveydenhuoltomalliin. Mallin toimintatavat yleistyivät työterveyspalveluiden järjestämisessä. Tutkimuksessa todettiin, että työterveyshuoltopalveluista tiedottaminen sekä markkinointi ovat keskeisessä asemassa yrittäjien ja pienten yritysten saamisessa palveluiden piiriin.

3.3 Tutkimukset yrittäjien työkyvyn ja mielenterveyden edistämisestä

Kohtakangas Krista käsittelee väitöskirjassaan (2019) Välittävä johtajuus ja armollinen itsensä johtaminen konkurssin tai alasajon tehneiden yrittäjien kokemuksissa siitä, kuinka yrittäjät ovat onnistuneet käsittelemään vastoinkäymisiä ja selviytymään niistä eteenpäin. Työelämä on jatkuvassa muutoksessa, jolloin itseohjautuvuus korostuu ja

itsensä johtamisen rooli saa ison merkityksen. Itsensä johtamisen keinot ja välittävä suhde omaan hyvinvointiin helpottaa omaakestokykyä sekä auttaa selviytymään haastavista tilanteista. Väitöskirja tukee oman opinnäytetyön aiheen merkitystä, sillä esille nousee yhtäläisyyksiä. Opinnäytetyön punaisena lankana on ennaltaehkäisevä ote yrittäjien hyvinvointiin ja yrityksen menestymiseen.

Korkiakangas, Turpeinen, Remes, Simunaniemi, Muhos ja Laitinen tutkimuksessaan (2019) Mikroyrittäjien kokemuksia työterveyshuollon palveluiden järjestämisestä ja niiden kehittämistarpeista kertoo, että mikroyrittäjistä (N=1245) 38 % naisista ja 56 % miehistä olivat järjestäneet itselleen työterveyshuollon palveluita. Työterveyshuollon palveluiden ulkopuolelle jäivät usein yrittäjät, jotka eivät pystyneet maksamaan itselleen palkkaa säännöllisesti. Tutkimuksen mukaan mikroyrittäjät pitivät työterveyshuollon järjestämistä kalliina tai tarpeettomana ja palvelun ei koettu kohtaavan yrittäjän tarpeita. Ennaltaehkäisevä ote ja nopea hoitoon pääseminen koetaan tärkeiksi yrittäjien keskuudessa ja näihin asioihin tulee keskittyä suunnitellussa mikroyrittäjien työterveyshuoltopalveluissa. Lisäksi mikroyrittäjien tietoisuuteen on tarvetta saatavista palveluista, eduista ja mahdollisuuksista. Yrittäjän oma työkyky on yrittäjän tärkein työväline ja tämän vuoksi ennaltaehkäisevä toiminta on ensiarvoisen tärkeää yrittäjien kohdalla.

Tuoreessa Espanjassa tehdyssä tutkimuksessa Climent-Rodríguez, Navarro-Abal, Sánchez-López, Galán-García & Gómez-Salgado (2020) The relationship between self-employed workers entrepreneurial attitude and health status tulokset viittaavat siihen, että yrittäjyysasenteen omaavilla henkilöillä saattaa olla heikentynyt mielenterveys. Toisaalta tuloksista käy myös ilmi, että positiivinen asenne ja hyvä terveys korreloivat keskenään lineaarisesti. Tutkimukseen osallistui satunnaisella otannalla 1148 itsenäistä ammatinharjoittajaa 21 eri talouden alalta ympäri Espanjaa. Tutkimukseen osallistuneista 64,3 % olivat miehiä ja 35,7 % naisia. Lisäksi 42,5 % vastaajista olivat suorittaneet opinnot yliopistossa. Tutkimuksen tulokset osoittavat, että yrittäjähenkilön käyttäytyminen ja asenteet, jotka liittyvät aktiiviseen elämäntapaan toimivat suojaavana tekijänä, joka estää sairauksia rajoittamasta yrittäjän elämää.

Loppuun palaminen ja uupuminen voi johtaa yrittäjällä vaikeuksiin hallita työ- ja vapaa-ajan yhteensovittamista. Yrittäjillä loppuun palaminen voi näkyä muun muassa

motivaation laskuna, energian menetyksenä, epäonnistumisen tunteena tai työn laadun huonontumisena. Manzano-García, Ayala-Calvo & Desrumaux tuovat tutkimukseensa (2021) *Entrepreneurs' capacity for mentalizing: Its influence on burnout syndrome* esille, että yrittäjien loppuun palaminen voitaisiin osittain välttää, jos yrittäjä saavuttaa kyvyn mentalisoida. Mentalisaatiolla tarkoitetaan kykyä ennakoida omia reaktioita ja tunnetiloja eri tilanteissa. Tutkimukseen osallistui Espanjassa 157 yrityksen omistajaa, jotka työllistivät alle 50 henkilöä. Yrittäjät olivat 27–70-vuotiaita. Osallistujista suurin osa oli miehiä 70,7 % ja 61,1 % oli suorittanut ylemmän perusasteen tutkinnon. Mentalisoinnin mittaamiseen käytettiin heijastavan toiminnan kyselylomaketta (RFQ-8), jonka vastauksia mitattiin Likert-asteikolla vaihteluvälillä 1 ”täysin eri mieltä” -7 ”täysin samaa mieltä”. Lisäksi tutkimuksessa käytettiin Maslach-Burnout Inventory General Survey (MBI-GS) espanjankielistä mittaria. Tutkimuksen mukaan erityisesti pitkät työajat rajoittavat vapaa-ajan aktiviteetteihin käytettävää aikaa, joka pitkällä aikavälillä häiritsee merkittävästi perhe-elämää ja vaikuttaa yrittäjän uupumiseen.

Gevaert, De Moortel, Wilkens & Vanroelen tutkimuksessaan (2018) *What's up with the self-employed? A cross-national perspective on the self-employed's work-related mental well-being* testattiin yrittäjien henkistä hyvinvointia ja verrattiin sitä menestyvän yrittäjän -käsitteeseen. Tutkimuksessa analysoitiin Eurofoundin Euroopan työolo-tutkimuksen (EWCS) kuudennen (6.) kierroksen tiedot vuodelta 2015. Mukaan otettiin 5448 tapausta, jotka olivat peräisin 28 Euroopan Unionin jäsenvaltiosta. Tutkimuksessa huomattiin, että motivaatio, kyky tunnistaa mahdollisuudet ja helppous toimia itsenäisenä ammatinharjoittajana vaikuttavat positiivisesti yrittäjien henkiseen hyvinvointiin. Tulokset viittaavat siihen, että maiden poliittisessa päätöksenteossa tulisi kiinnittää enemmän huomiota itsenäisten ammatinharjoittajien työhön liittyviin ominaisuuksiin, sillä maakohtainen käsitys yrittäjistä vaikuttaa heidän hyvinvointiinsa. Lisäksi yrittäjyysominaisuuksilla pystyttiin selittämään henkisen hyvinvoinnin eroja itsenäisen ammatinharjoittajien välillä ja omalla vastuulla toimivilla yrittäjillä on huomppi henkinen hyvinvointi kuin keskisuurilla tai suurilla työnantajilla.

Sankelo ja Akerbland tutkimuksessaan (2009) *Nurse entrepreneurs' well-being at work and associated factors* käsitellään sairaanhoitajayrittäjien työhyvinvointia. Tutkimukseen osallistuneista yrittäjistä yli puolet olivat tyytyväisiä työhönsä, vaikka noin puolet

heistä koki selviytymistehokkuuden laskeneet aloittaessaan yrityksen toimintaa. Tulokset korostivat sitä, että yrittäjien työhyvinvointiin tulee kuitenkin kiinnittää huomiota ja tukea selviytymistä työstä. Tulokset antavat tietoa työterveyshuoltopalveluiden suunnittelulle ja tarjoamiseen yrittäjän työkyvyn tukemiseksi.

Amy Ruff ja Janet Hoffman kirjoittavat artikkelissaan (2016) *Self-Care for the nurse entrepreneur: finding time and balance*, ettei itsestään huolehtiminen ole itsekästä. Sairaanhoidajasta siirtyminen yrittäjäksi on tuonut tullessaan sen, että oman hyvinvoinnin ja jaksamisen sijaan painopiste on siirtynyt työntekijöistä huolehtimiseen. Kuitenkin he ovat huomanneet, että yrittäjän oma henkisen ja fyysisen hyvinvoinnin tasapaino tuovat perustan myös työntekijöiden hyvinvoinnille sekä työn sujuvuudelle.

3.4 Kirjallisuuskatsauksen tulokset

Kuvailevan kirjallisuuskatsauksen tutkimuskysymys: Miten itsensä johtaminen vaikuttaa yrittäjien työkykyyn ja mielenterveyteen saa kuvailevan vastauksen mukaan valitusta aineistosta. Yrittäjiltä vaaditaan yhä enemmän itseohjautuvuutta ja hyvää itsensä johtamista muuttuvassa kontekstissa. Työterveyshuollossa tehdyn hankkeen ja tutkimuksen mukaan Suomessa yrittäjät kokevat hyödylliseksi säännöllisen terveyden seurannan ja työkyvyn tukemisen työterveyshuollon palveluiden kautta. Työterveyshuollon palveluita pidetään kuitenkin yrittäjien keskuudessa melko kalliina kulueränä, jolloin palveluita käytetään vain lain määäämissä puitteissa. Yrittäjien työkyvyn ja mielenterveyden edistämisen toteuttaminen työterveyshuollon puolesta jää täysin toteuttamatta niiden yrittäjien kohdalla, jotka eivät ole itselleen palveluita ostaneet. Työterveyshuollon palvelut tulevat yrittäjälle pakolliseksi vain silloin, kun yrittäjä palkkaa työntekijän. Miten saisimme kehitettyä työterveyshuollon palveluita kehitettyä enemmän yrittäjien tarpeita vastaaviksi kohtuullisilla kuluilla? Kuitenkin keskeisessä asemassa on yrittäjien oma toimintakyky, joka pitkälti määrittelee yrityksen menestymistä.

Itsensä johtamisen keinoilla ja omasta hyvinvoinnista huolehtiminen edesauttaa vaikeistakin tilanteista selviytymistä. Kansainväliset tutkimukset antavat näyttöä siitä, että yrittäjän hyvä itsensä johtaminen korreloi positiivisesti yrityksen menestymisen

kanssa. Vapaa-aikaa rajoittavat pitkät työpäivät aiheuttavat pidemmän päälle haittoja perhe-elämään ja altistavat näin ollen yrittäjää uupumukselle. Erityisesti yrityksen perustamisen alussa yrittäjän hyvinvointi useimmissa tilanteissa laskee merkittävästi, mutta nousee ensimmäisten vuosien jälkeen paremmalle tasolle. Yrittäjän hyvinvoinnin kohentuminen korreloi kuitenkin vahvasti yrityksen menestymisen kanssa.

Kirjallisuuskatsauksen tuloksena saatiin myös vahvistus siitä, että itsensä johtamisen keinot ja välittävä suhde omaan hyvinvointiin helpottaa omaa kestävyys- ja selviytymiskykyä sekä auttaa selviytymään haastavista tilanteista myös silloin, kun yrityksen tilanne on erittäin huono. Yrityksen vajoaminen konkurssiin tai menestymisen puute ei aina ole yrittäjän omasta toimintakyvystä kiinni, vaikka ne usein korreloivatkin näissä tilanteissa. Armollisuus itseään kohtaan ja välittävä suhde omaan hyvinvointiin edesauttaa selviytymistä eteenpäin ja ylläpitää yrittäjän toimintakykyä hoitaa asioita.

4 PROJEKTI KEHITTÄMISMENETELMÄNÄ

4.1 Terveystieteen edistäminen projektin kautta

Projektien merkitys terveydenhuollossa on kasvanut voimakkaasti viime vuosien aikana ja valtion, kuntien sekä Euroopan Unionin rahoitusjärjestelmät houkuttelevat terveydenhuollon toiminnan kehittämistä projektien kautta. Tämä on osa myös julkishallinnon ja johtamisen kehittämistä. Projektit toimivat järjestelmien laatua parantavina kehittämismenetelminä ja johtamisen työvälineinä. Suomessa viime vuosien aikana terveydenhuollon uudistumista on kehitetty mittavilla projekteilla, joista esimerkkinä voidaan mainita muun muassa Palvelurakenneuudistus (PARAS)-hanke, jonka tavoitteena on ollut laadukkaat sekä väestön tarpeita kohtaavat peruspalvelut, joissa huomioidaan myös taloudelliset vaikutukset. Hankkeen pohjalla on ollut pyrkimys hillitä terveydenhuollon kasvavia taloudellisia kuluja. Lisäksi kansallisen sosiaali- ja terveydenhuollon kehittämisohjelman (KASTE) sisällä on toteutettu useita projekteja ympäri Suomen. (Ruokamo, Suhonen & Paasivaara 2012, 196.)

Terveyden edistäminen nähdään terveellisen yhteiskuntapolitiikan, elinympäristön, yhteisöjen ja ihmisten henkilökohtaisen terveyden kehittämisen toimintana. Tavoitteena on parantaa ihmisten huolehtimista omasta ja ympäristön hyvinvoinnista sekä terveydestä. Terveyden edistämisen lähtökohtana on se, että hyvän terveyden saavuttaminen kuuluu osaksi perustavanlaatuisia ihmisoikeutta. Tämän vuoksi terveyden edistäminen on merkittävässä asemassa Suomen hallituksen politiikkaohjelmassa ja monissa kansallisissa ohjelmissa sekä kehittämishankkeissa. (Pietilä, Länsimies-Antikainen, Vähänkangas & Pirttilä 2010, 16.) Terveyden edistäminen kuuluu jokaiselle yhteiskunnalliselle toimijalle ja terveystoimittisten tavoitteiden saavuttaminen vaatii eri tahojen yhteistyötä niin julkisen kuin yksityisen ja kolmannen sektorin toimijoiden välillä (Lindholm 2015, 58). Toimintatapojen muuttaminen asiakaslähtöisemmäksi ja yhtenäisemmäksi tapahtuu järjestelmien kehittämisen kautta. Projekti toimii hyvänä kehittämisen menetelmänä terveyden edistämisen politiikan ja valtakunnallisten ohjelmien viemisenä eteenpäin.

Terveydenhuollon projekteilla tarkoitetaan pääsääntöisesti suunniteltua ja tavoitteellista kokonaisuutta, jonka toimintaa ohjaavat rajalliset resurssit. Projektin onnistumisen kannalta keskeisiä tärkeitä asioita ovat osaamisen hyödyntäminen, tuottaminen ja oppiminen. Terveydenhuollossa toteutettavien projektien onnistuminen on ensisijaisen tärkeää, jotta niiden avulla voidaan menestyksellisesti kehittää terveydenhuollon käytäntöjä ja johtamista. Projektien käynnistämisen pohjana ei pidetä vain asetettujen tavoitteiden saavuttamista, vaan edistetään organisaation toimintaa haluttuun suuntaan. Isoissa projekteissa asiantuntijoiden verkostoituminen on avainasemassa, jolloin voidaan hyödyntää kaikkien asiantuntijoiden osaamista projektin päämäärän ja tavoitteiden saavuttamiseksi. (Ruokamo ym. 2012, 196–197.)

Projektin toteuttaminen vaatii hyvää johtamista, jonka yhtenä tärkeänä tehtävänä on tavoitteiden saavuttaminen. Tavoitteiden saavuttamisella projekti tulee osaksi taustaorganisaation strategiaa tai laajempaa kehittämishanketta. Projektin johtamista haastavat sen ainutkertaisuus ja mahdollinen sidonnaisuus suurempaan hankkeeseen. Projektin onnistumisen keskeisenä henkilönä toimii projektipäällikkö, jonka yhtenä tärkeänä tehtävänä on luottamuksen luominen projektissa mukana olevien henkilöiden ja yhteistyötahojen kanssa. (Ruokamo ym. 2012, 197.)

4.2 Terveystiedon edistämisen asiantuntijuus

Kielitoimiston sanakirja (2019) määrittelee asiantuntijan henkilöksi, jolla löytyy asiantuntijuutta ja jolta voidaan asiantuntijuuden perusteella pyytää lausuntoa asioista. Asiantuntija on tietyn alan erikoisasiantuntija, ekspertti, spesialisti. Asiantuntijalla löytyy syvällistä tietoa, taitoa ja osaamista. Asiantuntija kutsutaan paikalle silloin kun yleinen osaaminen ja tietotaidot eivät riitä ja asiantuntijuus on tulosta oman alan syvällisestä opiskelusta. Asiantuntija on nähnyt osaamisensa eteen vaivaa ja oppimiseen on usein kuulunut myös virheitä, joiden kautta hän on saanut kokemusta. Asiantuntija hallitsee oman osaamisalueensa teoreettisen tiedon hyvin ja on motivoitunut kehittämään itseään sekä osaamistaan. (Aaltonen, Pitkänen & Ristikangas 2008, 85–86.)

Asiantuntijan teoretiset tiedot käsittää oman alansa tieteiden perusperiaatteet, teoriat ja käytännöt, käsitteet sekä oman ammatin yleiset käytännöt ja säännökset. Asiantuntijalla on myös henkilökotaisen kokemuksen kautta hankittua tietoa, joka on kertynyt vähitellen ammatinharjoittamisen kautta. Asiantuntija on oppinut mallintamaan ja käyttämään tätä kokemuksen kautta saamaansa tietoa, soveltamaan sitä käytännössä, mikä tarkoittaa sitä, että ongelmatilanteessa hän osaa ratkaista tilanteen mahdollisuuksien mukaan nopeastikin. Asiantuntijalta löytyy osaamisen pohjalta prosessitietoa, mikä tarkoittaa lähinnä osaamista tai kykyä muuntaa oma asiantuntijatiieto toimintamalleiksi ja ammatilliseksi käytökseksi. Asiantuntija pystyy käyttämään saamaansa tietoa ja luomaan sen pohjalta uusia malleja. Asiantuntijan ote on usein kehittävä ja luova. (Aaltonen ym. 2008, 93–94.)

Ammatillinen kehittyminen on jatkuvaa muutosta ja kehittymisen prosessia, jossa asiantuntijuus ei ole saavutettava ominaisuus. Sen sijaan asiantuntijuus on kasvua sekä kehittymistä vaativa piirre ihmisessä. Asiantuntija tarvitsee tutkivaa työtettä, jolloin työtapoja ja ympäristöä havainnoidaan, verrataan muiden asiantuntijoiden näkemyksiin ja näiden pohjalta etsitään uusia ratkaisuja, analysoidaan sekä tarjotaan perusteltavia toimintavaihtoehtoja. (Janhonen & Vanhanen-Nuutinen 2005, 16–17.) Terveystiedon edistämisen työhön kuuluu yksilöiden, yhteisöjen, väestön sekä ympäristön terveyttä edistävää sekä ylläpitävää toimintaa. Tämän lisäksi työnkuvaan kuuluu sairauksia ehkäisevää hoitotyötä. Terveystiedon edistäjänä toimii kansanterveystyön ja terveyden edistämisen asiantuntijana, jolloin työ on terveyden edellytyksiä tukevaa ja sairauksien

ennaltaehkäisevää toimintaa. Palvelukehittämisen myötä terveyden edistämisen asiantuntijuuden osaamista tulee kehittää väestön tarpeita vastaavaksi. Tietämisen ja taitamisen rinnalle tarvitaan valmiutta kohdata ja auttaa ihmisiä siellä, missä he apua tarvitsevat (Lindholm 2015, 57). Terveyden edistäminen kulkee käsi kädessä terveydenhoitajan työnkuvassa, sillä yksi tärkeimmistä terveyden edistämisen tavoitteista on yksilön elämänlaadun edistäminen. Asiakkaan kohtaaminen ja hänen voimavarojensa mukaiset tavoitteet määrittävät käytännössä tapahtuvat arjen sujumisen kannalta tärkeän hoidon toteutumisen. Yrittäjien terveyden edistäminen painottuu työkyvyn ylläpitämiseen, tapaturmien sekä sairauksien ennaltaehkäisyyn ja tiedon lisäämiseen.

Terveyden edistämisen asiantuntijuus kehittyy vähitellen ammatillisen kasvun myötä. Ammatilliselle kasvulle tukea antaa vahvasti myös henkilökohtainen identiteetin kasvu, jonka jokainen käy itsensä kanssa. Projektin tekemisen kannalta olennaisia identiteetin kasvua ovat muun muassa johtamisosaaminen, henkilökohtaisen asiantuntijuuden ja ammattitaidon tuominen esille, esiintyminen yleisölle vakuuttavasti ja rohkeus olla oma itsensä.

