



# Kohti unelmia –valmennus yksinyrittäjien kehitysinterventiona

Jaana Kemppainen

2022 Laurea





Laurea-ammattikorkeakoulu

## Kohti unelmia –valmennus yksinyrittäjien kehitysinterventiona

Jaana Kemppainen

Sosionomi (YAMK)

Opinnäytetyö

Toukokuu, 2022

Jaana Kemppainen

**Kohti unelmia –valmennus yksinyrittäjien kehitysinterventiona**

Vuosi

2022

Sivumäärä 78

Tässä opinnäytetyössä on tutkittu sitä, minkälaisia ovat yksinyrittäjien unelmat ja miten heitä voisi tukea kohti näitä unelmiaan. Opinnäytetyössä on suunniteltu ja toteutettu kaksi luovaa työpajaa sekä neljän kerran ratkaisukeskeinen Kohti unelmia –valmennus. Opinnäytetyö toteutettiin osana Voi hyvin –hanketta, jonka tarkoituksena oli vuosina 2018 – 2019 luoda erilaisia yksinyrittäjien hyvinvointia tukevia alueellisia malleja yksinyrittäjien hyvinvoinnin tueksi (Kantola 2018). Opinnäytetyö toteutettiin Voi hyvin –hankkeen toimeksiantona. Opinnäytetyö on toteutettu interventionistisena tutkimuksena, jossa yhdistyvät tutkimus, toiminnan kehittäminen ja yhteistoiminta. Opinnäytetyöhön osallistui neljä yksinyrittäjää. Kehitysinterventiona toimi neljän kerran ratkaisukeskeinen yksilövalmennus, jonka tavoitteena oli muutos kohti toivottua tulevaa. Valmennuksissa unelmista muodostettiin selkeitä, tarkkoja ja konkreettisia tavoitteita, joita kohti opinnäytetyöntekijä pyrki yrittäjiä valmennuksessa tukemaan. Valmennuksen jälkeen yrittäjien kokemuksia valmennuksesta ja koetusta muutoksesta selvitettiin kyselyillä. Kyselyn lisäksi tutkimusaineistona toimivat tarkasti dokumentoidut muistiinpanot valmennuksista, jotka tukivat kyselyaineistoa. Aineisto analysoitiin aineistolähtöisesti teemoittelemalla.

Opinnäytetyöhön osallistuneiden yksinyrittäjien unelmat koskivat työtä ja vapaa-aikaa. Unelmista johdetut tavoitteet liittyivät oman osaamisen ja yritystoiminnan kehittämiseen ja omaan hyvinvointiin. Keskeisinä tuloksina opinnäytetyöhön osallistuneiden yksinyrittäjien kyselyillä kartoitetuista kokemuksista nousivat minäpystyvyyden tunteen kasvaminen, tavoitteellisuuden lisääntyminen, unelmien konkretisoituminen ja yksilöllisen polun selkeytyminen valmennuksen aikana. Opinnäytetyön tietoperusta muodostuu yrittäjän voimavarakeskeisestä työhyvinvoinnista, itseohjautuvuusteoriasta, minäpystyvyysteoriasta sekä Antonovskyn koherenssein tunteen teoriasta, joihin opinnäytetyöntekijä peilasi tutkimuksen keskeisiä tuloksia. Sen pohjalta opinnäytetyöntekijä tulkitsee tulosten viittaavan siihen, että valmennus tuki minäpystyvyyden lisäksi yrittäjän sisäistä motivaatiota, itseohjautuvuutta ja elämänhallintaa, joilla on tutkimusten mukaan yhteys hyvinvointiin ja terveyteen. Opinnäytetyössä kokeiltu Kohti unelmia –valmennus on mallinnettu siten, että se on mahdollista toistaa.

Asiasanat: yksinyrittäjä, unelmat, voimavarat, itseohjautuvuus, minäpystyvyys

Jaana Kemppainen

**Towards Dreams–Coaching as Development Intervention for Solo Entrepreneurs**

Year

2022

Pages

78

---

This thesis examined what the dreams of solo entrepreneurs are like and how they could be supported towards these dreams. In the thesis project, two creative workshops were planned and implemented, as well as a four-time solution-focused Towards Dreams –coaching. The thesis was implemented as part of the Voi Hyvin –project, the purpose of which was to create various regional models supporting the well-being of solo entrepreneurs in 2018–2019 (Kantola 2018). The thesis was implemented as interventionist research, combining research, action development and collaboration. Four solo entrepreneurs participated in the coaching. The development intervention was solution-focused coaching individually for four times, the goal of which was a change towards the desired future. In coaching, dreams were formed into clear, specific and concrete goals, towards which the thesis worker sought to support entrepreneurs in coaching. After the coaching, the entrepreneurs' experiences of coaching and the change they experienced were surveyed. In addition to the survey, the research material included carefully documented notes on the coaching that supported the survey material. The material was analyzed by thematising.

The dreams of the solo entrepreneurs who participated in the thesis concerned work and leisure. The goals derived from the dreams were related to the development of one's own competence and business and one's own well-being. The main results of the experiences mapped out in the surveys of the solo entrepreneurs were an increase in the sense of self-efficacy, an increase in purposefulness, the concretization of dreams and the clarification of the individual path during coaching. The theoretical framework of the thesis consists of the entrepreneur's resource-centered well-being at work, self-determination theory, Bandura's self-efficacy theory and Antonovsky's theory of sense of coherence, to which the main results of the research were mirrored. On this basis, the thesis worker interpreted the results as suggesting that coaching supported not only self-efficacy but also the entrepreneur's intrinsic motivation, self-direction, and life management, which studies show are related to well-being and health. Towards Dreams–coaching was tested in the thesis and was modelled so that it can be repeated.

Keywords: solo entrepreneur, dreams, resources, self-determination, self-efficacy

## Sisällys

1	Johdanto.....	8
2	Työhyvinvointi yrityksen menestyksen pohjana.....	9
2.1	Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät .....	9
2.2	Voimavaralähtöisyys yksinyrittäjän työhyvinvointitutkimuksessa .....	11
2.3	Unelmat visiona .....	13
3	Opinnäytetyön tavoite ja tarkoitus .....	14
4	Ratkaisukeskeinen valmennus kehitysinterventiona.....	16
4.1	Valmennus muutoksen välineenä .....	16
4.2	Ratkaisu- eli voimavarakeskeinen työskentelymalli .....	17
4.3	Tutkimuksia ratkaisukeskeisestä valmennuksesta .....	20
4.4	Itsensäätelyn merkitys ratkaisukeskeisessä lähestymistavassa.....	21
4.5	Toimeenpanon taidolla kohti tavoitteita .....	21
4.6	Sisäinen motivaatio itseohjautuvan toiminnan perustana.....	22
4.7	Tavoitteen hallinta ja itseluottamus toiminnan edellytyksinä.....	24
4.8	Volition Booster –malli .....	25
4.9	Antonovskyn salutogeeninen teoria.....	26
5	Toimintatutkimus väljänä tutkimusstrategiana .....	28
5.1	Opinnäytetyö osana Voi hyvin –hanketta .....	30
5.2	Opinnäytetyön eteneminen toimintatutkimuksellisena prosessina .....	32
5.3	Kohti unelmia –työpajat .....	34
5.4	Ratkaisukeskeinen Kohti unelmia –yksilövalmennus .....	35
5.5	Intervention dokumentointi ja kyselyt aineiston keruuna .....	37
5.6	Opinnäytetyön aineiston analysointi .....	39
6	Tutkimuksen tulokset .....	46
6.1	Yksinyrittäjien profiilit .....	47
6.2	Yksinyrittäjien unelmat .....	47
6.3	Unelmista konkreettisiksi tavoitteiksi.....	49
6.4	Yrittäjien kokemus valmennuksesta .....	52
6.5	Opinnäytetyöntekijän näkökulma valmennukseen .....	55
6.6	Valmennuksen arviointi Kirkpatrickin mallia soveltaen.....	56
6.7	Tulosten yhteenveto .....	57
7	Johtopäätökset ja pohdinta.....	60
7.1	Johtopäätökset .....	60
7.2	Pohdinta .....	63
7.3	Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus .....	64
7.4	Jatkotutkimusaiheet .....	66

Lähteet.....	67
Kuviot .....	75
Taulukot .....	75
Liitteet .....	76

## 1 Johdanto

Sosiaali- ja terveystieteiden vaikuttavat väestörakenne, globalisaatio, työn murros, teknologinen kehitys ja osallistuva yksilö. Muutoksiin vastaaminen edellyttää uusia ratkaisuja muun muassa hyvinvoinnin, terveyden ja työllisyyden edistämiseen, jotta toiminta- ja työkykyä voidaan edistää. Hyvinvoinnin, terveyden ja työllisyyden edistäminen on kannattava investointi tulevaisuuteen. (Sosiaali- ja terveysministeriö.) Yrittäjyys on keskeinen osa suomalaista yhteiskuntaa. Yritykset tuottavat veroja, joilla maksetaan palveluita kaikille. Suomessa on 369 900 yritystä (Tilastokeskus, 2019). Yhteiskunnan muutokset, globalisaatio sekä digitalisaatio muuttavat työn muotoja ja sitä kautta myös yrittäjyyttä. Mikrokokoiset yritykset (1-9 henkilöä yrityksessä) työllistävät toiseksi eniten henkilöstöä suuryritysten jälkeen Suomessa. On ennustettu, että tulevaisuudessa työpaikat syntyvät juuri pieniin yrityksiin (Yrittäjät.fi.)

Hyvinvointi on yksi suomalaisen yhteiskunnan keskeinen tavoite, jonka edistämässä työelämällä ja yrittäjyydellä on aivan keskeinen rooli (Hasu, Pahkin & Puttonen 2016, 7). Yritykset työllistävät, maksavat veroja sekä tarjoavat päivittäin käytettäviä palveluita. Työelämä muuttuu nopeaan tahtiin ja sen mukana muuttuvat työhyvinvoinnin tarpeet ja keinot ylläpitää ja kehittää työhyvinvointia. (Yrittäjät.fi.) Yrittäjyys on oleellinen osa työn murrosta ja sen avulla luodaan hyvinvointia koko yhteiskuntaan (Järventaus & Kekäläinen 2018). Yrittäjä itse on liiketoimintansa tärkein voimavara ja hyvinvoinnistaan huolehtimalla on mahdollista rakentaa pohjaa yrityksen menestykselle (Suomen yrittäjät). Yrityksen kannattavuus tukee yrittäjän jaksamista ja toisaalta kannattavuutta on vaikea saavuttaa, jos yrittäjän henkilökohtainen hyvinvointi ei ole kunnossa (Järventaus & Kekäläinen 2018). Yrittäjän hyvinvointi vaikuttaa työn tuottavuuteen ja innovatiivisuuteen (Hasu ym. 2016, 7).

Yrittäjän itsensä johtamisen taito on olennainen työhyvinvointiin vaikuttava tekijä (Manka, Mäkelä-Pusa & Terävä 2011, 17). Sydänmaanlakan mukaan omat unelmat, visiot ja tavoitteet muodostavat itsensä johtamisen lähtökohdan (Sydänmaanlakka 2017, 30). Unelmat ohjaavat toimintaa ja vaikuttavat tiedostamattominakin yksilön valintoihin. Niitä voi tietoisesti työstää ja jalostaa. (Hirvihuhta & Litovaara 2003, 16–22.)

Tämä opinnäytetyö on toteutettu osana Voi hyvin -hanketta (2018–2019), jonka tavoitteena oli edistää yksinyrittäjien ja mikroyrittäjien hyvinvointia osana yrittäjän ja yrittämisen arkea (Kantola 2018). Hankkeessa mukana ollut yrittäjä toivoi hankkeen talviseminaarin palautekyselyssä tammikuussa 2019 unelmiensa työstämistä. Tämä opinnäytetyö tuli Voi hyvin -hankkeen toimeksiantona. Opinnäytetyössä on suunniteltu, toteutettu ja mallinnettu Kohti unelmia -valmennus yksinyrittäjien tueksi kohti unelmiaan kulkemiseksi. Opinnäytetyö on toteutettu interventionistisena tutkimuksena, jossa yhdistyy toiminnan kehittäminen,



yhteistoiminta ja tutkimus (Kananen 2009, 11). Muutokseen tähtäävänä kehitysinterventiona opinnäytetyössä toimi neljän kerran ratkaisukeskeinen yksilövalmennus, joka toteutettiin kesä – elokuussa 2019. Ennen valmennusta unelmia työstettiin luovissa työpajoissa muun muassa kuvallisin keinoin Voi hyvin –hankkeen kevät- ja kesäseminaareissa keväällä 2019. Työpajojen ja valmennuksen tavoitteena oli selkeyttää osallistuneiden yksinyrittäjien unelmia, sekä löytää keinoja ja voimavaroja suunnan löytymiseksi kohti toivottua tulevaa. Kohti unelmia –työpaja ja –valmennukset toteutettiin kesällä 2019. Rakenteeltaan valmennus oli kaikille opinnäytetyöhön osallistuneelle neljälle yksinyrittäjälle samanlainen, ja valmennusprosessi on kuvattu tarkasti siten, että se on sovellettavissa käytettäväksi myöhemminkin. Valmennus kehittämismenetelmänä on joustavasti sovellettavissa erilaisiin yksilöllisiin tarpeisiin.

## 2 Työhyvinvointi yrityksen menestyksen pohjana

Yrityksen menestyminen riippuu sen innovatiivisuudesta, kyvystä uudistua ja kehittää omaa toimintaansa markkinoiden ja toimintaympäristön muutoksiin vastaten. Innovatiivisuus ja jatkuva kehittäminen on tärkeää ulottaa myös työhyvinvointiin. Myös työhyvinvointia pitää seurata, kehittää ja uudistaa. Yrityksen kannalta positiivista on, että hyvin suunnitellut ja toteutetut työhyvinvointia lisäävät toimenpiteet voivat olla taloudellisesti hyvin kannattavia. Satsaus työhyvinvointiin tuo panostuksen takaisin, sillä yksilön hyvinvointi vaikuttaa työn tuottavuuteen ja innovatiivisuuteen. Tuottavuutta ja työhyvinvointia kannattaa pyrkiä parantamaan samanaikaisesti, koska ne tukevat toisiaan. (Hasu ym. 2016, 7.)

### 2.1 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät

Työhyvinvointia on tutkittu yleisesti paljon, mutta yksinyrittäjien työhyvinvointia vähemmän. Työhyvinvoinnin käsite on poikkitieteellinen, eikä kokonaisvaltaista teoreettista viitekehystä ole vielä olemassa (Laine 2013, 48). Työterveyslaitoksen mukaan työhyvinvointi tarkoittaa, että työ on mielekästä ja sujuvaa turvallisessa, terveyttä edistävässä sekä työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä. Työhyvinvointiin vaikuttavat monet niin henkilön omaan elämään kuin työhön liittyvät tekijät sekä näiden elämän keskeisten osa-alueiden onnistunut yhteensovittaminen. Työhyvinvointi ilmenee henkilön työhön paneutumisena, toimivana yhteistyönä ja se heijastuu työn laadukkuuteen ja tuloksellisuuteen. Työhyvinvointia ei pidetä pysyvänä tilana, vaan se muuttuu työhön liittyvien kuormitus- ja voimavaratekijöiden keskinäisen tasapainon vaikutuksesta. (Hasu ym. 2016, 7.)

Työhyvinvoinnin tutkimuksen juuret ulottuvat 1920-luvulle, jolloin näkökulma oli suurelta osin lääketieteellinen ja fysiologinen, ja myöhemminkin työhyvinvointikeskustelua on leimannut keskittyminen työn ja työympäristön kielteisiin ja hyvinvointia ja terveyttä kuormittaviin tekijöihin. Ruumiillisen ja fyysisesti kuormittavan työn vähentyessä ja henkisen työn osuuden

kasvaessa esille nousivat henkisen työkuormituksen käsitteet, ja keskustelu perustui paljolti stressiteoriaan ja stressin somaattisiin ja psyykkisiin oireisiin ja terveysvaikutuksiin, ja näkökulma on keskittynyt työn kuormittavuuteen ja sen pahoinvointia synnyttäviin piirteisiin ja tekijöihin. (Laine 2013, 48–49.)

Vastareaktiona ongelmalähtöiselle näkökulmalle painopiste työhyvinvointitutkimuksessa on siirtynyt 2000-luvulla positiivisen psykologian näkökulmaan ja työn voimavaratekijöiden korostumiseen ja näkemykseen työ osana ihmisen kokonaisyhyvinvoinnin rakentumista (Laine 2013, 59). Viimeaikainen tutkimus on kiinnostunut muun muassa syventämään positiivisen virtauksen (engl. flow) tai ”työn imun” käsitettä (Hakanen 2011, 22). Työn imua tutkineen Hakasen mukaan työn imun käsite kuvaa myönteistä, mielihyvän täyteistä virittäytymistä ja aktivaatiota työssä eli innostuneisuutta. Sillä tarkoitetaan myönteistä, tunne- ja motivaatiotäyttymyksen tilaa, jota luonnehtivat tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Työn imu ei ole spesifi huippukokemus, vaan pysyvämpi ja kaikkialle levittyvä tila, joka ei kohdistu mihinkään yhteen tiettyyn asiaan, tapahtumaan, yksilöön tai käyttäytymiseen. Tarmokkuus on kokemusta energisyydestä, halua panostaa työhön, myös vastoinkäymisten kohdatessa. Omistautuminen on kokemuksia merkityksellisyydestä, innokkuudesta, inspiraatiosta, ylpeydestä ja haasteellisuudesta työssä. Uppoutuminen on syvä keskittyneisyyden tila, työhön paneutuneisuutta, ja näistä syntynyt nautinto. (Hakanen 2009, 8–9). Aalto-yliopistossa tehdyn tutkimuksen (2016) mukaan työn imu näyttää olevan yhteydessä korkeaan elämään tyytyväisyyteen ja työstä palautumiseen, sekä näyttäisi vähentävän masennusoireita ja loppuun palamista työssä (Salmela-Aro, Upadyaya & Vartiainen 2016, 101).

Työn imun ja työn voimavaratekijöiden on todettu olevan positiivisessa yhteydessä asiakastytyväisyyteen, työtehtävästä suoriutumiseen ja taloudelliseen tulokseen. Viime aikoina työhyvinvointitutkimuksen painopiste on ollut terveellisiä elämäntapoja edistävien interventioiden ja terveyttä edistävien elämäntapojen tukemisessa. (Laine 2013, 59.) Työn voimavaramallin mukaan työn ja yksilön voimavarat vaikuttavat työhön liittyviin kokemuksiin ja asenteisiin. Nämä vaikuttavat suoraan tuloksellisuuteen, hyvinvointiin ja terveyteen sekä yksilön että organisaation näkökulmasta. Työn voimavaroina nousivat esiin esimiehen antama tuki, innovatiivinen ilmapiiri, työn hallinta ja aktiivinen työ, jossa on vaikuttamisen mahdollisuus, sekä työn ennustettavuus ja selkeys, kun taas yksilön voimavaroina olivat tehokkuuskokemukset, optimismi ja toiveikkuus. Nämä näyttävät vaikuttavan suoraan työnimuun, innostuneisuuteen ja kokemukseen työn merkityksellisyydestä. Työhyvinvoinnilla on tutkimusten mukaan sekä välittömiä, että välillisiä talousvaikutuksia organisaatioiden menestymiseen. (Manka & Manka 2016, 68–69.)

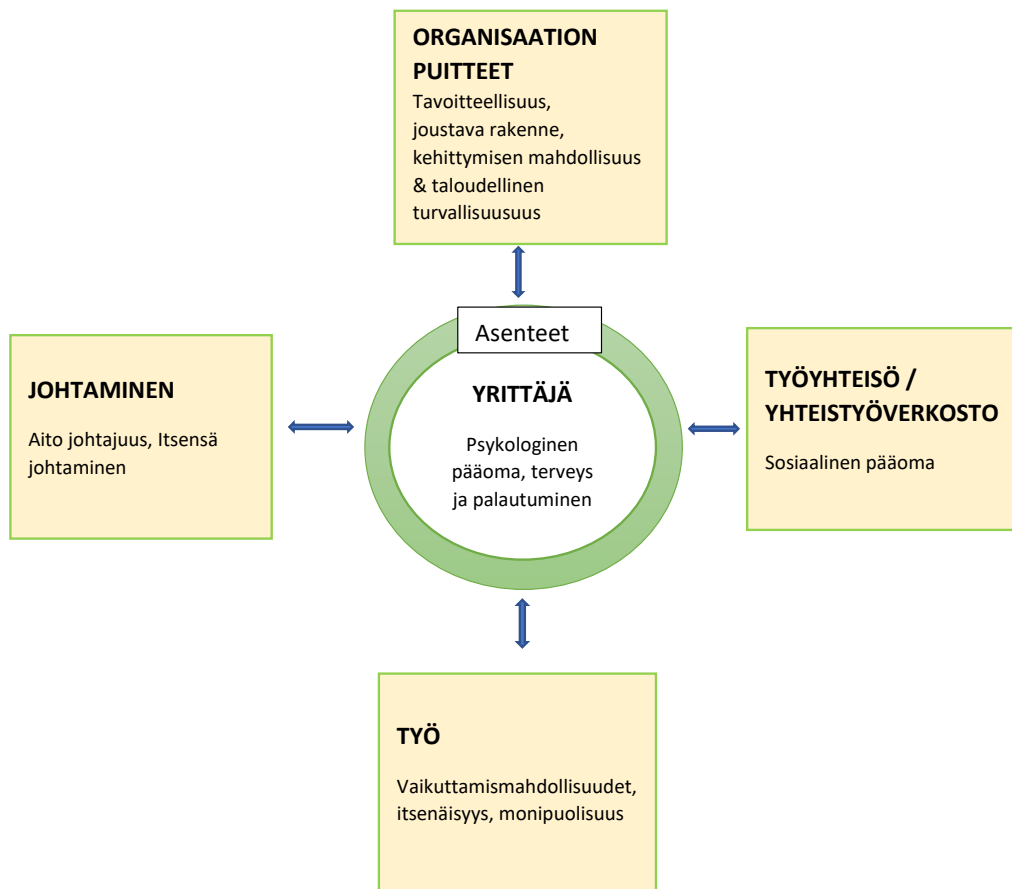
## 2.2 Voimavaralähtöisyys yksinyrittäjän työhyvinvointitutkimuksessa

Yrittäjäksi luetaan henkilö, joka harjoittaa taloudellista toimintaa omalla vastuulla ja omaan laskuun. Yrittäjä voi olla työnantajayrittäjä tai yksinäisyrittäjä, kuten ammatinharjoittaja tai freelancer. Yksinyrittäjäksi tilastokeskus määrittelee yrittäjän tai ammatinharjoittajan, jolla ei ole palveluksessaan palkattua työvoimaa. (Tilastokeskus.)

Yksinyrittäjille ja pientyöpaikoille työhyvinvoinnin kehittämistyön tueksi tarkoitettussa Työn iloa- ja työn imua- oppaassa kirjoitetaan, että yksinyrittäjillä painottuivat työhyvinvointia edistävinä tekijöinä työn ja vapaa-ajan rajanveto, mahdollisuudet fyysisen kunnon ylläpitämiseen, vertaistuki ja verkostoituminen sekä ajanhallinta ja oman itsensä johtaminen. (Hakala, Harju, Manka & Nuutinen 2010, 6.) Mitä pienempi yritys on, sitä tärkeämmäksi muodostuvat yrittäjän omat voimavarat hyvinvoinnin perustana (Manka ym. 2011, 12).