4.3 Ennaltaehkäisevä työ

Ennaltaehkäisevä työ terveyden edistämisen näkökulmasta ovat terveyden riskitekijöiden arviointi, yksilön terveyskäyttäytymiseen puuttuminen tarvittaessa sekä yksilön motivoiminen ottamaan vastuuta omasta terveydestään. Yrittäjillä terveyden edistämisen riskitekijöitä ovat, esimerkiksi työn jatkuva kuormittavuus, uupumus, työtapaturmat ja mielenterveyden ongelmat. Terveyskäyttäytymiseen vaikuttavat yksilön toteuttamat ravintoon, liikuntaan ja lepoon liittyvät asiat, esimerkiksi päihteiden käyttämisen vähentäminen, tupakan polttamisen lopettaminen ja terveellinen ruokavalio. Yksilön motivointi on tärkeässä asemassa terveyden edistämisen näkökulmasta yksilötasolla. Ilman motivaatiota yksilö ei todennäköisesti sisäistä saamaansa tietoa tai ohjeita terveellisemmistä elämäntavoista, eikä hänellä silloin ole tavoitteena tehdä muutoksia omaan käyttäytymiseensä.

Ennaltaehkäisevätyö voidaan jakaa passiiviseen ja aktiiviseen ennaltaehkäisyyn. Passiivinen ennaltaehkäisy ei vaadi yksilöltä aktiivisia valintojen tekemistä, esimerkiksi

sokeripitoisuuden laskeminen elintarvikkeissa laskee diabetekseen sairastumisen riskiä ilman, että kohdehenkilön oma päätös siihen vaikuttaa. Aktiivinen ennaltaehkäisy edellyttää kohdehenkilöltä tietoista päätöstä ja toimia päätöksen edellyttämällä tavalla. Aktiivista ennaltaehkäisyä pyritään antamaan, esimerkiksi asiantuntijaluennolla terveellisistä valinnoista, mutta vaikuttavuutta arvioitaessa on huomioitava, kuinka moni henkilö toimii jatkossa toivotulla tavalla? (Ståhl & Vartiainen 2015.)

Terveyyteen liittyvä käyttäytyminen on painopisteenä, kun suunnitellaan toimenpiteitä lähtökohtaisesti terveille ihmisille, joilla on riskitekijöitä sairastua tulevaisuudessa. Suunnitelluilla toimenpiteillä on tavoitteena pyrkiä ohjaamaan ihmisten käyttäytymistä kohti terveellisempiä malleja. (Sassi, Merkur & McDaid 2015, 4.)

4.4 Kokemusasiantuntija yrittäjän vertaistukena

Kielitoimiston sanakirjan (2021) mukaan kokemusasiantuntija on sosiaali- ja terveysalan ammattihenkilöiden työn rinnalla toimivia henkilöitä, joilta löytyy omakohtaista kokemusta jostakin sairaudesta, tapahtumasta tai elämäntilanteesta. Kokemusasiantuntijatoiminta vastaa tarpeeseen hyödyntää todellisia kokemuksia kehitettäessä asiakastyötä, palvelujärjestelmää ja ammatillista koulutusta. Kokemusasiantuntijoiden antama tieto auttaa vahvistamaan asiakaslähtöisyyttä ja tuomaan merkitystä asiakkaiden kohtaamiselle. (Hietala & Rissanen 2015, 11.) Valmius elämäntapamuutokselle voimistuu, kun kohderyhmä huomaa saavansa samassa tilanteessa olevalta henkilöltä kokemuksen kautta tulleita oivalluksia.

Kokemusasiantuntijat saavat mahdollisuuden vaikuttaa, kehittää itseään ja tuoda merkitykselliseksi kokemiaan asioita. Parhaimmillaan kokemusasiantuntija voi haastaa ammattihenkilön hahmottamaan tekemäänsä työtä paremmin. Kokemusasiantuntija on ennen kaikkea vertaistuen antaja, jossa kokemuksen tuomalla tiedolla on merkittävä asema. Kokemusasiantuntija tietää, mikä häntä itseään on auttanut ja millä keinoin hän on selviytynyt kyseisestä kokemuksesta. (Hietala & Rissanen 2015, 12–14.)

5 PROJEKTIN TARKOITUS, TAVOITE, PROJEKTITEHTÄVÄT JA TYÖELÄMÄLÄHTÖISYYS

5.1 Tarkoitus, tavoite ja projektitehtävät

Opinnäytetyön tarkoituksena on järjestää yrittäjäseminaari, jonka aiheena on Itsensä johtaminen. Tavoitteena on yrittäjien työkyvyn ja mielenterveyden edistäminen täydentämällä tietoutta itsensä johtamisesta.

Projektitehtävät:

1. Oman projektiosaamisen kehittäminen ja asiantuntijuuden syventäminen
2. Suunnitella, toteuttaa ja arvioida kyseinen projekti

5.2 Työelämälähtöisyys

Teoriat ja käsitteet ovat muodostuneet käytännön tutkimustoiminnan tuloksena, joka perustuu käytäntöön ja arkipäivän toimintaan sekä ajatteluun. Tutkimusten avulla voidaan selittää, uudistaa tai täsmentää aikaisempia teorioita sekä mahdollisuutta luoda uusia käsitteitä. (Vilkkä 2015, 36.) Kuvailevan kirjallisuuskatsauksen tulosten mukaan yrittäjiltä vaaditaan yhä enemmän itseohjautuvuutta ja hyvää itsensä johtamista muuttuvassa kontekstissa. Suomessa yrittäjät kokevat hyödylliseksi säännöllisen terveyden seurannan ja työkyvyn tukemisen työterveyshuollossa tehdyn tutkimuksen mukaan. Itsensä johtamisen keinoilla ja omasta hyvinvoinnista huolehtiminen edesauttaa vaikeistakin tilanteista selviytymistä. Kansainväliset tutkimukset antavat samaa näyttöä siitä, että yrittäjän hyvä itsensä johtaminen korreloi positiivisesti yrityksen menestymisen kanssa. Vapaa-aikaa rajoittavat pitkät työpäivät aiheuttavat pidemmän päälle haittoja perhe-elämään ja altistavat näin ollen yrittäjää uupumukselle.

Yrittäjien työhyvinvoinnin merkitys yrityksen menestymisen kannalta on huomionarvoista ja siihen tulisi pyrkiä aktiivisesti vaikuttamaan. Ennaltaehkäisevä ote ja yrittäjien mielenterveyden edistämisen näkökulma luovat avaimia opinnäytetyölle ja sen ajankohtaisuudelle. Opinnäytetyön aiheen valintaa ohjasi vahvasti opinnäytetyön tekijän oma kiinnostuminen aiheesta sekä henkilökohtaiset kokemukset. Opinnäytetyön

idea markkinointiin tilaajaorganisaatiolle Huittisten Yrittäjät ry:lle, jolta opinnäytetyön aihe sai positiivisen vastaanoton. Opinnäytetyön aihe koettiin tilaajaorganisaatiossa tärkeäksi ja ajankohtaiseksi, joita tukevat myös kuvailevan kirjallisuuskatsauksen tuloksista johdetut päätelmät.

Covid-19 pandemiatilanne puhkesi opinnäytetyön aiheen valinnan jälkeen, mutta korostaa aiheen merkitystä entisestään, sillä tilanteen vuoksi osa yrittäjistä on ajautunut tiukkaan tilanteeseen. Vuoden 2021 alussa vireille laitettujen konkurssien määrä on suurempi kuin edellisvuosina vastaavassa ajankohdassa. Vireille laitettu konkurssihakemus tarkoittaa kalenterivuoden aikana konkurssiin hakeneita yrityksiä. Konkurssin käsittely kestää usein pitkään ja sen voi tarvittaessa keskeyttää. Väliaikaisella lakimuutoksella, joka koskee konkurssiuhan alaisia maksukehotuksia, pyritään helpottamaan joidenkin yritysten tilannetta. (Reinikainen 2021.) Opinnäytetyön aihe voidaan tilaajaorganisaation mielenkiinnon, kuvailevan kirjallisuuskatsauksen tuloksista johdettujen päätelmien ja Covid-19 pandemiatilanteen tuoman tilanteen valossa todeta työelämälähtöiseksi sekä ajankohtaiseksi.

6 PROJEKTIN TOTEUTUS

6.1 Metodien valinta ja perustelut

Opinnäytetyö on toiminnallinen ja tarkoituksena toteutettiin yrittäjäseminaari, jonka aiheena oli itsensä johtaminen. Seminaari pidettiin keskiviikkona 20. tammikuuta 2021. Erilaiset projektit yleistyvät nykypäivän työelämässä ja projektihallinnasta on tullut osaamisvaatimus erityisesti esimiesasemassa työskenteleville henkilöille. Projektityöskentelyyn liittyy paljon luovuutta ja toimintaa, mutta niiden toteuttamiseen vaaditaan myös paljon systemaattisia toimintatapoja. Projektihallinnalla voidaan varmistaa projektin toteutus suunnitelmallisesti ja sen tavoitteiden saavuttamista tavoitellaan hyvien johtamistapojen soveltamisella. Hyviä johtamistapoja ovat tarvittavat tiedot, taidot, työkalut ja menetelmät. (Kymäläinen, Lakkala, Carver & Kamppari 2016, 6.)

Projekti sopii hyvin tehtäväkokonaisuuksille ja sitä voidaan käyttää toiminnan toteutuksen välineenä. Projektille valittiin vastuuhenkilö ja projektiryhmä, jonka toiminnassa näkyvät tiimityö, ennakkoluulottomuus ja joustavuus. Projektin ominaispiirteitä ovat perustaminen, suunnittelu, toteutus ja päättäminen. (Kymäläinen ym. 2016, 10–11.) Laadulla tarkoitetaan yleisesti kaikkia toiminnan piirteitä ja ominaisuuksia, joilla voidaan vastata asiakkaiden tarpeisiin. Projektin laadulla tarkoitetaan jatkuvaa ja yhdenmukaista toimintaa asiakkaiden odotusten kanssa. Laadunhallinta otetaan esille jo projektin suunnitteluvaiheessa, kun projektille asetetaan tavoitteita. Tavoitteiden toteutumista seurataan koko projektin ajan ja arvioinnissa tarkastellaan toteutuksen tarkoituksenmukaisuutta ja asetettujen vaatimusten täyttymistä. Arvioinnin toteuttamista suunniteltiin etukäteen ja se sisällytetään mukaan projektisuunnitelmaan. (Kymäläinen ym. 2016, 54–56.)

Projekti määritellään tiettyyn päämäärään tähtääväksi ja laajuudeltaan rajatuksi ainutkertaiseksi kokonaisuudeksi. Projektissa korostuu tavoitteen mukaiseen tulokseen pääseminen. (Jalava & Keinonen 2008, 6.) Projektit ovat hyvin yleinen kehittämismenetelmä ja sitä voidaan määritellä eri näkökulmista. Projektissa on selkeä tavoite ja siihen pääseminen vaatii johtamista sekä suunnitelmallisuutta. Projektilla on suunniteltu aikataulu ja päättymisajankohta. (Kettunen 2009, 15–16.)

Lähtökohtana projektille on tunnistettu tarve tai idea, jonka kannattavaa toteutusta arvioidaan. Tämän jälkeen suunnitteluvaiheessa luodaan projektisuunnitelma, johon sisällytetään aikataulu, resurssit ja budjetti. Toteutusvaihe alkaa suunnitelman valmistuttua ja edetään suunnitelman mukaan. Usein projekti kuitenkin elää ja suunnitelmaa muutetaan toteutuksen tarpeen mukaan. Projektin toteutuksen etenemisestä laaditaan usein raportti, joka sisältää mahdolliset lisätyöt tai ongelmat aikataulussa pysymisen lisäksi. Tiedotuksella on suuri merkitys ja projektin etenemisestä tulee olla yhteydessä yhteistyötahoille. Projektin aikana tulleet uudet ideat ja kehittämistarpeet on hyvä kirjata ylös. Projektin päättyessä tulokset kirjataan loppuraporttiin, joka tässä tapauksessa tulee olemaan opinnäytetyön raportti. (Kettunen 2009, 43–44.) Projektin elinkaaren vaiheet on esitetty Kuviossa 1.



Kuvio 1. Projektin elinkaaren vaiheet (Kymäläinen ym. 2016, 12.)

Opinnäytetyö soveltui hyvin projektiksi, sillä tarkoituksena oli järjestää kertaluontoinen seminaari. Seminaari koostui kolmen luennoitsijan luentosarjasta, joiden aiheet liittyvät yrittäjänäkökulmasta opinnäytetyön keskeisiin käsitteisiin. Opinnäytetyön tekijä on tehnyt projektille arviointisuunnitelman (LIITE 1) ja pitänyt projektin etenemisestä sekä vaiheista projektipäiväkirjaa (LIITE 2).

6.2 Projektijohtaminen ja projektipäällikön tehtävät

Projektipäällikkö on projektin keskeinen toimija, jonka toimenkuvaan kuuluu useita erilaisia rooleja, esimerkiksi projektiryhmän vetäjä, asiantuntija, asiakasyhteyshenkilö, tiedottaja, neuvottelija ja tilaaja. Projektiryhmän vetäjä johtaa projektin toteuttamista ja seuraa tavoitteiden saavuttamista. Asiantuntijuus korostuu silloin, kun projektipäällikkö osallistuu projektin sisällön suunnitteluun ja neuvottelijana projektiin liittyvissä kokouksissa. Asiakasyhteyshenkilönä toimiminen tulee esille ensimmäisenä projektin alkuvaiheissa, kun projektin idea esitetään ja niin sanotusti myydään tilaajaorganisaatiolle sekä sponsoreille. Tilaajana projektipäällikkö toimii tilanteissa, joissa tehdään projektiin liittyviä sopimuksia, esimerkiksi luennoitsijoiden varaaminen ja luentopalkkioista sopiminen. Tiedostus on yksi tärkeimmistä projektipäällikön tehtävistä, jotta kaikki projektiin osallistuvat ovat tietoisia, missä vaiheessa projekti etenee. (Mäntyneva 2016, 31.) Opinnäytetyön projektin projektipäällikkönä toimi opinnäytetyön tekijä.

Projektin vastuullisen vetäjänä projektipäällikkö jakaa toimenkuvia projektiin osallistuville henkilöille. On hyvä huomioida, että kaikki projektiin osallistuvat henkilöt eivät ole mukana projektin alusta loppuun, sillä projektin tilapäisyydestä johtuen on tavallista, että henkilöt ovat mukana vain tietyssä projektin vaiheessa. Avoin viestintä ja tiedonkulku määrittävät pitkälle sen, että projekti pysyy kasassa eri toimijoiden välissä. (Mäntyneva 2016, 32.) Opinnäytetyön projektin toteutus oli laaja ja siinä oli mukana useita eri yhteistyötahoja. Mukana olivat muun muassa tilaajaorganisaatio, sponsorit, yhteistyötahot, luennoitsijat ja avustavat henkilöt. Projektin toteutumisen kannalta tärkeintä oli tiedotuksen onnistuminen eri toimijoiden välillä. Projektipäällikkö toimi keskeisenä tekijänä projektin onnistumisen kannalta ja piti niin sanotusti langat käsissään.

Projektipäällikön on tärkeää huomioida myös oma jaksamisensa projektin edetessä ja tarvittaessa delegoida osan projektiin liittyvistä tehtävistään muille projektiin osallistuville henkilöille. Tehtäviä delegoitaessa eteenpäin on hyvä antaa selkeät ohjeet ja kaikki tarvittava tieto, jotta henkilö kykenee suoriutumaan annetusta tehtävästä. Asettettujen aikataulutavoitteiden puolesta kannattaa pysyä realistisena, jotta projektista suoriutumista ei vedetä liian tiukalle. (Mäntyneva 2016, 25–36.)

Projektijohtaminen vaatii projektipäälliköltä usein johtamisen taitoa sekä tiettyjen osa-alueiden hallintaa. Hallittavia osa-alueita ovat ainakin projektin suunnittelu, laajuuden määrittäminen ja rajaaminen, tarvittavien tehtävien tunnistaminen, aikataluttaminen, kustannusten arviointi, budjetointi, dokumentointi, riskienhallinta, etenemisen seuranta ja organisointi, yhteistyösuhteet sponsoreihin ja yhteistyötahoihin sekä projektin laadunvarmistus. Hallittavien osa-alueiden lista on pitkä ja projektipäällikön henkilökohtainen osaaminen määrittää pitkälti projektin onnistumisen. Projektin johtamisen onnistuminen tarvitsee lisäksi tiettyjä ominaisuuksia projektipäälliköltä, joita ovat muun muassa kokonaisuuden hallinta, tarkkuus, hyvät viestintä- ja sosiaaliset taidot, esiintymistaito, rohkeus ja kykyä huolehtia monesta asiasta samaan aikaan. (Mäntyneva 2016, 38–39.) Opinnäytetyön projektissa korostuivat kokonaisuuden hallinta ja projektipäällikön viestintä- ja sosiaaliset taidot sekä rohkeus viedä projektia eteenpäin.

6.3 Seminaari ja luentojen aiheet

Kielitoimiston sanakirja antaa sanalle “seminaari” muutaman määritelmän. Ensimmäisen määritelmän mukaan seminaari on korkeakouluissa tieteellisiin tutkimusmenetelmiin perehdyttävä kurssi. Toisen määritelmän mukaan seminaari on määrääihettä käsittelevä esitelmä- tai keskustelutarja ja kolmannen määritelmän mukaan seminaari on eräitä pappienvalmistuslaitoksia. Yleisimmin seminaarilla tarkoitetaan tietystä, rajatusta aihepiiristä pidettyä kokousta. Aiheesta kiinnostuneet kokoontuvat yhteen oppiakseen jotain uutta määrätystä aiheesta ja seminaarin tavoitteena on osallistujien taitojen ja tiedon lisääminen. (Rautiainen & Siiskonen 2013, 20.) Seminaari koostui kolmen luennoitsijan asiantuntijaluennoista, joiden aiheina olivat ajatusmallit, itsensä johtaminen sekä kokemusasiantuntijan henkilökohtaiset ratkaisut yrittäjyydessä ja itsensä johtamisessa.

Omat ajatuksemme syntyvät riippumatta ulkoisista ärsykkeistä ja ajatuksilla käsittelemme kokemuksiamme, kuten mielen vaeltamista, unelmointia, murehtimista ja suunnittelua. Käytämme ajatuksiimme yli puolet hereillä olemastamme ajasta. On ratkaisevaa huomata, missä ajatuksissa mieli vaeltaa, esimerkiksi menneisyyteen keskittyvät ajatukset saattavat heikentää positiivista mielialaa ja aiheuttaa masentuneisuutta. Tutkimuksen mukaan masentuneilla potilailla on vaikeuksia keskittyä olemaan tässä ja nyt. (Hoffman, Banzhaf, Kanske, Bermpohl & Singer 2016, 127 & 132.) Ajattelun mallit auttavat meitä jäsentämään ajatuksia ja havainnollistamaan asioita laajemmassa kontekstissa. Tutkimuksen mukaan ajattelutavat riippuvat erilaisista malleista ja ovat muistin kannalta merkityksellisiä. Rajoittamattomat toiminnan mallit ennustavat laajasti erilaisia yksilön piirteitä mukaan lukien henkistä hyvinvointia. (Vatansever, Karapanagiotidis, Margulies, Jefferies & Smallwood 2020.)

Itsensä johtamisessa on tarkoituksenmukaista havainnollistaa omaa käyttäytymistämme, jotta tulemme paremmin tietoisiksi omista tunteistamme sekä tunteiden vaikutuksesta omaan toimintaamme ja päätöksentekoon. Oman käyttäytymisen tiedostamisessa on hyvä tarkastella omia ajatusmalleja, arvoja, tunteita ja uskomuksia. Havaintojen pohjalta voimme tietoisesti muuttaa käyttäytymistä ja tiedostaen tehdä toiminnastamme selkeämpää. (Virolainen 2017, 17–19.)

Kokemusasiantuntijuutta on tutkittu jonkin verran hallinnan, yhteiskehittämisen ja voimaannuttamisen näkökulmista. Kokemusasiantuntija määritellään usein kokemus- tai kehittäjäasiakkaaksi, joka välittää omia kokemuksiaan vaikuttaakseen toiminnan kehittämiseen, suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin. Kokemusasiantuntijuus on kehittynyt yhteiskehittämisen ajatuksesta ja yksilön vastuusta omasta toiminnastaan. Yksi kokemusasiantuntijan keskeisenä tehtävänä on uusien vaikutusmahdollisuuksien avaaminen ja samaistuminen kohderyhmän kanssa. (Palukka, Tiilikka & Auvinen 2019, 22–23.) Kokemusasiantuntijan henkilökohtaiset kokemukset tuovat samaistetavuutta seminaarin kohderyhmän kanssa ja tuo seminaarin aiheet käytännön tasolla toteutettaviksi esimerkkien avulla.