Yksin- ja pienyrittäjien työhyvinvointia on tutkittu etenkin työtyytyväisyyden näkökulmasta. Voimavaralähtöisyys (Job Demand Resources -malli) on ollut uusimpien tutkimuksen lähtökohdaksi. Niissä tarkastellaan, millaisia työhyvinvointia lisääviä voimavaroja yrittäjillä on ja mitkä puolestaan ovat voimavaroja kuluttavia tekijöitä. Useat tutkimukset ovat osoittaneet, että yrittäjien työtyytyväisyys on havaittu olevan korkeampi kuin palkkatyössä olevilla. Yrittäjien työtyytyväisyys on liitetty työn piirteisiin, sekä persoonallisuudenpiirteisiin, jotka ovat yleisempiä yrittäjien keskuudessa. Työhön liittyviä tyytyväisyyteen vaikuttavia tekijöitä ovat hallittavissa olevat työn vaatimukset, suuremmat vaikutusmahdollisuudet työssä sekä mahdollisuudet käyttää taitojaan monipuolisesti. Yrittäjien työtyytyväisyyteen liittyvät suuremman työn itsenäisyyden ohella paremmat mahdollisuudet säädellä omaa työtään ja työn tekemisen tapoja sekä työn vaihtelevuus ja palautteellisuus sekä itsenäisyys. Mielenkiintoinen ja itsenäinen työ liitetään koettuun elämänlaatuun. Mielenkiintoinen työ tarkoittaa sellaista työtä, mistä ihminen nauttii ja johon sitoutuu (työn imu) ja itsenäisyys työssä taas tarkoittaa mahdollisuutta valita itseä kiinnostavia työtehtäviä. (Manka ym. 2011, 11.)

Yleisestä työhyvinvointimallista on kehitetty yrittäjän työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät -malli. Yrittäjän työhyvinvointimallin perustana on voimavaralähtöisyys (kuviokuva 1). Yrittäjän työhyvinvointimallin keskiössä ovat yrittäjä itse, hänen psykologinen pääomansa sekä terveys ja palautuminen ja yrittäjän asenteet. Mallin mukaan työhyvinvointiin vaikuttavat työn itsenäisyys ja monipuolisuus sekä vaikuttamismahdollisuudet työhön. Lisäksi vaikuttavia tekijöitä ovat työyhteisö tai yhteistyöverkosto sekä sosiaalinen pääoma. Organisaation puitteet, jotka pitävät sisällään tavoitteellisuuden, joustavan rakenteen, kehittymisen mahdollisuuden ja taloudellisen turvallisuuden, vaikuttavat osaltaan yrittäjän työhyvinvointiin. Lisäksi itsensä johtamisen taito on olennainen työhyvinvointiin vaikuttava tekijä. (Manka ym. 2011, 17.)



Kuvio 1: Yrittäjän työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät (mukaillen Manka ym. 2011, 17)

Neck ja Manz (2010) määrittelevät itsensä johtamisen (englanniksi self-leadership) "itseensä vaikuttamisen prosessiksi". Itseensä vaikuttamisen strategioita ovat itsetarkkailu, itsehallinta, tavoitteen asettaminen itseohjautuvasti sekä itsearviointi ja palautteen antaminen itselle sekä näiden harjoittelu. (Stewart, Courtright & Manz 2011.) Manzin ja Stewartin (1997) mukaan itsensä johtamisen tekniikoiden tulee kehittyä ennen kuin itsensä johtaminen onnistuu. Itsensä johtaminen edellyttää, että yksilön toimintaa ohjaavat viime kädessä yksilön sisäiset tekijät, vaikka käyttäytymistä tuettaisiinkin ulkoapäin. (Stewart ym. 2011.) Åhman määrittelee väitöskirjassaan (2003) oman mielen johtamisen olevan ajatusten, tunteiden ja tahdon ohjaamista oman potentiaalın toteuttamiseksi ja elämän tasapainon löytämiseksi eli menestymisen saavuttamiseksi. Oman mielen johtamista on mahdollista kehittää itseen kohdistuvalla vaikuttamis- ja oppimisprosessilla, jolla pyritään omien ajatusten, tunteiden ja tahdon ohjaamiseen kriittisen itsereflektion ja tiedostamisen avulla. (Åhman 2003, 223.)

### 2.3 Unelmat visiona

Sydänmaanlakan mukaan omat unelmat, visiot ja tavoitteet muodostavat itsensä johtamisen lähtökohdan. Itsensä johtamisessa oman elämän vision ja oman toiminta-ajatuksen kirkastaminen on tärkeää (Sydänmaanlakka 2008, 90; Sydänmaanlakka 2020.) Usein puhekielessä unelmista puhuttaessa tarkoitetaan mielikuvaa halusta, tarpeesta tai toiveesta tulevaisuudessa. Sivistyssankirja antaa sanalle unelmalle määritelmät 'haave, toive, pilvilinna, tuulentupa, päiväuni, utopia, ja illuusio' (Jäppinen 1989, 432). Englannin kielen sanakirja antaa unelmalle käännöksen 'dream, daydream ja vision' (Hurme, Pesonen & Syväoja 2009). Englanninkielisessä tutkimuksessa sanalla dream viitataan uniin unelmien sijasta.

Unelman käsitettä ei ole tutkimuksessa tarkasti määritelty. Newby-Clark (2018) tarkastelee artikkelissaan unelman käsitettä aiempien tutkimusten valossa. Sanan englanninkielinen vastine daydreaming on unelmia koskevassa tutkimuksissa määritelty usein joko unelmoimiseksi ja mielen vaeltelemiseksi (mind wandering). Alan tutkijat ovat määritelleet mielen vaeltamisen monin eri tavoin ja termiä unelmointi käytetään usein synonyyminä. (Newby-Clark 2018.) Dorschin (2014) mukaan kohdistetut unelmat ovat esimerkkejä mielikuvituksellisesta henkisestä toiminnasta, kun taas mielen vaeltaessa ajatusta ei taas kohdisteta mihinkään (Newby-Clark 2018).

Newby-Clark avaa artikkelissaan eri tutkijoiden näkemyksiä unelmoinnista. Killingsworth ja Gilbert ovat Newby-Clarkin mukaan sitä mieltä, että mielen vaeltelu tekee ihmisen onnettomaksi. Freud, Singer, Honeycutt, Klinger ja Regis painottavat Newby-Clarkin mukaan unelmien olevan kuviteltuja tapahtumia, joilla on usein suuri henkilökohtainen merkitys niitä kuvittelevalle henkilölle. Nämä tutkijat ovat sitä mieltä, että unelmilla on psykologinen merkitys, mutta näkemys ei silti ole täysin yhtäläinen. Poerio, Totterdell, Emerson ja Miles vuorostaan ehdottavat Newby-Clarkin mukaan, että päiväunelmat liittyvät lisääntyneeseen onnellisuuteen, ainakin niiden ollessa luonteeltaan sosiaalisia. Newby-Clark esittää, että unelmoiminen tulisi määritellä tapahtumien kuvittelemiseksi. Hän kirjoittaa, että unelman sisällöstä riippuu se, onko unelma toiveen täyttymys vai ei. (Newby-Clark 2018.)

Nyyti Ry:n verkkosivujen mukaan unelmointi on kykyä kuvitella, millaista elämä on parhaimmillaan. Unelma vastaa kysymykseen, millaista elämää ihminen haluaa elää. Unelmat voivat olla suuria, pitkän ajan kuluttua toteutuvia isoja tai pieniä lähitulevaisuudessa toteutuvia asioita. (Nyyti.ry.) Opetushallituksen opetusmateriaalisivuston mukaan unelmat antavat elämälle merkitystä. Unelmointi on omien tarpeiden kuuntelemista ja ne tekevät elämästä innostavaa. (Opetushallitus.fi.)

Hirvihuhta ja Litovaara (2003) kirjoittavat kirjassaan, että unelmat ohjaavat toimintaa ja vaikuttavat tiedostamattominakin valintoihin. Niitä voi tietoisesti työstää ja jalostaa. Unelmat ja uskomukset ovat lähellä toisiaan. Myönteiset uskomukset tukevat unelmia, kun taas kielteiset uskomukset latistavat niitä. Työelämässä unelman tilalle sanana voi sijoittaa muita sanoja, kuten visio, missio, suunnitelma, päämäärä tai tavoite. Päätös tavoitella unelmaa vaatii määrätietoista työskentelyä, ja unelman voima voi silloin olla täsmällisyydessä, osatavoitteissa, toimivissa keinoissa, aikatauluissa, oikeassa resursoinnissa tai konkreettisissa teoissa. Toteutuakseen unelmat tarvitsevat tavoitteita ja tavoitteet unelmia. Tästä syystä kannattaa innostavan vision rakentamisen ja sen yksityiskohtaisen tarkentamisen jälkeen tutkia unelmaan johtavia konkreettisia tavoitteita, ja pilkkoa tavoite pieniksi osatavoitteiksi. (Hirvihuhta & Litovaara 2003, 16–22.)

Filosofi Järvilehto (2014) kirjoittaa kirjassaan Monenkirjavia kuvitelmia, että unelmat ovat tärkeitä siksi, että ne auttavat meitä koettelemaan mahdollisen rajoja. Hänen mukaansa tulevaisuus on aina ensin tarina ja todeksi se muuttuu sitten, kun tartumme toimeen. Kun uskalltaa unelmoida, voi alkaa kirjoittaa sellaista tarinaa, jonka haluaa elää todeksi. (Järvilehto 2014, 114.)

Unelmista ei siis näytä olevan yksiselitteistä käsitettä. Tässä opinnäytetyössä unelmia lähestytään näkökulmasta, jonka mukaan unelmat voisivat ohjata toimintaa kohti parempaa, merkityksellisempää ja innostavampaa elämää, niitä voisi tietoisesti työstää, rakentaa vision ja tutkia unelmaan johtavia konkreettisia tavoitteita. Tästä näkökulmasta opinnäytetyöntekijä sai idean suunnitella työpajat, joissa unelmia voisi tutkia luovin menetelmin, sekä niiden jatkoksi valmennuksen, jossa voisi testata unelmien työstämistä konkreettisiksi tavoitteiksi.

### 3 Opinnäytetyön tavoite ja tarkoitus

Laurea ammattikorkeakoulu toteutti vuosina 2018–19 Euroopan sosiaalirahaston (ESR) tueman Voi hyvin -hankkeen, jonka tarkoitus on tukea yksin- ja pienyrittäjien hyvinvointia sekä luoda joustava malli yrittäjien tukemiseksi (Kantola 2018). Opinnäytetyö tuli toimeksiantona Voi hyvin -hankkeelta ja lähti näin ollen työelämän ja yrittäjien tarpeesta. Hankkeen seminaarin palautekyselyssä tammikuussa 2019 yksi yrittäjä toivoi unelmiensa työstämistä.

Unelmia kuvataan kirjallisuudessa ja tutkimuksissa tarpeina tai tulevaisuuden toiveina, jotka mielikuvan tasolla kuvaavat merkityksellistä elämää parhaimmillaan. Filosofi Järvilehdon mukaan tulevaisuus on aina ensin tarina, joka muuttuu todeksi toimeen tarttuessa. Uskaltaessaan unelmoida, voi yksilö alkaa kirjoittaa sellaista tarinaa, jonka haluaa elää todeksi. (Järvilehto 2014, 114.) Opinnäytetyössä lähdetään oletuksesta, että tiedostamattominakin unelmat

voivat vaikuttaa yksilön valintoihin, sekä siitä, että unelmien työstämiseen liittyy omien tarpeiden kuuntelu, joka edistää hyvinvointia.

Tässä opinnäytetyössä on tutkittu neljän yksinyrittäjän unelmia sekä suunniteltu ja toteutettu kaksi luovaa työpajaa sekä muutokseen tähtäävänä interventiona neljän kerran ratkaisukeskeinen valmennus unelmien jatkotyöstämiseksi. Valmennuksen jälkeen kyselyn avulla pyrittiin selvittämään yksinyrittäjien subjektiivisia kokemuksia valmennuksesta. Unelmia tutkittiin luovissa työpajoissa Voi hyvin -hankkeen kevät- ja kesäseminaareissa 2019. Yksilövalmennus toteutettiin kesä-elokuussa 2019. Ratkaisukeskeistä, toiselta nimeltään voimavarakeskeistä valmennusta kuvataan kirjallisuudessa tulevaisuuteen suuntaavana, tavoitekeskeisenä ja asiakaslähtöisenä muutokseen tähtäävänä menetelmänä, jonka vuoksi se valikoitui kehittämismenetelmäksi tähän opinnäytetyöhön. Valmennusta ja ratkaisukeskeisyyttä avataan lisää luvussa 3.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tukea yksinyrittäjän hyvinvointia. Tavoitteena opinnäytetyölle on ymmärtää ja kuvata yksinyrittäjien unelmien laatua sekä intervention keinoin luoda yksinyrittäjille mahdollisuus jatkotyöstää unelmiaan. Opinnäytetyössä on suunniteltu, testattu ja dokumentoitu neljän kerran ratkaisukeskeinen valmennus interventiona unelmien jatkotyöstämiseksi. Kehittämismenetelmänä toimivassa interventiossa tavoitteena on osallistaa ja motivoida yksinyrittäjiä yhdessä opinnäytetyöntekijän kanssa dialogissa muokkaamaan unelmista realistisia tavoitteita sekä kartoittaa keinoja ja voimavaroja tavoitteiden saavuttamiseksi. Valmennuksen päätteeksi kyselyllä selvitettiin yrittäjien kokemuksia tapahtuneesta muutoksesta intervention toimivuuden arvioimiseksi myös mahdollista myöhempää käyttöä varten.

Opinnäytetyö pyrkii vastaamaan kysymyksiin

- Minkälaisia unelmia opinnäytetyöhön osallistuneilla yksinyrittäjillä on?
- Miten yksinyrittäjiä voisi tukea kohti unelmista johdettuja tavoitteita?
- Minkälaisia kokemuksia yksinyrittäjillä on valmennuksesta?

#### 4 Ratkaisukeskeinen valmennus kehitysinterventiona

Tässä opinnäytetyössä on suunniteltu ja toteutettu Voi hyvin –hankkeen neljälle yksityrittäjälle Kohti unelmia –valmennus yksityrittäjien kehitysinterventiona. Ennen valmennusta yksityrittäjillä oli mahdollisuus tutkia unelmiaan Voi hyvin –hankkeen kevät- ja kesäseminaarissa pidetyissä luovissa työpajoissa. Opinnäytetyön ajallista ja sisällöllistä etenemisestä opinnäytetyöntekijä avaa lisää luvussa 5. Tässä luvussa opinnäytetyöntekijä avaa ensiksi valmennuksen määrittelyä ja sen jälkeen ratkaisukeskeistä työskentelymallia, joka toimi tässä opinnäytetyössä toteutetun valmennuksen viitekehysenä. Viimeisessä alaluvussa esitellään ratkaisukeskeisestä valmennuksesta tehtyjä tutkimuksia.

##### 4.1 Valmennus muutoksen välineenä

Valmennuksen käsitettä ei ole tarkasti määritelty. Sen juuret ovat urheilualvalmennuksessa. Harvardin opettaja ja tenniksen ammattilainen Gallway kirjoitti vuonna 1972 ilmestyneessä kirjassaan 'The inner game of tennis' pelaajan sisäisen pelin merkitsevän pelaajan sisäistä tilaa. Hän kuvaa valmennettavan sisäisen vastuksen vaikuttavan pelisuoritukseen enemmän kuin vastapelaajan. Hän esittää, että jos valmentaja auttaa valmennettavaa poistamaan tai vähentämään sisäisiä esteitä, esiin nousevat pelaajan luontaiset kyvyt oppia ja suoriutua ilman valmentajan erityistä teknistä panostusta. (Withmore 2009, 10.)

Nykyään valmennusta käytetään työelämässä ja henkilökohtaisen hyvinvoinnin tukemisessa erilaisilla viitekehyksillä. Valmennuksen kuvataan olevan menetelmä positiivisesti suuntautuneen muutoksen luomiseksi ja ihmisten auttamiseksi kehittymään täyteen potentiaaliinsa (Grant & Greene 2003,1), sekä menetelmänä, joka auttaa ihmisiä määrittelemään tavoitteensa, pyrkimyksensä tai henkilökohtaisen tarinansa ja sitten kulkemaan kohti niiden saavuttamista (Grant 2013; Gerrard & Grant 2019, 5). Valmennusta kuvataan myös prosessina, jossa tuetaan valmennettavan vastuunottoa oman oppimisen ja muutoksen johtamisesta. Valmennusta käytetään useimmiten taitojen ja suorituksen kehittämiseen tai yksilöllisen potentiaalın havaitsemiseen ja henkilökohtaisiin tulevaisuuden tavoitteisiin. (Leedham & Parsloe 2017, 2.) Valmennus voidaan nähdä myös ihmisen kehitymisprosessina, joka sisältää jäsentynyttä ja fokuoitetua vuorovaikutusta, ja jossa käytetään tarkoituksenmukaisia toimintasuunnitelmia, työkaluja ja tekniikoita valmennettavan toivotun ja kestäväen muutoksen edistämiseksi (Bachkirova, Cox & Clutterbuck 2010, 3).

Valmennus on valmennettavan henkilökohtaista tai ammatillista kehittymistä tukeva prosessi, jonka ytimenä ovat muutos, kasvu ja oppiminen, joihin valmennusprosessi valmennettavan haastaa. Valmennuksella voidaan tavoitella myös uusien ideoiden, näkökulmien, toimintatapojen ja mahdollisuuksien löytämistä, jotka tukevat yrityksen strategian toteuttamista. Yksi tärkeä tavoite on auttaa valmennettavaa tiedostamaan ja tarvittaessa uudistamaan omia



uskomuksiaan ja asenteitaan, koska ne vaikuttavat sekä toimintaan että omiin havaintoihin. Valmennuksen yhtenä tavoitteena onkin lisätä yksilön itsetuntemusta. (Räsänen 2007, 7.)

Valmennus vapauttaa ihmisen potentiaalin ja maksimoi suorituskyvyn. Valmentaminen on ennemminkin oppimaan auttamista kuin opettamista. Valmentaminen ei ole kokemuksellista tiedonjakamista, eli valmentaja ei tarvitse niinkään substanssiosaamista vaan valmennustaitoja. Valmennus on väline muutokseen. Valmentaminen on kumppanuutta, yhteistyötä ja uskomista valmennettavan potentiaaliin. Se on myös voimallisten kysymysten esittämistä ja aktiivista kuuntelemista. (Withmore 2017, 13–14.)

GROW-malli antaa tarvittaessa rakennetta valmennukseen. Valmennuksen aluksi tavoite (Goal) asetetaan joko lyhyelle tai pitkälle aikavälille. Sen jälkeen kartoitetaan tämänhetkinen tilanne (Reality). Sitten selvitetään vaihtoehtoisia mahdollisuuksia (Options) ja suuntia toiminnalle. Lopuksi kiteytetään tahtotila (Will), eli mitä tullaan tekemään, milloin ja kuka tekee. (Whitmore 2009, 55.)

#### 4.2 Ratkaisu- eli voimavarakeskeinen työskentelymalli

Ratkaisukeskeisessä ajattelussa ei keskitytä ongelmiin vaan tavoitteiden ja toiveiden selvittämiseen, olemassa olevien voimavarojen kartoittamiseen sekä jo näkyvissä olevan myönteisen kehityksen vahvistamiseen. Suuntaamalla ajatukset menneen sijaan tulevaisuuteen, energiaa voi käyttää asioiden parantamiseen ja rakentamiseen. Näin syntyy toivoa, positiivisuutta ja voimaantumista. (Furman & Rubanovitsch 2014, 15.) Ratkaisukeskeisessä valmennuksessa olennaista on keskittyä vikojen sijasta voimavaroihin, kartoittaa mahdollisia ja toivottuja tulevaisuuksia, tutkia mikä on jo edistänyt toivotun tulevaisuuden toteutumista sekä pitää ihmistä oman elämänsä jokaisen osa-alueen asiantuntijana. Ratkaisukeskeisessä lähestymistavassa autetaan asiakasta näkemään vaihtoehtoja ja mahdollisuuksia ja vastuu jätetään asiakkaalle itselleen. (George ym. 2018, 10.)

Ratkaisukeskeinen työskentelytapa on psykososiaalisen työskentelyn malli, jonka juuret ovat Yhdysvalloissa 1950-luvulta lähtien kehitetyssä ratkaisukeskeisessä lyhytterapiassa. Menetelmä kehittyi käytännön kokemusten ja kriittisen ajattelun tuloksena Mental Research Institutessa (MRI) Kaliforniassa sekä Brief Family Therapy Centerissä Wisconsinissa. Menetelmän kehittämiseen vaikuttivat merkittävästi Milton Erickson ja Steve de Shazer ja Insoo Kim Berg työryhmineen. (Anis 1999, 5; Berg & De Jong 2013, 22.)

Ratkaisukeskeisen, toiselta nimeltään voimavarasuuntautuneen, työskentelymallin tausta juontuu systeemiseen perheterapiamalliin, joka korostaa vuorovaikutuksellista näkökulmaa. Systeemisen näkemyksen mukaan muutos yksilössä voi aiheuttaa muutoksen koko systeemissä ja päinvastoin. Toisin kuin systeemisen perheterapian, jossa pyrkimyksenä on muuttaa piilevää systeemiä, ratkaisukeskeinen lähestymistapa taas on kiinnostunut siitä, mikä on näkyvillä

ja havaittavissa vuorovaikutuksessa. (Anis 1999, 5; Berg & De Jong 2013, 22.) Ratkaisukeskeinen menetelmä perustuu ihmisten julkituotuihin toiminta- ja ajattelutapoihin ja ihmisen osaamista ja voimavaroja hyödyntäen pyritään asetetun tavoitteen saavuttamiseen (Anis 1999, 7).

Systeemisen ajattelun myötä on alettu kiinnittää huomiota siihen, että silloinkin, kun valmentaja ajattelee vain keräävänsä tietoa, hän tahtomattaan myös vaikuttaa valmennettavan tapaan tulkita ja ymmärtää tilannettaan. Systeemisen ajattelun mukaan kysymysten esittäminen ei ole koskaan vain pelkkää tietojen keräämistä, vaan interventio, jolla voi olla niin haitallisia kuin hyödyllisiäkin vaikutuksia. (Anis 1999, 7.) Ratkaisukeskeisessä ajattelussa valmentaja ja valmennettava nähdään tasaveroisina yhteistyökumppaneina, joiden yhteistyössä tavoitteet ja muutos konstruoidaan (Anis, 1999, 10). Ratkaisukeskeisessä ajattelussa pidetään asiakkaan ja työntekijän vuorovaikutuksellista suhdetta systeeminä, jossa kaikella toiminnalla ja puheella on merkitystä. Puhetyyli ja -aiheiden valinnat ja painotukset nähdään tärkeinä vuorovaikutussuhdetta suuntaavina tekijöinä. Kysymysten esittäminen on valmentajalle ensiarvoisen tärkeä työmenetelmä, ei ainoastaan tiedon keräämiseksi, vaan myös keskustelun ohjailemiseksi niin, että se palvelee ratkaisujen löytymistä. Keskustelua pyritään ohjaamaan kohti tulevaisuutta ja tavoitteita. Myönteistä 'ratkaisupuhetta' pyritään korostamaan ja lisäämään, se on keskeinen tavoite ja keino. Työntekijä pyrkii löytämään kullekin asiakkaalle sopivan keskustelutyylin. (Anis 1999, 11.)

Ratkaisukeskeisyyden taustalla vaikuttavat systeemiteorian lisäksi kybernetiikka ja sosiaalinen konstruktionismi. Kybernetiikka vaikuttaa omalta osaltaan ratkaisukeskeisyydessä siihen, että päätelmät perustuvat aina havaintoihin eikä asioita tulkita. Kybernetiikan mukaan tavoitteen saavuttamiseen tarvitaan tietty palautejärjestelmä ja korjaavat toimenpiteet. Sosiaalisen konstruktionismin mukaan todellisuus, jonka havaitsemme, on aina sosiaalinen konstruktio kokemuksestamme. Ideamme ja ajatuksemme rakentuvat toistemme kanssa käymiin keskusteluihin. Tietomme ja asioiden merkitykset eivät siis ole jotain valmista aivojen tuotosta, vaan osa tarinoiden virrasta, jota koko ajan luodaan ja muutellaan vuorovaikutuksessa toisten kanssa. Kieli on tärkeä osa ihmisten välistä kanssakäymistä ja sen avulla ylläpidetään ja luodaan sosiaalisia suhteita. (Hirvihuhta & Litovaara 2003, 36–37.) Narratiivisuus täydentää ja syventää ratkaisukekseistä ajattelua. Narratiivisuudessa ihmisen elämää ajatellaan tarinana, jota ihminen jäsentää valintojaan ja kokemuksiaan tulkitseamalla. Ihminen voi antaa kokemuksilleen erilaisia merkityksiä ja siten korostaa joko onnistumisia tai epäonnistumisia. (Mattila 1998, 204.)

Vaikka ratkaisukeskeisen mallin kehittäjät ovat laatineet valmiita kysymyssarjoja, menetelmä on enemmän kuin tekninen apuväline. Työntekijä voi luovuutta käyttämällä edesauttaa tavoitteisiin pääsemistä. Kulloisestakin tilanteesta riippuen ratkaisukeskeisessä menetelmässä olennaista on luovuus ja joustavien ratkaisujen etsiminen. (Anis 1999, 12.) Riikonen (1992) on

jäsennellyt viisiportaisen ratkaisukeskeisen mallin. Sen mukaan aluksi hankitaan kuvaus riittävän hyvästä tilanteesta ja sen saavuttamiseen liittyvästä luottamuksesta ja motivaatiosta. Sitten tutkitaan, onko riittävän hyviä tilanteita jo esiintynyt tai onko niiden suuntaista kehitystä jo havaittavissa. Sen jälkeen selvitetään, miten valmennettava selittää poikkeuksia tai edistystä. Sitten mietitään yhdessä asiakkaan kanssa, minkälaisia käytännöllisiä keinoja näiden selitysten pohjalta voi löytää. Lopuksi autetaan asiakasta soveltamaan näitä keinoja aiempaa tehokkaammin ja enemmän. (Anis 1999, 6.)

Ratkaisukeskeisen menetelmän periaatteita ovat myönteisyys ja voimavarat, muutos ja poikkeukset, tavoitteen asettaminen, asiakkaan ja työntekijän välinen vuorovaikutus sekä haastattelu ja puhe. Ratkaisukeskeisessä ajattelussa ajatellaan, että yksilöllä on resursseja ja voimavaroja, ja ratkaisut mahdollisiin pulmatilanteisiin. Asiakkaan aikaisempia onnistumisia pyritään käyttämään hyödyksi voimavaroja etsittäessä. Ratkaisukeskeisessä työskentelyssä pyritään luomaan kuvia siitä, miten asiat voisivat olla paremmin ja auttaa ihmisiä näkemään uusia mahdollisuuksia. Ratkaisukeskeisessä työskentelyssä keskitytään siis pikemminkin tulevaisuuteen kuin menneisyyteen. (Anis 1999, 10.)

Ratkaisukeskeisessä ajattelussa muutosta pidetään jatkuvana. Ihmisen koko elämän katsotaan olevan jatkuvassa muutostilassa olemista. Ratkaisukeskeisen ajattelun mukaan pienikin muutos asiakkaan elämässä on merkittävä, koska se yleensä johtaa toisiin muutoksiin muilla elämänalueilla. Yksikin myönteinen muutos lisää usein optimistisuutta ja rohkeutta pyrkiä uusiin muutoksiin. Muutosta konkretisoidaan usein asteikkokysymyksillä. (Anis 1999, 11.)

Asiakkaan oma tavoite tulee olla työskentelyn lähtökohtana, sillä asiakas nähdään oman elämänsä asiantuntijana. Tavoite koostuu kahdesta osatekijästä; siitä mihin tähdätään ja siitä, miten se pyritään saavuttamaan. Ilman selkeästi määriteltyjä tavoitteita on asiakkaan ja työntekijän yhteistyötä vaikea arvioida. Tavoitteen tulisi olla pieni, yksinkertainen ja realistisesti saavutettavissa. Tavoite tulisi ilmaista konkreettisine, mitattavissa olevina ja käyttäytymistä koskevin asioina, jotta sen saavuttamista voitaisiin arvioida. Tavoitteen saavuttamisen on oltava asiakkaalle itselleen tärkeää ja asiakkaan tulisi ymmärtää, että tavoitteen saavuttaminen edellyttää mahdollisesti kovaa työtä ja epäonnistumiset ovat mahdollisia. Tavoitteita pyritään tarkentamaan ja korjaamaan, mikäli siihen on tarvetta työskentelyn edetessä. Koska muutosta pidetään jatkuvana ja väistämättömänä, myös työskentelyprosessi ja tavoitteet tulee nähdä muuttuvina. (Anis 1999, 10; Berg& De Jong 2013, 83.)

Puhetta käytetään ratkaisukeskeisesti esimerkiksi antamalla asioille uusia merkityksiä. Positiivinen uudelleenmäärittely on yksi ratkaisukeskeisen työskentelyn interventiotekniikka. Se on tapa auttaa asiakasta näkemään pulma tai este uudessa valossa ja hahmottamaan uusia ratkaisuja. Uudelleenmäärittely on kielellisesti vaihtoehtoinen tapa kuvata asiakkaan vuorovaikutusta ympäristönsä kanssa. Kun asiakasta autetaan näkemään ja kuvailemaan asioita

uudessa valossa, on mahdollista, että hän ajattelee, tuntee ja toimii eri tavalla kuin ennen. Ratkaisukeskeisen haastattelun jälkeen asiakkaalle on hyvä antaa palaute, jossa korostetaan asiakkaan vahvuuksia ja kykyjä. (Anis 1999, 11.)

Ratkaisukeskeisessä valmennuksessa vahvuudet ovat keskiössä. Valmentajan tehtävänä on auttaa ihmistä määrittelemään tarkan tavoitteen ja parempana pidetyn lopputuloksen ja auttaa tavoitteiden saavuttamisessa. Suhteen luottamuksellisuus saavutetaan myönteisellä ja avoimella kommunikaatiolla. Ratkaisukeskeisiä toimintatapoja ovat sen kartoittaminen, mikä toimii sekä sen lisääminen, vahvuuksien löytäminen ja korostaminen, toimimattomien tapojen kitkeminen, luovuuden ja mielikuvituksen käyttäminen paremman tulevaisuuden kuvitteluksi, ja työskentely sitä kohti (Grant 2013, Andersenin 2018 mukaan). Ratkaisukeskeisessä valmennuksessa olennaista on keskittyä vikojen sijasta voimavaroihin, kartoittaa mahdollisia ja toivottuja tulevaisuuksia, tutkia mikä on jo edistännyt toivotun tulevaisuuden toteutumista sekä pitää asiakkaita oman elämänsä jokaisen osa-alueen asiantuntijana. Ratkaisukeskeisessä lähestymistavassa autetaan asiakasta näkemään vaihtoehtoja ja mahdollisuuksia ja vastuu jätetään asiakkaalle itselleen. (George ym. 2018, 10.)

Ratkaisukeskeinen menetelmä tarjoaa hyödyllisiä kysymystekniikoita ja tapoja tarkastella asiakkaan tilannetta uusista näkökulmista sekä monipuolisia toiminnallisia interventioita, joilla pyritään auttamaan asiakkaita tekemään muutoksia nyt ja tulevaisuudessa. Käytännötekniikoita tärkeämpää on kuitenkin se, että valmentaja on sisäistänyt teoreettiset perusnäkökulmat, joihin ratkaisukeskeinen malli pohjautuu. Ne ovat pääosin Eriksonin kehittämiä periaatteita; muutos on jatkuvaa ja väistämätöntä; pieni muutos voi johtaa suurempiin muutoksiin; ihmisillä on jo olemassa resurssit ja voimavarat joilla auttaa itseään; jokainen ihminen, ihmisten välinen suhde ja tilanne on ainutkertainen; keskitytään nykyisyyteen ja tulevaisuuteen; pulmat ovat yleensä osa sosiaalista vuorovaikutusta. (Mattila 1998, 203.)

#### 4.3 Tutkimuksia ratkaisukeskeisestä valmennuksesta

Sydneyn yliopiston tutkijat Grant ja Gerrard vertailivat tutkimuksessaan (2019) ratkaisukeskeistä, ongelmakeskeistä sekä yhdistettyä ratkaisu- ja ongelmakeskeistä lähestymistapaa valmennuksessa. Tutkimuksen tulosten mukaan ratkaisukeskeiset kysymykset valmennuksessa ovat tehokkaampia kuin ongelmakeskeiset kysymykset ja ne lieventävät toimimattomien asenteiden negatiivisia vaikutuksia (Gerrard & Grant, 2019).

Sydneyn yliopistossa Coaching Psychology –yksikössä Burton, Curtayne ja Grant (2009) tutkivat 41 terveystoimen johtajan kokemuksia johdon valmennuksesta. Tutkittavat saivat tutkimuksen aikana neljä valmennuskertaa 10 viikon aikana 2–3 viikon välein. Valmennusten viitekehystenä toimi kognitiivis-behavioraalisen ja ratkaisukeskeinen lähestymistavan yhdistelmä, jossa katsotaan tutkittavan ajatusten, tunteiden, käyttäytymisen ja ympäristön välisen yhteyden ymmärtämisen ja jäsentelyn auttavan valmennukselle asetetun tavoitteen

saavuttamisessa. Kyseisellä lähestymistavalla tunnistetaan aluksi toivottu lopputulos, kuvailaan tietty tavoite, parannetaan motivaatiota tunnistamalla henkilökohtaiset vahvuudet ja vahvistetaan minäpystyvyyttä, tunnistetaan voimavarat ja laaditaan toimintasuunnitelma, seurataan ja arvioidaan edistymistä, jonka pohjalta määritellään seuraavat askeleet. Valmennuksen tavoitteeseen tähtäävää luonnetta tehostettiin GROW-mallilla. (Whitmore, 1992). Mallissa valmentaja ja valmennettava tutkii tavoitteen asettelun (Goal) jälkeen nykyistä tilannetta (Reality), jonka jälkeen he kartoittavat eri mahdollisuuksia (Options) ja tekevät toimintasuunnitelman, jolla suunnata kohti tavoitetta (Will). Tutkimuksen mukaan valmennus edisti osallistujien tavoitteiden saavuttamista, lisäsi resilienssiä eli psyykkistä palautumiskykyä ja työhyvinvointia sekä vähensi stressiä ja masennusta. Osallistujat kokivat myös, että valmennus lisäsi itsevarmuutta, henkilökohtaista oivalluskykyä sekä johtamiskykyä ja auttoi käsittelemään organisaatiomuutoksia. Tulosten mukaan lyhytaikainen valmennus voi olla tuloksia tuottavaa ja positiivisen psykologian soveltaminen voi auttaa henkilöitä käsittelemään organisaatiomuutoksiin liittyviä haasteita ja epävarmuutta. (Burton, Curtayne & Grant 2009.)

#### 4.4 Itsesäätelyn merkitys ratkaisukeskeisessä lähestymistavassa

Itsesäätely ja itseohjautuva oppiminen ovat ratkaisukeskeisen lähestymistavan ytimessä. Zacharyn (2005) mukaan itseohjautuvan oppimisen periaatteisiin kuuluu itseluottamus ratkaisun löytämiseen pulmallisessa tilanteessa, palautteen etsiminen ja hyväksyminen omasta edistymisestä, sekä palautteesta reflektointi, vastuun ottaminen muutoksen luomisesta, jäsenytynyt oppimisstrategioiden käyttö, sekä oppimiskokemuksen soveltaminen myöhemmin omassa elämässä. (Grant, O'Connor & Studholm 2021, 125.)

Itseohjautuva oppiminen ja itsesäätely kulkevat valmennuksessa käsi kädessä. Itsesäätely on erityisen tärkeässä asemassa tavoitteen asettamisessa ja sitä kohti työskentelyssä (Grant ym. 2021, 125; Parppei 2008; Parppei 2018). Itsesäätelyn sykli on tärkeä osa ratkaisukeskeistä lähestymistapaa. Sykli on prosessi, joka sisältää tavoitteen asettamisen, toimintasuunnitelman kehittämisen, toiminnan, seurannan, arvioinnin, sekä toimimattoman toimintatavan muuttamisen. Valmentajan rooli on fasilitoida valmennettavan matkaa läpi tämän syklin samalla pitämällä valmennettavan fokus hänen tavoitteessaan. Valmennus on tasapainoilua oivalluttavien ja itseohjautuvaa oppimista edistävien kysymysten esittämisen sekä neuvojen antamisen välillä. Kysymykset voivat siis olla täysin avoimien ja toisaalta päämäärää ja oivalluksia kohti ohjailevien kysymyksen välimaastossa riippuen valmennettavan tilanteesta. (Grant ym. 2021, 125–126.)

#### 4.5 Toimeenpanon taidolla kohti tavoitteita

Parppei (2008) on väitöskirjassaan tutkinut business coachingia itsesäätelyn kehityksinterventiona. Hän on kirjoittanut väitöstutkimuksensa pohjalta käytännönläheisen kirjan itsesäätelyyn perustuvasta volitiosta, jonka hän on kirjassaan nimennyt toimeenpanon taidoksi.

(Parppei 2008; Parppei 2018.) Volitio on taitoa tietoisesti säädellä ja hyödyntää omaa ajattelua, toimintaa ja tunteita sekä ympäristötekijöitä tavoitteen saavuttamiseksi. Toimeenpanoa voidaan kutsua ratkaisuksi itseohjautuvaan, tehokkaaseen ja johdonmukaiseen tavoitteelliseen työskentelyyn. (Parppei 2018, 33.) Kuhlin (1992) mukaan motivaatiota käsittelevät teoreettiset viitekehykset tarjoavat tietoa vain tavoitteiden valinnasta, ja niistä puuttuu selittävä arvo näiden tavoitteiden saavuttamiselle. Hän kuvaa sekä motivaation että tahdon olevan tärkeitä henkisiä prosesseja ihmisen käyttäytymistä selitettäessä. (Elsborg, Nielsen, Pfister, Dümer, Jacobsen ym. 2019.)

Heckhausenin (1991) mukaan volition käsite yhdistää motivaatioon liittyvät ilmiöt sekä tavoitteen valinnan että tavoitteen asettamisen ja toiminnan käynnistämisen ja toiminnan ohjauksen tavoitteen saavuttamiseksi (Heckhausen & Dweck 2008, 2–3). Kuhlin (1983) mukaan ennen päätöksen tekemistä yksilön vallitsevana motivaatiotekijänä toimii niin kutsuttu valintamotivaatio, kun taas päätöksenteon jälkeen toimintavaihtoehtojen puolueeton vertailu niiden odotettujen kannustinarvojen perusteella korvataan volitionaalisilla eli tahtoon liittyvillä prosesseilla. Nämä volitionaaliset prosessit suojaavat valittua tavoitetta vaihtoehtoisilta kilpailevilta tavoitteilta. (Kuhl 2020.) Tavoitteellinen työskentely on myös Parppein mukaan kaksivaiheinen prosessi, jonka ensimmäinen vaihe, motivaatio, on innostuksen ja hyvien aikomusten mielentila. Kun toimintapäätös tavoitteeseen saavuttamiseen liittyvästä etenemisestä on tehty, ihminen siirtyy seuraavaan eli toimeenpanon vaiheeseen, joka edellyttää toimeenpanon taitoa eli volitiota. Volition avulla varmistetaan, että tavoitteen saavuttamista häiritsevät sisäiset ja ulkoiset seikat eliminoidaan, jotta työskentely suuntautuu olennaiseen ja työvire pysyy yllä kunnes tavoite on saavutettu. (Parppei 2018, 32.) Ihmisen käyttäytymiselle tyypillisen joustavuuden vuoksi on yksilön valittava tietyt käyttäytymisvaihtoehdot ja suojeltava tätä valintaa kilpailevilta toimintavaihtoehdoilta. Tämä vaatii tehokkaan motivoivan ja tahdonalaisen säätelyjärjestelmän, joka ohjaa toimintatavoitteiden valintaa sekä turvaa ja lisää kohdennettua sitoutumista valittuun toimintatavoitteeseen. (Heckhausen & Schulz 2008.) Kuhlin ja Fuhrmannin (1994) mukaan volition kaksi tärkeintä tehtävää onkin ylläpitää yksilön tavoitteita ja yksilön sisäistä eheyttä. Volitionaaliset prosessit tulee heidän mukaansa nähdä ihmisen integratiivisina ja sisäisinä prosesseina, sisältäen yksilön kokemukset, uskomukset sekä tarpeet, yhdistettyinä yksilön tavoitteisiin ja muihin odotuksiin. (Kuhl & Fuhrmann 2008, 15.)

#### 4.6 Sisäinen motivaatio itseohjautuvan toiminnan perustana

Ryan ja Moller (2017) kirjoittavat motivaation tarkoittavan toimintaan kohdistuvaa liikettä. Se mikä saa ihmisiä toimimaan, riippuu sekä ihmisestä että tilanteesta. Ihmiset voivat toimia ulkoisen palkkion tai rangaistuksen pelon takia, tai sisäisten paineiden tai arvojen ja kiinnostusten vuoksi. (Ryan & Moller 2017, 215.) Motivaatioteorioita on lukuisia, mutta nykytutkimus painottuu sisäiseen motivaatioon, joka auttaa ymmärtämään muun muassa sitä, miten itseohjautuvuutta, oppimista ja hyvinvointia voidaan tukea työhön ja vapaa-aikaan liittyen.

Sisäisessä motivaatiossa tekeminen itsessään on oma palkkionsa, toisin kuin ulkoisessa motivaatiossa, jossa tekeminen on suoritus, joka tehdään siihen liitettyjen ulkoisten palkkioiden, kuten rahan vuoksi (Jarenko & Martela 2014, 12). Sisäisellä motivaatiolla viitataan siihen, että ihminen tekee jotakin, koska kokee kyseisen toiminnan itsessään kiinnostavaksi tai nautinnolliseksi. Sisäisesti motivoitunut henkilö toimii hauskuuden tai haasteen seurauksena sen sijaan, että ajattelisi mahdollisia ulkoisia kannustimia, paineita tai palkintoja. (Kostamo 2017, 37–38.) Jotta sisäisesti motivoituminen on mahdollista, tulee hänen psykologiset perustarpeensa täyttyä. Decin ja Ryanin (2000) kehittämä itsemääräämisteoria, englanniksi self-determination theory (SDT) painottaa autonomian, kyvykkyyden ja yhteenkuuluvuuden tarpeita. Näihin tarpeisiin vastaamalla on mahdollista tukea ihmisen hyvinvointia ja sisäistä motivaatiota. Itsemääräämisteoriassa kyvykkyys on keskeisessä roolissa intentionaalisessa motivaatiossa. Kaikki kolme tarvetta kuitenkin Decin ja Ryanin mukaan erottavat syyn ja seurauksen ihmisen motivaatiossa ja selittävät, miksi ihmiset tekevät sitä, mitä he tekevät. Itsemääräämisteoriaan pohjaavassa tutkimuksessa on myös huomattu, että sosiaaliset tekijät ja ympäristöt voivat joko haitata tai helpottaa sisäisen motivaation muodostumista riippuen siitä, miten kyvykkyyden, autonomian ja yhteenkuuluvuuden perustarpeet toteutuvat. (Deci & Ryan 2020; Ryan & Moller 2017, 215; Kostamo 2017, 37–38; Deci & Gagne 2005, 333).

Deci ja Ryanin itsemääräämisteoria (2000) jaottelee toiminnan muodot sen perusteella, ovatko ne yksilölle kiinnostavia vai tärkeitä. Kiinnostaviin toiminnan muotoihin kuuluvat sisäisen motivaation tekijät. Tärkeisiin toiminnan muotoihin kuuluvat puolestaan sisäistettyyn motivaation liittyvät tekijät. Deci ja Ryan korostavat motivaation sisäistämisen merkitystä. Sisäistäminen on aktiivinen, luonnollinen prosessi, jossa yksilö pyrkii muuttamaan sosiaalisesti hyväksytyt tavat ja vaatimukset henkilökohtaisesti hyväksytyiksi arvoiksi ja osaksi omaa itesesäätelykykyään. Sisäistäminen on keino, jonka avulla yksilö omaksuu ja muokkaa ulkoisia vaatimuksia sellaiseen muotoon, joka mahdollistaa itseohjautuvuuden silloinkin, kun hän noudattaa ulkoisia vaatimuksia. Deci ja Ryan painottavat, että sisäistämisprosessin toimiessa ihanteellisesti, ihminen pystyy sekä ymmärtämään sosiaalisten sääntöjen tärkeyden että suhteuttamaan ne omaan itseymmärrykseensä. Tällöin ihminen pystyy myös hyväksymään ne omina sääntöinään. Sisäistämisprosessi on jatkumo, jossa on erilaisia itesesäätelyn muotoja, jotka ilmentävät säätelyn tapaa ja siihen liittyvää motivaation laatua. Ulkoisessa motivaatiossa säätelyn tapa liikkuu ulkoisesta säätelystä kohti sisäistettyä säätelyä. Kun aikaisempi ulkoinen säätely on muuttunut osaksi itesesäätelyä, on tuloksena hyvin sisäistetty, itseohjautunut ulkoinen motivaatio. Vaikka jotkut ulkoisen motivaation tekijät voivat tulla täysin sisäistetyiksi, eivät ne silti muutu sisäisen motivaation tekijöiksi, vaan ne voivat olla edelleen välineitä jonkin tavoitteen saavuttamiseksi, eivät itseisarvoisia toiminnan muotoja. Sisäinen motivaatio ja hyvin sisäistetty ulkoinen motivaatio ovat kuitenkin perusta autonomiselle ja itseohjautuvalle käyttäytymiselle. Itsemääräämisteoria auttaa ymmärtämään niitä tekijöitä, jotka lisäävät tai heikentävät sisäistä motivaatiota, autonomista, eli sisäistettyä ulkoista

motivaatiota ja näin psykologista hyvinvointia sekä kysymyksiä, jotka liittyvät oppimiseen. (Ryan & Deci 2020; Kostamo 2017, 40–41; Fang & Gerhart 2015, 23.)

#### 4.7 Tavoitteen hallinta ja itseluottamus toiminnan edellytyksinä

Tehokas toimeenpano edellyttää kokonaisvaltaista tavoitteen hallintaa sekä itseluottamusta. Kun ne ovat kunnossa, on mahdollista kehittää työvirettä ylläpitäviä ja työskentelyä suuntaavia toimeenpanoprosesseja. (Parpei 2018, 17.) Tehokkaan aikaansaamisen ja toimeenpanon taidon kehittymisen edellytys on itseluottamus. Uskomukset omista kyvyistä ja mahdollisuuksista suoriutua työtehtävästä sekä uskomukset omista vaikutusmahdollisuuksista omaan työsuoritukseen ja sen lopputulokseen rakentavat itseluottamusta. (Parpei 2018, 55.)

Itsetunto koostuu siitä, miten ihminen luottaa itseensä ja katsoo selviävänsä elämässä ja ottavansa haasteet vastaan. Itsetunto ei kuitenkaan ole yksi ominaisuus, vaan kokonaisuus, joka rakentuu monilla erilaisilla elämän osa-alueilla tunnetusta itseluottamuksesta. Keskeinen itsetunnon alue on suoritusitsetunto. Tämä tarkoittaa ihmisen luottamusta omiin kykyihinsä, osaamiseensa ja selviytymiseensä, sekä sitä, minkälaisen tavoitetason hän itselleen asettaa. Suoritusitsetunnossakin voi olla useita eri osa-alueita. (Keltikangas–Järvinen 1998, 26.) Suoritusitsetunto vaikuttaa tavoitteellisen työskentelyn sitkeyteen. Kysymys ei siis ole omista taidoista ja niiden arvioinnista vaan arvioinnista sen suhteen, mihin kukin näillä taidoilla uskoo pystyvänsä. Siksi ilmiötä kutsutaan myös minäpystyvyydeksi. (Parpei, 2018, 56.)