Tieto on johdonmukaista ja täydellistä perustelua asioista, jonka henkilö hyväksyy oman käsityksensä mukaan. Perustellut päätelmät ja yhtenäisyyttä tuottavat järjestelmän esitykset liittyvät todellisuuteen. Yleisesti ajatellaan, että tiedon tulee perustua jonkin objektiivisen menetelmän tuomaan totuuteen tai virheellisten väittämien arvioimiseksi. (Lehrer 2018, 14–15.) Täydellistä totuutta ei kuitenkaan ole olemassa ja täydellinen teoria muodostuu ihmisten hyväksynnän sekä todellisuuden välisestä suhteesta (Lehrer 2018, 25). Yksilöiden informoimisella ja tiedon välittämisellä mahdollisten terveysuhkien olemassaolosta ja niiden ennaltaehkäisystä tuottaa motivaatiota muuttaa käyttäytymistä vähemmän riskiä tuottavaan käyttäytymiseen. Riskien havaitsemisella ja niistä saatavan tiedon jakamisella voidaan motivoida ihmisiä muuttamaan käyttäytymistään. Yksilön kokemalla pystyvyydellä eli luottamuksella omiin kykyihin muuttaa käyttäytymistään on suuri vaikutus ja vaikuttavuuden aikaan saamiseksi tärkeintä onkin saada ihmiset motivoitumaan aiheesta. (Haukkala & Hankonen 2014, 148.) Seminaarin tavoitteena oli antaa opinnäytetyön kohderyhmälle yrittäjille lisää tietoa itsensä johtamisesta sekä tiedon täydentämisellä edistää yrittäjien mielenterveyttä.

6.4 Kohderyhmä

Opinnäytetyön kohderyhmä on yrittäjät. Tähän ryhmään lukeutuvat kaikki yritystoimintaa harjoittavat henkilöt toimialasta riippumatta. Tapahtuma kohdistettiin Huittisten yrittäjät ry:n jäsenille ja Huittisten kaupungin alueella toimiville yrittäjille, mutta

tapahtumaan saivat osallistua kaikki aiheesta kiinnostuneet henkilöt tavoiteltavaan osallistujamäärään asti.

6.5 Projektin laatu ja arviointi

6.5.1 Projektin laatu

Laatua voidaan määritellä monin eri tavoin riippuen asiayhteydestä ja tavoiteltavista asioista. Laadulla voidaan tarkoittaa asian sopivuutta käyttötarkoitukseen, kyvyllä tyydyttää asiakkaiden tarpeet tai se voi tuoda rahaa ja tyytyväisyyttä. Liiketoiminnassa laatu määritellään toiminnan erinomaisuutena ymmärrettynä laaja-alaisesti. Laadukkaalla tuotteella ymmärretään kestävyyttä, toimintavarmuutta, monipuolisuutta ja tehokkuutta. Palvelutuotteen laadun mittaaminen on haastavampaa ja se kohdistuu enemmän asiakkaan saamaan kokemukseen palvelusta kuin käytettäviin mittareihin. Asiakkaiden käytön kokemuksilla on merkitystä, kun tuote on tarkoitettu asiakkaiden käyttöön. Palutteen pyytäminen tuotteen käyttämisen tai toiminnan jälkeen antaa organisaatioille mahdollisuuden parantaa sekä kehittää toimintaansa. (Lecklin & Laine 2009, 16–18.) Laadun kehittäminen keskittyy lähinnä asiakastyytyväisyyden lisäämiseen ja siihen liittyvän toiminnan kehittämiseen. Asiakastyytyväisyyttä voidaan parantaa ymmärtämällä, miten toiminnalla voidaan luoda lisäarvoa asiakkaille. (Alahuhta 2015, 160.)

Projektin seminaarin luennoitsijoiden asiantuntijuudella ja asian syvällä perehtymisellä oli tarkoitus luoda laatua luentoihin ja herättää mielenkiintoa kuulijoissa. Seminaari suunnattiin yrittäjille ja kaikilta luennoitsijoilta löytyi yrittäjätaustaa, joka helpotti aiheen kohdistamista kohderyhmälle sopivaksi.

Laadulla haetaan virheettömyyttä ja tämän lisäksi sen taloudellista tehokkuutta. Mahdollisista virheistä opitaan organisaatiossa ja vähennetään virheiden syntymistä ehkäisevillä toimenpiteillä. Taloudelliseen tehokkuuteen kuuluvat kaikkien työvaiheiden huomioiminen, yrityksen ydintoiminnan arviointi sekä mahdollisten työvaiheiden ulkoistaminen. Lisäksi tuotteen tulee sopia käyttötarkoitukseen, jolloin asiakkaan tarpeet ja odotukset saadaan täytettyä. Laatua voidaan varmistaa myös organisaation

joustavuudella ja kyvyllä verkostoitua sekä tehdä yhteistyötä eri sidosryhmien kanssa. Toimintavarmuudella voidaan toiminnan laatua mitata, esimerkiksi aikataulussa pysymisenä. (Lecklin & Laine 2009, 18–22.)

Aito osallistaminen ja avoin innovaatio antavat mahdollisuuden kehittää toimintaa parempaan suuntaan sekä antaa hyvää pohjaa tehtäville päätöksille. Avoimella innovaatiolla voidaan saavuttaa säästöä kustannuksissa ja osallistumisen vapaaehtoisuus houkuttaa ihmisiä enemmän tuomaan omia ideoitaan esiin. (Aspara, Kietäväinen, Mattila, Tikkanen & Ambrosius 2012, 35.) Projektin seminaarin toteutuksella tuotettiin kuulijoille kertaluontoinen elämys, luotiin aitoutta puhujien henkilökohtaisilla kokemuksilla ja huomioilla aiheeseen liittyen sekä luennoilla oli tarkoitus käyttää hyvää vuorovaikutusta puhujien ja kuuntelijoiden välillä. Kuuntelijoilta ei vaadittu osallistumista keskusteluun, mutta vuorovaikutteiselle keskustelulle annettiin mahdollisuus. Seminaariin osallistuminen ja palautteen antaminen seminaarista toteutuksen jälkeen olivat vapaaehtoisia, joten osallistuville kuulijoille ei ollut mitään pakotteita.

Laadun ensimmäinen kulmakivi ovat ihmiset, jotka toteuttavat laatuun liittyviä asioita innovatiivisesti asiakastarpeet huomioiden. Laadun kehittämisessä on hyvä huomioida asiakkaan ilahduttaminen, tavoitteisiin johtaminen, laatukulttuuri ja osaaminen. Asiakkaan odotusten ymmärtäminen ja niiden täyttäminen vaikuttavat asiakastyytyväisyyteen. Tavoitteiden asettaminen tarpeeksi kunnianhimoisesti antaa haasteen uudelleenlaiseen ajatteluun ja toimintaan. Laatukulttuurin pohjana on avainhenkilön oma innostuminen aiheesta ja tarve saada aikaan suurempaa merkitystä. Lisäksi ammatillinen osaaminen ja asiaan perehtyneisyydellä vaikutetaan palvelun laatuun. (Alahuhta 2015, 162–168.) Projektin toteutukseen opinnäytetyön tekijä suhtautui innovatiivisesti ja motivoituneesti. Covid-19 pandemiatilanne oli tuonut haasteita seminaarin toteuttamiselle ja on pakottanut suunnittelemaan erilaisia toteutusvaihtoehtoja. Osallistuvien kuulijoiden määrä rajattiin senhetkisten kokoontumissuosittelujen mukaiseksi ja tarvittaessa tähän tehtiin muutoksia tammikuun suositusten mukaisesti. Seminaarin luennoista tehtiin tallenne opinnäytetyön tekijän ja yhteistyötahojen käyttöön. Tallentamiselle ja julkaisemiselle pyydettiin lupa luennoitsijoilta suullisesti. Lisäksi tallentamisesta kerrottiin sekä paikan päällä oleville kuulijoille että etäyhteydellä osallistuneille. Tallennetta leikattiin julkaisemiseen sopivaksi ja lupien mukaiseksi. Tallenne on katsottavissa Huittisten kaupungin YouTube-kanavalla.

Laadunhallinnan menetelmillä voidaan taata palvelun menestyminen asiakastyytyvyyden lisääntyessä. Huomion kiinnittyessä mahdollisimman laadukkaasti toteutettavaan palveluun tai tapahtuman järjestämiseen houkuttaa asiakkaita osallistumaan uudelleen ja viestimään eteenpäin mahdollisille uusille asiakkaille. Asiakkaat helpommin maksavat myös hyvin toteutettavasta palvelusta ja antavat palautetta palvelun kehittämiseksi. Projektin laatuun ja tuloksellisuuteen voitiin vaikuttaa huomioimalla laadunhallinnan menetelmiä ja suunnitella toteutusta asiakkaiden näkökulmasta. Toiveita tapahtuman toteuttamisesta kyseltiin yhteistyötahoilta ja tapahtumaan osallistuvilta kuulijoilta. Tapahtuman tuloksellisuutta seurattiin asiakkaiden kiinnostumisesta aiheesta, osallistujien määrällä ja tapahtuman arvioinnin tuloksista.

6.5.2 Projektin arviointi

Arvioinnissa on kyse arvostelmasta, jossa arvioinnin tekijä luo kriteeristön perustelemaan sitä, onko arvioidussa kohteessa jotain hyvää, huonoa tai jotain näiden väliltä. Arviointi ei ole arvostelua. Määrittelyn mahdollistamiseksi arvioinnin tekijän on yksilöitävä periaatteet, joiden perusteella toiminta voidaan määritellä hyväksi tai huonoksi. Arvioinnin tarkoituksena on tuottaa havaintoja, kehittämideoita ja johtopäätöksiä arvioitavan kohteen vaikutuksista. (Virtanen 2007, 37.) Arvioinnin on perustuttava tarpeeseen ja arvioinnin aineistolähteisyys on sen keskeinen laatukriteeri. Arvioinnin ei pidä perustua arvioijan omiin mielipiteisiin tai ennakkoluuloihin, vaan johtopäätösten sekä kehittämissuosituksen on kytkeydyttävä aineistosta tuleviin havaintoihin. Arvioinnin keskeinen tavoite on tuotettavan arviointitiedon hyödyntäminen. (Virtanen 2007, 75–76.)

Arvioinnin menetelmiä löytyy useita ja ne valikoituvat projektin tavoitteiden ja tavoiteltavien tulosten käytön perusteella. Mitä projektilla on tarkoitus saavuttaa ja kenen arvioinnilla on merkitystä lopullisen toiminnan vaikuttavuuden näkökulmasta. Kaikissa arvioinneissa voidaan paikantaa arviointitiedon kolme osatekijää, joita ovat tutkimusaineistosta tehdyt havainnot, havaintojen perusteella tehdyt johtopäätökset ja johtopäätösten perusteella tulleet kehittämissuositukset (Virtanen 2007, 165). Arviointisuunnitelmaa tehdessä on hyvä olla selkeä ajatus siitä, millaista tietoa tarvitaan.

Tiedon tarpeen määrittelyllä vaikutetaan siihen, millaista menetelmää käytetään. (Kivipelto 2012, 17.)

Arvioinnin tekemiseen ei löydy yhtä selkeää toteuttamismallia, vaan arviointia suunnitellaan jokaiselle projektille sen tarpeiden, resurssien ja tavoitteiden mukaan. Projektitoiminnan myötä arvioinnit ovat lisääntyneet ja erityisesti projektien rahoittajat haluavat kehittämiseen annettujen panosten seuraamista ja tuotosten esittämistä. Arviointia tehdään myös projektin tekijöiden näkökulmasta, jolloin painopisteenä on lisäpanostuksen antaminen ja kehittämisen jatkaminen. Arviointi voi kohdistua projektin vaikutukseen, esimerkiksi ihmisten toiminnassa tai projektin tekijöiden itsearviointiin. Projektin arvioinnilla voidaan auttaa suuntaamaan toiminta kohti tavoitteita ja tarkastella toimintaa jo ennen sen päättymistä. Loppuarvioinnissa tulos nähdään vasta arvioinnin päätyttyä. Arvioinnissa huomioidaan keskeisten ryhmien mukaan ottaminen arvioinnin toteutukseen. (Kivipelto 2012, 13–14.)

Arvioinnin tekijän päätelmät perustuvat arviointiaineistoon, joten tulee kiinnittää huomiota aineiston keräykseen sekä suunnitella, millaista aineistoa tarvitaan. Arviointitehtävä avataan konkreettisiksi arviointikysymyksiksi, joiden avulla hahmotetaan tarvittava tieto. Kysymykset johdattelevat arvioinnin tekijän oikeaan aineistoon ja määrittävät, kenen mielipiteillä on merkitystä arviointitehtävän kannalta. Arviointiaineistot voivat olla, esimerkiksi haastatteluja ja tilastolliseen tutkimusotteeseen perustuvia kyselyjä. (Virtanen 2007, 154–156.)

Projektin arvioinnissa pyritään vastaamaan seuraaviin kysymyksiin:

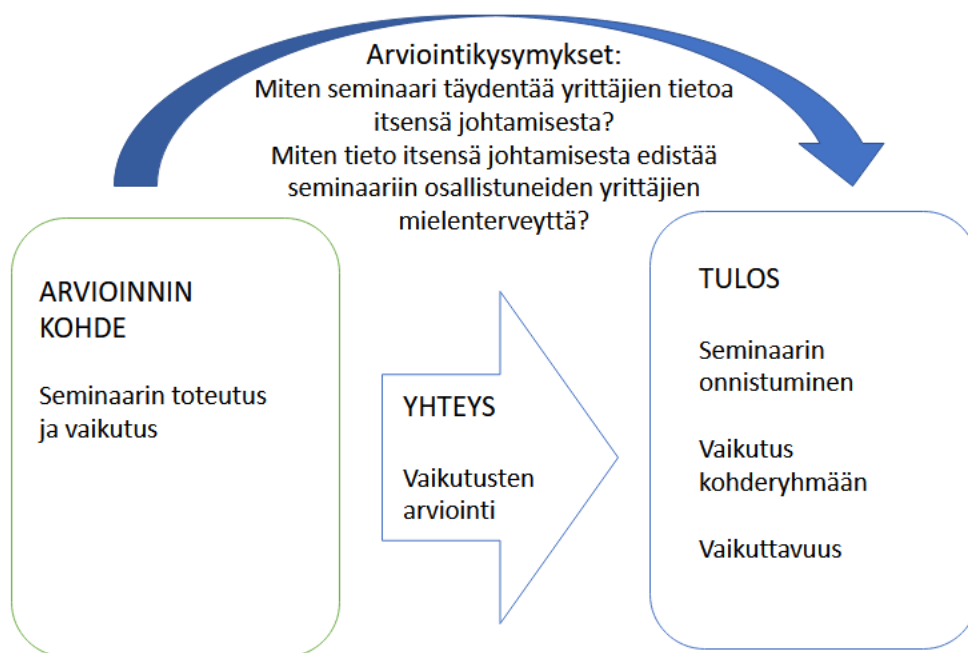
1. Miten seminaari täydentää yrittäjien tietoa itsensä johtamisesta?
2. Miten tieto itsensä johtamisesta edistää seminaariin osallistuneiden yrittäjien mielenterveyttä?

Projektin arviointia toteutettiin koko projektin tekemisen aikana opinnäytetyön tekijän itsearviointina, arviointisuunnitelman (LIITE 1.) ja projektin päiväkirjan (LIITE 2.) muodossa. Seminaarin jälkeen arviointi toteutettiin seminaarin kuuntelijoille suunnatulla viiden kysymyksen kyselyllä. Seminaariin osallistuneille lähetettiin sähköpostitse lyhyt kysely seminaarin liittyen (LIITE 3). Kyselyn perusteella pyrittiin vastaamaan

arviointikysymykseen yksi. Kyselylomakkeen kysymykset yksi ja kaksi koskevat taustatietoja ja kysymykset kolmesta viiteen analysoidaan Likert-asteikolla tilastollisin menetelmin.

Lisäksi opinnäytetyön tekijä haastatteli ennalta sovittuna neljää yrittäjää puoli strukturoidulla haastattelulla (LIITE 4). Kysymykset yksi ja kaksi koskivat taustatietoja ja avoimet kysymykset analysoitiin sisällön analyysillä. Haastatteluiden perusteella pyrittiin vastaamaan arviointikysymykseen kaksi. Puoli strukturoidusta haastattelusta voidaan käyttää myös nimitystä teemahaastattelu. Teemahaastattelun tarkoituksena on poimia arviointikysymyksestä keskeiset aiheet tai teemat, joita tutkimushaastattelussa olisi välttämätöntä käydä läpi arviointikysymykseen vastaamiseksi. Teemahaastattelun tavoitteena on, että vastaaja voi antaa aiheista oman kuvauksensa ja haastatteluteemat on käsitelty luontevassa järjestyksessä vastaajan näkökulmasta. (Vilka 2015, 24.)

Tavoitteiden saavuttamisen arviointimalli perustuu rationaaliseen ajatteluun, jossa katsotaan arvioinnin kohteen päämäärää ja siitä johdettuja tavoitteita. Arvioinnin tekijän tehtävänä on luoda käsitteellinen malli arvioitavan kohteen päämäärän, tavoitteiden, toimenpiteiden ja toivottujen tulosten vaikutusten yhteydestä. (Virtanen 2007, 106.) Projektin vaikutuksen arviointi on havainnollistettu yksinkertaisen mallin mukaisesti (Kuvio 2.)



Kuvio 2. Projektin vaikutuksen arviointi (mukaillen Virtanen 2007, 106.)

Vaikuttavuuden käsitteellä tarkoitetaan tehtyjen tuotosten ja niillä tavoiteltujen sekä toteutuneiden vaikutusten suhdetta. Asiakasvaikuttavuutta voidaan käyttää silloin, kun tarkastellaan asiakkaiden tarpeen tyydyttämistä. Tällöin voidaan arvioinnissa käyttää asiakastyytyvyyden indikaattoria ja asiakas sekä tarve voidaan määritellä selkeästi. Vaikuttavuuden mittaamisella on suuri merkitys puhuttaessa projektin tuloksellisuuden arvioinnista. Vaikuttavuus kytketään projektin aikaansaamaan muutokseen ihmisten toiminnassa. Muutosten tarkastelu tuo esille, kuinka tärkeää vaikuttavuuden arviointi on. (Virtanen & Vakkuri 2016, 102–103.) Seminaarin tavoitteena oli vaikuttaa kuulijoiden itseään koskeviin päätöksiin yrittäjyyden ja jaksamisen näkökulmasta. Seminaarin toteuttamistapa ja arviointi eivät kuitenkaan riitä kuulijoissa tapahtuvan vaikuttavuuden mittaamiseen. Seminaari toteutettiin kertaluontoisena, eikä kuulijoille tapahtuvasta vaikuttavuudesta pidetä seurantaa, järjestetä lisää tapahtumia tai pyydetä täyttämään uusintakyselyä.

Projektin arvioinnin vastuu on projektipäälliköllä ja huolellisesti suunniteltu arviointi antaa tietoa, jonka avulla on mahdollista päästä projektin tavoitteisiin. kaikkea ei voida arvioida perusteellisesti, joten on pyrittävä huomioimaan projektin kriittisesti tärkeimmät arvioinnin kohteet. (Björkqvist 2014, 32.) Projektisuunnitelmaa arvioitaessa oli tarkoitus kuunnella kaikkia projektiin osallistuvia henkilöitä ja selventää suunnitelmaa tarvittaessa. Jatkuvassa projektiarvioinnissa sovitaan arvioitavat kohteet ja mitä palautetietoa tarvitaan. Arvioinnin tuloksena tuotetaan johtopäätöksiä, joiden avulla voidaan suunnitelmia muuttaa tavoitteisiin tähtääväksi. Projektiarvioinnin yhtenä tavoitteena voidaan pitää luottamuksen lujittamista projektin tilaajaan ja yhteistyötahoihin. Arvioinnin jatkuvuus säilyy, kun kriittisiin arvioinnin kohteisiin palataan useamman kerran projektin toteuttamisen aikana. (Björkqvist 2014, 36–37.)

6.6 Projektin arviointisuunnitelma

Projektin arvioinnista tehtiin arviointisuunnitelma, joka kulki mukana koko projektin ajan. Projektin arviointiin ei ole yhtä oikeaa tapaa, vaan arviointi tehdään jokaiselle projektille sopivalla arviointikäytännöllä. Projektin arviointia voi olla itsearviointi, vertaisarviointi tai ulkopuolinen arviointi tai myös kaikkia näitä yhdessä. (Uusikylä 2014, 13–15.) Arviointia toteutettiin projektin alkuvaiheessa, projektin ollessa

käynnissä sekä projektin loputtua. Projektin aloitusvaiheessa arviointi kohdistui projektin toteuttamisen mahdollisuuksiin, toteutukseen tarvittavan budjetin luomiseen ja muiden resurssien realistiseen todentamiseen. Projektin käynnistymisen jälkeen oli hyvä toteuttaa jatkuvaa arviointia resurssien ja budjetin riittävyyden, tavoitteiden saavuttamisen ja laadun takaamisen näkökulmista. Toteuttamisvaiheessa oli vielä mahdollisuus vaikuttaa projektin lopulliseen suuntaan ja huolehtia tavoitteiden saavuttamisesta. Projektin päättymisen jälkeen tehtiin loppuarviointi ja arvioinnin tuloksilla pyritään toiminnan parantamiseen ja ennen kaikkea opinnäytetyön tekijän ammatillisen kasvun kehittämiseen. Projektin arviointisuunnitelmassa (LIITE 1) tärkeitä arvioinnin kohteita olivat myös kohderyhmän saavutettavuus, tiedonkulku ja resurssien hallinta.

Jatkuvalla arvioinnilla voidaan kehittää toimintaa ja varmistaa tavoitteiden saavuttaminen. Projektin seminaarin toteuttaminen oli vain yksi vaihe koko prosessissa, jota edelsi muun muassa alustavan idean esittely, suunnittelu, teoriapohjan hakeminen, yhteistyötahojen mukaan kysyminen, seminaarin valmistelu, toteutus ja arviointi sekä loppuraportin kirjoittaminen. Jatkuvalla arvioinnilla oli mahdollisuus huomioida jokaisessa työvaiheessa kriittiset kohdat, jotka mahdollisesti vaikuttivat tavoitteiden saavuttamiseen. Projektin suunnitelmaa voitiin tarvittaessa muuttaa, jos huomattiin suunnan jostain syystä muuttuneen. Opinnäytetyön projektin jatkuva arviointi mahdollisti rajatussa aiheessa pysymisen, jolloin aihe ei lähtenyt rönsyilemään liian laajaksi. Mitä näkökulmaa seminaarissa haluttiin tuoda esille? Seminaarin luentojen johdonmukaisuus oli myös tärkeä huomion kohde, sillä osallistuville kuulijoille oli tarkoitus luoda selkeästi johdettu elämys, jonka tavoitteena oli saada vaikutusta yksilön käyttäytymiseen heti seminaarin jälkeen, esimerkiksi arvioimaan omaa jaksamistaan ja siihen vaikuttavia tekijöitä.

6.7 Aikataulu

Opinnäytetyön projektin aikataulun pääpiirteet kuvataan Kuviossa 3. Opinnäytetyön tekeminen aloitettiin syksyllä 2019 idean esittelemisellä ja markkinoimisella opinnäytetyön tilaajalle Huittisten Yrittäjät ry:lle. Keväällä 2020 valmisteltiin opinnäytetyön suunnitelmaa ja seminaarin järjestämistä. Opinnäytetyön tekijä huolehti seminaarin

yhteistyötahojen, sponsorien ja luennoitsijoiden hankinnasta. Syksyllä 2020 oli opinnäytetyön suunnitelman esittely, teoriapohjan vahvistaminen, seminaariluennon valmisteleminen ja yhteydenpito seminaariin osallistuvien tahojen kanssa. Seminaarin mainostaminen Huittisten Yrittäjät ry:n ja Huittisten kaupungin sosiaalisen median kanavissa marraskuussa 2020 ja tammikuussa 2021. Keväällä 2021 seminaarin järjestettiin ja arviointi toteutettiin. Opinnäytetyön kirjallinen osa valmistui syksyllä 2021. Projektin aikana opinnäytetyön tekijä piti projektipäiväkirjaa (LIITE 2), josta löytyy tarkempi kuvaus projektin etenemisestä ja itsearvioinnista.



Kuvio 3. Opinnäytetyön aikataulu

6.8 Yhteistyötekijät ja kustannukset

Projektin seminaarin aiheen ideavaiheessa kartoitettiin eri toimijoiden kiinnostusta aiheeseen, huomioitiin ajankohtaisuus ja valittiin sopiva kohderyhmä. Idean selkeytyessä aiheeksi valikoituivat myös toteutukseen mukaan pyydetävät tahot. Yhteistyötahoilla oli selkeät mukaanottokriteerit, jotka tukivat projektin lähtökohtia, tarkoitusta ja tavoitetta. Projektipäällikkö, tässä asiayhteydessä opinnäytetyön tekijän vastuulla oli yhteistyötahojen raportointi ja pitäminen ajantasaisesti mukana projektin etenemisestä. Projektin seminaarin punaisena lankana toimi lause: ”Kun yrittäjä voi hyvin, yritys voi hyvin” ja kysymys: ”Miten itse voit vaikuttaa työkykyysi?”. Projektin laadun

takaamiseksi seminaarissa käsiteltiin punaisen langan lausetta ja vastattiin kysymyseen. Seminaarin järjestämisestä oli tehty mainos (LIITE 5), jossa olivat näkyvillä edellä mainitut asiat ja annettiin kuulijoille mahdollisuus pohtia vastausta kysymyseen omalta kohdaltaan ennen varsinaisen seminaarin toteutusta.

Opinnäytetyön seminaari toteutettiin yhdessä Huittisten Yrittäjät ry:n, Huittisten kaupungin, Suomen mielenterveys ry:n yrittäjien kriisikeskuksen ja Satakunnan ammattikorkeakoulun kanssa. Seminaarin luennoitsijoina toimivat erityisasiantuntija Satakunnan ammattikorkeakoulusta, opinnäytetyön tekijä itse ja kokemusasiantuntija. Opinnäytetyön tekijän luento löytyy opinnäytetyön liitteistä (LIITE 6). Luentojen aiheet koostuivat ajattelun malleista yrittäjänäkökulmasta, itsensä johtamisesta ja kokemusasiantuntijan puheenvuorosta, joka toi esille yrittäjyyden kokemuksia itsensä johtamisen kautta.

Seminaarin järjestäminen perustui pääosin vapaaehtoiseen työhön, jolloin muun muassa palkkakustannuksia ei tullut. Osallistumismaksuja seminaarista ei peritty. Budjetoinnissa huomioitavia asioita olivat tilojen vuokraus, seminaarin luennoitsijoiden palkkiot ja kahvitarjoilun järjestäminen sekä muut kulut (Taulukko 3). Huittisten kaupunki tarjosi seminaarille järjestettävät tilat ja tilavuokra on huomioitu taulukossa.

Taulukko 3. Seminaarin budjetti

Sponsoreilta saatu rahoitus	Menot
Huittisten kaupunki – 310 euroa	- Kahvitarjoilu 154 euroa
1. Sponsorit –212 euroa	- Luennoitsijoiden palkkiot
2. Sponsorit –300 euroa	297,60 euroa
	- Tilavuokra 310 euroa
	- Muut kulut (materiaalit ja yhteistyöhenkilöiden kiitokset)
	60,40 euroa

7 SEMINAARIN TOTEUTUS

Seminaari toteutettiin keskiviikkona 20. tammikuuta 2021. Seminaarin toteutukseen vaikuttivat olennaisena Covid-19 pandemiatilanteen tuomat suositukset ja kokoontumisrajoitukset. Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen Satakunnassa antamien kokoontumisrajoituksen mukaan yleisötilaisuuksien henkilömäärä oli maksimissaan 20 henkilöä ja sisätiloissa järjestettävissä tilaisuuksissa tuli huomioida hygienia ja turvavälit. Lisäksi maskin käyttöä suositeltiin, mikäli turvavälejä ei ollut mahdollisuutta pitää. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen www-sivut 2021.) Satakunnan sairaanhoitopiirin antaman tiedotuksen 19.1.2021 mukaan Satakunnan koronavirustilanne oli pysynyt rauhallisena ja lähestyi pandemiatilanteen perustasoa (Satakunnan sairaanhoitopiirin www-sivut 2021). Seminaarin osallistujille tarjottiin käytettäväksi kasvomaskit ja käsidesiä Risto Ryti -salin ulko-ovella (KUVA 1).



Kuva 1. Osallistujille tarjottiin kasvomaskit ja käsidesiä. Kuva: Annika Eklöf.

Seminaari päätettiin pitää pandemiatilanteen vuoksi hybriditoteutuksena live- ja etätilaisuutena. Seminaaria mainostettiin Huittisten Yrittäjät ry:n ja Huittisten kaupungin sosiaalisen median kanavissa marraskuussa 2020 (LIITE 5) ja lisäksi etätilaisuutta mainostettiin tammikuussa 2021. Paikan päälle saapuville osallistujille lähetettiin sähköpostitse 7.1.2021 ohjeistus suositusten mukaisista turvaväleistä ja maskin käytöstä. Seminaarin järjestämisessä huomioitiin voimassa olevat suositukset ja

kokoontumisrajoitukset. Paikan päälle seminaariin osallistui 20 henkilöä mukaan lukien seminaarin puhujat ja Microsoft Teams -ohjelman välityksellä 24 henkilöä. Etätilaisuuden toteutuksesta huolehti Huittisten kaupungin elinvoimapalvelut.

Ennen tilaisuutta paikallisilta yrittäjiltä ja yhteistyötahoilta kerättiin tuotekassit jaettavaksi paikan päälle seminaariin osallistuville ja yhteistyöhenkilöille. Tuotekasseja kerättiin 25 kappaletta. Tuotekassiin osallistuivat Tilikymppi, Satakunnan osuuspankki, Satakunnan ammattikorkeakoulu, Huittisten kaupunki ja Yrittäjien kriisikeskus (KUVA 2). Opinnäytetyön tekijä ja yhteistyötahot saapuivat valmistelemaan seminaaria Risto Ryti -saliin klo 16. Risto Ryti -salin ulkopääovelle asetettiin opasteeksi ulkotulet. Tuotekassit jaettiin osallistujille saliin mentäessä. Tilaisuus aloitettiin klo 17.00 ja seminaarin aikataulu näkyy Taulukossa 4.



Kuva 2. Seminaarissa jaettava tuotekassi. Kuva: Annika Eklöf.

Taulukko 4. Seminaarin aikataulu

Kellonaika	Seminaarin kulku
17.00	Seminaarin aloitus ja yrittäjien kriisikeskuksen esittely Nina Parhiala
17.10	Marko Mikkola – Ajattelun mallit
17.55	Tauko, kahvitus

18.10	Salla Hahko – Itsensä johtaminen
18.50	Tauko
19.00	Jethro Rostedt - Kokemusasiantuntija
19.40	Seminaarin päätös

Seminaarin toteutuksessa pysyttiin aikataulussa ja osallistujille oli tarjolla kahvia, suo- laista ja makeaa. Kahvitus tilattiin Huittisten ammatti ja yrittäjäopiston ravintola Amica Hirvenpäältä (KUVA 3). Seminaari tallennettiin Microsoft Teams -ohjelman kautta. Seminaarin tallentamiselle ja julkaisemiselle pyydettiin lupa seminaarin puhu- jilta, paikalla olevilta katsojilta ja etätilaisuuteen osallistuvilta henkilöiltä. Yksi semi- naarin puhujista ei antanut lupaa seminaarin julkaisemiselle, joten hänen osuutensa on leikattu pois julkaistusta tallenteesta. Seminaarin tallenne on nähtävissä Huittisten kaupungin YouTube -kanavalla. Seminaarin toteutus onnistui pandemiatilanteen tuo- mista rajoituksista huolimatta ja opinnäytetyön tekijä sai positiivista palautetta sekä suullisesti että kirjallisesti heti seminaarin toteutuksen jälkeen.



Kuva 3. Seminaarin tarjoilu. Kuva: Annika Eklöf.

8 PALAUTEKYSELYN JA HAASTATTELUJEN AINEISTON KERÄYS JA ANALYSOINTI

8.1 Aineiston kerääminen

Aineisto kerätään sopivalla menetelmällä ja analysoidaan joko kvantitatiivisella tai kvalitatiivisella tutkimusotteella (Virtanen & Vakkuri 2016, 142). Tutkimustyyppien perusmenetelmiä ovat kysely, haastattelu, dokumenttien käyttö ja havainnointi. Kysely on yksi tapa kerätä aineistoa, jossa aineistoa kerätään kohderyhmältä kysymällä asiaa kaikilta vastaajilta samalla tavalla. Aineistoa käsitellään yleisesti kvantitatiivisella tutkimusotteella. Kyselytutkimusten etuna nähdään, että niiden avulla voidaan kerätä laaja tutkimusaineisto, jossa on mahdollista kysyä monia asioita. Lomakkeen huolellisella suunnittelulla aineistoa saadaan analysoitua helposti ja aikataulu sekä kustannukset voidaan arvioida melko tarkasti. Kyselytutkimuksen haasteina ovat kyselyiden pinnallisuus, teorettinen vaatimattomuus, vastaajien rehellisyys tai joissakin tapauksissa vastaajien kato eli vastaamattomuus. (Hirsjärvi 2009, 192–195.)

Verkkokyselyssä lomake lähetetään tutkittaville henkilöille, jotka täyttävät kyselyn itsenäisesti ja palauttavat sen tutkijalle. Menetelmän etuna on kyselyn nopeus ja aineiston vaivaton saanti. Kohderyhmän kannalta tärkeään aiheeseen voidaan odottaa korkeampaa vastausprosenttia. (Hirsjärvi 2009, 196.) Projektin tuloksellisuuden arviointi toteutettiin niin, että seminaarin jälkeen kaikille paikan päälle sekä muutamalle etätulaisuuteen osallistuneille henkilöille lähetettiin sähköpostitse lyhyt palautekysely seminaarin aiheeseen liittyen. Palautekyselystä kerrottiin osallistujille seminaarin aikana, joten osallistujat osasivat odottaa kyselyä. Palautekysely lähetettiin henkilökohtaisesti niille osallistujille, joiden sähköpostit olivat saatavilla.

Määrällisen kvantitatiivisen tutkimuksen havaintoaineisto perustuu määrälliseen ja mitattavaan numeeriseen mittaukseen. Aineisto saatetaan tilastolliseen muotoon ja päätelmät perustuvat tilastolliseen analysointiin, jolloin tuloksia voidaan kuvailla muun muassa prosenttiyksiköillä. (Hirsjärvi 2009, 140.) Seminaarin palautekyselyn pyrkimyksenä ei ole teorian aikaansaaminen, vaan seminaarin aiheiden merkityksellisyyden ja vaikutuksen havaitseminen kuuntelijoissa. Palautekysely (LIITE 3) lähetettiin sähköpostitse 21 henkilölle ja vastausaika oli 20.1.-7.2.2021. Muistutus

palautekyselystä lähetettiin 27.1.2021 niille henkilöille, jotka eivät vielä olleet siihen mennessä kyselyyn vastanneet. Vastauksia saatiin määräaikaan mennessä 17 kappaletta.

Haastattelu on ainutlaatuinen aineistonkeruumenetelmä, sillä siinä tutkija ja haastateltava ovat suorassa kielellisessä vuorovaikutuksessa. Haastattelua pidetään päämenetelmänä kvalitatiivisessa tutkimuksessa ja sen etuna on menetelmän joustavuus aineistoa kerätessä. Haastattelussa aiheiden järjestystä voidaan säädellä ja vastauksien tulokinnassa on paljon mahdollisuuksia. Haastattelussa tutkittavalla on mahdollisuus tuoda esille itseään koskevia asioita vapaasti ja tutkijan on vaikea etukäteen ennustaa vastausten luonnetta. Haastattelulla voidaan erityisesti syventää saatavia tietoja pyytämällä perusteluja esitetyille mielipiteille. (Hirsjärvi 2009, 205.) Ennalta sovitusti neljälle yrittäjälle pidettiin henkilökohtainen teemahaastattelu, jotka analysoidaan sisällön analyysillä. Seminaarin tavoitteena oli saada aikaan vaikutusta, mutta kuulijan vastuulla on se, toteuttaako hän tulevaisuudessa seminaarista saatua tietoa ja työkaluja omassa elämässään.

Kvalitatiivinen tutkimus on kokonaisvaltaista ja luonnollista tiedon hankintaa todellisesta ympäristöstä. Tutkimuksessa luotetaan tutkittavien kanssa käytävissä keskusteluissa esille tullessiin vastauksiin ja havaintoihin. Apuna tiedon hankinnassa voidaan käyttää myös lomakkeita tai testejä. Kvalitatiivisen tutkimuksen tarkoituksena on aineiston monitahoinen ja yksityiskohtainen tarkastelu sekä tutkijasta riippumattomien tärkeiden havaintojen löytäminen. Teemahaastattelussa tutkittavat henkilöt on valittu tarkoituksenmukaisesti ja heidän henkilökohtaiset näkökulmansa ovat keskeisessä asemassa. Tutkimuksen tapauksia käsitellään ainutlaatuisina ja aineiston tulkinta tapahtuu tämä asia huomioiden. (Hirsjärvi 2009, 164.)

Teemahaastatteluun valitut henkilöt olivat tarkoituksenmukaisesti opinnäytetyön kohderyhmän edustajia. Valitut henkilöt valittiin hajautetusti kohderyhmän sisältä, sukupuolen ja työkokemuksen osalta. Teemahaastatteluun valittiin neljä henkilöä ja opinnäytetyön tekijä kysyi heidän suostumustaan haastatteluun ennen seminaarin toteutusta. Teemahaastattelussa apuna käytettiin haastattelulomaketta (LIITE 4). Teemahaastattelut toteutettiin 22.2.-30.1.2021 välisenä aikana.

Luotettavan tiedon tuottamisessa vaaditaan selkeys siihen, mitä tuloksista etsitään. Tuloksellisuuden vertailutiedon tuottamisessa arvioitavia yksiköitä samankaltaistetaan eli sovitetaan samaan arviointimuottiin. Yksiköistä etsitään samankaltaisuuksia tiettyjen ehtojen mukaisesti, jolloin niiden tuloksellisuutta voidaan vertailla. (Virtanen & Vakkuri 2016, 109.) Aineiston analysointi aloitetaan, kun aineisto on kerätty ja järjestetty. Analyysillä voidaan pyrkiä selittämään tilastollisia tuloksia ja tekemään niistä johtopäätöksiä tai ymmärtämään laadullista analyysiä ja saada niiden kautta päätelmiä. Tärkeintä analyysitavan valinnassa on se, joka tuo vastauksen arviointikysymyksiin. (Hirsjärvi 2009, 222 & 224.)

8.2 Palautekyselyn aineiston analysointi

Palautekyselyn lomaketta suunniteltaessa on otettu huomioon vastauksien taulukointi ja muuttujille annetut arvot. Määrällisen tutkimusmenetelmän tavoitteena on perustella muuttujia koskevia väitteitä tilastollisten sekä numeroiden tuomien yhteyksien avulla. Tutkimusaineistosta saatua tietoa on helpointa käsitellä taulukkomuodossa. (Vilka 2015, 109–110.)

Palautekyselyssä kysymykset esitettiin yksinkertaisina kysymyksinä monivalintatyyppisesti Likert-asteikolla. Asteikollisissa kysymyksissä tutkija on laatinut valmiit väittämät ja vastaaja valitsee lomakkeen väittämistä sen vaihtoehdon, miten voimakkaasti hän on samaa tai eri mieltä (Hirsjärvi 2009, 200). Palautekyselyssä kaksi ensimmäistä kysymystä koskivat vastaajan taustatietoja sukupuolen ja työtilanteen suhteen. Kolmessa jälkimmäisessä kysymyksessä esitetään väittämiä vastaajan aikaisemmasta tiedosta seminaarin aiheesta, tiedon lisääntymisestä seminaarissa sekä tiedon hyödyntämisestä seminaarin jälkeen. Kyselyssä käytetty Likertin asteikko on 5-portainen. Likert-asteikko on järjestysasteikko, jolla ei yleensä mitata keskiarvollisia tuloksia (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 130). Palautekyselyn tuloksia esitetään luokittelu- ja järjestysasteikollisesti. Tulokset jaetaan ryhmiin tietyn ominaisuuden mukaan, esimerkiksi sukupuoli, työtilanne ja Likert-asteikoissa vastaukset asetetaan mittaustuloksen järjestykseen.

Palautekyselyn vastaukset esitetään prosenttiyksiköiden avulla, joka selkeyttää kyselystä saatuja tuloksia. Tutkimusraportin tulosten arvioinnin kannalta tarkoilla frekvensseillä ei ole merkitystä, joten tuloksia voidaan pyöristää lähimpään tasalukuun. Palautekyselyn kaksi ensimmäistä kysymystä koskevat vastaajan taustatietoja, jotka on esitetty Taulukoissa 5 & 6.