Minäpystyvyys (Bandura 2006) liittyy ihmisen uskomuksiin omasta kyvystään saavuttaa tietty tavoite. Minäpystyvyys on uskomusjärjestelmä, joka vaihtelee yksilöllisesti ihmisen eri toiminta-alueilla ja tilanteissa. Minäpystyvyyttä voi vahvistaa onnistumisen kokemusten lisäämisen kautta. Haastavista tilanteista selviytyminen lisää resilienttiä eli psykologisesti joustavaa minäpystyvyyden kokemusta. Resilienssi kasvaa myös, kun yksilö epäonnistumisen hetkellä kokee hallitsevansa tilanteen ja suhtautuu epäonnistumiseen oppimisen näkökulmasta. Minäpystyvyyttä voi lisätä sosiaalisen mallinnuksen kautta eli oppimalla vertaistensa onnistumisista. Muilta saatu kannustus voi myös lisätä minäpystyvyyden kokemusta. Jos yksilöä kannustetaan luottamaan itseensä, on hän sisukkaampi kohdatessaan haasteita. Haasteista selviytyminen taas lisää menestymisen mahdollisuutta. Arvioidessaan minäpystyvyyttään ihmiset usein luottavat omaan fyysiseen ja emotionaaliseen tilaansa. Minäpystyvyys vahvistuu Banduran mukaan silloin kun fyysistä ja emotionaalista tilaa saadaan muutettua paremmaksi, fyysinen kunto paranee ja ahdistusta ja masennusta on mahdollista lieventää. (Bandura 2011.)

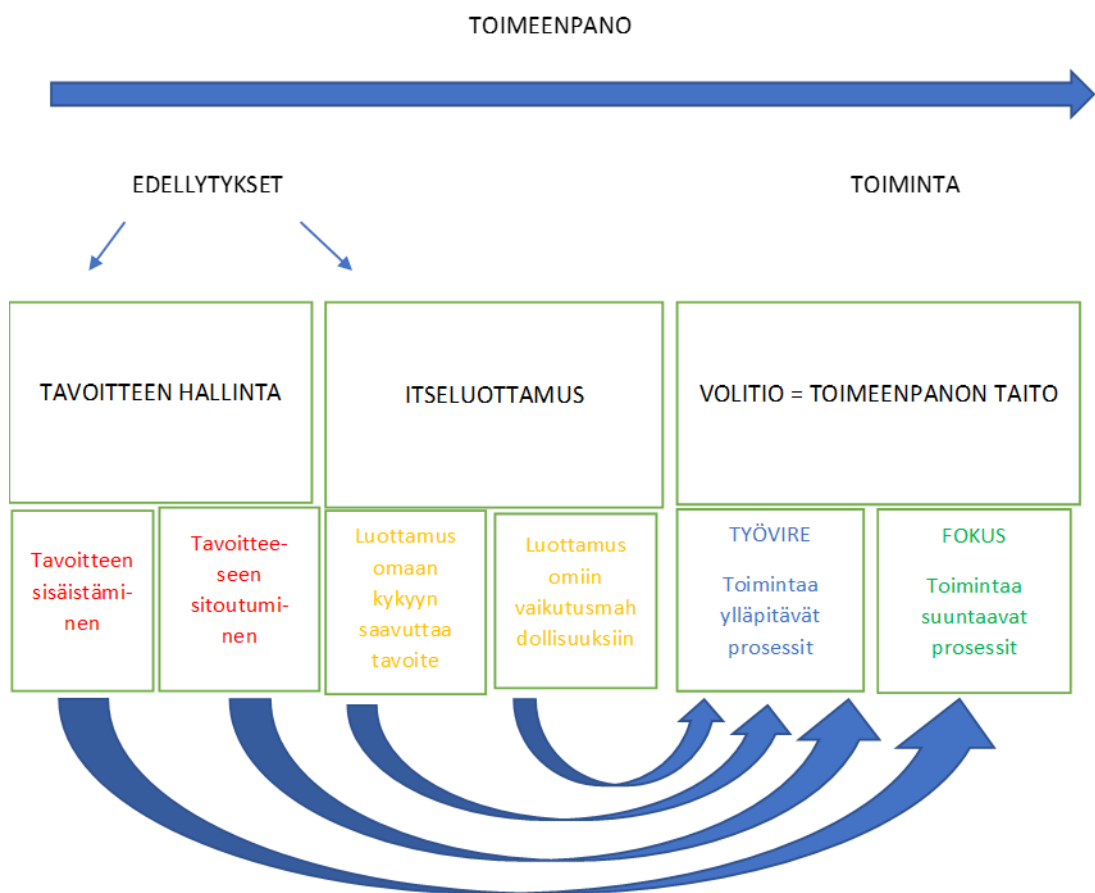
Minäpystyvyys on yksilön sisäinen osatekijä, joka on ratkaisevassa roolissa siinä, miten yksilöt vaikuttavat oman elämänsä tapahtumien ja suunnan muokkaamiseen. Yksilön valitsemat toiminnot ja ympäristöt vaikuttavat heidän elämänsä kulkuun. Ympäristöllä Bandura (2006) ei tarkoita vain fyysistä ympäristöä vaan myös sosiaalisia verkostoja ja erilaisia yhteistyön muotoja muiden ihmisten kanssa. Yksilön minäpystyvyyden tunteen ollessa heikko, kokee yksilö



helpommin ponnistusten olevan turhia tavoitetta kohti pyrkiessään. Sen sijaan minäpystyvyyden tunteen ollessa korkea, löytää yksilö helpommin keinoja selättää tavoitteen saavuttamisen eteen ilmaantuneet esteet. (Bandura 2011.)

#### 4.8 Volition Booster –malli

Parpei (2018) on kehittänyt väitöskirjansa pohjalta Volition Booster –mallin, jossa näkyy eri osatekijöiden vaikutus toimeenpanon taitoon.



Kuvio 2: Volition Booster –malli (mukaillen Parpei 2018)

Parpein Volition Booster -mallissa (kuvio 2) on nähtävissä toimeenpanon taidon eri osatekijät, jotka koostuvat toimeenpanon taidon edellytyksistä ja itse toiminnasta. Toimeenpanon edellytyksiä ovat tavoitteen hallinta ja itseluottamus. Tavoitteen hallinta on edellytys kaikelle tavoitteelliselle työskentelylle. Jotta tavoitteen voi kokea hallitsevansa, tulee tavoitteen olla sisäistetty ja siihen tulee olla sitoutunut. Tavoitteen sisäistäminen on työskentelyn suuntaamisen edellytys. Tavoitteen merkityksellisyys on sen sijaan valmennettavalle tärkein tavoitteeseen sitouttava tekijä. Itseluottamus on onnistumisen pohja ja merkittävä edellytys

motivaation ylläpidolle. Itseluottamus syntyy minäpystyvyydestä eli luottamuksesta omiin mahdollisuuksiin saavuttaa tavoite, sekä sisäisen kontrollin tunteesta. Puutteet minäpystyvyydessä vaikuttavat toimintarohkeuteen. Sisäisen kontrollin tunne perustuu luottamukseen omista mahdollisuuksista vaikuttaa työsuoritukseen ja sen lopputulokseen. Puutteet sisäisestä kontrollin tunteesta sen sijaan hävittävät toimintahalun. Toiminnan ylläpito edellyttää tavoitteeseen sitoutumista ja itseluottamusta. Työvire muodostuu sosiaalisesta tuesta, negatiivisten tunteiden käsittelystä ja hallinnan tunteesta. Työskentelyn suuntaaminen eli fokus edellyttää tavoitteen sisäistämistä. Työskentelyn suuntaaminen muodostuu suunnitelmallisuudesta, priorisoinnista ja keskittymisestä. (Parpei 2018, 106–108.)

Toimeenpanon taito ja toimeenpanokyvykyys ovat Parpein (2018) mukaan ratkaisevassa roolissa muutosten läpiviennissä. Työskentelyn tehostaminen ja työhyvinvointi tukevat toinen toisiaan. Toimeenpanon taito ja toimeenpanokyvykyys ovat tehokkaan työskentelyn perusta. Ne ovat välttämättömiä kaikessa tavoitteellisessa työskentelyssä, jotta henkilökohtaiset ja ammatilliset tavoitteet saavutetaan. Toimeenpanotaitoinen henkilö kykenee tietoisesti tarkastelemaan omaa työskentelyään ja tekemään johtopäätökset ja korjausliikkeet sen mukaan, mikä toimeenpanoprosessissa mättää. Selkeä fokus vähentää turhien asioiden tekemisestä muodostuvaa työtaakkaa. Kun ymmärtää, miten voi vaikuttaa oman työskentelyn lähtökohtiin ja itse suoritukseen, hallinnan tunne lisääntyy, mikä vähentää stressiä. Siten toimeenpanon taidon kehittyminen tehostaa työskentelyä ja tavoitteiden saavuttamista lisäten samanaikaisesti työhyvinvointia ja jaksamista. (Parpei 2018, 19–22.)

Valmentava vuorovaikutus toimii toimeenpanon kehittämisen työkaluna. Keinoina toimeenpanoon toimii kannustus, tavoitteiden pilkkominen pienemmiksi osatavoitteiksi, sparraus ja energisten ihmisten kanssa yhdessä toimiminen, etenemisen seuraaminen ja muutosten tekeminen omaan toimintaan tarvittaessa, omien tunteiden johtaminen sekä työskentely-ympäristön valinta sen mukaan, kaipaako keskittymistä vai tekemisen meininkiä. (Parpei 2018, 195–205.)

#### 4.9 Antonovskyn salutogeeninen teoria

Antonovskyn salutogeeninen lähestymistapa tarjoaa mallin, joka näkee yksilön tietyllä hetkellä janalla jossain terveen ja sairaan välimaastossa. Sen avulla pyritään arvioimaan hyvinvointia edistäviä tekijöitä sen sijaan, että karsitaan sairastumiselle altistavia riskitekijöitä. Salutogeenissä perustana on siis terveyden ja hyvinvoinnin edistäminen, ja siinä keskitytään voimavaroja lisääviin tekijöihin. (Antonovsky 1996; Antonovsky 1991, 43; Suominen 2012, 212; Virtanen 2010.)

Kohti terveyttä ja hyvinvointia kulkemista salutogeenisessä lähestymistavassa selittää ”yleiset vastustuskyvyn resurssit”, englanniksi 'generalized resistance resources' (GRR). Tällä viitataan tilanteeseen, jossa yksilö on onnistuneesti löytänyt voimavaroja tukemaan selviytymistään

haastavissakin tilanteissa. Näiden voimavarojen synnyssä näytti taustalla olevan toistuvia elämäkokemuksia, jotka yksinkertaisimmillaan auttoivat näkemään maailman 'järkevä' niin kognitiivisesti kuin emotionaalisesti. Tältä pohjalta syntyi Antonovskyn johdonmukaisuuden tunteen malli, englanniksi sense of coherence (SOC), jossa elämä ja ympäröivä maailma havaitaan ymmärrettävänä, hallittavana ja merkityksellisenä jatkumona. Elämänsä johdonmukaisena kokeva henkilö kokee stressaavassakin tilanteessa elämänsä merkityksellisenä, ymmärrettävänä ja hallittavana. Merkityksellisyyden tunnetta tuo toiveikkaus ja motivaatio selviytyä. Ymmärrettävyyttä lisää se, että kohdattu haaste on ymmärrettävä. Hallittavuuden tunnetta lisää luottamus siihen, että haastavassakin tilanteessa tarvittavat voimavarat löytyvät. (Antonovsky 1996; Antonovsky 1991, 43–48; Holmefur, Sundberg & Wettergren 2014.)

Yllä mainittuja käsitteitä voisi verrata sellaisiin käsitteisiin kuin optimismi, elämänhalu, minäpystyvyyden tunne sekä sitkeys. Johdonmukaisuuden tunteen malli yhdistää kuitenkin ainutlaatuisella tavalla kognitiivisen aspektin, käyttäytymisen sekä motivaation. Vahva johdonmukaisuuden tunne mahdollistaa yksilön voimavarojen joustavan käyttämisen ja soveltamisen erilaisissa stressiä aiheuttavissa tilanteissa. Vahvaa johdonmukaisuuden tunnetta elämässään kokeva voi tehdä myös virheitä, mutta käyttää kokemuksiaan oppimiseen. (Antonovsky 1996.) Tätä voitaneen rinnastaa psykologisen joustavuuden, eli resilienssin käsitteeseen, joka Siston ym. (2019) laajan kirjallisuuskatsauksen mukaan määritellään kyvyksi sopeutua positiivisesti elämäolosuhteisiin. Se on dynaaminen prosessi, joka kehittyy ajan myötä. Resilienssi mahdollistaa yksilön palauttamaan sisäisen tasapainon vaikeuksia kohdattuaan, ja näkemään haasteet kasvumahdollisuuksina. (Sisto, Vicinanza, Campanozzi, Ricci, Tartaglino & Tambone 2019.)

Yliopisto- opiskelijoille tehdyn tutkimuksen mukaan vahva resilienssi, koherenssin tunne elämässä ja pystyvyyden tunne ennustavat parempaa sopeutumista stressaavissa tilanteissa. Tutkimuksen mukaan minäpystyvyyden ja resilienssin kokemukset myös vaikuttavat positiivisesti toisiinsa. (Konaszewski, Kolemba & Niesiobędzka 2019.) Erikssonin ja Lindströmin (2007) Antonovskyn salutogeenista teoriaa koskevan kirjallisuuskatsauksen mukaan, vahva koherenssin tunne näyttää vaikuttavan elämänlaatuun. Mitä vahvempaa koherenssin tunnetta yksilö kokee, sitä parempi on myös koettu elämänlaatu. (Eriksson & Lindström 2007.)

Koherenssin tunteen synonyyminä on suomen kielessä käytetty myös eheyden tunteen ja elämäntilan hallinnan käsitteitä (Suominen 2012, 217–221). Elämäntilanhallinnalla on yhteyksiä muun muassa parempaan terveyteen, hyvinvointiin, motivaatioon, tavoitteiden saavuttamiseen, työn hallintaan, sosiaalisiin verkostoihin ja yleiseen tyytyväisyyteen (Åhman 2003, 122). Suominen (2012) mukaan vahvaa koherenssin tunnetta kokeva yksilö kokee ympäristönsä kanssa vuorovaikutuksessa ollessaan toiminnan olevan mielekästä, sekä älyllisesti ymmärrettävissä ja perusteltavissa. Toisin päin tarkasteltuna yksilö, joka havainnoi ympäristöään ja huomaa siinä ratkaistavia ongelmia, käyttää ratkaisujen pohtimiseen sekä älyllisiä että mielekkyyden

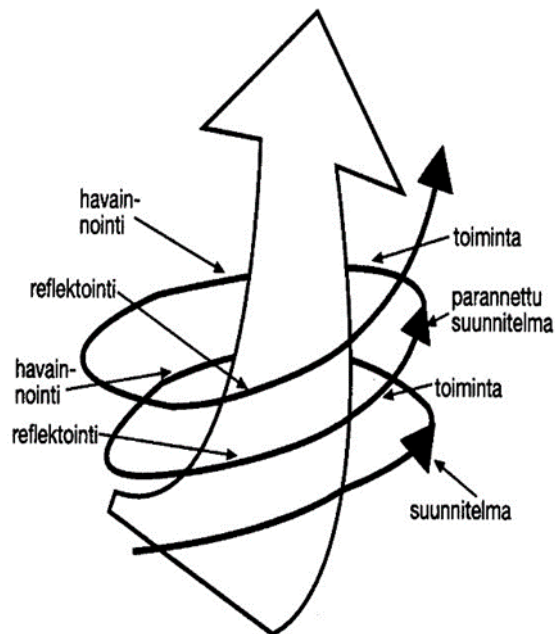
kokemusta tukevia tunnepohjaisia valmiuksiaan. Vahvaa koherenssin tunnetta voisi siis luonnehtia sen osatekijöiden eli mielekkyyden, hallinnoitavuuden ja ymmärrettävyyden hyvänä vuorovaikutuksena samassa yksilössä. Suomisen mukaan samalla yksilön käsitys itsestään vastaa melko pitkälle hänen todellisia valmiuksiaan ja kykyjään, mikä taas johtaa yksilöä ympäröivien sekä sisäisten että ulkoisten voimavarojen havaitsemiseen ja hyödyntämiseen. Vahva koherenssin tunne tarkoittaa myös valmiutta hyödyntää käytössä olevia voimavaroja mahdollisimman hyvin ja suunnata niiden vaikutus ongelman ratkaisuun. (Suominen 2012, 217–221.)

Antonovskyn mallia koherenssin tunteesta on maailman laajuisesti sovellettu eri hyvinvointitutkimuksessa. Antonovsky on myös kuvaillut koherenssin tunnetta yksilöllisenä tapana katsoa elämää. (Holmefur ym. 2014.)

## 5 Toimintatutkimus väljänä tutkimusstrategiana

Toimintatutkimus on väljä tutkimusstrateginen lähestymistapa, joka saa sisältönsä pitkälti kulloiseltakin kohdealueeltaan (Heikkinen, Huttunen & Moilanen 1999, 35). Toimintatutkimus kohdistuu lähinnä ihmisiin, ja se nähdään keinona parantaa yhteisöjen, työympäristöjen ja sosiaalisen elämän laatua. Se on elämänlaatua parantavaa, sillä se vapauttaa ihmisten piilevät kyvyt ja potentiaalin (Kananen 2017, 10–17).

Toimintatutkimus on luonteeltaan syklinen prosessi, jossa yksi sykli pitää sisällään suunnittelun, toteutuksen, havainnoinnin ja reflektoinnin. Sykliin liittyy myös aina tutkimus. Sykliä seuraa uusi sykli, joka lähtee siitä, mihin ensimmäisen syklin aikana päästiin, tai sitten kohteena on uusi ongelma ja sen poistaminen. (Kananen 2009, 11.) Toimintaa hiotaan useiden peräkkäisten suunnittelu- ja kokeilusykylien avulla. Näin muodostuu kokeilujen ja tutkimuksen vuorovaikutuksena etenevä spiraali (kuvio 3). (Heikkinen ym. 2006, 19.)



Kuvio 3: Toimintatutkimuksen syklinen luonne (Heikkinen ym. 2006)

Toimintatutkimuksen tavoitteena on muutos, ja muutoksen kohteena on usein ihmisten toiminta (Kananen 2017, 17). Muutokseen pyrkivistä tutkimuksista, kuten toimintatutkimuksesta, käytetään yläkäsitettä interventiotutkimus. Nimitys tulee sanasta interventio, jolla tarkoitetaan sitä tekijää, jolla muutos saadaan aikaiseksi. (Kananen 2009, 10.) Toimintatutkimuksessa ei ole kuitenkaan tarkoitus tehdä millaista muutoksia tahansa, vaan toimintatutkimuksen keskeisenä ideaalina pidetään juuri muutosta parempaan. Toiminnan kehittäminen ja tutkimus ovat pari, jossa molemmat hyötyvät toisistaan. (Heikkinen ym. 1999, 45.)

Toimintatutkimuksessa kehitetään tietoa käytännön kehittämiseksi ja se on siis interventioon perustuva, käytännönläheinen, osallistava, reflektiivinen sekä sosiaalinen prosessi. Toimintatutkimus on tutkimus- ja kehittämisprojekti, joka on ajallisesti rajattu, ja jossa suunnitellaan ja kokeillaan uusia toimintatapoja. (Heikkinen, Rovio & Syrjälä 2006, 16–17.)

Toimintatutkimuksessa tutkija on itse mukana toiminnassa toteuttaakseen muutosprosessia. Toiminta, tutkimus ja muutos toteutuvat kaikki samanaikaisesti. Toimintatutkimuksessa olennaisia elementtejä ovat toiminnan kehittäminen, yhteistoiminta, tutkimus ja tutkijan mukana olo. (Kananen 2009, 11.) Toimintatutkimuksen alkuperäisenä ajatuksena on ollut, että yhdessä toimimalla ja osallistumalla itseään koskeviin päätöksiin, osallistujien motivaatiota voidaan nostaa (Kananen 2017, 10–17). Perinteisesti tutkijan hyveinä on pidetty ulkopuolisuutta ja objektiivisuutta. Toimintatutkija sen sijaan on aktiivinen vaikuttaja ja toimija, eikä hänen edes oleteta olevan ulkopuolinen tai neutraali. (Heikkinen ym. 2006, 19.)

Toimintatutkimuksessa tutkijan ei tarvitse olla käsiteltävän ilmiön asiantuntija. Toimintatutkimuksen vetäjän tulee hallita toimintatutkimuksen prosessi ja sen eri vaiheet. Tutkijan tehtävänä on auttaa tutkittavaa työskentelemään toimintatutkimuksen syklisen prosessin mukaisesti, ja tarjota sitä edistäviä työvälineitä. (Kananen 2009, 52.) Ulkopuolisesta aloitteesta huolimatta itse osallistavan toiminnan oletetaan etenevän osallistujien omilla ehdoilla ja heidän itsensä asettamaan suuntaan. Tässä mielessä osallistamisen ajatellaan johtavan omaehtoiseen osallistumiseen. Osallistamisen ja osallistumisen käsitteet liittyvät tiiviisti toisiinsa. Osallistaminen on mahdollisuuksien tarjoamista, kun taas osallistuminen on mahdollisuuksien hyödyntämistä. (Rantanen & Toikko 2019, 90.)

### 5.1 Opinnäytetyö osana Voi hyvin -hanketta

Laurea-ammattikorkeakoulu koordinoi Euroopan sosiaalirahaston (ESR) rahoittamaa Voi hyvin -hanketta vuosina 2018–19. Hankkeen tavoitteena oli edistää yksinyrittäjien ja mikroyrittäjien hyvinvointia osana yrittäjän ja yrittämisen arkea sekä kehittää toimintamalli, jolla ammattikorkeakoulut ja muut ammatilliset oppilaitokset ja toimijat voivat tukea yrittäjän hyvinvointia alueellaan. Keskeistä hankkeessa oli yrittäjän minäpystyvyyden ja resilienssin vahvistaminen. Toimintatutkimuksellisuus näkyi hankkeessa erilaisina toiminnallisina kehittämissykeleinä eli Campeina, jotka toteutettiin ja osin myös suunniteltiin yhdessä yrittäjien kanssa. Hanke käynnistyi yrittäjän hyvinvointia kartoittavalla NeedCampillä, minkä pohjalta yrittäjät valitsivat erilaisia toiminnallisia ActCampejä, joita oli viisi; tulevaisuustyöskentely, itsensä johtaminen, työtoiminnan ja -käytänteiden kehittäminen, yrittämisen ja muun elämän tasa-painottaminen sekä yrittäjän terveyden ja hyvinvoinnin edistäminen. Lopuksi yrittäjän hyvinvoinnin edistymistä työstettiin arvioivassa EvalCampissä. Campit toteutettiin eri tavoin, yrittäjäkohtaisesti tai usean yrittäjän kanssa yhdessä erilaisin työpajoin ja seminaarein, jolloin samalla luotiin myös vertaistuen mahdollisuuksia. Keskeistä hankkeessa oli yksinyrittäjän ja mikroyrittäjän hyvinvointia tukevan hankkeen toteutus niin, että se suunniteltiin ja toteutettiin yrittäjien kanssa yhdessä. Oleellista yrittäjän hyvinvoinnin tukemisessa on yrittäjän arjen ymmärrys ja omaehtoisen hyvinvoinnin edistäminen sekä omien voimavarojen tunnistaminen. (Kantola 2018.)

Tämä opinnäytetyö toteutettiin osana Voi hyvin -hankkeen yrittäjien terveyden ja hyvinvoinnin edistämisen kokonaisuutta. Opinnäytetyössä on suunniteltu ja toteutettu kaksi luovaa työpajaa yksinyrittäjien unelmien tutkimiseksi sekä neljän kerran yksilövalmennus unelmien muuttamiseksi kohti tavoitteellista työskentelyä. Opinnäytetyössä kehityksinterventiona toimi ratkaisukeskeinen valmennus. Unelmia tutkittiin luovissa työpajoissa, ja työpajoissa tehdyt kuvalliset tuotokset sekä kirjoitukset unelmista toimivat yksilövalmennuksen pohjana. Opinnäytetyöntekijä toimi tiiviissä yhteistyössä työpajojen fasilitoijan, valmentajan, havainnoijan ja tutkijan roolissa yksinyrittäjien kanssa koko opinnäytetyöprosessin ajan. Lisäksi opinnäytetyöntekijä teki yhteistyötä Voi hyvin -hankkeen projektipäällikön kanssa.