Taulukko 5. Palautekyselyyn osallistuneiden vastaajien sukupuoli (N=17) (n, %)

Sukupuoli	n	%	Pyöristetty %
Nainen	9	52,9	53
Mies	8	47,1	47

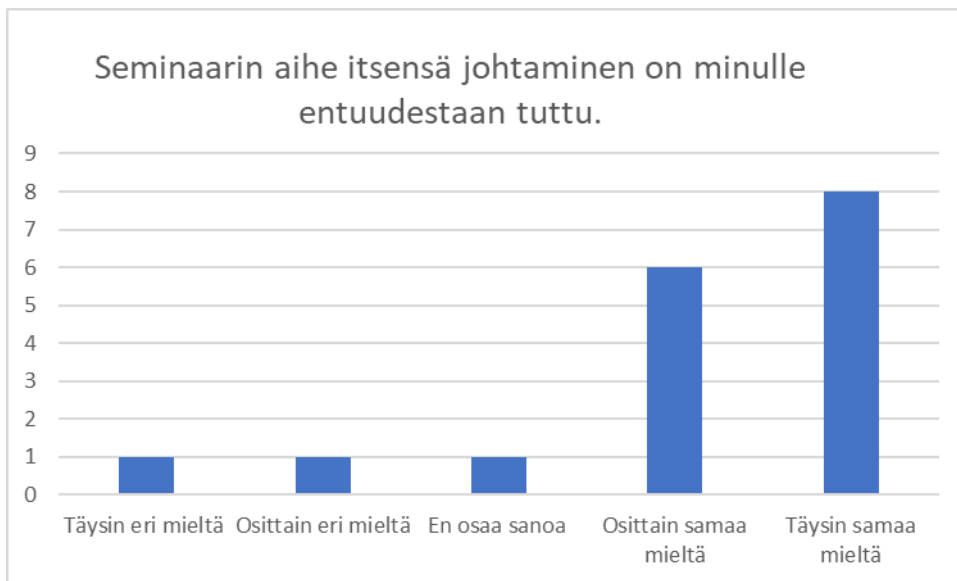
Yllä olevan taulukon mukaan vastaajista 53 % oli naisia ja 47 % miehiä. Vastaajien sukupuolijakauman voidaan karkeasti sanoa menneen tasan.

Taulukko 6. Palautekyselyyn osallistuneiden vastaajien työtilanne (N=17) (n, %)

Työtilanne	n	%	Pyöristetty %
Yrittäjä	12	70,58	71
Palkansaaja	7	41,17	41
Muu (Eläkeläinen, opiskelija, työtön)	0	0	0

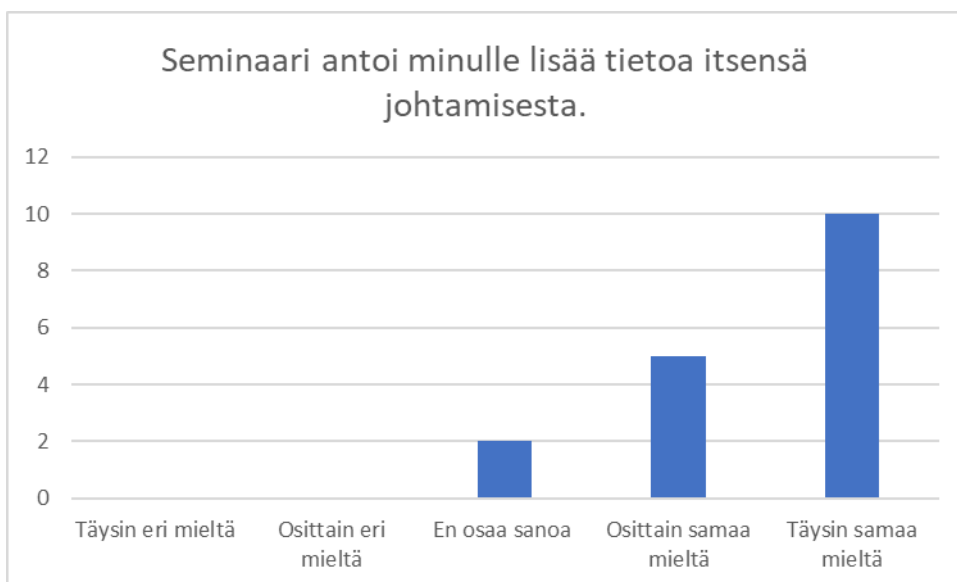
Työtilannetta kuvaavan taulukon prosenttiosuudet eivät muodosta yhteenlaskettuina sataa prosenttia, vaan 112 %. Tämä johtuu siitä, että valintoja kysymykseen oli mahdollista valita useita ja vastaajista kaksi ilmoitti olevansa sekä yrittäjä että palkansaaja. Taulukosta näemme, että suurin osa vastaajista oli opinnäytetyön kohderyhmään kuuluvia yrittäjiä 71 %.

Palautekyselyn kysymyksen kolme väittämää *Seminaarin aihe itsensä johtaminen on minulle entuudestaan tuttu vaihtoehdot täysin eri mieltä, osittain samaa mieltä ja en osaa sanoa* saivat kaikki yhden vastauksen. Vaihtoehto *osittain samaa mieltä* sai kuusi vastausta ja *täysin samaa mieltä* sai vastauksia kahdeksan. Kysymyksen kolme väittämien vastaukset näkyvät Kuviossa 4.



Kuvio 4. Palautekyselyn kysymys 3.

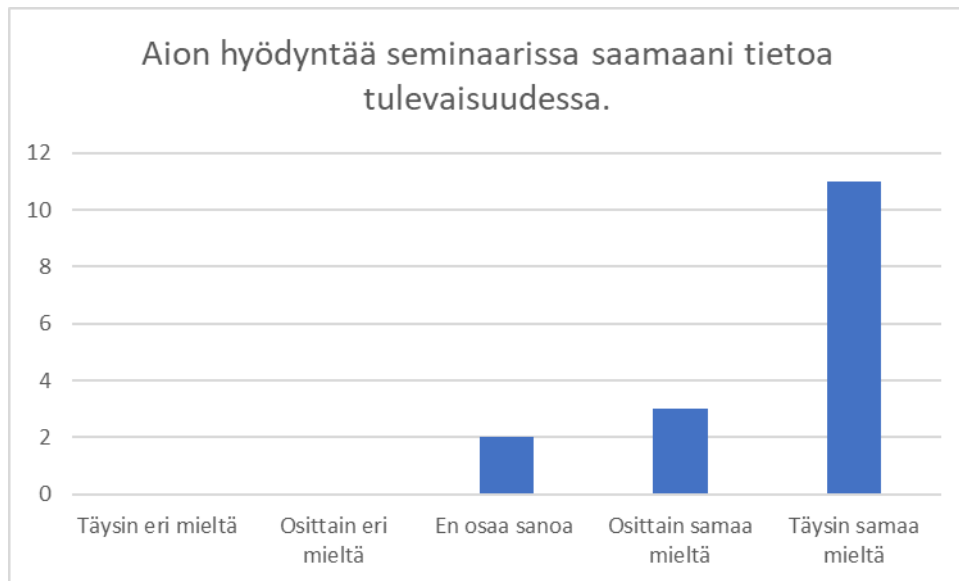
Palautekyselyn neljännen kysymyksen väittämässä *Seminaari antoi minulle lisää tietoa itsensä johtamisesta*, ilman vastausta jäivät vaihtoehdot *täysin eri mieltä* ja *osittain eri mieltä*. Vaihtoehto *en osaa sanoa* sai vastauksia kaksi. Vaihtoehdot *osittain samaa mieltä* sai vastauksia viisi ja *täysin samaa mieltä* sai vastauksia kymmenen. Kysymyksen neljä väittämien vastaukset näkyvät Kuviossa 5.



Kuvio 5. Palautekyselyn kysymys 4.

Palautekyselyn kysymyksen viisi väittäjä *Aion hyödyntää seminaarissa saamaani tietoa tulevaisuudessa* vaihtoehdot *täysin eri mieltä* ja *osittain eri mieltä* eivät saaneet yhtään vastausta. Vaihtoehto *en osaa sanoa* sai kaksi vastausta. Vaihtoehto *osittain*

samaa mieltä sai vastauksia kolme ja vaihtoehto *täysin samaa mieltä* sai vastauksia yksitoista. Kysymyksen viisi väittämien vastaukset näkyvät Kuviossa 6.



Kuvio 6. Palautekyselyn kysymys 5.

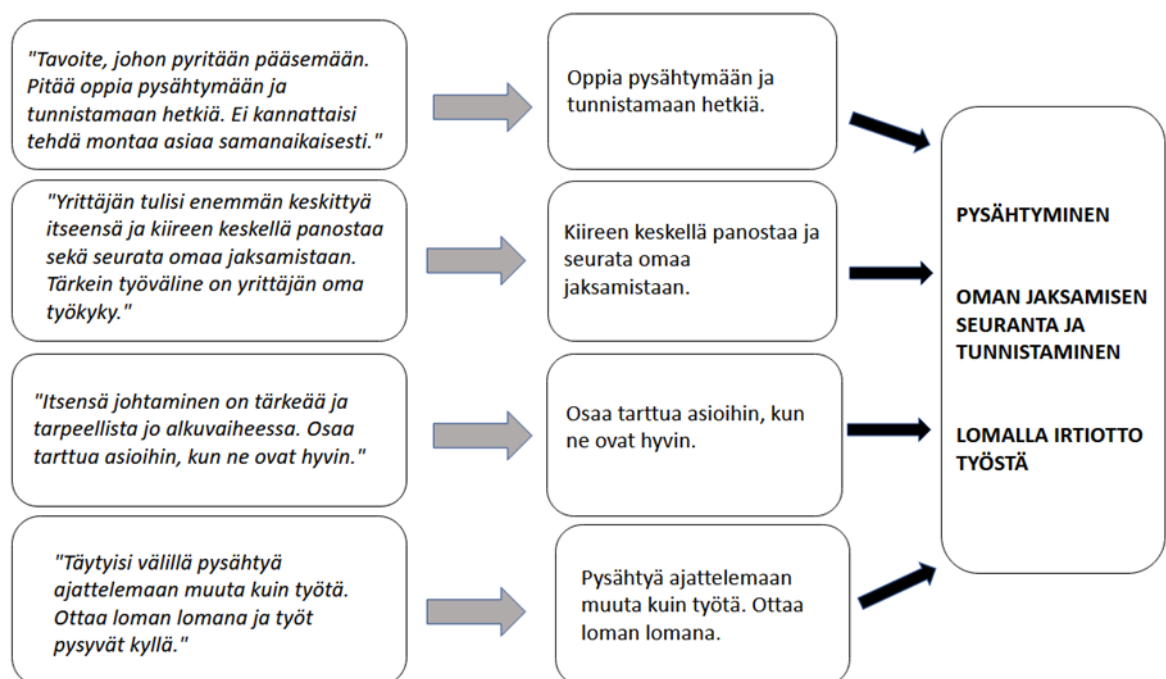
8.3 Haastatteluaineiston sisällön analyysi

Haastateltavien valinnassa tulee muistaa se, mitä ollaan tutkimassa, jolloin haasteltavat on hyvä valita tutkittavaan asiaan liittyväksi asiantuntemuksen tai kokemuksensa perusteella. Tärkeänä kriteerinä voidaan pitää haastateltavien omakohtaista kokemusta tutkittavasta asiasta. (Vilka 2015, 135.) Laadullinen aineisto kirjoitetaan puhtaaksi sanatarkasti eli aineisto litteroidaan. Litterointia voidaan tehdä koko aineistosta tai valikoiden teema-alueista. (Hirsjärvi 2009, 222.) Teemahaastattelun tavoitteena oli saada päätelmiä tutkittavien henkilöiden kokemuksista ja käyttäytymisen suunnitelmista tulevaisuuden kontekstissa.

Haastateltavat henkilöt valikoituvat seminaariin osallistumisen, yrittäjäkokemuksen ja sukupuolijakauman mukaisesti. Mukaan haastatteluun tavoiteltiin yrittäjätaustaltaan erilaisia henkilöitä, sekä miehiä että naisia, jotka osallistuivat seminaariin paikan päällä. Haastateltiin henkilöt nainen, toiminut yrittäjänä kuusi kuukautta. Mies, toiminut yrittäjänä kuusi vuotta. Nainen, toiminut yrittäjänä 24 vuotta ja mies, toiminut yrittäjänä 33 vuotta. Yrittäjien toimialalla ei koettu olevan merkitystä haastattelun

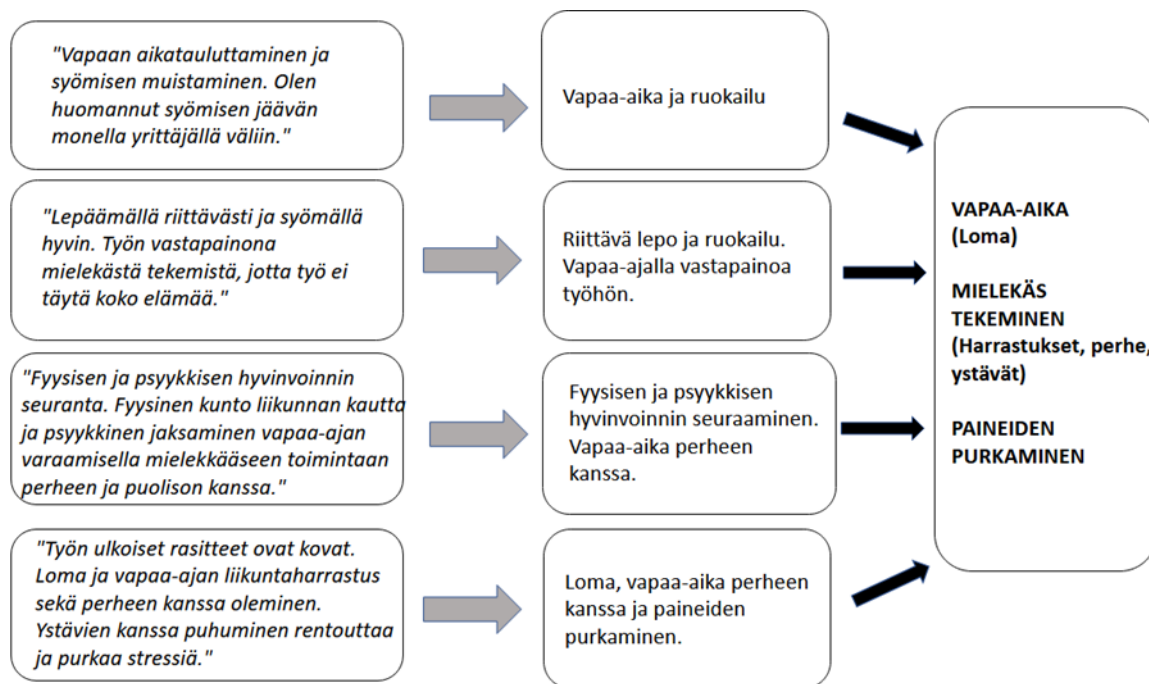
teemojen tai vastausten tulkinnan kannalta. Vastauksia pyydettiin antamaan muutaman lauseen pituisina ja haastattelija kirjasi vastaukset tarkasti sanasta sanaan.

Ensimmäisessä teemassa itsensä johtaminen tarkentava kysymyksenä oli: *Millaisia ajatuksia seminaari antoi sinulle itsensä johtamisesta?* Vastaukset teemaan näkyvät Kuviossa 7. Teemaan itsensä johtaminen haastateltavien vastauksia lyhennettiin vastaamaan teeman tarkentavaa kysymystä. Lopuksi vastaukset kiteytettiin kolmeen esille nousevaan asiaan, joita olivat pysähtyminen, oman jaksamisen seuranta ja tunnistaminen sekä lomalla irtiotto työstä.



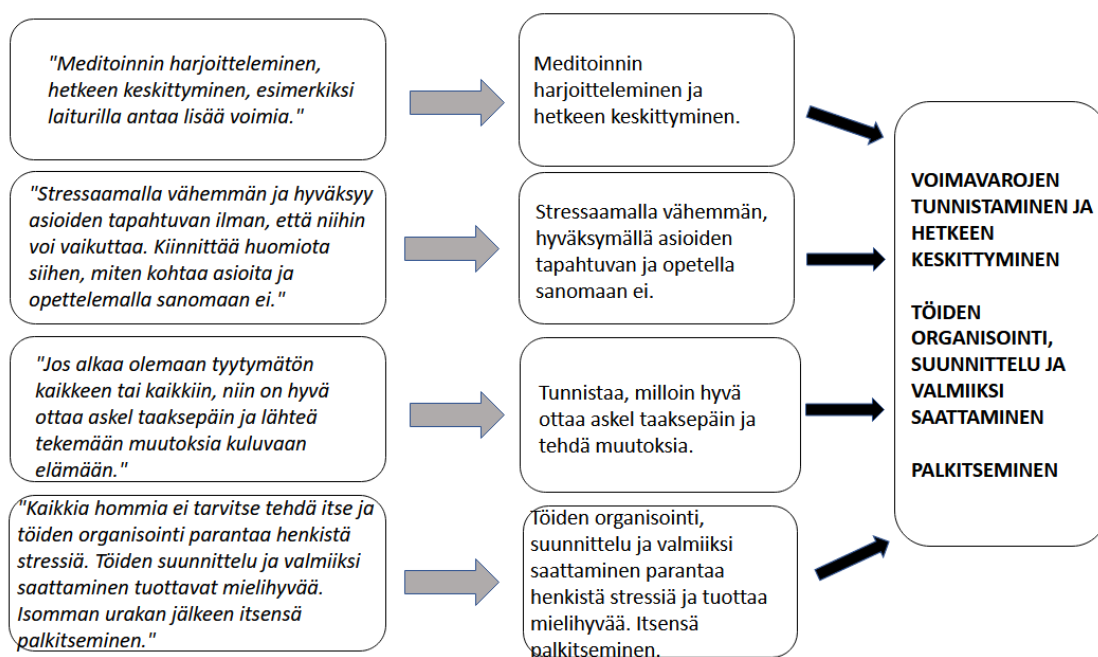
Kuvio 7. Teema: Itsensä johtaminen.

Toisessa teemassa hyvinvointiin vaikuttaminen tarkentavana kysymyksenä oli: *Kuinka itse voit vaikuttaa omaan hyvinvointiisi?* Vastaukset teemaan näkyvät Kuviossa 8. Teemaan hyvinvointiin vaikuttaminen kiteytyivät vapaa-aika, mielekäs tekeminen ja paineiden purkaminen. Vapaa-ajassa nousi esiin muun muassa loma ja mielekkääseen tekemiseen harrastukset, perhe ja ystävät. Nämä toimivat osana myös paineiden purkamisessa.



Kuvio 8. Teema: Hyvinvointiin vaikuttaminen.

Kolmannessa teemassa seminaarin vaikutus tarkentavana kysymyksenä oli: *Miten tulevaisuudessa aiot edistää omaa mielenterveyttäsi itsensä johtamisen kautta?* Vastaukset teemaan näkyvät Kuviossa 9. Teemaan seminaarin vaikutus kiteytyivät voimavarojen tunnistaminen ja hetkeen keskittyminen, töiden organisointi, suunnittelu ja valmiiksi saattaminen sekä palkitseminen. Edellä mainittuihin asioihin haastateltavat haluavat panostaa tulevaisuudessa.



Kuvio 9. Teema: Seminaarin vaikutus.

9 TULOKSET

9.1 Palautekyselyn tulokset

Kvantitatiivisen tutkimuksen laatua voidaan arvioida muun muassa tulosten yleistettävyydellä, otoksen hankintatavalla ja arvioinnilla, vastaavuudella aikaisempien tutkimusten tulosten kanssa, tutkimuksen rajoituksella ja metodisten valintojen kriittisellä arvioinnilla. Lisäksi on hyvä tarkastella tutkimustulosten sovellusarvoa eli tulosten tuottamia jatkotutkimusaiheita. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 62–63.) Palautekyselyyn vastauksia saatiin yhteensä 17 kappaletta, joista vastaajista 53 % oli naisia ja 47 % miehiä ja vastaajien sukupuolijakauman voidaan karkeasti sanoa menneen tasan. Lisäksi vastauksen antajista 71 % oli projektin kohderyhmään kuuluvia yrittäjiä. Palautekyselyn keskeisessä osassa ovat kysymykset kolme, neljä ja viisi, joissa vastattiin väittämiin liittyen seminaarin aiheeseen. Palautekyselyn kysymyksen kolme väittämään *Seminaarin aihe itsensä johtaminen on minulle entuudestaan tuttu* vaihtoehdot *täysin eri mieltä*, *osittain samaa mieltä* ja *en osaa sanoa* saivat kaikki yhden vastauksen. Tämä kertoo siitä, että kolmelle 18 % palautekyselyyn vastanneista aihe ei ollut entuudestaan tuttu. Vaihtoehto *osittain samaa mieltä* sai kuusi vastausta ja *täysin samaa mieltä* sai vastauksia kahdeksan. Vastausten perusteella suurimmalle osalle 82 % palautekyselyyn vastanneille seminaarin aihe oli tuttu entuudestaan ennen seminaariin osallistumista.