Opinnäytetyöntekijä on valmentajan roolissa pyrkinyt dialogin avulla rakentamaan luottamuksellista suhdetta yksinyrittäjien kanssa, esittämään avoimia voimavarakeskeisiä kysymyksiä muutoksen aikaansaamiseksi sekä reflektimaan jokaisen valmennuskerran alussa jo mahdollisesti tapahtunutta muutosta. Tutkijan tehtävänä onkin luoda luottamuksellinen ilmapiiri, huolehtia kunnioittavasta kohtaamisesta ja tutkittavien osallistumisesta, sekä kuunnella aktiivisesti. Tutkijalla on ehdoton salassapitovelvollisuus. (Kananen 2009, 53.)

Kohderyhmänä tässä opinnäytetyössä olivat yksinyrittäjät ja heidän unelmansa. Tähän opinnäytetyöhön osallistui neljä Voi hyvin –hankkeessa mukana ollutta yksinyrittäjää. Tämä opinnäytetyö koostuu tutkimuksellisesta osuudesta, kehittämisosuudesta sekä sen arviointiosuudesta. Kehittäminen nähdään usein konkreettisenä toimintana, jolla tähdätään jonkin selkeästi määritellyn tavoitteen saavuttamiseen (Rantanen ym. 2019, 16). Tutkimuksellista kehittämistoimintaa lähestytään kehittämisprosessin, toimijoiden osallisuuden ja tiedontuotannon näkökulmista. Näkökulmat ovat osin toisistaan poikkeavia, mutta yhdessä ne määrittävät käsitystä kehittämistoiminnasta. Ajatuksena on, että kehittämistoiminnan metodinen ydin rakentuu näiden näkökulmien avulla. (Rantanen ym. 2019, 9.)

Tämän opinnäytetyön tutkimuksellisessa osuudessa pyritään motivoimaan yksinyrittäjiä tutkimaan unelmiaan Voi hyvin –hankkeen seminaarien Kohti unelmia –työpajoissa. Lisäksi tutkimus on mukana kehitysinterventiossa ja sen arvioinnissa. Kehitysinterventio toimii neljän kerran ratkaisu- eli voimavarakeskeinen yksilövalmennus, jossa pyritään muodostamaan unelmista konkreettisia, selkeitä ja realistisia tavoitteita, sekä tukemaan yksinyrittäjiä ottamaan askelia kohti unelmiaan ja toivottua tulevaa. Arviointiosuudessa pyritään kyselyllä selvittämään yksinyrittäjien subjektiivista kokemusta kehitysintervention vaikutuksista.

Luovat työpajat menetelmänä valikoituivat sen perusteella, että opinnäytetyöntekijä arvioi työpajojen avulla voitavan löytää vastaus tutkimuskysymykseen liittyen siihen, minkälaisia ovat yksinyrittäjien unelmat. Luovat menetelmät tuntuivat sopivilta unelmien työstämiseen, sillä ne ovat usein tiedostettuja tai tiedostamattomia mielikuvia ja ajatuksia toivotusta tulevasta. Lisäksi perusteluna valinnalle on opinnäytetyöntekijän taideterapeuttisten menetelmien ryhmänohjaajan täydennyskoulutus ja työkokemus luovien menetelmien käytöstä asiakastyössä. Työpajassa työstetyt ja visualisoidut unelmat sekä kuvalliset ja kirjalliset tuotokset toimivat pohjana yksilövalmennukselle. Muodostaessaan visuaalisen kuvan tai kirjoittaessaan tutkittava tuottaa tietoa ja ottaa aktiivisen roolin, mihin käsite osallistava menetelmä viittaa. Toki myös dialogi ja vuorovaikutus valmennuksissa ovat jo lähtökohtaisesti osallistavia. (Kallinen, Pirskanen & Rautio 2015, 65.)

Yksilövalmennus valikoitui kehittämismenetelmäksi, sillä sen avulla opinnäytetyöntekijä arvioi voitavan parhaiten tukea yksinyrittäjiä yksilöllisesti kohti muutosta, pienin askelin kohti unelmista työstettyä tavoitetta, sillä ajatuksena oli löytää dialoginen, reflektiivinen ja

voimaannuttava työkalu muutokseen. Valmennuksen kuvataankin olevan työkalu positiivisesti suuntautuneen muutoksen luomiseksi ja menetelmä ihmisten auttamiseksi kehittymään täyteen potentiaaliinsa (Grant & Greene 2003,1). Lisäksi Grant (2013) kuvaa valmennusta menetelmänä, joka auttaa ihmisiä määrittelemään tavoitteensa ja pyrkimyksensä ja sitten kulkemaan kohti niiden saavuttamista (Gerrard & Grant 2019, 5). Valmennuksen kuvataan tukevan uusien ideoiden, näkökulmien, toimintatapojen ja mahdollisuuksien löytämistä (Räsänen 2007, 16).

Ratkaisukeskeinen viitekehys valmennukseen tuntui sopivalta, sillä ratkaisukeskeisessä ajattelussa ei keskitytä ongelmiin vaan toivottuun tulevaan, sekä toiveiden ja tavoitteiden selvittämiseen, olemassa olevien voimavarojen kartoittamiseen ja jo näkyvissä olevan myönteisen kehityksen vahvistamiseen. Suuntaamalla ajatukset menneen sijaan tulevaisuuteen, energiaa voi käyttää asioiden parantamiseen ja rakentamiseen. Näin syntyy toivoa, positiivisuutta ja voimaantumista. (Furman & Rubanovitsch 2014, 15.) Ratkaisukeskeisessä valmennuksessa olennaista on keskittyä vikojen sijasta voimavaroihin, kartoittaa mahdollisia ja toivottuja tulevaisuuksia, tutkia mikä on jo edistänyt toivotun tulevaisuuden toteutumista sekä pitää ihmistä oman elämänsä jokaisen osa-alueen asiantuntijana. Ratkaisukeskeisessä lähestymistavassa autetaan asiakasta näkemään vaihtoehtoja ja mahdollisuuksia ja vastuu jätetään asiakkaalle itselleen. (George ym. 2018, 10.) Lisäksi ratkaisukeskeisyyden valintaan vaikutti opinnäytetyöntekijän aiempi usean vuoden kokemus valmennuksellisesta asiakastyöstä ratkaisukeskeisellä työskentelymallilla.

Yksilöllisille valmennuksille perusteluna oli se, että usein unelmat voidaan kokea herkkänä ja henkilökohtaisena asiana, joita halutaan suojella. Muitakin sensitiivisiä aiheita, kuin unelmia, sivuttiin valmennuksissa. Toiselle tutkittavalle sensitiivisestä teemasta puhuminen voi olla helppoa ja tavallista, kun toiselle se voi olla hyvinkin hankalaa (Kallinen ym. 2015, 16). Lisäksi perusteluina yksilöllisille valmennuksille olivat opinnäytetyöntekijän, yrittäjien sekä Voi hyvin -hankkeen aikataulujen yhteensovittamishaasteet. Aikataulut yksilövalmennuksille olivat helpommin sovittavissa kahden kesken opiskelijan ja yksittäisen yrittäjän kanssa kuin isommalle ryhmälle, sillä Voi hyvin -hankkeen loppuseminaari oli jo marraskuussa 2019, ja valmennuskerrat sijoittuivat kesä-elokuulle 2019.

## 5.2 Opinnäytetyön eteneminen toimintatutkimuksellisena prosessina

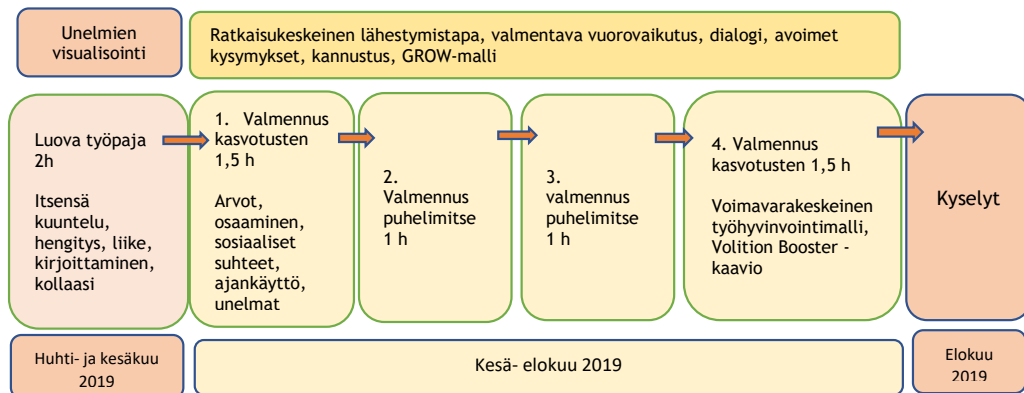
Tammikuussa 2019 Voi hyvin -hankkeen yrittämisen ja muun elämän yhteensovittamisen kehittämiskokonaisuuteen osallistunut yrittäjä toivoi palautekyselyn mukaan omien unelmiensa työstämistä. Opinnäytetyöntekijä sai tästä tiedon Voi hyvin -hankkeen projektipäälliköltä helmikuussa 2019, jolloin alkoi luovien työpajojen ja valmennusprosessin suunnittelu. Hankkeen projektipäällikön kanssa käytyjen keskustelujen pohjalta sovittiin, että hankkeen kevätseminaareissa huhtikuussa 2019 toteutetaan kokeillen luova Kohti unelmia -työpaja, jossa



yrittäjillä on mahdollisuus työstää unelmiaan luovilla menetelmillä. Tiedon unelmapajoista yrittäjät saivat hankkeen seminaaritiedotteiden mukana. Neljälle Voi hyvin –hankkeeseen osallistuneelle yrittäjälle opinnäytetyöntekijä suunnitteli ratkaisukeskeisen Kohti unelmia –yksilövalmennusprosessin kesä–elokuulle 2019, jonka tarkoituksena on toimia reflektiivisenä ja dialogisena tilana unelmien käsittelyssä.

Ensimmäinen Kohti unelmia –työpaja oli 11.4. 2019 kevät seminaarissa Joutselan kartanossa. Työpajan yhteydessä osallistuneille kerrottiin mahdollisuudesta jatkotyöstää unelmiaan. Kesäkuussa pidettävän kesäseminaarin kutsun yhteydessä yrittäjät saivat myös tiedon kirjeenä mahdollisuudesta osallistua kesällä 2019 pidettävään neljän kerran Kohti unelmia –yksilövalmennukseen. Ensimmäiseen kevätseminaarissa pidettyyn luovaan Kohti unelmia –työpajaan osallistujat eivät kuitenkaan ilmaisseet halukkuuttaan jatkotyöskentelylle, joten opinnäytetyöntekijä sopi hankkeen projektipäällikön kanssa, että toteutetaan toinen Kohti unelmia –työpaja luovin menetelmin hankkeen kesäseminaarissa 7.6.2019 Einolan kartanossa. Kesäseminaarin kutsun yhteydessä olleessa kirjeessä oli opinnäytetyöntekijän yhteystiedot ja kaksi yrittäjää lähestyikin opinnäytetyöntekijää sähköpostitse, jonka jälkeen alustavat yksilövalmennusajat kesälle 2019 sovittiin puhelimitse. Kaksi muuta yksilövalmennukseen osallistuvaa tuli toista kautta. Yksi yrittäjistä osallistui Novago yrityskehitys Oy:n yrittäjätilaisuudessa Voi hyvin –hankkeen projektipäälliköltä saamansa tiedon perusteella. Neljäs yrittäjä tuli mukaan kuultuaan hankkeesta opinnäytetyöntekijän kautta.

Opinnäytetyöntekijä suunnitteli voimavarakeskeisen Kohti unelmia –yksilövalmennuksen kattavan neljä kertaa kesällä 2019 siten, että ensimmäinen ja viimeinen valmennus tapahtuvat kasvotusten ja toinen ja kolmas valmennuskerta tapahtuva etänä puhelimitse loma-ajan vuoksi. Ensimmäiset valmennukset tapahtuivat kesäkuussa 2019, toinen ja kolmas heinä- ja elokuussa 2019 ja neljäs valmennus elokuun loppupuolella. Neljännen valmennuskerran jälkeen elokuussa 2019 opinnäytetyöntekijä pyysi yksilövalmennukseen osallistuneita yrittäjiä vastaamaan kyselyihin koskien heidän kokemuksiaan valmennusprosessista (kuvio 4). Opinnäytetyön alustavat tulokset esiteltiin videolla hankkeen loppuseminaarissa 21.11.2019, sillä opinnäytetyöntekijä oli estynyt osallistumaan seminaariin.



Kuvio 4: Kohti unelmia –intervention eteneminen

### 5.3 Kohti unelmia –työpajat

Kohti unelmia –työpajat toteutettiin luovin menetelmin Voi hyvin –hankkeen kevätseminaarissa 11.4. 2019 Joutselan kartanossa Vihdissä ja kesäseminaarissa 7.6.2019 Einolan kartanossa Nurmijärvellä. Kevätseminaarin työpajaan osallistui neljä henkilöä ja kesäseminaarin työpajaan viisi henkilöä, yhteensä siis yhdeksän eri henkilöä. Yhden työpajan kesto oli kaksi tuntia ja työpajat olivat samansisältöisiä. Erona oli työpajojen ympäristö. Ensimmäinen työpaja tapahtui Joutselan kauniissa kartanossa vanhassa puutarhassa sisätiloissa. Toinen työpaja sijoittui Einolan kartanon puutarhaan. Puutarhassa työpajan pitäminen vaikutti luonnon läsnäolon vuoksi toimivalta ratkaisulta, varsinkin kun sääksi sattui osumaan kaunis kesäpäivä.

Työpajoissa opinnäytetyöntekijä ohjasi harjoitteita, joissa kehollisen liikkeen, kuvan tekemisen ja kirjoittamisen kautta oli tarkoitus tulla tietoisemmaksi toiveistaan ja unelmistaan. Harjoitteiden tarkoitus oli kutsua osallistujia tulemaan läsnä olevaksi kehoon ja käsillä olevaan hetkeen, avaamaan aisteja, rentoutumaan ja työstämään kuvallinen muoto unelmille. Työskentely perustui ekspressiivisiin taidemenetelmiin, humanistiseen ihmiskäsitykseen sekä voimavarakeskeiseen näkökulmaan. Opinnäytetyöntekijä ohjasi harjoitteet kohta kohdalta eikä osallistujilla tarvinnut olla mitään aikaisempaa kokemusta taidetyöskentelystä, vain halu osallistua työskentelyyn.

Työpaja alkoi alkupiirillä, jossa osallistujat ja ohjaaja kävivät esittäytymiskierroksen ja ottivat fiiliskortit. Sitten harjoitteissa siirryttiin keholliseen osuuteen, jossa keskityttiin hengitykseen ja tehtiin ohjattu luovan liikkeen harjoitus musiikin soidessa taustalla. Tämän jälkeen

osallistajat kirjoittivat liiduilla paperille, vastaten kysymyksiin itsestään; Missä olen hyvä? Mistä Pidän? Mistä nautin? Mistä olen kiitollinen tässä ja nyt? Kirjoittamista jatkettiin myös omaan elämään toivoituista asioista ja ympyröitiin yhdestä kolmeen ajankohtaisinta tai merkityksellisintä toivetta. Tämän jälkeen siirryttiin tekemään unelmakarttatyyppistä kuvakollaasia, jossa oli tarkoitus etsiä lehdistä kuvia ja tekstejä, jotka kuvaavat suuntaa tai unelmia, joita kohti osallistuja toivoi voivansa kulkea. Kuvat ja tekstit leikattiin irti ja niistä tehtiin kollaasi. Kun kollaasi oli valmis, opinnäytetyöntekijä pyysi osallistujia katsomaan kuvataulua ja kirjoittamaan, mitä hänellä tulee mieleen taulusta tai asioita, joita hän siitä peilasi. Työpaja päättyi loppupiiriin, jossa jokainen yrittäjä sai jakaa työskentelystä sen verran kuin halusi sekä esitellä kuvakollaasinsa niin halutessaan.

Opinnäytetyöntekijän näkökulmasta yrittäjät lähtivät mukaan työskentelyyn hyvin. Varsinkin kuvallisen tuotoksen työstämiseen yrittäjät näyttivät uppoutuvan keskittymään hyvin. Kohti unelmia –työpajojen haasteena oli se, että unelmat saattavat usein olla ihmisille asioita, joita ei herkästi paljasteta kenelle tahansa. Työpajatyöskentely vaati siis suhteellisenkin nopeasti luottamusta heittäytyä kokeilemaan toiminnallisia menetelmiä herkän aiheen äärelle. Oman kuvallisen tuotoksen jakaminen voi tuntua haasteelliselta, ellei tunne muita osallistujia. Hyvänä puolena Kohti unelmia –työpajoissa oli kiireetön tila ja aika syventyä unelmien äärelle. Opinnäytetyöntekijän ajatuksena oli, että unelmien visualisointi auttaisi yrittäjiä keskittämään huomion toivottuun tulevaisuuteen, ja antamaan unelmille konkreettisen muodon. Kuvataulu unelmista toimi myös peilauspintana, ja sen pohjalta sanoitetut unelmat toimivat voimavarakeskeisen Kohti unelmia –yksilövalmennuksen tavoitteiden pohjana. Kuvallisia tuotoksia ei sellaisenaan esitellä tässä opinnäytetyössä anonymiteetin takaamiseksi, sillä osassa kuvallisista tuotoksista oli tunnistettavissa yrityksen toimiala tai näkyi yrityksen nimi. Kuvalliset tuotokset toimivat kuitenkin peilauspintana unelmien sanoittamisessa valmennuksen alussa.

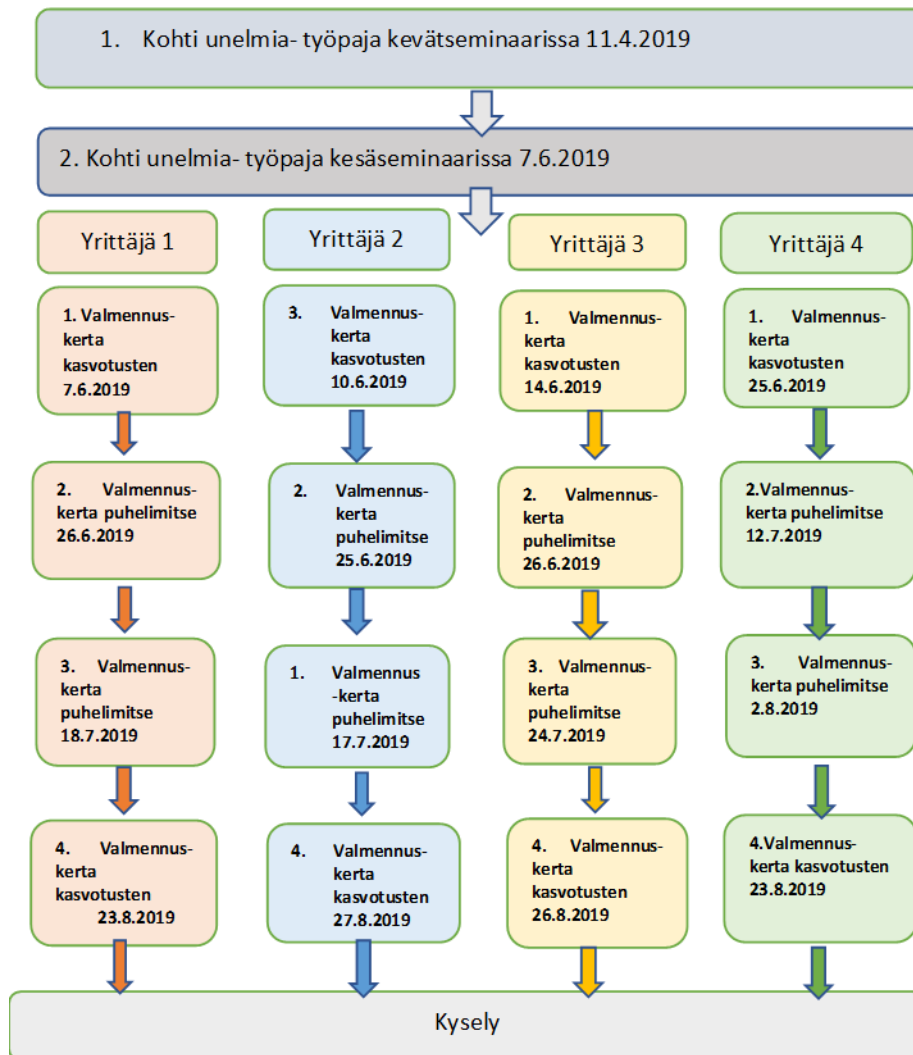
#### 5.4 Ratkaisukeskeinen Kohti unelmia –yksilövalmennus

Kohti unelmia –yksilövalmennukseen sisältyi neljä valmennuskertaa, joista ensimmäinen ja viimeinen valmennus olivat kasvotusten puolentoista tunnin ja toinen sekä kolmas valmennus puhelimitse tunnin mittaisina (kuvio 5). Neljännen valmennuskerran jälkeen yrittäjät vastasivat kyselyihin kokemuksistaan liittyen Kohti unelmia –valmennukseen. Valmennuksen viitekehystenä toimi ratkaisukeskeinen työskentelytapa, joka valikoitui sen perusteella, että siinä lähdetään etenemään toivotun tulevaisuuden kartoittamisesta. Valmennuskerroille rakennetta oli antamassa GROW - malli, jossa käydään läpi tavoite, nykytilanne, mahdollisuudet sekä se, miten edetään kohti tavoitetta (Whitmore 2017, 55). Yksilövalmennukseen osallistui neljä yksinyrittäjää. Kasvotusten tapahtuvat valmennukset tapahtuivat pääsääntöisesti joko Kuntoutussäätien tiloissa tai yrittäjän toimitiloissa.

Ensimmäisellä valmennuskerralla kartoitettiin yrittäjän nykytilanne sekä hänen aiemmin visioimiaan tai kirjoittamiaan unelmia. Lisäksi käytiin läpi myös muun muassa yrittäjän arvot, osaaminen sekä sosiaaliset suhteet. Pohjana olivat siis unelmien visiointi tai kirjoitustehtävä, joita lähdettiin sanoittamaan ja kuvailemaan. Kolme neljästä yksilövalmennukseen osallistuneesta oli osallistunut hankkeen seminaarissa pidettyyn luovaan työpajaan. Yksi osallistuja oli estynyt pääsemään kesäseminaarissa pidettyyn luovaan työpajaan, joten hän valmistautui yksilötyöskentelyyn kirjoittamalla unelmiaan paperille etukäteen.

Ensimmäisellä valmennuskerralla unelmista valittiin sellainen, jota kohti kulkea valmennuksessa. Nämä unelmat toimivat koko neljän kerran valmennusprosessin punaisena lankana, vaikka myös muita asioita sivuttiin. Pääpiirteissään valmennus kulki siten, että unelmista johdettiin tavoitteet, jotka pilkottiin osatavoitteiksi. Sitten käytiin läpi mahdollisuudet, sekä käytiin läpi myös mahdolliset esteet ja pelot, jonka jälkeen tehtiin toimintasuunnitelma, eli miten edetä kohti sen kertaista tavoitetta. Jokaisen seuraavan valmennuskerran alussa käytiin läpi missä mennään tavoitteen osalta edellisen kerran jäljiltä, ja määriteltiin uusi tavoite tai jatkettiin saman tavoitteen kanssa työskentelyä.

Viimeisellä valmennuskerralla yrittäjät pohtivat yrittäjän työhyvinvointi -mallin (kuvio 1) avulla työhyvinvointiin vaikuttavien tekijöiden toteutumista sekä Volition Booster -mallin (kuvio 2) kautta omaan toimeenpanon taitoon vaikuttavia tekijöitä. Lisäksi valmennuksen aikana käytettiin vaihtelevasti priorisoinnin nelinkenttää, jossa vaakasuoralla janalla olivat 'tärkeät' sekä 'ei tärkeät' tehtävät, ja pystysuoralla akselilla 'kiireelliset' sekä 'ei kiireelliset tehtävät'. Tämän tarkoitus oli auttaa yrittäjää tehtävien priorisoinnissa ja ajanhallinnassa. Valmennusprosessin, kehittämisen ja muutoksen arvioimiseksi valmennukseen osallistuneet yrittäjät täyttivät kyselylomakkeen liittyen kokemukseensa valmennuksesta.



Kuvio 5: Opinnäytetyön ajallinen eteneminen

### 5.5 Intervention dokumentointi ja kyselyt aineiston keruuna

Tämä opinnäytetyö on toteutettu laadullisella tutkimusotteella. Laadullisessa tutkimuksessa ei pyritä tilastollisiin yleistyksiin, vaan siinä pyritään kuvaamaan jotain ilmiötä tai tapahtumaa, ymmärtämään tiettyä toimintaa, tai antamaan teoreettisesti mielekäs tulkinta jollekin ilmiölle (Sarajärvi ym. 2009, 85). Laadullinen tutkimus vie tutkijan usein lähelle tutkittavien elämää, jotka ovat henkilökohtaisia ja siten usein sensitiivisiä. Uusitalon mukaan laadulliset menetelmät tarjoavatkin tien ihmisten sisimpään kokemusmaailmaan. Tutkittavan näkökulman huomioiminen on erityisen tärkeää ja usein laadullinen tutkimus pyrkiikin antamaan tutkittaville ja heidän kokemuksilleen äänen. (Kallinen ym. 2015, 35–36.) Tiedon keruu - ja analyysimenetelmät riippuvat tutkimusotteesta. Tutkimusmateriaalia eli aineisto kerätään valitulla menetelmällä, joka riippuu tutkimusmenetelmästä. (Kananen 2017, 17.)

Toimintatutkimuksen ja samalla laadullisen tutkimuksen tiedonkeruumenetelmiä ovat haastattelu, havainnointi, kirjalliset lähteet, kyselyt ja erilaisiin kirjallisiin dokumentteihin perustuva tieto (Kananen 2009, 62; Sarajärvi ym. 2009, 71). Tutkimusaineistona käytettävä kirjallinen materiaali voi olla myös erilaisia dokumentteja, kuten kirjeitä, päiväkirjoja ja sopimuksia (Sarajärvi ym. 2009, 84). Sosiaaliset vuorovaikutustilanteet muodostuvat tärkeäksi osaksi tiedonhankintaa. Mitä toimintatutkimuksellisempi näkökulma on, sitä perustellumpaa on tutkijan aktiivinen vaikuttaminen. Osallistuvassa havainnoinnissa tutkija toimi aktiivisesti tutkimuksensa tiedonantajien kanssa. (Sarajärvi ym. 2009, 84.) Osallistavassa havainnoinnissa arvostetaan ihmisten kokemuksen kautta syntyneitä tietoja ja tavoitellaan heidän yhteistyöprosessinsa avulla toimintaa (Sarajärvi ym. 2009, 82).

Tässä opinnäytetyössä aineistoa kerättiin havainnoiden ja muistiinpanoja tehden työpajoista ja valmennuksista, sekä kyselyiden avulla. Tavanomainen tapa havainnoida ihmisten toimintaa on osallistuva havainnointi. Metodi on hyvä tapa saada tietoa tutkittavasta sekä yksilönä että suhteessa tutkijaan. Osallistuvassa havainnoinnissa tutkijalla on rooli, jonka avulla hän tekee havaintoja tutkimastaan ilmiöstä vuorovaikutuksessa tutkittavan kanssa. Opinnäytetyön tutkimuskohteen ollessa yksinyrittäjät ja heidän unelmansa, sekä se, miten tukea yrittäjiä muutokseen kohti unelmia, opinnäytetyöntekijä on toiminut sekä ihmisenä että tutkijana valmentajan roolissa opinnäytetyössään. Osallistuva havainnointi onkin työelämässä hyvä keino tutkia- ja kehittää ajattelu- ja toimintatapoja ja toimintaan liittyviä asioita ja ilmiöitä. (Vilkkä 2019, 120–121.)

Tutkimusongelmasta, tutkimuskysymyksistä ja tutkimuksen tavoitteista riippuu, mitä ja miten havainnoidaan (Vilkkä 2019, 125). Opinnäytetyöntekijä kirjasi valmennuksen yhteydessä tarkat muistiinpanot. Tarkasti ja huolellisesti dokumentoimistaan havainnoista ja muistiinpanoista opinnäytetyöntekijä kokosi tutkimuspäiväkirjan taulukkoon tietokoneelleen heti valmennuksen jälkeen. Valmennuksien jälkeen yksinyrittäjien täyttämät kyselyt opinnäytetyöntekijä tallensi myös tietokoneelleen analysointia varten. Lisäksi sekundääriaineistona toimivat saatekirjeet ja sähköpostinvaihdot sekä valmennuksista jokaisen yksinyrittäjän kanssa tehdyt valmennussopimukset. Opinnäytetyöntekijä analysoi tutkimuspäiväkirja-aineistoa jo valmennuksen aikana teemoittelemalla tutkimuspäiväkirjaa, jolloin jokaisen valmennuskerran sisältö oli helpompi hahmottaa. Lisäksi muistiinpanot toimivat myös reflektoinnin välineenä valmennuksissa. Jokaisen valmennuskerran alussa käytiin läpi edellisellä kerralla muodostettu tavoite, toimintasuunnitelma ja mahdollisesti tapahtunut muutos valmennuskertojen välillä.

Tutkimuskohteen tarkasteleminen sisältä päin vaikuttaa tutkijan suhtautumiseen aineistoonsa ja sen analysointiin. Toimintatutkijalle myös oma välitön kokemus on osa aineistoa. Hän käyttää omia havaintojaan tutkimusaineiston sijasta tai sen lisäksi, jolloin tutkijan ymmärrys kehkeytyy hiljalleen. Vähittäistä ymmärtämisen ja tulkinnan prosessia nimitetään hermeneutiseksi kehäksi. (Heikkinen ym. 2006, 20.) Toimintatutkimuksen yhteydessä kyselyn käyttöä

suositellaan ainoastaan intervention vaikutusten arvioinnissa tai perustietojen hankinnassa, ellei perustietoja saada muuten (Kananen 2009, 78). Opinnäytetyöhön osallistuneiden yrittäjien täyttämät olivat primääriaineistoa. Kyselyillä pyrittiin selvittämään osallistujien kokemuksia tapahtuneesta muutoksesta (Liite 1) sekä kokemusta valmennuksesta kehittämismenetelmänä (Liite 2).

Havainnoinnin ja haastattelun tai muunlaisten aineistonkeruumenetelmien yhdistäminen on monesti hyvinkin hedelmällistä (Sarajärvi ym. 2009, 81). Tulosten validiutta voidaan tarkentaa käyttämällä tutkimuksessa useita menetelmiä. Tutkimusmenetelmien yhteiskäytöstä käytetään termiä triangulaatio. Tällöin ilmiötä tarkastellaan monesta eri näkökulmasta ymmärryksen saamiseksi. Monimenetelmäistä strategiaa voidaan käyttää myös tuloksen luotettavuuden varmistamisessa. Jos eri lähteistä saadaan samanlaisia tuloksia tai tukea ratkaisulle, voidaan ratkaisua pitää luotettavana. Tässä opinnäytetyössä on käytetty aineistotriangulaatiota. Tutkimuspäiväkirjan muistiinpanot tukivat primääriaineistona toimivaa kyselyaineistoa yrittäjien kokemuksista. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2012, 231–233; Kananen 2014, 120.)

## 5.6 Opinnäytetyön aineiston analysointi

Tutkimusmenetelmää tarvitaan myös aineiston käsittelyssä ja analyysissa. Analyysimenetelmät riippuvat tiedonkeruumenetelmistä. (Kananen 2017, 17.) Sisällönanalyysi on perusanalyysimenetelmä, jota voidaan käyttää kaikissa laadullisen tutkimuksen perinteissä. Sisällönanalyysillä pyritään saamaan aineisto selkeään muotoon kadottamatta sen sisältämää informaatiota. (Sarajärvi ym. 2009, 108.)

Tässä opinnäytetyössä aineisto on ollut tekstimuodossa, sillä unelmista koostetut kuvalliset tuotokset yrittäjät sanoittivat ja opinnäytetyöntekijä kirjasi valmennuksen aluksi. Poikkeuksena oli yrittäjä, joka ei päässyt osallistumaan luovaan työpajaan ja näin ollen hän kirjoitti opinnäytetyöntekijän antaman kirjoitustehtävän mukaan unelmiaan ennen ensimmäistä yksilövalmennuskertaa. Opinnäytetyöntekijä luki tekstimuodossa olevan aineiston useaan kertaan ja kiinnitti huomiota tutkimuskysymysten ja tutkittavan ilmiön kannalta olennaiseen. Opinnäytetyöntekijä tiivisti eri aineistot taulukkoihin, jotta aineisto pelkistyi hallittavamman kokoiseksi ja sitä oli helpompi käsitellä. Näin myös erillisten raakahavaintojen tekeminen oli mahdollista. (Kananen 2014, 99–108; Alasuutari 2007, 40.)

Seuraavaksi opinnäytetyöntekijä esittelee kirjaamistaan yksinyrittäjien unelmista taulukon, jotta lukijan olisi helpompi seurata aineiston analyysin etenemistä ja sitä, miten opinnäytetyöntekijä on päätenyt seuraavassa luvussa esitettyihin tuloksiin (taulukko 1). Opinnäytetyöntekijä kirjasi yrittäjien sanoittamat ja kuvailemat unelmat ylös valmennuksen aikana tutkimuspäiväkirjaan. Sen jälkeen opinnäytetyöntekijä pelkisti unelman kuvauksen yhteen lauseeseen ja kategorisoi yrittäjäkohtaiset unelmat sen sisällön mukaisesti. Tämän jälkeen

opinnäytetyöntekijä kokosi kaikkien yrittäjien kaikki unelmat yhteen taulukkoon sijoittaen ne kategorioiden mukaisesti.

Yrittäjä	Unelma pelkistettynä	Alakategoria	Yläkategoria	Pääkategoria
1.	Yritys lähtisi lentoon yrittäjän eläköitymisen jälkeen	Yrityksen jatkuvuus	Osaamisen ja yritystoiminnan kehittäminen	Työ
2.	Palvelu Kela -korvauksen piiriin	Rahoituskanavan mahdollistuminen	Taloudellinen turvallisuus	Työ
2.	Palvelumuoto kaikille; myös lapsille ja vanhuksille	Tunnettuus	Osaamisen ja yritystoiminnan kehittäminen	Työ
2.	Kirjan kirjoittaminen	Tuotekehitys	Osaamisen ja yritystoiminnan kehittäminen	Työ
2.	Seuraaajia lisää (somessa)	Somemarkkinointi	Osaamisen ja yritystoiminnan kehittäminen	Työ
2.	Lyhyitä hauskoja, aitoja, fiksua Youtube-videoita	Somemarkkinointi	Osaamisen ja yritystoiminnan kehittäminen	Työ
2.	Oma kurssikeskus	Työtila	Ympäristö	Työ
3.	Palvelumuodon laajentuminen; yhteistyö, johon tuki	Yrityksen laajentuminen, yhteistyökumppanit	Osaamisen ja yritystoiminnan kehittäminen	Työ
3.	Oma televisio - ohjelma	Laajentuminen, uusi palvelumuoto	Osaamisen ja yritystoiminnan kehittäminen	Työ
4.	Säännölliset tulot xxx e/kk	Riittävät tulot	Taloudellinen turvallisuus	Työ
4.	Työn kehittäminen; alihankkijat	Yrityksen kasvu	Osaamisen ja yritystoiminnan kehittäminen	Työ
4.	Mahdollisuus 5 vkon kesälomaan joka kesä	Riittävät tulot	Taloudellinen turvallisuus	Työ
1.	Lavatanssi-harrastuksen elvyttäminen	Harrastus	Hyvinvointi	Vapaa-aika
1.	Oma aika, olemiseen keskittyminen metsässä koiran kanssa	Huolenpito itsestä	Hyvinvointi	Vapaa-aika
1.	Kiitollisuus-päiväkirjan pitäminen	Huomion keskittäminen voimavaroihin	Hyvinvointi	Vapaa-aika
2.	Oma aika; ei tarvitse miettiä ketään muuta; ei tarvitse ajatella	Huolenpito itsestä	Hyvinvointi	Vapaa-aika
2.	Oma kehollinen harjoitus	Huolenpito itsestä	Hyvinvointi	Vapaa-aika



3.	Terveys; treeni, laihduttaminen	Terveys	Hyvinvointi	Vapaa-aika
4.	Terve, hyväkuntoinen, hoikka; kyky tehdä työtä	Terveys	Hyvinvointi	Vapaa-aika
4.	Hyvinvointiloma marraskuussa	Loma	Hyvinvointi	Vapaa-aika
2.	Yhteistyökuviot läheisen kanssa	Ihmissuhteet	Sosiaaliset suhteet	Vapaa-aika
3.	Sielun kumppani	Kumppani	Sosiaaliset suhteet	Vapaa-aika
3.	Uusia ihmisiä elämään	Ihmissuhteet	Sosiaaliset suhteet	Vapaa-aika
3.	Nykyisten ihmissuhteiden elvyttäminen	Ihmissuhteet	Sosiaaliset suhteet	Vapaa-aika
4.	Lomamatkoja perheen kanssa	Perhe	Sosiaaliset suhteet	Vapaa-aika
2.	Oma linna	Kiinteistö	Hankinta	Vapaa-aika
3.	Puutalo	Kiinteistö	Hankinta	Vapaa-aika

Taulukko 1: Yrittäjien unelmat kategorisoituna

Opinnäytetyöntekijä tiivistä oppimispäiväkirjat kaikkien yrittäjien osalta taulukkoon, jossa on hahmotettavissa valmennuksen rakenne, jota jokaisen yrittäjän valmennuskerrat mukailivat, sekä tavoitteet ja niiden toteutuminen. Taulukossa 2 näkyy yrittäjä 1 valmennukset tiivistettynä, joka on osa taulukkoa, johon opinnäytetyöntekijä tiivistä kaikkien yrittäjien valmennuskerrat. Yrittäjien valmennuksesta nousevat teemat opinnäytetyöntekijä taulukoi erikseen.

Yrittäjä	1. Valmennuskerta Kasvotusten Kesto 1,5h	2. Valmennuskerta Etänä Kesto 1h	3. Valmennuskerta Etänä Kesto 1h	4. Valmennuskerta Kasvotusten Kesto 1,5h
1.	<p><b>7.6.2019 Joutselan kartanossa</b></p> <p><b>Aluksi:</b> Kartoitettiin onnistumisen kokemus kyseiseltä viikolta, osaaminen, sosiaaliset suhteet, ajankäyttöä sekä arvot ja unelmat.</p> <p><b>Tavoitteiksi</b> syntyi oman ajan ottaminen, kiitollisuuspäiväkirjan pitäminen, tuotepaketin luominen ja sosiaalisen median käytön opettelu.</p> <p>Keskusteltu hinnoittelusta myös. Käyty läpi nykyistä tilannetta suhteessa tavoitteeseen, mahdollisuuksia toimia sekä tehty toimintasuunnitelma.</p> <p><b>Suunnitelmana</b> selvittää, miten muut toimijat toimivat hinnoittelun osalta sekä tehdä konkreettisia toimia tuotepaketin luomiseksi.</p>	<p><b>26.6.2019 Puhelimessa</b></p> <p><b>Saavutetut tavoitteet:</b> Luonut tuotepaketin ja ottanut omaa aikaa itselleen.</p> <p><b>Tavoitteena:</b> Isompi asiakasvirta. Mahdollisuuksina sosiaalinen media, tuotepaketti, uudenlaisen yhteistyön luominen, kotisivujen päivittäminen ja uuden palvelun lanseeraaminen.</p> <p><b>Toimintasuunnitelmana</b> päivittää kotisivut uuden tuotepaketin osalta, yhteydenotto yhteistyökumppaniin ja sosiaalisen median päivittäminen.</p>	<p><b>18.7.2019 Puhelimessa</b></p> <p>Kertoo, ettei ole ennättänyt pitää paljoa lomaa. Toteuttanut edellisellä kerralla asetetut tavoitteet toimintasuunnitelman mukaisesti. Lisäksi pitänyt kiitollisuuspäiväkirjaa. Asiakkaita ollut nyt enemmän.</p> <p><b>Tavoitteeksi</b> muodostuu palautelaatikon tekeminen. Yrittäjä kuitenkin kertoo, että tekemätöntä työtä on paljon, eikä toivo nyt lisää. Käyty läpi hyvinvointia tukevia asioita sekä ajanhallintaa tukevia menetelmiä ja käytäntöjä. Kaikki tekeminen ei innosta, silloin on haastavampaa ryhtyä toimeen. Oppimista vaativat tehtävät jäävät viimeiseksi.</p> <p>Taloudellinen tilanne stressaa yrittäjää. Keskusteltu hyvinvoinnista ja itsensä kuuntelusta, ajanhallinnasta, sosiaalisesta tuesta ja asiakasvirran kasvattamisesta ja markkinoinnista.</p>	<p><b>23.8.2019 Yrittäjän työpisteellä</b></p> <p>Käyty läpi mitä tapahtunut sitten edellisen valmennuskerran. Menossa kurssille ja saanut asioita eteenpäin. Edellisen kerran tavoitetta ei ole vielä toteuttanut. Nyt useampi asia työn alla.</p> <p>Keskusteltu tulevaisuuden toiveista ja tavoitteista. Käyty läpi myös Volition Booster –kaaviota. Kertoo, että hallinnan tunne on vaikeaa, kun on paljon ideoita. Sosiaalista tukea saa läheisiltä ja kollegoiltaan. Negatiivisten tunteiden käsittelykeinoja käyty läpi, joita yrittäjältä löytyy. Kun hallinnan tunteen kanssa haastetta, pysähtyy ja menee luontoon. Yrittäjä painottaa armollisuutta ja lempeyttä itseään kohtaan. Käyty läpi myös työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä yrittäjän työhyvinvointi –mallin kautta.</p> <p>Lopuksi yrittäjä täyttänyt kyselyn koskien omaa kokemusta valmennuksista sekä palautekyselyn.</p>

Taulukko 2: Esimerkki tutkimuspäiväkirjasta tiivistetyistä valmennuksista

Yksilölliset tavoitteet ja teemat opinnäytetyöntekijä kokosi jokaisen yrittäjän osalta word - tekstinkäsittelyohjelman leikkaa ja liimaa menetelmällä yhteen tiedostoon. Teemoja, jotka toistuivat kaikilla yrittäjillä valmennusprosessin aikana, opinnäytetyöntekijä kokosi taulukoon, jotta ne olisivat helpommin hahmotettavissa. Opinnäytetyöntekijä tulkitsee, että kaikilla yrittäjillä toistuvat teemat saattaisivat kuvata muun muassa yrittäjän työhön ja vapaa-aikaan liittyvien unelmien, yrittäjän arjen sekä tarvittavan tuen luonnetta ja näin avata

yksinyrittäjän unelman ilmiötä. Seuraavassa taulukossa (taulukko 3) on koottuna kaikilla yrittäjillä esiintyvät teemat koko valmennusprosessin aikana. Teeman perässä oleva numero kertoo lukumäärän, kuinka usein valmennuksien aikana teema nousi kunkin yrittäjän kohdalla keskusteluun.

Yrittäjä 1	Yrittäjä 2	Yrittäjä 3	Yrittäjä 4
Hyvinvointi x 11	Hyvinvointi x 8	Hyvinvointi x 7	Hyvinvointi x 2
Sosiaalinen tuki x 6	Sosiaalinen tuki x 4	Sosiaalinen tuki x 3	Sosiaalinen tuki x 4
Taloudellinen tilanne x 1	Taloudellinen tilanne x1	Taloudellinen tilanne x 2	Taloudellinen tilanne x 3
Tasapaino tekemisen ja levon välillä x1	Tasapaino tekemisen ja levon välillä x1	Tasapaino tekemisen ja levon välillä x2	Tasapaino tekemisen ja levon välillä x1
Rajoittavat uskomukset x 1	Rajoittavat uskomukset x 3	Rajoittavat uskomukset x 2	Rajoittavat uskomukset x 4
Ajan käyttö X 1	Ajan käyttö x2	Ajan käyttö x1	Ajan käyttö x1
Työn kehittäminen x11	Työn kehittäminen x 5	Työn kehittäminen x3	Työn kehittäminen x 5
Sosiaalinen media x 7	Sosiaalinen media x 6	Sosiaalinen media x 5	Sosiaalinen media x10
Markkinointi x 2	Markkinointi x 1	Markkinointi x 3	Markkinointi x 9
Yhteistyökumppanit x 1	Yhteistyökumppanit x 2	Yhteistyökumppanit x 3	Yhteistyökumppanit x 12

Taulukko 3: Valmennuksissa esiin nousevia teemoja kaikilla yrittäjillä

Valmennuksen lopuksi yrittäjien kokemusta pyrittiin selvittämään kyselyllä koskien mahdollisesti intervention aikana tapahtunutta muutosta (Liite 1) sekä palautekyselyllä koskien valmennusta menetelmänä (Liite 2). Molempien kyselyiden vastaukset opinnäytetyöntekijä pelkisti aluksi ymmärrettäviksi lauseiksi ja kokosi kysymyksittäin manuaalisesti Word –tekstinkäsittelyohjelman leikkaa ja liimaa –toiminnolla taulukkoon, jotta sai vastaukset paremmin hahmotettavaan muotoon. Lauseittain opinnäytetyöntekijä teemoitteli vastaukset sisällön mukaan. Koska tietyt teemat näyttivät nousevan useamman kysymyksen vastauksessa toistuvasti joillain yrittäjillä ja jotkut teemat toistuivat jokaisella yrittäjällä mutta eri kysymysten vastauksissa, opinnäytetyöntekijä päätyi kokoamaan yhteen jokaisen yrittäjän vastauksissa toistuvat teemat. Nämä teemat ovat koottuna alla olevassa taulukossa 4 siten, että jokaisen teeman alla on luettavissa yrittäjäkohtaiset pelkistetyt ilmaukset.

Yrittäjä	Tavoitteellisuus	Itseluottamus	Konkretia
1	Säännöllisyys ainakin joihinkin asioihin, kalenteriin valmiiksi.	Uskallus tehdä isoja muutoksia tukevoitui.	Omat suunnitelmat (liittyen unelmiin) kehittyvät ja selkeytyvät, vahvistuvat, suunta selkiytyi kysymysten avulla.
2	Tavoitteellisuutta lisää arkeen.	Lisää itseluottamusta. Minulla on lupa olla asiantuntija.	Unelmat konkretisoituivat enemmän.
3	Asioiden to do –listausta janalle, työskentelytapojeni uudelleen miettiminen.	Luottamus omaan sisäisyyteen on kasvanut, Usko omaan ammattitaitoon kasvoi. Itseluottamus ja varmuus kasvoi.	Unelmat ovat lähteneet tapahtumaan.
4	Potkua tehdä kirjallisia suunnitelmia. Arkeen mukaan suunnitelmien tekeminen.	Usko omaan tekemiseen vahvistui. Tavoitteista ja unelmista puhuminen vahvistivat tunnetasolla pystyvyyttä.	Kun tekee konkreettisen suunnitelman paperille, unelmat tuntuvat olevan jo lähempänä toteutumista.

Taulukko 4: Kaikkien yrittäjien kokemuksissa toistuvat teemat

Yksilölliset kokemukset opinnäytetyöntekijä päätyi esittämään luvussa 6.4 kiteytettynä yrittäjäkohtaisten tarinoiden muodossa, jotta myös jokaisen yrittäjän yksilöllinen kokemus nousisi esille yhteisten teemojen lisäksi.