Palautekyselyn neljännen kysymyksen väittämässä *Seminaari antoi minulle lisää tietoa itsensä johtamisesta*, ilman vastausta jäivät vaihtoehdot *täysin eri mieltä* ja *osittain eri mieltä*. Vaihtoehto *en osaa sanoa* sai vastauksia kaksi. Vastausten mukaan kaksi henkilöä 12 % vastaajista eivät osanneet arvioida saivatko he lisää tietoa aiheesta itsensä johtaminen. Vaihtoehdot *osittain samaa mieltä* sai vastauksia viisi ja *täysin samaa mieltä* sai vastauksia kymmenen. Vastausten mukaan suurimmalle osalle vastaajista 88 % seminaari antoi lisää tietoa itsensä johtamisesta.

Palautekyselyn kysymyksen viisi väittämä *Aion hyödyntää seminaarissa saamaani tietoa tulevaisuudessa* vaihtoehdot *täysin eri mieltä* ja *osittain eri mieltä* eivät saaneet yhtään vastausta. Vaihtoehto *en osaa sanoa* sai kaksi vastausta. Palautekyselyyn

vastanneista henkilöistä 12 % eivät osanneet sanoa aikovatko hyödyntää seminaarissa saatua tietoa tulevaisuudessa. Vaihtoehto *osittain samaa mieltä* sai vastauksia kolme ja vaihtoehto *täysin samaa mieltä* sai vastauksia yksitoista. Vastausten mukaan suurin osa palautekyselyyn vastanneista 82 % aikovat hyödyntää seminaarista saatua tietoa tulevaisuudessa ja suurella varmuudella täysin samaa mieltä oli 65 % vastaajista. Huomionarvoista on, että yksi palautekyselyyn vastanneista oli jättänyt kokonaan vastaamatta kysymykseen viisi.

9.2 ”Yrittäjän tärkein työväline on yrittäjän oma työkyky”

Kvalitatiivisen tutkimuksen pääpiirteitä ovat kommunikaatio, säännönmukaisuuksien etsiminen ja merkityksien ymmärtäminen. Tarkastelun keskittyessä sisältöön tai prosessiin puhutaan sisällön analyysistä. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 67.) Teemahaastatteluissa vastaajia pyydettiin antamaan vastaukset muutaman lauseen pituisina. Teeman tukena käytettiin johdattelevaa kysymystä helpottamaan vastauksen löytämistä. Ensimmäiseen teemaan itsensä johtaminen saatiin vastaukseksi muun muassa:

”Yrittäjän tulisi enemmän keskittyä itseensä ja myös kiireen keskellä panostaa sekä seurata omaa jaksamistaan. Yrittäjän tärkein työväline on yrittäjän oma työkyky”

- *Mies, toiminut yrittäjänä kuusi vuotta.*

”Itsensä johtaminen on tärkeää ja tarpeellista jo alkuvaiheessa, että osaa tarttua asioihin, kun ne ovat hyvin”

- *Nainen, toiminut yrittäjänä 24 vuotta.*

Vastaukset tiivistettiin teemaa mukaillen lyhyiksi lauseiksi, joita olivat oppia pysähtymään ja tunnistamaan hetkiä, kiireen keskellä panostaa ja seurata omaa jaksamistaan. Osaa tarttua asioihin, kun ne ovat hyvin ja pysähtyä ajattelemaan muutakin kuin työtä, ottaa loman lomana. Teemaan kiteytettynä esille nousivat pysähtyminen, oman jaksamisen seuranta ja tunnistaminen sekä lomalla irtiotto työstä.

Teemaan hyvinvointiin vaikuttaminen saatiin muun muassa seuraavia vastauksia:

”Vapaan aikatauluttaminen ja syömisen muistaminen. Olen huomannut syömisen jäävän monella yrittäjällä väliin.”

- *Nainen, toiminut yrittäjänä kuusi kuukautta.*

”Työn ulkoiset rasitteet ovat kovat. Loma ja vapaa-ajan liikuntaharrastus sekä perheen kanssa oleminen. Ystävien kanssa puhuminen rentouttaa ja purkaa stressiä.”

- *Mies, toiminut yrittäjänä 33 vuotta.*

Teeman mukaisesti vastaukset tiivistettiin lyhyiksi lauseiksi, joita olivat vapaa-aika ja ruokailu. Riittävä lepo ja ruokailu sekä vapaa-ajalla vastapainoa työhön. Fyysisen ja psyykkisen hyvinvoinnin seuraaminen ja vapaa-aika perheen kanssa. Loma, vapaa-aika perheen kanssa ja paineiden purkaminen. Teemaan kiteytettynä esille nousivat vapaa-aika, mielekäs tekeminen ja paineiden purkaminen.

Teemaan seminaarin vaikutus saatiin vastaukseksi muun muassa:

”Stressaamalla vähemmän ja hyväksyy asioiden tapahtuvan ilman, että niihin voi vaikuttaa. Kiinnittää huomiota siihen, miten kohtaa asioita ja opettelemalla sanomaan ei.”

- *Mies, toiminut yrittäjänä kuusi vuotta.*

”Kaikkia hommia ei tarvitse tehdä itse ja töiden organisointi parantaa henkistä stressiä. Töiden suunnittelu ja valmiiksi saattaminen tuottavat mielihyvää. Isomman urakan jälkeen itsensä palkitseminen.”

- *Mies, toiminut yrittäjänä 33 vuotta.*

Vastaukset tiivistettiin teeman mukaisesti lyhyiksi lauseiksi, joita olivat meditoinnin harjoittelu ja hetkeen keskittyminen. Stressaamalla vähemmän, hyväksymällä asioiden tapahtuvan ja opetella sanomaan ei. Tunnistaa, milloin on hyvä ottaa askel taaksepäin ja tehdä muutoksia. Töiden organisointi, suunnittelu ja valmiiksi saattaminen parantaa henkistä stressiä ja tuottaa mielihyvää sekä itsensä palkitseminen. Teemaan kiteytettynä esille nousivat voimavarojen tunnistaminen ja hetkeen keskittyminen, töiden organisointi, suunnittelu ja valmiiksi saattaminen sekä palkitseminen.

10 POHDINTA, ARVIOINTI JA TULOSTEN TARKASTELU

10.1 Projektin luotettavuus ja eettisyys

Projekti koostui monesta osa-alueesta, joista jokaisen osa-alueen luotettavuutta tulee tarkastella sekä erikseen että yhdessä kokonaisuutena. Kuvaileva kirjallisuuskatsaus toteutettiin melko pinnallisena, mutta tarkoituksen mukaisesti tutkimuskysymykseen haettiin kuvailevaa vastausta. Katsauksen tekemisessä virheiden mahdollisuus on jokaisessa vaiheessa ja opinnäytetyössä on pyritty kuvailemaan katsaus selkeästi, jotta se olisi toistettavissa. Tutkimuskysymykseen vastauksen löytämistä voidaan pitää yhtenä luotettavuuden mittarina. Hakuprosessin katsaukseen ja mukaan otettujen artikkelien sekä tutkimusten valinnan teki vain opinnäytetyön tekijä, jolloin nämä tekijät lisäävät riskiä tulosten luotettavuudesta. Valitulle aineistolle ei myöskään tehty selkeää laadunarviota sisäänotto- ja poissulkukriteerien lisäksi.

Palautekysely lähetettiin kaikille niille osallistujille, joiden sähköpostiosoite oli tiedossa. Vastauksia pystyi sähköpostilinkin kautta antamaan anonymisti vain yhden kerran, jolloin sama henkilö ei voinut antaa useampaa vastausta. Opinnäytetyön tekijä laati itse palautekyselyn kysymykset ja vastausvaihtoehdot, jolloin riskinä voi olla, ettei vastaaja ole ymmärtänyt kysymystä oikein. Lisäksi palautekyselyn kysymykset ovat laadittu ennen opinnäytetyön seminaarin järjestämistä, jolloin kasvaa riski, etteivät kysymykset olleet linjassa seminaarin toteutukseen nähden. Palautekyselyn luotettavuutta heikentää myös se, ettei vastausten rehellisyydestä ole takeita.

Haastatteluaineiston sisällön analyysissä käytettiin suoria lainauksia, joilla voitiin osoittaa yhteys projektin teorian ja toteutuksen välillä. Tämä myös lisää projektin lopullisten tulosten luotettavuutta. Opinnäytetyön tekijä kirjoitti haastatteluaineiston käsin muistivihkoon, mutta haastatteluja ei nauhoitettu. Haastattelun lopuksi muistivihkoon kirjoitetut vastauksen käytiin vielä läpi haastateltavan henkilön kanssa, jolloin riski virheellisille kirjoituksille on pieni. Haastattelut toteutettiin erikseen jokaisen henkilön kanssa rauhallisessa paikassa ilman häiriötekijöitä. Opinnäytetyön tekijä toteutti haastattelujen analyysin itsenäisesti, mikä lisää riskiä virheanalyysin tekemiselle.

Opinnäytetyön kokonaisuuden päätelmät ovat opinnäytetyön tekijän itsensä tekemiä ja harhaan johtavia tulkintoja on voinut tapahtua jokaisessa opinnäytetyön vaiheessa. Kuvaileva kirjallisuuskatsaus, seminaarin aiheiden valinta ja opinnäytetyön tekijän oman luennon tekeminen, palautekyselyn tulosten tulkinta sekä haastattelujen sisällön analyysi ovat kaikki vaiheita, joissa voi sattua harhaan johtavia tulkintoja ja johtopäätöksiä. Opinnäytetyössä pyrittiin tarkkaan kuvaukseen jokaisessa vaiheessa, mutta työn laajuuden vuoksi jokaista vaihetta eivät tekijän resurssit antaneet periksi käydä useaan kertaan läpi, mikä lisää riskiä kokonaistyön luotettavuudelle. Aineistojen pohjalta pyrittiin kuitenkin löytämään looginen kokonaisuus.

Tutkimusetiikan pohjana toimii hyvä tieteellinen käytäntö. Hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluvat kunnioitus muiden tutkijoiden työtä kohtaan, rehellisyys, vastuullisuus koko työn läpi ja tarkkuus tutkimustyössä sekä raportoinnissa. Edellä mainittuja asioita pyrittiin huolellisesti huomioimaan läpi koko opinnäytetyön tekemisen ajan. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6.) Palautekyselyyn vastanneet ja haastattelun antaneet henkilöt osallistuivat vapaaehtoisesti ja antoivat tietoisesti suostumuksen osallistumisestaan, eikä osallistumisesta aiheutunut heille haittaa. Osallistuessaan kyselyyn henkilöllä oli oikeus osallistua vapaaehtoisesti, mutta mahdollisuus myös kieltäytyä vastaamasta. Lisäksi osallistuminen oli mahdollista keskeyttää tai peruuttaa missä tahansa kyselyn vaiheessa. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019, 8.) Opinnäytetyön tekijä haastatteli henkilökohtaisesti haastatteluun suostumuksensa antaneet henkilöt, mutta heidän yksityisyyttään suojeltiin, eikä heitä voi valmiista työstä tunnistaa. Opinnäytetyön tekijä on säilyttänyt haastattelujen aineistoa ulkopuolisten tavoittamattomissa ja se tullaan hävittämään tietoturvallisesti opinnäytetyön valmistuessa. Opinnäytetyössä toteuttavalle palautekyselylle ja haastatteluille ei tarvittu erillistä tutkimuslupaa, sillä henkilöt osallistuivat vastaamiseen vapaaehtoisesti ja antoivat tietoisesti suostumuksen vastausten käsittelylle.

10.2 Projektin kehittämistehtävänä asiantuntijuuden osaamisen syventäminen

Projektkirjallisuudessa käydään laajasti läpi projektin arviointia, arvioinnin jatkuvuutta ja tulosten hyödyntämistä. Ammatillisen asiantuntijuuden osaamisen

syventämisen arvioinnissa voidaan hyödyntää projektin kokonaisarvioinnin lisäksi opinnäytetyön tekijän projektipäiväkirjaa (LIITE 2). Projektiosaamisesta on tullut yksi työelämän vaatimus, sillä erilaisten projektien määrä on lisääntynyt työelämässä erilaisten hankkeiden ja työn kehittämisen myötä. Projektipäiväkirjasta käy ilmi projektin vaiheet, saa sanallista kuvausta toteutukseen käytetystä ajasta sekä matkan varrella ilmentyneistä haasteista ja oivalluksista.

Tuloksellisuusinformaation hyödyntäminen on tavoiteltavaa, jotta tulokset eivät jää ilman merkitystä. Miten tuloksia voidaan hyödyntää ja millaisia vaikutuksia tuloksilla voidaan saada aikaan? (Virtanen & Vakkuri 2016, 151.) Opinnäytetyön tekijänä hyödynsin aineistosta saatuja tuloksia myös oman ammatti-identiteetin kasvun mittarina. Miten sain oman luentoni jäsenneilyä loogisesti ja rakennettua ymmärrettävästi? Miten aiheeseen suhtauduttiin? Miten toimiminen projektipäällikkönä onnistui? Mitä tapahtuu projektin toteuttamisen jälkeen?

Seminaarin toteutuksessa opinnäytetyön tekijänä toimin yhtenä luennoitsijana. Oman luennon pitämisen halusin tuoda esille ammatillisuutta ja valmiuksia luennon suunnitteluun, teoriapohjaan tutustumiseen, rajaukseen sekä esiintymistaitoon. Aiheen perustelu ja esittäminen yhteistyötahoille sujui hyvin, mutta yllättävän haastavaksi koin loppumetreillä aiheen merkityksen perustelemisen itselleni. Onko aihe liian itsestään selvä asia kohderyhmälle? Mitä annettavaa minulla on asiantuntijana kuulijoille? Aiheeseen suhtauduttiin mielenkiinnolla, mikä helpotti markkinoimista yhteistyötahoille, seminaarin puhujille sekä sponsoreille.

Tuloksellisuuden prosessiin kuuluvat tulostavoitteiden asettaminen, tulostavimittarin valinta, tiedon kerääminen ja analysointi, tulkinta sekä tulosten hyödyntäminen jatkossa (Virtanen & Vakkuri 2016, 136). Aineistosta saatavien tulosten perusteella projektin tavoitteeseen päästiin ja sain mahdollisuuden täydentää seminaariin osallistujien tietoa aiheesta. Todellisia vaikutuksia kohderyhmässä on mahdotonta mitata kertaluonteisen seminaarin toteutuksella, mutta teemahaastattelussa kävi ilmi, että aihe oli lisännyt haastateltavien pohdintaa omasta elämäntilanteestaan. Tämä oli yksi henkilökohtaisen asiantuntijuuden osaamisen syventämisen tavoitteena, että saan ihmiset pohtimaan luennollani esiin nousevia asioita.

Projektipäällikkönä olin projektin keskeinen toimija ja toimenkuvaani kuului useita erilaisia rooleja ja samalla projektin toteutumisen johtaminen kohti tavoitteiden saavuttamista. Asiantuntijuus korostui, kun huolehdin sisällön suunnittelusta ja siitä, mitä projektin toteuttamisella halusin henkilökohtaisesti saavuttaa. Asiakasyhteyshenkilönä toimiminen tuli ensimmäisenä esille, kun markkinoin aiheen tilaajaorganisaatiolle ja sponsoreille. Tilaajana toimin niissä tilanteissa, joissa tein projektiin liittyvät sopimukset, esimerkiksi luennoitsijoiden ja luentopalkkioista sopiminen. Tiedostus oli yksi tärkeimmistä projektipäällikön tehtävistä, jotta kaikki projektiin osallistuvat olivat tietoisia, missä vaiheessa projekti eteni. (Mäntyneva 2016, 31.) Projektipäällikkönä ja projektin toteutumisesta vastuussa oleminen opetti, että kaikenlaiset tunteet ovat sallittuja innostumisesta turhautumiseen. Tämä käy ilmi myös projektipäiväkirjasta, sillä toteutumisen epävarmuus jatkui lähelle seminaarin toteutuksen päivämäärää. Toteuttamista haastoivat ulkopuoliset tekijät, joihin itsellä ei ollut mahdollisuutta vaikuttaa ja toteutusta piti soveltaa saatavilla olevien keinojen kautta.

Asiantuntijana nähdään ihminen, joka on nähnyt osaamisensa eteen vaivaa ja oppimiseen on usein kuulunut myös virheitä, joiden kautta hän on saanut kokemusta. Asiantuntijan tulee hallita oman osaamisalueensa teoreettinen tieto hyvin ja oltava motivoitunut kehittämään itseään sekä osaamistaan. (Aaltonen, Pitkänen & Ristikangas 2008, 85–86.) Ensimmäinen projektitehtävä täytyi, sillä oman asiantuntijuuden osaamisen syventymistä aiheeseen tapahtui koko projektin toteuttamisen ajan ja terveyden edistämisen asiantuntijuus kehittyi vähitellen ammatillisen kasvun sekä opintojen myötä. Ammatilliselle kasvulle tukea antaa vahvasti myös henkilökohtainen identiteetin kasvu, jonka kävin itseni kanssa. Projektin tekemisen kannalta olennaista identiteetin kasvua olivat johtamisosaaminen, henkilökohtaisen asiantuntijuuden ja ammattitaidon tuominen esille, esiintyminen yleisölle vakuuttavasti ja rohkeus olla oma itseni. Kehitin valtavasti itseäni puhujana, sillä harjoittelin omaa luentoani useita kertoja ennen varsinaista toteutusta, jotta puheessa säilyi rauhallisuus ja äänenpainot tulivat oikeisiin kohtiin.

Projektitehtävänä oli suunnitella, toteuttaa ja arvioida opinnäytetyön projekti, joka toteutui haasteista huolimatta. Toiminnan kehittyminen toivottujen tavoitteiden saavuttamiseksi onnistui ja samalla kehityin omissa arviointitaidoissani. Palautetta sain tilaajaorganisaatiolta ja yksityisiltä seminaariin osallistuneilta henkilöiltä. Projektin

sokeiden pisteiden löytämiseen en huomannut kiinnittää huomiota ja tässä olisi voinut enemmän käydä vuoropuhelua yhteistyötahojen kanssa, esimerkiksi yhteisen palaverin järjestämisellä. Ennen kaikkea projektin jälkeen käteen jäi rohkeus toteuttaa itselle tärkeitä asioita, ja verkostoituminen on tuonut suuntaa oman elämän valinnoille sekä mahdollisesti tulevalle kouluttajan uralle. Halu kehittyä ammatillisesti ja ihmisenä on vahvasti läsnä jatko-opintoja suunniteltaessa.

10.3 Projektin kokonaisuuden arviointi ja tulosten tarkastelu

Projektin kokonaisuuden arvioinnissa otetaan huomioon arviointisuunnitelmassa (LIITE 1) esille tulleet asiat ja niiden onnistuminen projektin lopputuloksen kannalta. Projektin tarkoituksena oli järjestää yrittäjäseminaari, jonka aiheena oli itsensä johtaminen. Tavoitteena oli täydentää kuulijoiden tietoutta itsensä johtamisesta. Keskeiseksi tulostittariksi valikoitui tämän perusteella asiakaspalautteesta ja haastatteluista saatavat tulokset tiedon täydentämisen onnistumisesta. Arviointikriteerit antavat tiedon siitä, onko projektin toteutuksessa onnistuttu, epäonnistuttu tai jotain siltä väliltä (Virtanen & Vakkuri 2016, 138).

Tämän opinnäytetyön loppuyhteenvetona kuvailevasta kirjallisuuskatsauksesta, palautekyselystä ja haastatteluista saatiin, että tämän opinnäytetyön kaltaisille projekteille löytyy tarvetta. Kirjallisuuskatsaus tukee sitä, että jo olemassa olevan tiedon täydentämisellä voidaan mahdollisesti saada yrittäjiä hyödyntämään tietoa käytännössä ja omassa työssään. Oman hyvinvoinnin ja jaksamisen tunnistaminen ovat avainasemassa, jotta korjaavia muutoksia on mahdollista tehdä. Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen suunnittelulla ja organisoinnilla sekä itsensä palkitseminen motivoivat elämässä eteenpäin ylläpitäen hyvinvointia ja työkykyä. Palautekyselyn tulosten perusteella 82 % aikovat hyödyntää seminaarista saatua tietoa tulevaisuudessa ja suurella varmuudella täysin samaa mieltä oli 65 % vastaajista. Lisäksi haastatteluissa teemaan seminaarin vaikutus kiteytettynä esille nousivat voimavarojen tunnistaminen ja hetkeen keskittyminen, töiden organisointi, suunnittelu ja valmiiksi saattaminen sekä palkitseminen. Aineistosta saatavien tulosten perusteella voidaan päätellä projektin onnistuneen keskeisellä tulostittarilla mitattuna.