Tämän lisäksi opinnäytetyöntekijä jaotteli kaikki vastaukset yrittäjien kokemuksista valmennuksen tulosten arvioimiseksi Kirckpatrickien (2005, 18) neljän tason arviointimallin mukaisesti reaktioon, oppimiseen, toiminnan muutokseen, sekä valmennuksen vaikutuksiin, jotka ovat nähtävissä alla olevasta taulukosta yrittäjäkohtaisesti (taulukko 5).

Yrittäjä	Reaktio	Oppiminen	Toiminnan muutos	Tulos
1	-Kannustus, tuki, kannattelu -Kysymykset selkeyttivät suuntaa -Seuranta auttoi pitämään huomion itsessä	-Huomio omaan hyvinvointiin -Huomio tapaan toimia suhteessa tavoitteisiin -Turvallisuuden ja luottamuksen tunteet lisääntyivät -Konkretia tarkentui käsiteltyihin asioihin -Uskomusten tietoinen työstäminen -Suhtautuminen itsen ja hyvinvointiin vahvistui -Rohkeus tehdä isoja muutoksia lisääntyi, -Luopumisen prosessi ja uusi alkua lähti liikkeelle	-Asioihin tarttuminen helpottui, ajanhallinta kalenteroinnin avulla	-Unelmat kehittyivät, selkeytyivät ja vahvistuivat

2	-Sai paljon, -Toiveena tiheämmät valmennuskerrat	-Itseluottamus lisääntyi -Ammatillinen rooli vahvistui -Oivallus tuen vastaanottamisesta -Oppi keskittymään -Hyvät uskomukset syventyivät - Oppi tavoitteellisuutta ja työvälineitä (Mind map)	Tavoitteellisuus & mind-mapin käyttö	-Unelmat konkretisoituivat
3	-Kysymykset avaavia ja oivalluttavia	-Syvempi pohtiminen -Luottamus itseen kasvoi -Luottavaisia ajatuksia lisää -Oivallus omista vaikutusmahdollisuuksista levon ja tekemisen välillä -Ammatillinen itseluottamus kasvoi -Uudelleen miettiminen työskentelytapojen osalta	-Tavoitteellisuus -Työn organisointi -Helppous tekemisessä	-Keho voimistui -Kokonaisvaltainen hyvinvointi kasvoi -Tavoitteet selkeytyivät
4	-Uudet ideat ja vinkit tavoitteellisen työn suunnitteluun -Kuulluksi tuleminen, sparraus -Huomio itselle ja työajatuksille -Ääneen sanoittaminen konkretisoi	-Tavoitteiden vahvistuminen tunnetasolla -Pystyvyyden tunteen lisääntyminen -Oivallus uskomusten vaikutuksista -Usko omaan tekemiseen vahvistui -Motivaatio kirjallisten suunnitelmien tekemiseen kasvoi -Oivallus siitä, mikä vie menestykseen	-Suunnitelmallisuus -Kirjallisten suunnitelmien tekeminen	-Unelmat suunnitelmaksi -Toimintasuunnitelma syntyi

Taulukko 5: Yrittäjien kokemukset Kirckpatrickien (2005, 18) mallia mukaillen

Palautekyselyn vastauksia opinnäytetyöntekijä jaotteli sen mukaan, koskiko palaute opinnäytetyöntekijää valmentajan roolissa, valmennusta menetelmänä vai kokemusta valmennuksesta (taulukko 6).

Yrittäjä	Valmentaja	Valmennusmenetelmä	Kokemus valmennuksesta
1	Herttainen, helposti lähestyttävä	Kysymykset hyviä ja haastavakin, jatkumo, seuranta, kannustus hyviä, kannustus ja tuki haastavassa tilanteessa	Helppo keskustella kaikesta
2	Välittäminen, kiinnostus, luotettavuus, hyväksyntä, kuuntelu, ammatillisuus	Hyvät kysymykset, helppo puhua, laaja tieto - taito, saa konkreettisia työkaluja ja inspiraatiota, reflektointi	Itseluottamus
3	Empatia, lämpö, kuuntelu	Peilaus, kannustus	Turvallisuuden tunne, huomio itsen ja omaan työhön, selkeys, ajatusten jäsentyminen, oivallukset ja niihin vahvistus, itseluottamus, suhtautumistapa muuttunut
4	Kokemus ammattilaisen ohjauksessa olemisesta, nopea yhteenveto- ja muistiinpanojentekotaito, olennaisen tavoittaminen nopeasti, arvostava kohtaaminen, neutraali olemus	Herättelevät kysymykset, hyvän tunnin rakenne, tavoitteiden kertaaminen (seuranta), ajatusten herättely, yhteen kokoaminen, tavoitteet, viittaukset tutkittuun tietoon, itse täytettävät kaaviot hyviä, tavoitteen asettaminen joka kerralle positivistista, seuranta auttoi toimimaan	Kuulluksi tuleminen, arvostuksen kokemus

Taulukko 6: Palautekyselyiden vastaukset kategorisoituna

## 6 Tutkimuksen tulokset

Tässä luvussa esittelen tämän tutkimuksen keskeisimmät tulokset. Esittelen aluksi opinnäytetyöhön osallistuneiden yksinyrittäjien profiilit. Sen jälkeen kuvaan yksinyrittäjien unelmien laatua. Kolmannessa alaluvussa esittelen tiiviisti valmennuksesta esiin nousevia teemoja, sekä yksittäisten yrittäjien unelmien pohjalta muodostettuja tavoitteita sekä niiden toteutumista. Neljänneksi avaam yrittäjien kokemuksia valmennuksesta niin, että alaluvusta selviää valmennuksen aikana tapahtunut muutos yrittäjien kokemana sekä kokemus valmennuksesta kehittämismenetelmänä. Viidennessä alaluvussa avaam opinnäytetyöntekijän näkökulmaa

valmennuksen toteutumiseen. Kuudennessa alaluvussa arvioin valmennusta Kirckpatrickien (2005, 18) neljän tason arviointimallia soveltaen. Viimeisessä alaluvussa pyrin vetämään yhteen opinnäytetyön keskeiset tulokset ja vastaamaan tutkimuskysymyksiin.

## 6.1 Yksinyrittäjien profiilit

**Yrittäjä 1** on toiminut useamman vuoden yrittäjänä. Hän on laajasti kouluttautunut omalla alallaan ja hän kertoo nykyisen yrityksen olleen aikoinaan unelma, josta tuli sittemmin totta. Läheiset ihmiset ovat tärkeitä yrittäjälle. Työssään hän kokee, että hänellä on paljon annettavaa. Luonto ja itsensä kehittäminen nousevat lisäksi yrittäjälle tärkeinä arvoina. Avoimuus ja ennakkoluulottomuus ovat hänen parhaita puoliaan. Ajan riittämisen hän kokee haasteeseen, sillä työ vie ison osan arjesta. Unelmina nousevatkin muuan muassa oman ajan ottaminen itselle, kiitollisuuden harjoittaminen sekä yritystoiminnan tulevaisuuden suunnitelmat.

**Yrittäjä 2** on suhteellisen tuore yrittäjä, jota innostaa muun muassa kauneus, eläimet ja luovuus. Hänellä on hyvät ongelmanratkaisutaidot, ja hän on hyvä innostamaan muita ihmisiä. Oman yrityksensä kautta tekemänsä työn lisäksi hän osaa kokata ja kirjoittaa. Hän arvostaa terveyttä, luontoa ja itsetutkiskelua. Unelmina ovat muun muassa oman yritystoiminnan laajeneminen, kirjan kirjoittaminen, sosiaalisen median sisällön luominen sekä oma aika itselle.

**Yrittäjä 3** on toiminut useamman vuoden yrittäjänä. Ihmisten kohtaaminen ja haasteista selviäminen innostavat yrittäjää. Yrittäjällä on hyvät organisointitaidot ja hänellä on olemisen taito. Yrittäjä saa tyydytystä tekemisestä ja siitä, että näkee kättensä jäljen. Hän korostaa kuitenkin tasapainon merkitystä sekä flow -kokemusta tekemisessä. Tärkeitä asioita yrittäjälle ovat merkityksellinen työ, ihmissuhteet sekä koti ja oma rauha. Hän kokee tuen muilta myös tärkeäksi. Unelmia ovat muun muassa oman yritystoiminnan laajeneminen ja uusien yhteistyökuvioiden luominen, hyvät ihmissuhteet ja hyvä terveys.

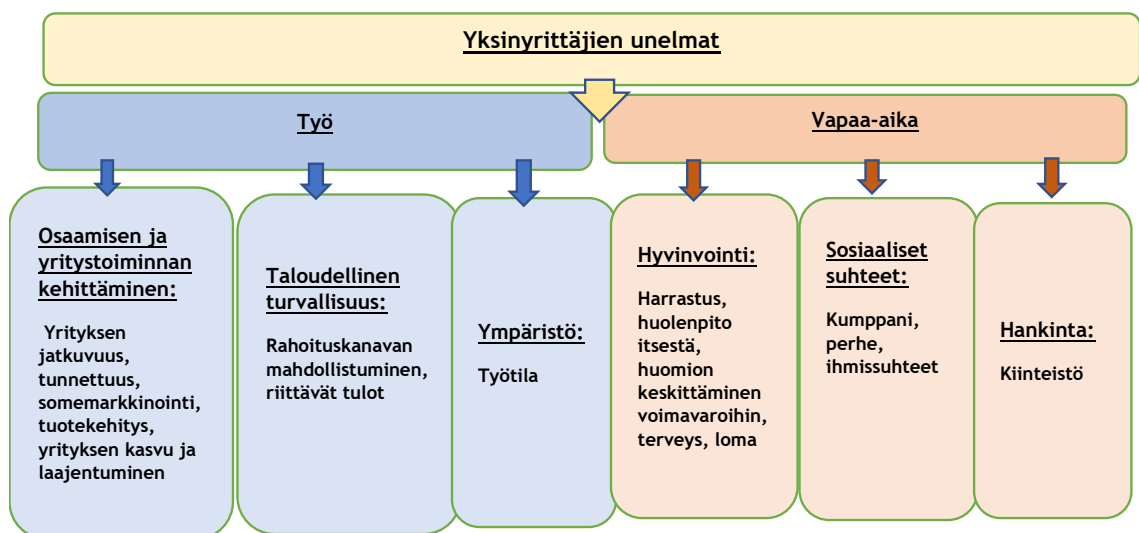
**Yrittäjä 4** on toiminut yrittäjänä pitkään. Tärkeinä arvoina ovat ekologisuus, läheiset ihmiset, terveys, laadukas työ ja menestys, ajattelun ja olemisen vapaus sekä henkinen kehittyminen. Yrittäjä on hyvä motivoimaan muita ihmisiä sekä hyvä kehittämään uutta. Yrittäjä osaa pitää hyvin omasta hyvinvoinnistaan huolta. Unelmina yrittäjällä on säännölliset ja riittävät tulot, hyvä terveys ja työkyky sekä lomamatkat.

## 6.2 Yksinyrittäjien unelmat

Unelmia valmennuksen alussa kuvallisen työskentelyn ja kirjoittamisen pohjalta kartoitettaessa neljä opinnäytetyöhön osallistunutta yksinyrittäjää sanoitti yhteensä 27 unelmaa, jotka opinnäytetyöntekijä kategorisoi niiden sisältöjen perusteella. Unelmien pääkategorioina olivat työ ja vapaa-aika. Työhön liittyviä unelmia sanoitettiin 12 ja vapaa-aikaan liittyviä unelmia 15 yhteensä. Työhön liittyvät unelmat liittyivät osaamisen ja yritystoiminnan

kehittämiseen, taloudelliseen turvallisuuteen ja työympäristöön. Osaamisen ja yritystoiminnan kehittämiseen liittyviä unelmia oli kahdeksan, ja ne liittyivät yrityksen tulevaisuuden suunnitelmiin, kasvuun, laajentumiseen ja yhteistyökumppaneihin, tuotekehitykseen tai uuteen palvelumuotoon sekä yrityksen tunnettuuteen ja somemarkkinointiin. Taloudelliseen turvallisuuteen liittyvät unelmat käsittävät riittävät tulot sekä uuden rahoituskanavan mahdollistumisen. Työympäristöunelma liittyi omaan työtilaan (kuvio 6).

Vapaa-aikaan liittyvät unelmat koskivat yrittäjän omaa hyvinvointia, sosiaalisia suhteita sekä hankintoja. Hyvinvointiunelmia oli kahdeksan ja ne liittyivät muun muassa oman ajan ottamiseen itselleen sekä terveyteen. Oma aika, rennosti ottaminen, oman kehollisen harjoituksen tekeminen ja olemiseen keskittyminen luonnossa lemmikin kanssa nousivat toivottuina asioina yksinyrittäjien arjessa. Eräs yrittäjä kuvaili omaa aikaa hetkenä, jolloin ei tarvitse miettiä ketään muuta kuin itseään, eikä ajatella mitään erityistä. Lisäksi hyvinvointiin liittyvinä unelmina nousi kiitollisuus -päiväkirjan pitäminen, vanhan harrastuksen elvyttäminen sekä hyvinvointilomalle osallistuminen tulevaisuudessa. Terveysteen liittyvistä unelmista yrittäjät sanoivat hyvän kunnon, treenaamisen, terveen, hoikan ja voimakkaan kehon sekä kyvyn tehdä työtä. Unelmia liittyen sosiaalisiin suhteisiin oli viisi, ja ne liittyivät ihmissuhteisiin yleisesti tai kumppaniin, perheeseen ja ystäviin. Hankinta -unelmia oli kaksi, ja ne liittyivät kiinteistöihin, joita ei käsitelty valmennuksissa tarkemmin. Valmennuksessa kuvailtiin unelmia sekä keskusteltiin niiden merkityksestä. Eräs yrittäjästä kuvaa unelmiensa merkitystä mahdollisuutena tehdä yrityksensä kautta työtä pitkään.



Kuvio 6: Yksinyrittäjien unelmat



### 6.3 Unelmista konkreettisiksi tavoitteiksi

Valmennuksessa yrittäjä valitsi yhden tai useamman unelman, joista muodostettiin selkeitä ja konkreettisia tavoitteita. Tavoitteet olivat sellaisia, joihin yrittäjä voi itse vaikuttaa ja joiden edistämiseksi oli mahdollista tehdä konkreettisia asioita. Laajat tavoitteet pilkottiin valmennuksessa osatavoitteiksi. Tavoitteiden lisäksi kartoitettiin nykytilanne, mahdollisuudet sekä tehtiin yksityiskohtainen toimintasuunnitelma tavoitteen toteutumiseksi. Valmennuksessa oli ratkaisu- eli voimavarakeskeinen viitekehys, joka on asiakaslähtöinen, reflektiivinen ja tavoitesuuntautunut työskentelymenetelmä. Lisäksi se valikoitui kehittämismenetelmäksi sen vuoksi, että ratkaisukeskeisessä työskentelymenetelmässä lähdetään liikkeelle toivotusta tulevast. Valmennuksen aikana opinnäytetyöntekijä pyrki valmentavalla vuorovaikutuksella, avoimia kysymyksiä esittämällä ja dialogisuudella tukemaan yrittäjää konkreettisiin ja selkeisiin tavoitteisiin ja suunnitelmiin askeleiden ottamiseksi kohti tavoitteita.

Tavoitteet ja osatavoitteet olivat laajuudeltaan vaihtelevia. Osa pienistä tavoitteista olikin oikeastaan keinoja päästä kohti suurempaa tavoitetta. Yritykseen liittyvien tavoitteiden ja omien hyvinvointiin liittyvien tavoitteiden lisäksi kaikilla yrittäjillä valmennuksissa nousi samankaltaisia teemoja. Niitä olivat voimavarat, tasapaino työn ja vapaa-ajan välillä, sosiaalinen tuki, taloudellinen tilanne sekä ajankäyttö, tuotteeseen tai palveluun liittyvä kehittäminen, yhteistyökumppanit ja verkostot, markkinointi ja sosiaalisen median julkaisut. Erityisen tärkeinä nousivat omien arvojen mukainen työskentely, aidosti omasta itsestä käsin toimiminen, oman näköinen tekeminen, muille hyvän tekeminen oman työn kautta sekä oman työn merkityksellisyys. Valmennuksissa nousi esille paitsi yrittäjien työn itsenäisyys, myös yksinäisyys toisinaan. Lukuun ottamatta näitä yhtäläisyyksiä opinnäytetyöhön osallistujat yksinyrittäjät olivat hyvin heterogeeninen ryhmä siinä mielessä, että yrittäjien elämäntilanteet, yrittäjyyden pituus sekä yritysten tilanteet vaihtelivat hyvin paljon. Vaikka unelmien ja tavoitteiden oli havaittavissa jakautuvan jokaisella yrittäjällä pääasiassa työhön ja vapaa-aikaan, yksilölliset erot olivat nähtävissä unelmien sisällöissä sekä valmennuksissa.

Unelmia, jotka valikoituivat valmennuksissa työstettäväksi tavoitteiksi, näyttivät olevan sellaisia, joihin yrittäjällä on itse mahdollisuus vaikuttaa. Unelmia vaikutti olevan hyvin erityyppisiä myös ajallisen toteutumismahdollisuuden osalta. Osa unelmista oli toteutettavissa heti, osaan unelmista liittyi useampia välitappeja, ja unelman toteuttaminen valmennuksen aikana ei ollut edes realistista. Tärkeäksi näytti kuitenkin nousevan myös näiden unelmien käsittely, niihin liittyvien ajatuksien jäsentely ja mahdollisuuksien sekä keinojen kartoittaminen.

Kaikkien yrittäjien valmennuksissa tavoitteiden saavuttamista hankaloitti toisinaan esteet, joita valmennusten aikana myös käsiteltiin. Esteet olivat pääasiassa sisäisiä esteitä, ja niitä olivat esimerkiksi yrittäjän rajoittavat uskomukset tai pelot. Pelkona saattoi olla näkyväksi

tuleminen tietyssä roolissa, esimerkiksi asiantuntijana, pelko epäonnistumisesta tai paljastumisesta epätäydelliseksi ihmiseksi. Lisäksi liika itsekriittisyys tai riittämättömyyden tunne sa-noitettiin esteeksi. Itseluottamukseen liittyvät kysymykset liittyivät etenkin sosiaalisen me-dian julkaisuihin. Yrittäjät pohtivat muun muassa omaa uskottavuuttaan sekä rooliaan, mistä käsin tehdä sosiaalisen median julkaisuja. Sosiaalisen median julkaisuihin yrittäjät kaipasivat näkökulmia. Voi hyvin -hankkeen kautta yrittäjille tarjoutuikin mahdollisuus osallistua some -koulutukseen valmennuksen jälkeen syksyllä 2019. Myös itsensä johtamisen teemaa käsiteltiin jokaisen yrittäjän kanssa. Ajanhallinta, työtehtävien priorisointi ja työn organisointia käytiin yrittäjien kanssa läpi valmennusten aikana.

Valmennusten sattuessa kesäloma-aikaan oli sillä oma vaikutuksensa. Yrittäjät kuvailivat väsy-mystä, loman tarvetta sekä vaikeutta tavoittaa yhteistyökumppaneita etenkin heinäkuun ai-kana. Väsymyksen noustessa keskusteluun, pyrittiin huomiota siirtämään yrittäjän voimavaroihin, joita jokaisella yrittäjällä oli jo olemassa. Valmennukset linkittyivät vahvasti yrittäjän ar-keen tavoitteineen. Alla pyrin kiteyttämään valmennukset, joista selviävät yrittäjien tavoit-teet sekä niiden toteutuminen.

**Yrittäjä 1** on toiminut pitkään yrittäjänä ja kertoikin yrityksensä olleen aikanaan yksi unelma, jonka hän oli toteuttanut menestyksekkäästi. Yhtenä unelmana yrittäjällä oli löytää omalle yritykselleen jatkaja tai saada yritys myytyä yrittäjän jäädessä eläkkeelle muutaman vuoden sisällä valmennuksen alkamisesta. Lisäksi yrittäjän unelmat liittyivät vanhan harrastuksen el-vyttämiseen sekä omaan hyvinvointiin. Huolen pitäminen itsestä ottamalla omaa aikaa lemmi-kin kanssa luonnossa sekä kiitollisuuspäiväkirjan pitäminen muodostuivat myös unelmista ta-voitteiksi. Yritykseen liittyviksi tavoitteiksi muodostuivat tuotepaketin tekeminen, hinnoit-telu, asiakasvirran lisääminen, markkinointi, sosiaalisen median julkaisut, yritystoimintaan liittyvä valokuvaaminen, kotisivujen päivittäminen, yhteistyökumppanin kontaktointi sekä pa-lautelaatikon tekeminen. Lisäksi käsiteltiin uutta palvelumuotoa yrityksen mahdollisen myyn-nin jälkeen. Loma-ajasta huolimatta yrittäjä ei pitänyt paljoa lomaa, sillä työtä oli paljon. Stressiä aiheutti myös taloudellinen tilanne. Tällöin uusien tavoitteiden asettaminen ei tuntu-nut järkevältä ja huomio suunnattiin hyvinvointia tukeviin asioihin sekä käytiin läpi ajanhallin-taa tukevia menetelmiä ja olemassa olevia käytäntöjä. Yrittäjä painotti armollisuutta ja lem-peyttä itseään kohtaan. Valmennuksen aikana asetetuista tavoitteista toteutui tuotepaketin luominen, kotisivujen päivitys, yhteistyökuvioiden luominen, kiitollisuuspäiväkirjan pitäminen sekä oman ajan ottaminen. Lisäksi yrittäjä koki asiakasmäärän lisääntyneen.

**Yrittäjä 2** on suhteellisen tuore yrittäjä, jonka unelmat liittyivät yhden palvelumuodon rahoi-tuskanavan mahdollistumiseen, toisen palvelumuodon tunnetuksi tekemiseen, työtilaan, kir-jan kirjoittamiseen liittyen yrityksen toimialaan sekä yrityksen tunnettuuteen ja sosiaalisen median sisällön luomiseen. Hyvinvointiin liittyvät unelmat liittyivät oman ajan ottamiseen it-selle sekä oman kehollisen harjoituksen tekemiseen. Lisäksi yrittäjällä oli unelmat

ihmissuhteeseen ja kiinteistöön liittyen, joita ei valmennuksen aikana juurikaan käsitelty. Tavoitteeksi muodostui kirjan kirjoittaminen, jonka sisältöä osa-alueineen ja lopputulosta yrittäjä kuvaili tarkasti. Tavoiteaikataulu ajoittui vasta valmennuksen loppumisen jälkeen. Mahdollisuuksien lisäksi valmennuksessa käytiin keskustelua rajoittavista uskomuksista ja peloista sekä aiemmista onnistumisista. Ajanhallintaa, priorisointia ja päivärytmiä käsiteltiin unihaasteen noustessa esille. Yrittäjä oivalsi, että päivärytmin ollessa kunnossa, itseluottamus omaan toimintaan saavuttaa tavoite on parempi. Kirjan kirjoittamisen ja päivärytmin lisäksi tavoitteina olivat päivittäin ottaa aikaa omalle ajalle ja keholliselle harjoitukselle. Tavoitteina valmennuksissa oli myös iltojen rauhoittaminen ennen nukkumaan menoa, huomion tuominen onnistumisiin päivittäin ja kannustavan palautteen antaminen itselle. Lisäksi tavoitteina olivat tehdä markkinointikirje tuotteesta sekä kontaktoida yhteistyökumppani. Yrittäjä sai valmennuksen aikana palvelunsa mukaan kolmeen eri tapahtumaan sekä yhteistyösopimuksen. Taloudellinen tilanne aiheutti stressiä, ja yrittäjä aloitti valmennuksen aikana keikkaluontoisen työn työsuhhteessa yrittäjyyden lisäksi. Yrittäjän voimavaroina nousivat esiin sosiaaliset suhteet ja ulkoilu. Yrittäjä tehnyt mindmapin kirjoittamiseen liittyen ja onnistunut aikaistamaan aamuja ja ottanut omaa aikaa itselleen. Lisäksi toteutuneita tavoitteita olivat kirjoittamisen edistäminen, markkinointikirjeen tekeminen ja videoiden kuvaaminen sosiaaliseen mediaan.