Tavoitteiden täsmällisyys ja mitattavuus olivat sopivat projektin tavoitteeseen nähden, mutta mitattavuutta olisi voinut vielä selkeämmin rajata ja tarkastella lisäksi toisella mittarilla. Alkuperäisessä seminaarin toteutuksessa oli tavoitteena saada enemmän kuulijoita paikan päälle, mutta ulkoisten tekijöiden vuoksi toteutusta jouduttiin rajaamaan ja soveltamaan. Tiedon kulku ja yhteistyö eri tahojen kanssa sujui hyvin. Projektipäällikkö ja tässä tapauksessa opinnäytetyön tekijä huolehti tiedon kulusta kaikkien yhteistyötahojen kanssa niin, että kaikille oli riittävät ja selkeät informaatiot projektin toteutuksesta sekä aikataulusta. Projektin toteutuksen kannalta sovitussa aikatauluissa pysyttiin, eikä niitä tarvinnut kertaakaan muuttaa. Projekti toteutettiin matalalla budjetilla ja budjetti ylittyi 12 eurolla. Budjetin ylittävä osa saatiin lisärahoituksena sponsorilta.

Kohderyhmän saavutettavuudessa ei onnistuttu niin hyvin kuin alkuperäisesti suunniteltiin. Kokoonumisrajoitukset ja epävarmuus seminaarin toteutuksesta vaikuttivat siihen, ettei seminaaria mainostettu kuin suoraan kohderyhmälle tarkoitetuissa kanavissa. Päätös hybriditoteutuksesta tuli tiukalla aikataululla, joten mahdollisuus osallistua etänä seminaariin ei saavuttanut enää kunnolla kohderyhmää. Seminaariin osallistui kokonaisuudessaan 44 henkilöä mukaan lukien seminaarin puhujat. Lisäksi seminaari löytyy tallenteena Huittisten kaupungin YouTube-kanavalta. Seminaarin toteutus sujui suunnitellusti, avuksi järjestämiseen saatiin tarpeeksi henkilöitä ja työjako sujui ongelmitta. Seminaarin toteutuksessa edettiin suunnitellun aikataulun ja ajankäytön mukaisesti.

Projektin toteuttamiseen liittyviä riskejä arvioitiin jatkuvalla arvioinnilla, sillä ulkoiset tekijät toivat haasteita seminaarin toteuttamiselle. Pandemiatilanteen tuomat kokoonumisrajoitukset ohjasivat merkittävästi riskinarviota toteutuksen onnistumisesta. Lisäksi riskinarviossa huomioitiin seminaarin puhujien osallistumisen esteet ja tapahtuman paikan vaihtuminen. Mikäli seminaarin toteutusta olisi päätetty siirtää pidemmälle kevääseen olisi toteutukselle pitänyt etsiä uusi paikka, sillä Risto Ryti -salissa aloitettiin suunnitellusti remontti keväällä 2021.

Tulokset kertovat siitä, että aihe on herättänyt kohderyhmässä mielenkiintoa ja seminaarilla onnistuttiin tiedon täydentämisellä aiheesta itsensä johtaminen. Tuloksia voidaan hyödyntää suunnitellessa uuden projektin toteutusta ja projektin toteuttamisessa

huomioon otettavia asioita. Tulokset kertovat opinnäytetyön tekijälle, että kohderyhmälle suunniteltu luento on herättänyt ajatuksia työkyvystä ja mielenterveyden edistämisestä. Kokonaisuudessaan opinnäytetyön tekeminen ja projektin toteuttaminen opetti tekijälleen hyvän pohjatyön ja teoriakatsauksen merkityksen, oman asiantuntijuuden tunnistamisen sekä kiitollisuuden hyvästä tukiverkostosta.

Seminaarin toteutuksen jälkeen opinnäytetyön tekijä sai kiitosta tilaajaorganisaatiolta ja yksityisiltä henkilöiltä. Opinnäytetyön projekti onnistui lopulta hyvin, vaikka tekijällä oli joitakin haasteita teoriapohjaan tutustumisessa ja projektin arviointisuunnitelman tekemisessä. Tärkein huomio, mitä projektin tekemisessä olisi pitänyt tehdä toisin on projektitiimin kokoaminen. Projektin toteutukseen opinnäytetyön tekijä sai apua, mutta selkeä projektitiimi olisi keventänyt huomattavasti tekijän työtaakkaa sekä mahdollistanut projektin viemisen vielä pidemmälle. Opinnäytetyön tulokset esitettiin tilaajaorganisaatiolle opinnäytetyön valmistuessa.

10.4 Pohdinta ja kehittämisehdotukset

Opinnäytetyön toteutuksena oli projekti, jonka tavoitteena oli yrittäjien työkyvyn ja mielenterveyden edistäminen täydentämällä tietoutta itsensä johtamisesta. Opinnäytetyö koostui kuvailevasta kirjallisuuskatsauksesta, seminaarin toteutuksesta ja palautekyselyn sekä haastattelujen aineiston analyysistä. Opinnäytetyön projektin edetessä huomasin, että aiheeseen liittyvää aineistoa löytyy jonkin verran sekä erilaisia ohjeita yrittäjän arkeen ja hyvinvointiin. Kuitenkin henkilökohtaisen työkyvyn ylläpitämisestä, palautumisen merkityksestä ja mielenterveyden edistämisestä yrittäjänäkökulmasta oli aineistoa melko vähän. Monet yrittäjät havaitsivatkin näitä asioita kantapään kautta. Tämän opinnäytetyön aineistot olivat melko suppeat, sillä tekeminen keskittyi pääasiassa seminaarin toteutukseen.

Kokonaisuudessaan opinnäytetyön toteutus vaati tekijältä monenlaista osaamista markkinoinnista asiantuntijana toimimiseen sekä valtavasti resursseja toimiessaan hyvin itsenäisesti projektin toteutuksessa. Projekti oli kokonaisuudessaan lähtöisin opinnäytetyön tekijän omasta ideasta, joka haastoi lähtökohtaisesti projektin onnistumisen, jos tilaajaorganisaatiota ei olisi löytynyt. Kirjalliseen työhön on lähes mahdotonta

tuoda esille kaikkea opinnäytetyöhön käytettyjä resursseja ajasta puhumattakaan. Loppujen lopuksi kirjallinen työ jää suppeaksi ja kapeakatseiseksi seminaarin toteutuksen onnistumisesta huolimatta.

Projektin kanssa menin useasti vaikeamman kautta ja onnistumisen varmistamiseksi teoriapohjan luomisen olisi voinut tehdä huolellisemmin, markkinoida ideaa aikaisemmin sekä osallistaa tilaajaorganisaatiota enemmän sekä luoda selkeä projektitiimi toteutukselle. Oman projektin toteuttaminen oli kuitenkin hieno kokemus haasteiden, soveltamisen ja lopulta onnistumisen kannalta. Opinnäytetyön valmistumisen lisäksi pääsin verkostoitumaan yhteistyötahojen kanssa, jotka ovat ohjanneet elämän valintoja eteenpäin. Opinnäytetyö osoittaa, että tämän kaltaiselle projektille on kysyntää ja saadun palautteen perusteella voisi toteuttaa laajemman ja kuuntelijoita osallistavan projektin.

LÄHTEET

Aaltonen, T., Pitkänen E. & Ristikangas. V. 2008. Asiantuntijasta esimies. Innostusta ja arvostusta esimiestyöhön. Helsinki: WSOY.

Alahuhta, M. 2015, Johtajuus: kirkas suunta ja ihmisten voima. Jyväskylä: Docendo oy.

Aspara, J., Kietäväinen, T., Mattila, P., Tikkanen, H & Ambrosius, I. 2012. Johtajuuden seitsemän syntiä. Helsinki: Aalto University executive education oy.

Aura, O & Ahonen, G. 2016. Strategisen hyvinvoinnin johtaminen. Helsinki: Talentum pro.

Björkqvist, L. 2014. Projektiarvioinnin 3x3-malli. Teoksessa Björkqvist, L. (toim.) Kartta, kompassi & kalenteri: Projektiarvioinnin opas. Metropolian digipaino, 12–15. Viitattu 17.9.2020. <https://samk.finna.fi/Record/samk.991219656605968>

Climent-Rodríguez, J, A., Navarro-Abal, Y., Sánchez-López, C., Galán-García, A & Gómez-Salgado, J. 2020. The relationship between self-employed workers entrepreneurial attitude and health status. *Public Health* 17, 1892. Viitattu 12.2.2021. <https://doi.org/10.3390/ijerph17061892>

Downs, C. 2014. Working-glass gambling entrepreneurs. Teoksessa Taylor, P & Wagg, P (toim.) *Work and society: places, spaces and identities*. University of chester press: Issue in the social sciences 9. Viitattu 20.10.2020. <https://ebookcentral.proquest.com/lib/samk/reader.action?docID=3413021>

Ferrari, R. 2015. Writing narrative style literature reviews. *Medical Writing* 24, 230–235. Viitattu 18.2.2021. <https://doi.org/10.1179/2047480615Z.000000000329>

Gevaert, J., De Moortel, Deborah., Wilkens, Mathijn. & Vanroelen, C. 2018. What's up with the self-employed? A cross-national perspective on the self-employed's work-related mental well-being. *SSM – Population Health* 4, 317–326. Viitattu 17.2.2021. <https://doi.org/10.1016/j.ssmph.2018.04.001>

Hastings, C. 2014. Searching for proof. Creating and using an actionable PICO question. *Nursing Management* 8, 9–12. Viitattu 18.2.2021. <https://doi.org/10.1097/01.NUMA.0000452006.79838.67>

Haukkala, A & Hankonen, N. 2014. Geneettiseen tietoon liittyvät uskomuksen, asenteet ja vaikutukset terveyskäyttäytymiseen. Teoksessa Myyry, L., Ahola, S., Ahokas, M & Sakki, I (toim.). *Arkiajattelu, tieto ja oikeudenmukaisuus*. Helsingin yliopisto: Sosiaalitieteiden laitoksen julkaisuja 18, 144–161. Viitattu 24.2.2021. <http://doi.org/10.31885/2018.00026>

Hietala, O & Rissanen, P. 2015. *Opas kokemusasiantuntijatoiminnasta. Koulutussäätiö ja mielenterveyden keskusliitto*. Helsinki: Unigrafia Oy. Viitattu 28.8.2021. <https://kuntoutussaatio.fi>

Hirsjärvi, S. 2009. Metodologiset ja teoreettiset lähtökohdat. Teoksessa Hirsjärvi, S., Remes, P & Sajavaara, P (toim.) Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi, 123–165.

Hirsjärvi, S. 2009. Tutkimustyyppit ja aineistonkeruun perusmenetelmät. Teoksessa Hirsjärvi, S., Remes, P & Sajavaara, P (toim.) Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi, 191–220.

Hirsjärvi, S. 2009. Aineiston analyysi, tulkinta ja johtopäätökset. Teoksessa Hirsjärvi, S., Remes, P & Sajavaara, P (toim.) Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi, 221–230.

Hoffman, F., Banzhaf, C., Kanske, P., Bermpohl, F & Singer, T. 2016. Where the depressed mind wanders: Self-generated thought patterns as assessed through experience sampling as a state marker of depression. *Journal of Affective Disorders* 198, 127–134. Viitattu 19.2.2021. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2016.03.005>

Jahan, N., Naveed, S., Zeshan, M & Tahir, MA. 2016. How to conduct a systematic review: A narrative literature review. *Cureus Publishing Beyond Open Access* 8, e864. Viitattu 18.2.2021. <https://doi.org/10.7759/cureus.864>

Jalava, U & Keinonen K. 2008. Projektin suunnittelu -tie tuloksiin. Ornanet koulutus. Viitattu 16.9.2020. <https://ekirjat.samk.fi/opiskelijat/ornanet/Projektin-suunnittelu.pdf>

Janhonen, S & Vanhanen-Nuutinen, L. 2005. Asiantuntijuuden kehittyminen sosiaali- ja terveysalalla. Teoksessa Janhonen, S & Vanhanen-Nuutinen (toim.) Kohti asiantuntijuutta. Oppiminen ja ammatillinen kasvu sosiaali- ja terveysalalla. Helsinki: WSOY.

Kankkunen, P & Vehviläinen-Julkunen, K. 2013. Tutkimus hoitotieteessä. 3.–5. p. Helsinki: Sanoma Pro Oy. Viitattu 26.2.2021. <https://www.elibrary.com/book/978-952-63-0148-8>

Kettunen, S. 2009. Onnistu projektissa. 2. uud. p. Helsinki: WSOY pro.

Kielitoimiston sanakirjan www-sivut. 2019. Viitattu 25.11.2019. <https://www.kielitoimistonsanakirja.fi>

Kielitoimiston sanakirjan www-sivut. 2021. Viitattu 28.8.2021. <https://www.kielitoimistonsanakirja.fi>

Kivipelto, M. 2012. Arvioinnin merkitys Kaste-ohjelman hankkeissa. Teoksessa Kivipelto, M., Larivaara, M., Andersson, S., Heinämäki, L., Jonsson, P.M., Kotiranta, T & Vuorenmaa, M (toim.) Näkökulmia arviointiin: Kaste-ohjelman valtionavustushankkeet, 13–14. Helsinki: Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 21.11.2020. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/90811/URN_ISBN_978-952-245-649-6.pdf

Kivipelto, M. 2012. Arviointi alkaa suunnittelusta. Teoksessa Kivipelto, M., Larivaara, M., Andersson, S., Heinämäki, L., Jonsson, P.M., Kotiranta, T & Vuorenmaa, M (toim.) Näkökulmia arviointiin: Kaste-ohjelman valtionavustushankkeet, 15–20.

Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 21.11.2020. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/90811/URN_ISBN_978-952-245-649-6.pdf

Kohtakangas, K. 2019. Välittävä johtajuus ja armollinen itsensä johtaminen konkursiin tai alasajon tehneiden yrittäjien kokemuksissa. Lapin yliopisto. Viitattu 26.5.2020. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-337-168>

Korkiakangas, E., Turpeinen, M., Remes, J., Simunaniemi, A-M., Muhos, M & Laitinen, J. 2019. Mikroyrittäjien kokemuksia työterveyshuollon palveluiden järjestämisestä ja niiden kehittämistarpeista. Tutkiva hoitotyö 17, 30–37. Viitattu 15.10.2020. <http://www.terkko.helsinki.fi/lillukka.samk.fi/medic>

Kymäläinen, H-R., Lakkala, M., Carver, E & Kamppari, K. 2016. Opas projektityöskentelyyn. Helsinki: Helsingin yliopisto. Helsingin yliopiston tieteestä toimintaan - projektikurssiverkosto 2016. Viitattu 19.11.2020. https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/160099/Opas_projektityöskentelyyn_2016.pdf

Laitinen, M-L., Ryttyläinen-Korhonen, K., Männikkö, M & Vuorimaa, H-E. 2013. Voi hyvin yrittäjä -hankkeen kuvaus. Teoksessa Ryttyläinen-Korhonen, K & Vuorimaa H-E (toim.) Voi hyvin yrittäjä. Mikkeli: Mikkelin ammattikorkeakoulu. Vapaamuotoisia julkaisuja 20. Viitattu 17.8.2020. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/65960/URNISBN9789515883940.pdf>

Lecklin, O & Laine, R.P. 2009. Laadunkehittäjän työkalupakki. Innovatiivisen johtamisjärjestelmän rakentaminen. Helsinki: Talentum.

Lehrer, K. 2018. Theory of knowledge. University of Arizona. San Francisco: Westview Press. Viitattu 24.2.2021. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/32897113/Lehrer-TheoryOf_Knowledge.pdf

Lindholm, M. 2015. Terveydenhoitajaopiskelijoiden kokemuksia terveyden edistämisen osaamisesta. Teoksessa Helminen, J (toim.) Sanoista tekoihin: Osallisuus, kumpuutus ja terveys toiminnan suuntaviivoina. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu. Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja C, katsauksia ja aineistoja 39. Viitattu 23.4.2021. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/105237/C39_9789524932424.pdf

Manzano-García, G., Ayala-Calvo, J, C & Desrumaux, P. 2021. Entrepreneurs` capacity for mentalizing: Its influence on burnout syndrome. Public Health 18, 3. Viitattu 12.2.2021. <https://doi.org/10.3390/ijerph18010003>

Mäntyneva, M. 2016. Hallittu projekti: jäntevästä suunnittelusta menestykselliseen toteutukseen. 1 painos. Helsingin seudun kauppakamari. Viro: Printon. Viitattu 29.8.2021. <https://kauppakamaritieto-fi.lillukka.samk.fi/ammattikirjasto/teos/hallittu-projekti-2016>

Möttönen, T. 2019. Yrittäjyys Suomessa: elinkeinovapaudesta yrittäjyysyhteiskuntaan. Jyväskylä: EduFutura. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 268. Viitattu 26.5.2020. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/227694/JAMKJULKAISUJA2682019_web.pdf

Nordling, E. & Toivio, T. 2009. Mielenterveyden psykologia. Helsinki: Edita prima oy.

Paju, S. 2017. Kompleksinen maailma vaatii ketterää organisoitumista. Teoksessa Martela, F & Jarenko, K (toim.) Itseohjautuvuus: miten organisoitua tulevaisuudessa. Helsinki: Alma Talent, 33–48. Viitattu 14.4.2020. <https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.lillukka.samk.fi/teos>

Palmgren, H., Kaleva, S., Savinainen, M., Rajala, K., Nyberg, M & Oksa, P. 2015. Yrittäjien ja pienten yritysten työterveys Suomessa 2013–2014. Helsinki: Työterveyslaitos. Viitattu 15.10.2020. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/129600>

Palukka, H., Tiilikka, T. & Auvinen, P. 2019. Kokemusasiantuntija mielenterveys- ja päihdepalveluissa – osallisuuden mahdollistaja vai osallistumispolitiikan väline. Janus: Sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön tutkimuksen aikakauslehti 1, 21–37. Viitattu 19.2.2021. <https://doi.org/10.30668/janus.66252>

Pietilä, A-M., Länsimies-Antikainen, H., Vähäkangas, K & Pirttilä, T. 2010. Terveysten edistämisen eettinen perusta. Teoksessa Pietilä, A-M (toim.) Terveysten edistäminen: teorioista toimintaan. Helsinki: WSOYpro.

Rautiainen, M & Siiskonen, M. 2013. Kokous- ja kongressipalvelut. 6. uud. p. Helsinki: Restamark.

Reinikainen, P. 2021. Vireille laitettujen konkurssien määrä pomppasi – ”Ei luvassa nopeaa helpotusta”. Suomen Yrittäjät ry 9.2.2021. Viitattu 18.2.2021. <https://www.yrittajat.fi/uutiset/643227>

Ruff, A & Hoffman, J. 2016. Self-care for the nurse entrepreneur: finding time and balance. American holistic nurses association. Viitattu 17.9.2020. <https://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer>

Ruokamo, H., Suhonen, M & Paasivaara, L. 2012. Luottamus terveydenhuollon projekteissa johtajan tulkintana. Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti 49, 196–208. Viitattu 23.4.2021. <https://journal.fi/sla/article/view/7076>

Salmimies, R & Ruutu, S. 2014. Itsensä johtaminen. Talentum media 2014. Viitattu 26.5.2020. <https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.lillukka.samk.fi/teos>

Salminen, A. 2011. Mikä kirjallisuuskatsaus? Johdatus kirjallisuuskatsauksen tyypeihin ja hallintotieteellisiin sovelluksiin. Vaasa: Vaasan yliopisto. Vaasan yliopiston julkaisuja, opetusjulkaisuja 62 ja julkisjohtaminen 4. Viitattu 18.2.2021. https://osuva.uwasa.fi/bitstream/handle/10024/7961/isbn_978-952-476-349-3.pdf

Sankelo, M & Akerbland, L. 2009. Nurse entrepreneurs' well-being at work and associated factors. Journal of clinical nursing 22, 3190–3199. Viitattu 15.10.2020. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/19374698>

Sassi, F., Merkur, S & McDaid, D. 2015. Introduction to the economics of health promotion and disease prevention. Teoksessa McDaid, D., Sassi, F & Merkur, S (toim.) Promotion health, preventing disease. The economic case, s. 3–18. European

observatory on health systems and policies series. World health organization. Viitattu 28.8.2021. <https://www.oecd-ilibrary.org>

Satakunnan sairaanhoitopiirin www-sivut. 2021. Viitattu 19.1.2021. <https://www.satasairaala.fi>

Ståhl, T & Vartiainen, E. 2015. Ennaltaehkäisyllä on Suomessa saatu merkittäviä tuloksia. Viitattu 28.8.2021. <https://blogi.thl.fi>

Suomen Mielenterveys ry:n www-sivut. 2021. Animaatio: Mitä mielenterveys on? Viitattu 15.1.2021. <https://mieli.fi/fi/videot/animaatio-mit%C3%A4-mielenterveys>

Suomen Yrittäjät ry:n www-sivut. 2020. Viitattu 17.8.2020. <https://www.yrittajat.fi>

Sydänmaanlakka, P. 2017. Älykäs itsensä johtaminen. Helsinki: Talentum Media Oy.

Sydänmaalakka, P. 2015. Älykäs julkinen johtaminen. Helsinki: Talentum pro.

Sydänmaalakka, P. 2012. Älykäs organisaatio 8. uud. p. Helsinki: Talentum.

Tarjanne, P & Englund, L. 2018. Arvoa synnyttävän liiketoiminnan lähteillä. Työ- ja elinkeinoministeriö. TEM oppaat ja muut julkaisut 4/2018. Viitattu 25.11.2019. http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160649/TEM_oppaat_4_2018

Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen www-sivut. 2021. Viitattu 19.1.2021. <https://thl.fi>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 5. uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

Tuomi, L & Sumkin, T. 2010. Strategia arjessa. Oivalluksia organisaation uudistajalle. Helsinki: WSOYpro.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Viitattu 20.9.2021. <https://www.tenk.fi>

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 3. Viitattu 20.9.2021. <https://www.tenk.fi>

Työterveyslaitoksen www-sivut. 2020. Viitattu 14.10.2020. <https://www.ttl.fi>

Uusikylä, P. 2014. Suuntana kehittämisseri. Teoksessa Björkqvist, L. (toim.) Kartta, kompassi & kalenteri: Projektiarvioinnin opas. Metropolian digipaino, 12–15. Viitattu 17.8.2020. <https://samk.finna.fi/Record/samk.991219656605968>

Vatansever, D., Karapanagiotidis, T., Margulies, DS., Jefferies, E & Smallwood, J. 2020. Distinct patterns of thought mediate the link between brain functional connectomes and well-being. Network Neuro Science 3, 637–657. Viitattu 19.2.2021. https://doi.org/10.1162/netn_a_00137

Viljamaa, M., Juvonen-Posti, P., Uitti, J., Kurppa, K & Martimo K-P. 2014. Työterveysyhteistyö työkyvyn tuessa. Teoksessa Uitti, J (Toim.) Hyvä työterveyshuolto-käytäntö. 3.–5. p. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö ja työterveyslaitos

Vilkkä, H. 2015. Tutki ja Kehitä. 4. uud. p. Jyväskylä: PS-kustannus.

Virolainen, J. 2017. Tietoinen johtaminen. Helsinki: Viisas elämä oy.

Virtanen, P & Vakkuri, J. 2016. Julkisen toiminnan tuloksellisuusarviointi. Helsinki: Tietosanoma oy. Viitattu 20.11.2020. <https://www.el-library.com/book/9789518854091>

Virtanen, P. 2007. Arviointi: arviointitiedon luonne, tuottaminen ja hyödyntäminen. Helsinki: Edita prima oy. Viitattu 11.11.2020. <https://www.el-library.com/book/978-951-37-5443-3>

Vuorilehto, M., Larri, T., Kurki, M. & Hätönen, H. 2014. Uudistuva mielenterveys-työ. Helsinki: Edita prima oy.

Yrittäjän työkyky -opas. 2020. Työterveyslaitos. Viitattu 17.9.2020. <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/tilaa-opas/yrittajan-tyokyky>

Projektin arviointisuunnitelma

Arvioinnin kohde	Arvioinnin menetelmät	Arviointia ohjaavat kysymykset
Tavoitteiden täsmällisyys ja mitattavuus	Tavoitteiden saavuttamista arvioidaan seminaariin osallistuvilta henkilöiltä kerättävällä palautekyselyllä ja neljälle henkilölle tehtävällä teemahaastattelulla. Lisäksi tavoitteiden saavuttamista arvioidaan opinnäytetyön tekijän itsearviointina käyttäen pohjana projektipäiväkirjaa.	Ovatko tavoitteet täsmällisiä ja mitattavia? Ovatko mittarit sopivat tavoitteisiin nähden?
Yhteistyö ja tiedon kulku	Yhteistyötahojen kanssa tehtävää yhteistyötä ja tiedon kulkua tarkastellaan sanallisesti annettavan palautteen ja seminaarin onnistumisen kautta. Yhteistyötahojen osaamisen ja kokemusten hyödyntäminen.	Onko kaikilla yhteistyötahoilla riittävä ja selkeä informaatio projektin toteutuksesta sekä aikataulusta?
Aikataulu	Aikataulua arvioidaan sen mukaan, miten sovitussa aikataulussa pysytään.	Pysytäänkö sovitussa aikataulussa?
Budjetti	Arvioidaan, miten pysytään sponsoreilta saatavassa budjetissa.	Pystyäänkö saadussa budjetissa?
Kohderyhmän saavutettavuus	Seminaarin osallistujamäärän mittaaminen. Seminaarin mainostamisen kanavien luotettavuuden, saavuttavuuden ja käytännöllisyyden arviointi sekä toteutuminen.	Kuinka monta kuulijaa seminaariin osallistui? Missä seminaaria mainostettiin ja millä aikataululla?
Seminaarin toteutus	Seminaarin toteutuminen suunnitelman mukaan. (toiminta, henkilökunta, aikataulu)	Onnistuiko seminaarin toteutus suunnitellusti? Oliko toteutuksessa riittävästi henkilökuntaa? Oliko henkilökunnan työnjako selkeä? Pysyikö seminaarin toteutus suunnitellussa aikataulussa?
Projektiin liittyvät riskit	Projektin suunnitelmaan, toteutukseen ja arviointiin liittyvien riskien huomiointi.	Onko projektin suunnitelmassa huomioitu riittävän kattavasti toteuttamiseen liittyvät riskit? Mitkä asiat voivat johtaa projektin epäonnistumiseen?
Tulosten raportointi	Tulosten raportointi, pohdinta ja kehittämisideoiden tuominen esille opinnäytetyön raportissa. Yhteenvedon esittäminen tilaajaorganisaatiolle.	Onko tulosten raportointi ja pohdinta riittävää? Mitä kehittämisideoita nousee esille?
Tulosten hyödyntäminen	Tulosten hyödynnettävyyden arviointi ja pohdinta jatkoa ajatellen.	Mitä tietoa tulokset antavat? Miten projektissa saatuja tuloksia voidaan hyödyntää jatkossa?
Osaaminen ja ammatillinen kehittyminen	Opinnäytetyön tekijän itsearviointi projektipäiväkirjan, arviointisuunnitelman ja toteutuksen pohjalta.	Mitä projektin tekeminen opetti tekijälle? Miten tekijän ammatillisuus kehittyi projektin tekemisen myötä? Mitä projektin tekemisestä ”jäi käteen”?
Projektin toteutus ja päättäminen	Projektin toteutumisen kokonaisarviointi tulosten, palautteen ja	Miten projekti onnistui? Mitkä asiat sujuivat hyvin?

	kehittämisideoiden pohjalta. Projektin päättäminen ja tulosten esittäminen tilaajaorganisaatiolle.	Mitä asioita olisi pitänyt tehdä toisin? Mitä kehittämisideoita nousee esille?
--	--	--

PROJEKTIPÄIVÄKIRJA

Päivämäärä/ ajatuksia	Tapahtuma
Syyskuu 2019 Opinnäytetyön idea lähti liikkeelle tekijän omien havaintojen ja kokemusten pohjalta.	Opinnäytetyön idean syntyminen ja suunnittelu.
2.10.2019 Opinnäytetyön idea otettiin hyvin vastaan Huittisten Yrittäjissä. Seminaarin aihe koetaan tärkeäksi ja ajankohtaiseksi.	Opinnäytetyön idean esittely Huittisten Yrittäjät ry:lle.
3.12.2019 Seminaarin rakenteen muodostuminen ja suunnan hakeminen.	Opinnäytetyön idean esittely, sopiminen Marko Mikkolan kanssa.
9.1.2020 Jännittävä tapaaminen Turussa	Tapaaminen Jethro Rostedt ja sopiminen seminaarin toteutuksesta.
Tammikuu 2020 Yhteistyötahot valikoituivat paikallisen yrittäjätoiminnan kannalta merkityksellisistä tahoista. Seminaarin aihe herättää kiinnostusta.	Muiden yhteistyötahojen mukaan pyytäminen, Risto Ryti -salin varaaminen.
Maaliskuu 2020 Sponsorit lähtevät mukaan ja innostuvat seminaarin aiheesta.	Seminaarin sponsorien hankinta.
14.4.2020 → 24.9.2020 Opinnäytetyön suunnitelman siirtäminen syksyn työntäyteisen kevään vuoksi. Työkuorman helpottaminen opinnäytetyön tekijän yksityiselämän hektisyyden vuoksi välttämätöntä.	Opinnäytetyön suunnitelman seminaari.
12.10.2020 Yhteydenpitoa puhelimitse ja sähköpostitse. Koronatilanteen seuranta.	Yhteistyötahojen kanssa yhteydenpito.
23.10.2020 Mainoksen tekemisen yhteydessä saatiin idea kerätä mainoskassi paikallisilta yrittäjiltä ja yhteistyötahoilta jaettavaksi seminaariin osallistuville henkilöille.	Seminaarin mainoksen tekeminen.
9.11.2020 Pian mainoksen jakamisen jälkeen ensimmäiset kiinnostuneet ilmoittautuivat mukaan seminaariin. Alustavasti ilmoittautuneita otetaan mukaan 50 henkilöön saakka.	Seminaarin mainoksen jakaminen Huittisten kaupungin ja Huittisten Yrittäjät ry:n sosiaalisen median kautta.
26.11.2020 Seminaariin ilmoittautunut mukaan tähän mennessä 17 henkilöä ja ilmoittautumisten määrää lasketaan max. 20 henkilöön pahenevan koronatilanteen vuoksi.	Huittisten Yrittäjät syyskokous, seminaarin tilanteen tiedottaminen ja kokonaistilanteen avaaminen.
3.12.2020 Koronatilanteen paheneminen tuottaa haastavuutta ja paineita seminaarin järjestämiselle. Huolestuttaa, saadaanko seminaari pitäää live-laisuutena.	Facebook -tapahtuman tekeminen ja päätös etätilaisuuden tekemisestä.
5.12-3.1.2021 Oman luennon teoriapohjaan tutustuminen, rajaaminen, jäsentäminen ja luominen. Luennon alussa näytettävään videoon luvan kysyminen.	Oman luennon valmistelu
4.1.2021	Mainoskassin kokoaminen.

Mainoskassin kokoaminen sujui helposti ja kysytyt yritykset lähtivät mielellään mukaan mainoskassin keruuseen. Yritykset valikoituivat yrittäjyyteen liittyen.	
7.1.2021 Seminaarin osallistujille infokirje tapahtuman suosituksen mukaisista toimista. Turvavälien huomiointi, käsihygieniä ja maskisuositus.	Seminaarin osallistujien infokirje.
11.1.2021 Yleisötilaisuuksien kokoontumisrajoituksena max. 20 henkilöä ja seminaari saadaan pidettyä tämän rajoituksen sallimissa rajoissa. Varmistaminen, että kaikki toimijat pääsevät paikalle seminaarin toteutukseen.	Yhteydenpito yhteistyötahojen kanssa, Teams - tapahtuman tekeminen ja linkin jakaminen.
12.1.2021 Koronatilanteen pakeneminen, suositusten muuttuminen ja tilanteen jatkuva suunnittelu uutta. Kunhan vain seminaarin saisi pitää edes jossain määrin livetilaisuutena. Huolena myös luennoitsijoiden mahdollinen estyminen seminaarin toteutukseen. Etätilaisuuden pitämistä olisi voinut suunnitella jo varhaisemmassa vaiheessa, mutta tämä jäänyt huomioimatta aikaisemmin.	Koronatilanteen seuranta, projektin järjestämisen väsymys.
13.1.2021 Kahvituksen järjestämisestä päätettiin jo aikaisemmin luopua, mutta rajoitetun henkilömäärän ollessa max. 20 henkilöä päätettiin kahvitus kuitenkin järjestää.	Kahvituksen varaaminen Amica Hirvenpää.
15.1.2021 Oman luennon harjoittelua ääneen puhumisen kanssa. Esiintymisen suunnittelu. Oman pukeutumisen suunnittelu.	Oman luennon ja esiintymisen harjoittelemista.
18.1.2021 Huokaisu siitä, että seminaari tulee toteutumaan ja luennoitsijat pääsevät paikalle.	Seminaarin aikataulun luominen ja järjestelyjen viimeistely.
19.1.2021 Vielä oman luennon ja esiintymisen hiominen sekä viimeistely. Jännitys seminaarin onnistumisesta.	Oman luennon esiintymisen viimeistely.
20.1.2021 Seminaarin toteutus onnistui odotetulla tavalla ja sai positiivista palautetta heti tilaisuuden jälkeen niin live- kuin etäosallistujilta. Palautekysely lähetettiin illalla noin klo 20.00.	Seminaarin toteutus. Palautekyselyn lähettäminen kuulijoille.
22-30.1.2021 Haastattelut järjestettiin opinnäytetyön tekijän kotona haastateltavien kanssa sovittuina aikoina. Rauhallisen haastattelutilanteen luominen ilman häiriötekijöitä.	Haastattelut.
27.1.2021 Muutamia vastauksia tullut palautekyselyyn tähän mennessä, mutta toiveena saada vastauksia vielä lisää. Palautekyselyn muuttaminen julkiseksi olisi voinut tuoda enemmän vastauksia, mutta opinnäytetyön tekijä halusi pitää palautekyselyn henkilökohtaisena.	Palautekyselyn muistutus.
7.2.2021	Opinnäytetyön kirjoittaminen, palautekyselyn vastauksien avaaminen.

Opinnäytetyön raportin teoriaosan täydentämistä ja palautekyselyn tulosten alustavaa tutkimista. Tulokset vaikuttavat seminaarin tavoitteiden mukaisilta. Vastauksia tullut 17 kappaletta, johon tekijä erittäin tyytyväinen.	
3.3-6.3.2021 Haastatteluiden läpi käymistä.	Haastattelujen analysointi, opinnäytetyön kirjoittaminen
4.3.2021 Tähän mennessä kirjoitetun raportin esittely, arviointi ja huomiot. Nousee esille asioita, joita olisi pitänyt huomioida ja tehdä ennen projektin toteuttamista muun muassa arviointisuunnitelma. Aikaisemman ohjaustarpeen tarpeellisuuden huomioiminen ja turhautuminen raportin kirjoittamiseen.	Opinnäytetyön ohjaus.
4.4.2021 Arviointisuunnitelman täsmentäminen ja kirjoittaminen opinnäytetyön raporttiin. Opinnäytetyön uudelleen otsikointi tarkentamaan raportin sisältöä.	Arviointisuunnitelma ja työn uudelleen otsikointi.
9.4-30.4.2021 Opinnäytetyön raportin kirjoittamista ja täydentämistä.	Opinnäytetyön kirjoittaminen.
1.8-23.9.2021 Palaaminen ja orientoituminen kesän jälkeen opinnäytetyön kirjoittamiseen sekä viimeistelyyn. Ohjaavan opettajan kanssa ohjauksesta sopiminen.	Opinnäytetyön kirjoittaminen.
28.9.2021 Opinnäytetyön raportin valmistuminen ja ohjauksessa esille nousevien korjausten tekeminen.	Opinnäytetyön ohjaus.
16.10.2021 Projektin tulosten esittely tilaajaorganisaatiolle Huittisten Yrittäjät ry:lle.	Projektin tulosten esittely syyskokouksessa.
Syksy 2021 Opinnäytetyön raportti valmis ja jätetään arviotavaksi. Tutkintoon valmistuminen.	Opinnäytetyön raportin valmistuminen.

Palautekysely

Kiitos osallistumisestasi yrittäjille suunnattuun seminaariin Itsensä johtaminen. Lähetän kaikille osallistuneille palautekyselyn ja antamalla palautetta voit auttaa minua arvioimaan seminaarin onnistumista. Vastaaminen on täysin vapaaehtoista ja vastauksia käsitellään anonyymisti. Vastaukset käsitellään yamk opinnäytetyössäni ja vastaan mielelläni aiheesta syntyviin kysymyksiin.

Ystävällisin terveisin,

Salla Hahko, yamk-opiskelija salla.hahko@student.samk.fi

Taustatiedot

Sukupuoli *

- Mies
 Nainen

Olen *

- Yrittäjä
 Palkansaaja
 Muu (esim. eläkeläinen, opiskelija, työtön)

Itsensä johtaminen

Seminaarin aihe itsensä johtaminen on minulle entuudestaan tuttu

- Valitse sopiva vaihtoehto Täysin samaa mieltä
 Jokseenkin samaa mieltä
 En osaa sanoa
 Jokseenkin eri mieltä
 Täysin eri mieltä

Seminaari antoi minulle lisää tietoa itsensä johtamisesta

- Valitse sopiva vaihtoehto Täysin samaa mieltä
 Jokseenkin samaa mieltä
 En osaa sanoa
 Jokseenkin eri mieltä
 Täysin eri mieltä

Aion hyödyntää seminaarissa saamaani tietoa tulevaisuudessa

- Valitse sopiva vaihtoehto Täysin samaa mieltä
 Jokseenkin samaa mieltä
 En osaa sanoa
 Jokseenkin eri mieltä
 Täysin eri mieltä

Haastattelu

Kiitos osallistumisestasi yrittäjille suunnattuun seminaariin itsensä johtaminen. Ennalta sovitusti teemme haastattelun seminaarin aiheeseen liittyen.

Taustatiedot

Sukupuoli *

- Mies
 Nainen

Kuinka kauan olet toiminut yrittäjänä?

vuotta

Olen toiminut yrittäjänä

Avoimet kysymykset

Teema: Itsensä johtaminen

Millaisia ajatuksia seminaari antoi sinulle itsensä johtamisesta?

Teema: Hyvinvointiin vaikuttaminen

Kuinka itse voit vaikuttaa omaan hyvinvointiisi?

Teema: Seminaarin vaikutus

Miten tulevaisuudessa aiot edistää omaa mielenterveyttäsi itsensä johtamisen kautta?

SEMINAARIN MAINOS

Kun yrittäjä voi hyvin, yritys voi hyvin
Miten itse voit vaikuttaa työkykyysi?

Itsensä johtaminen

Yrittäjille suunnattu seminaari



Keskiviikkona 20.1.2021 klo 17

Risto Ryti -salissa

Risto Rytin katu 70
32700 Huittinen

Puhujina:

Jethro Rostedt (LKV, LVV, KiAT, yrittäjä)

Salla Hahko (TH, SH, YAMK-opiskelija, yrittäjä)

Marko Mikkola (erityisasiantuntija SAMK)

Ilmoittaudu mukaan 10.1.2021 mennessä

Salla Hahko: salla.hahko@student.samk.fi

Maksuton seminaari
Illan kesto noin 3h

OPINNÄYTETYÖN TEKIJÄN ASIANTUNTIJALUENNON DIAT



Ole yrittäjä, he sanoivat - Martta Tervonen

<https://www.youtube.com/watch?v=5QXUNYpZzw>

Tällä luennolla

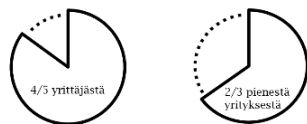
- Itsensä johtaminen teoriassa
- Oy Minä Ab -malli
- Kuinka johtaa itseään?

Itsensä johtaminen

"Itsensä johtaminen on itsen kohdistuva vaikuttamisprosessi, jossa pyritään ohjaamaan kehoa, ajatuksia, tunteita ja arvoja itsereflektion avulla kohti laajempaa, syvällisempää ja konkreettisempaa tietoisuutta. Itsensä johtamisen tavoitteena on pitää hyvää huolta omasta hyvinvoinnista ja kokonaiskuntoisuudesta."

- Pentti Sydänmaulakka

Yrittäjien ja pienten yritysten työterveyshuolto Suomessa 2013-2014



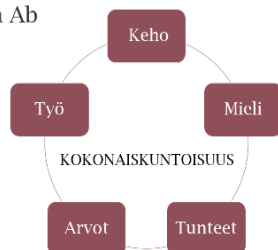
Koettu hyöty säännöllisestä terveyden seurannasta

Työkyky

- Voimavarat suhteessa työn vaatimuksiin
- Ammattitaito
- Osaaminen
- Hyvä terveys



Oy Minä Ab



Miten tunnistat, että elämäntaatu alkaa huonontua?
Jääkö jotain pois?
Tuleeko jotain lisää?

Liikennevalomalli



Vinkki viiton:

1. Pidä itsestäsi huolta
2. Suunnittele ajankäyttöä
3. Kehitä itseäsi
4. Ole oma itsesi
5. Tee asioita sydämellä