**Yrittäjä 3** on toiminut yrittäjä useampia vuosia. Hän unelmoi yritystoiminnan ja palvelumuodon laajentumisesta, terveestä ja hyvinvoivasta kehosta, kiinteistöstä sekä hyvistä ihmissuhteista. Valmennuksissa käsiteltiin lähinnä yritystoimintaan ja hyvinvointiin liittyviä unelmia. Yritystoimintaan liittyviksi tavoitteiksi asetettiin näkyvyys sosiaalisessa mediassa ja markkinointi sekä tuotenäyte. Osatavoitteina olivat yhteistyökumppanien kontaktoiminen, sosiaalisen median sisällön luominen, tuotenäytteen luominen ja tuotokuvaus. Lisäksi tavoitteiksi muodostuivat tapahtuman järjestäminen, uutiskirjeen tekeminen ja lähettäminen. Keskusteltu työn ja levon välisestä tasapainosta. Voimavaroina muun muassa ulkoilu, keskittymisharjoitukset sekä kehohoidot. Tasapainon säilyttämiseksi tärkeintä yrittäjälle on yhteys omaan sisäisyyteen. Yrittäjä palautuu työstään hyvin, väsyessään hän pysähtyy hetkeen. Yrittäjä kaipasi työyhteisöä. Kirjoittaminen toimii hänelle ajatusten jäsentelykeinona. Yrittäjä saavutti asetetuista tavoitteistaan usean eri sosiaalisen median julkaisujen tekemisen, yhteistyökumppanin tapaamisen, tuotenäytteestä sopimisen, työhön liittyvän tapahtuman suunnittelemisen, järjestämisen ja toteuttamisen. Yrittäjä menetti valmennuksen aikana läheisen ihmisen ja yrittäjällä oli paljon asioita hoidettavana yritystoiminnan lisäksi.

**Yrittäjä 4** on toiminut yrittäjänä pitkään. Hän on myynyt aiemman toimivan yrityksen ja perustanut uuden yrityksen toiselta toimialalta. Yrittäjä unelmoi riittävästä kuukausittaisista tuloista, yritystoiminnan laajenemisesta ja kehittämisestä, lomamatkoista sekä terveestä hyvinvoivasta kehosta, jotta työkyky säilyisi. Tavoitteeksi muodostui yritystoiminnan kehittäminen ja sitä myötä tulojen kasvattaminen. Käyty aiempia kokemuksia läpi, joissa toiminnan kehittäminen on onnistunut. Osatavoitteet liittyivät työväliseen hankintaan, markkinointiin

sosiaalisessa mediassa sekä uusiin yhteistyökuvioihin. Tärkeinä asioina yrittäjälle nousi työn laatu ja oman näköinen tekeminen. Tässä elämäntilanteessa yrittäjällä on mahdollisuus keskittää aikaa uuden kehittämiseksi. Hänellä on kuitenkin tarve arjen väljyydelle, tekemisen ja levon tasapainolle sekä armollisuudelle. Käyty läpi itseluottamukseen vaikuttavia tekijöitä sekä rajoittavia uskomuksia. Kartoitettu asiakaskohderyhmää. Yrittäjä luottaa omaan osaamiseensa ja tuotteisiinsa. Tärkeäksi nousee myös työn teon jaksottaminen niin, että oman hyvinvoinnin ylläpitämiseen jää aikaa. Voimavaroina ovat liikkuminen ja keholliset harjoitukset. Yrittäjä kaipaisi suurempaa yrittäjäverkostoa. Yrittäjä saavutti tavoitteet liittyen työväliseen hankintaan, usean yhteistyötahon kontaktointiin, sosiaalisen median tilin perustamiseen, usean eri sosiaalisen median julkaisujen tekemiseen, uusien yhteistyösopimusten tekemiseen, asiakkaille mainostamiseen, yhteistyöhön sidosryhmien kanssa sekä uuden liiketoimintasuunnitelman tekemiseen. Yrittäjä rupesi tekemään suunnitelmia kirjallisesti, jonka hän koki suuntaavan keskittymistä. Tavoitteiksi jäi vuokrata yhteistyötila, tehdä uusia esitteitä, päivittää nettisivut ja hakea uutta tuotemerkkiä uudelle tuotteelle.

#### 6.4 Yrittäjien kokemus valmennuksesta

Kaikki valmennukseen osallistuneet yrittäjät kokivat, että valmennuksen myötä unelmat konkretisoituivat, tavoitteellinen työskentely lisääntyi ja itseluottamus vahvistui. Osa unelmista toteutui, osasta syntyi suunnitelmia. Suunnitelmat kehittyivät, selkeytyivät ja vahvistuivat valmennuksen aikana. Eräs yrittäjästä kuvaili kirjallisten suunnitelmien tuntuvan tuovan unelmat lähemmäs toteutumista. Yrittäjien itseluottamus kasvoi valmennuksen aikana. Askeleiden ottaminen kohti isojaakin muutoksia kasvoi, ammatillinen itseluottamus vahvistui ja usko omaan tekemiseen kasvoi. Tavoitteista ja unelmista puhumisen koettiin vahvistavan tunnetasolla pystyvyyden kokemusta. Jokainen yrittäjä koki tavoitteellisuuden lisääntyneen, ja he aikovat viedä tavoitteellisuuden arkeen tehtävälisäysten, kalenteroinnin ja kirjallisten suunnitelmien tekemisen muodossa. Lisäksi alla yrittäjien kokemukset valmennuksesta kiteytetynä tarinan muodossa, joista selviää myös yksilölliset erot koetusta muutoksesta.

**Yrittäjä 1** koki valmennuksen kannustavana, tukevana ja kannattelevana. Hän koki valmennuksen saavan miettimään omaa hyvinvointiaan sekä tapaa toimia suhteessa omiin tavoitteisiinsa. Unelmiin liittyvien suunnitelmien hän koki kehittyvän, selkeytyvän ja vahvistuvan. Valmennuksen dialogissa käytettyjen kysymysten hän koki auttavan suunnan selkeytymisessä. Hän koki suhtautumisen omaan itseensä ja hyvinvointiin vahvistuneen, sekä seurannan auttaneen säilyttämään huomion itsessään. Turvallisuuden ja luottamuksen tunteet lisääntyivät valmennuksen aikana, jonka myötä rohkeus tehdä isoja muutoksia tukevoitui. Hän koki konkretian tarkentuneen valmennuksissa käsiteltyihin asioihin, jonka kautta asioihin tarttuminen helpottui. Valmennuksen myötä yrittäjä alkoi tietoisesti työstämään haitallisia uskomuksiaan. Merkityksellisimpänä antina valmennuksesta hän koki eläkkeelle jäämiseen liittyvän luopumisen prosessin ja uuden alun lähteneen liikkeelle.

”Pistää miettimään omaa hyvinvointiaan ja tapaa toimia suhteessa omiin tavoitteisiin.”

”Itsestä huolehtimisen, nautinnollisten asioiden tekeminen tai olemisen lisääminen.”

”Säännöllisyys ainakin joihinkin asioihin, kalenteriin valmiiksi.”

”Luopumisen prosessi lähti liikkeelle, uuden alku lähti liikkeelle.”

**Yrittäjä 2** koki saaneensa valmennuksesta paljon. Hän olisi kuitenkin toivonut tiheämmin soittoja ja tapaamisia tai valmennukseen liittyviä välitehtäviä tapaamisten väliin. Unelmiensa hän koki konkretisoituneen enemmän valmennuksen aikana. Itseluottamus lisääntyi, ja ammatillinen rooli asiantuntijana vahvistui valmennuksen myötä. Hän oivalsi, että kun on itse valmis ottamaan tukea vastaan, sitä on saatavilla. Hän koki hyvien uskomusten syventyneen sekä oppineensa keskittymään työssään olennaiseen. Valmennuksesta arkeen hän ottaa mukaan mindmapit sekä tavoitteellisuuden.

”Minulla on lupa olla asiantuntija. Rikkauteni on olla inhimillinen.”

” Tavoitteellisuutta lisää arkeen. Lisää mindmappeja.”

**Yrittäjä 3** koki valmennuksen selkeyttävän omia tavoitteitaan. Yrittäjä koki kysymykset avoimina ja oivalluttavina, jolloin ajatukset ja ideat nousivat helposti mieleen. Valmennus sai yrittäjän pohtimaan syvemmin ajankohtaisia asioita. Yrittäjä koki, että unelmat ovat jollain tasolla lähteneet tapahtumaan. Hän kokee suhtautumistavan elämäänsä ja asioihin muuttuneen rennommaksi, joka on helpottanut tekemistä, jolloin hän kuvailee asioiden tapahtuvan helpommin. Kesän vuoksi työt olivat valmennuksen aikana tavallista enemmän tauolla. Valmennuksen aikana luottamus omaan sisäisyyteen kasvoi, kokonaisvaltainen hyvinvointi kasvoi ja yrittäjä koki, että kehosta on tullut voimakkaampi. Yrittäjällä on enemmän luottavaisia ajatuksia ajatusten jäsentelyn ja järjeistämisen myötä. Hän kuvailee helppoutta ja rentoutta tekemisessä, flow- tilaa, jolloin asiat hoituvat helposti. Luottamus itseensä ja omaan ammattitaitoon vahvistui valmennuksen aikana. Yrittäjä painottaa tästä hetkestä käsin toimimista. Hän oivalsi, että hänellä on vaikutusmahdollisuuksia omaan elämäänsä, ja että hänellä on mahdollisuus itse tehdä valinta tekemisen ja levon välillä. Arkeen yrittäjä ottaa mukaansa ammatillisen itseluottamuksen, työskentelytapojen uudelleen miettimisen, tavoitteellisuuden sekä eri työtehtävien jakamisen eri päville.

”Unelmakartta on edelleen jääkaapin ovelta ja ollut koko ajan ja näyttää siltä, että kaikki unelmat on jollain tasolla lähteneet tapahtumaan.”

”Usko omaan ammattitaitoon kasvoi. Itseluottamus ja varmuus. Sisäinen juurtuneisuus itseensä.”

”Unelmat seuraa mukana toki, asioiden to do -listauksen janalle, työskentely tapojeni uudelleen miettimisen (esim. toinen paikka, jossa luon ja tietyt viikonpäivät, jolloin työskentelen tiettyjen asioiden parissa niin kuin luominen, kirjanpito, markkinointi eri päiville), uskon, että olen tämän alan ammattilainen ja itseluottamuksen.”

**Yrittäjä 4** Koki saaneensa vinkkejä tavoitteelliseen työn suunnitteluun sekä uusia ideoita. Hän koki kuulluksi tulemisen ja ajatusten sparrauksen sekä ehdottoman huomion itselleen ja työajatuksilleen hyvänä. Unelmista syntyi konkreettinen suunnitelma paperille, jonka vuoksi hän koki unelmien olevan jo lähempänä toteutumista. Hän koki unelmien ääneen sanoittamisella olevan olennainen merkitys mielessä olevien asioiden konkretisoimisessa. Hän vahvisti tavoitteitaan toistuvasti tunnetasolla, jonka koki konkretisoivan tavoitteita ja lisäävän pystyvyyden tunnettaan. Positiivisten ja pystyvien uskomusten yrittäjä koki vievän häntä eteenpäin tavoitteissaan, kun taas negatiivisten ja pelokkaiden uskomusten estävän häntä toimimasta haluamallaan tavoitteellisella tavalla. Valmennuksen hän koki vahvistaneen uskoa omaan tekemiseen ja motivoineen häntä tekemään kirjallisia suunnitelmia. Hän oivalsi, että itseluottamus, positiivinen ajattelu omasta tekemisestä ja kirjallisten suunnitelmien tekeminen sekä teorian lukeminen auttavat häntä suunnitelmallisuuteen ja sitä kautta menestymiseen. Hän teki selkeän toimintasuunnitelman, mitä alkaa tekemään. Myös arkeen hän aikoi ottaa valmennuksista mukaansa suunnitelmien tekemisen.

”Usko omaan tekemiseeni on vahvistunut. Sain myös potkua tehdä kirjallisia suunnitelmia.”

”Kun tekee konkreettisen suunnitelman paperille, unelmat tuntuvat olevan jo lähempänä toteutumista. Ääneen sanoittaminen antaa unelmille siivet.”

Kaikkien yrittäjien kokemus valmennuksesta oli positiivinen, ja jokainen yrittäjä olisi valmis suosittelemaan valmennusta. Valmennus tapahtui dialogissa yrittäjän ja opinnäytetyöntekijän välillä GROW - mallin antaessa valmennukselle rakennetta. Valmennuksen rakenne koettiin hyvänä. Ratkaisukeskeiset avoimet kysymykset koettiin ajatuksia herättelevinä, oivalluttavina, avaavina ja selkeyttävinä, mutta toisinaan myös haastavina. Ajatusten herättely ja yhteen kokoaminen, tavoitteiden asettaminen, sekä tavoitteiden toteutumisen seuranta koettiin hedelmällisenä. Kuulluksi tuleminen, kannustus ja tuki koettiin tärkeäksi. Opinnäytetyöntekijä valmentajana koettiin ammattilaisena, jolle on helppoa puhua. Kiinnostunut kuuntelu, hyväksyntä ja välittäminen nousivat tärkeinä elementteinä valmennuksen onnistumiselle. Alle on koottu suorina lainauksina pieni osa jokaisen yrittäjän palautteesta.

”Jatkumo on hyvä asia, vaikka omassa elämässä tapahtuukin tosi paljon. Kuitenkin se, että joku seuraa jotain kehitystä, kannustaa tekemään asioita.” (Yrittäjä1)

”Sinusta huokuu että oikeasti välität ihmisistä, ja olet kiinnostunut heidän prosesseistaan. Tunnut luotettavalta ihmiseltä, joka ei tuomitse vaan kuuntelee mielenkiinnolla ja ohjaa ajatusta uusille urille ja se on paljon tärkeämpää kuin

antaa vastauksia. Olet tukenut minua paljon itseluottamuksen kanssa.” (Yrittäjä2)

”Valmennus auttaa jäsentämään tavoitteet, selkiyttää oman toiminnan ja luo tulevaisuuden uskoa. Muistuttaa pitämään huolta omasta hyvinvoinnista ja sen tärkeydestä jaksamiseen. Ottaa monipuolisesti huomioon ihmisyyden aina tunteiden tasolta toiminnan tasoon.” (Yrittäjä3)

”Herättelevät kysymykset ovat todella hyviä. Mahtavan nopea yhteenvetotaito ja todella nopea kirjoitustyyli, olennaisten asioiden nappaaminen nopeasti tuntuu asiakkaasta hyvältä. Tuntuu, että minua todella kuultiin ja kaikki mitä sanoin oli merkityksellistä. Neutraali ohjaajan olemus tuntuu kunnioittavalta.” (Yrittäjä4)

## 6.5 Opinnäytetyöntekijän näkökulma valmennukseen

Opinnäytetyöntekijä toimi valmentajana ja toimien yrittäjien kanssa yhdessä tasa-arvoisessa vuorovaikutuksessa. Kehitysintervention aikana opinnäytetyöntekijä pyrki osallistamaan yrittäjiä muutokseen valmentavassa vuorovaikutuksessa, mutta myös itse osallistumaan dialogiin osallistuvan havainnoinnin keinoin. Opinnäytetyöntekijä teki tarkat muistiinpano jokaisesta valmennuksesta teemoittain. Havainnointia ja teemoittelua ohjasivat unelmat sekä asetetut tavoitteet sekä valmennuksen vieminen kohti asetettuja tavoitteita. Jokaisen valmennuskeran alussa opinnäytetyöntekijä kävi yrittäjän kanssa läpi edellisellä kerralla kirjatut teemat, jolla oli mahdollista varmistaa, että opinnäytetyöntekijä oli kuullut ja tulkinut yrittäjän sanomaa oikein.

Yhdessä yrittäjän kanssa työskennellessä yhteyden luominen sekä luottamuksellisen suhteen rakentaminen opinnäytetyöntekijän ja yrittäjän välillä olivat olennaisessa roolissa. Etenkin unelmien ollessa sensitiivinen aihealue, oli luottamuksellisen suhteen syntyminen valmennuksen perusta. Opinnäytetyöntekijä pyrki luomaan luottamusta tietoisella läsnäololla ja rauhallisella olemuksella, jutustelulla valmennusten alussa sekä tuomalla myös usean vuoden ammatillisen kokemuksen asiakastyöstä valmentavalla vuorovaikutuksella ja ratkaisukeskeisellä viitekehityksellä. Luottamuksen syntyä oli havaittavissa viimeistään kolmannella valmennuskeralla, jolloin jokainen yrittäjä vaikutti olevan rentoutuneempi.

Valmentavassa vuorovaikutuksessa opinnäytetyöntekijä esitti avoimia kysymyksiä sekä kuuntelemaan aktiivisesti, jotta voisi paitsi ymmärtää käsillä olevaa asiaa, myös avata uusia näkökulmia ja oivalluksia yrittäjälle itselleen tämän puhuessa aiheesta. Valmennuksessa rakennetta oli antamassa GROW - malli, jossa jokaisella valmennuskerralla asetetaan tavoite, käydään läpi nykytilanne, kartoitetaan mahdollisuudet sekä tehdään toimintasuunnitelma, miten edetä kohti tavoitetta. Rakenne oli pääasiassa toimiva ja ohjasi keskustelua, mutta se ei kuitenkaan ollut itseisarvona valmennuksessa, vaan toimi väljänä mallina dialogin pohjana. Tilanteissa, joissa yrittäjä sanoitti väsymystä ja kiireen tuntua, ei valmennuksessa välttämättä lähdetty asettamaan uutta tavoitetta vaan valmennuksessa pyrittiin kartoittamaan yrittäjän jo

olemassa olevia voimavaroja sekä keinoja palautumiseen, joilla saada sen hetkiseen tilanteeseen saisi muutosta parempaan.

Vaikka huomio pyrittiin pitämään mahdollisuuksissa ja voimavaroissa, myös esteitä, pulmia ja haastavia tilanteita käsiteltiin. Tällöin ratkaisukeskeiset kysymykset tuntuivat toimivilta. Opinnäytetyöntekijä käytti ihannetilannekysymystä, poikkeuskysymystä, aiempaa selviytymistä tai onnistumista sekä asteikkokysymyksiä vaihtelevasti ja arvioi ratkaisukeskeisten tekniikoiden käyttöä itsearviointilomakkeella valmennuskertojen jälkeen.

Valmennuksessa esimerkiksi pyytämällä yrittäjää kuvailemaan ihannetilannetta saattoi avautua uusi näkökulma pulmalliseen tilanteeseen. Poikkeuskysymystä opinnäytetyöntekijä käytti esimerkiksi kartoittaessaan tilannetta, jolloin yrittäjä sanoi itseluottamuksen olevan matalla liittyen johonkin tekemiseen. Poikkeuskysymykseen vastatessaan yrittäjällä oli mahdollisuus kuvailla tilannetta, jossa itseluottamus on ollut korkeammalla vastaavanlaisessa tilanteessa aiemmin, sekä sitä mikä siihen on vaikuttanut. Asteikkokysymystä opinnäytetyöntekijä käytti halutessaan esimerkiksi tuoda huomiota yrittäjän vaikutusmahdollisuuksiin. Tällöin opinnäytetyöntekijä kysyi yrittäjän arviota omasta vaikutusmahdollisuudesta tilanteeseen asteikolla yhdestä kymmeneen siten, että yksi tarkoitti ei lainkaan vaikutusmahdollisuutta ja kymmenen sitä, että kaikki vaikutusmahdollisuudet ovat olemassa. Jos yrittäjä vastasi asteikokoluvuksi seitsemän, pyysi opinnäytetyöntekijä kuvailemaan, mikä voisi esimerkiksi nostaa vaikutusmahdollisuuden kokemusta puoli astetta. Tällöin yrittäjä saattoi hahmottaa paremmin vaikutusmahdollisuuden kokemuksen tekijöitä.

Ratkaisukeskeisyyteen kuuluvia kysymyksen asettelutekniikoita tärkeämpää ovat kuitenkin työskentelymallin asiakaslähtöisyys ja tavoitelähtöisyys. Vaikka opinnäytetyöntekijä pyrki ohjaamaan valmennusta avoimin ja ratkaisukeskeisin kysymyksin kohti yrittäjän kanssa yhdessä asetettuja tavoitteita, sitäkin tärkeämpää oli yrittäjän tarpeista lähtevä vuorovaikutus.

Opinnäytetyöntekijän näkökulmasta havaintojen sekä kyselyiden perusteella unelmia on mahdollista työstää tavoitteiksi ja tavoitteista eteenpäin konkreettisiksi toimintasuunnitelmiksi. Yrittäjien on helpompi sitoutua omasta unelmasta rakennettuun tavoitteeseen, kun ne ovat samassa linjassa hänen arvojensa kanssa. Opinnäytetyöntekijä pyrki kannustamaan ja tukemaan yrittäjiä tavoitteiden saavuttamisessa. Yrittäjien saavuttaessa tavoitteitaan myös opinnäytetyöntekijä koko onnistumisen kokemusta ja iloa. Opinnäytetyöntekijän havaintojen sekä kyselyiden mukaan tavoitesuuntautuneessa työskentelyssä hyvinvoinnin asettaminen etusijalle näyttäytyi ensiarvoisen tärkeältä.

## 6.6 Valmennuksen arviointi Kirkpatrickin mallia soveltaen

Kirkpatrickin kehittämällä neljän tason arviointimallia on sovellettu tässä opinnäytetyössä siten, että yrittäjien kokemukset valmennuksista kategorisoitiin sen mukaan, liittyivätkö



kokemukset reaktioon valmennuksesta, valmennuksen mukanaan tuomaan oppimiseen, käyttäytymisen tai toiminnan muutokseen vai pysyvämpiin tuloksiin. (Kirkpatrick ym. 2005, 21.)

Ensimmäinen taso koskee reaktiopalautea, eli osallistujien välitöntä reaktiota valmennuksesta. Sitä voidaan kutsua myös asiakastytyväisyydeksi (Kirkpatrick ym. 2005, 27; Åhman 2003, 194.) Tärkeäksi sen mittaaminen tekee se, että reaktiopalauteen avulla voidaan selvittää valmennettavan mielenkiintoa, huomiota ja motivaatiota, jotka vaikuttavat seuraavaan arvioinnin tasoon, eli oppimiseen (Kirkpatrick ym. 2005, 40). Yrittäjien reaktiot valmennuksesta olivat positiiviset ja he kokivat saaneensa tukea ja kannustusta sekä uusia ideoita valmennuksesta. Lisäksi oivalluttavat kysymykset, kuulluksi tuleminen ja asioiden ääneen sanoittaminen koettiin selkeyttävinä.

Toisen tason, eli oppimisen arvioinnissa on kyse asenteiden, tietojen tai taitojen muuttumisesta. Ilman oppimista ei voi tapahtua muutosta seuraavalla tasolla, eli käyttäytymisessä (Kirkpatrick ym. 2005, 50; Åhman 2003, 196). Oppimisen tasolla muutos näkyi yrittäjien oivaluksina ja oman ajattelu- tai toimintatavan tiedostamisen lisääntymisenä sekä asennemuutoksena suhteessa itseen ja omaan hyvinvointiin. Muutos uskomuksissa toi lisää itseluottamusta ja rohkeutta.

Kolmas taso siis näkyy käyttäytymisen muutoksena, jonka toteutumiselle edellytyksenä on jonkin edeltävän tason opitusta, eli muutos asenteissa, tiedoissa ja taidoissa. Jotta käyttäytyminen muuttuisi, täytyy henkilöllä itsellään olla halu muuttua, ja hänen täytyy tietää, miten muutos on mahdollista. Lisäksi ilmapiirin on hyvä olla muutokselle suotuisa ja muutoksesta tulee saada joko ulkoisia tai sisäisiä palkkioita. Käyttäytymisen muutos ei tapahdu välttämättä heti, vaan se saattaa vaatia aikaa. Tämän takia arviointi jonkin ajan kuluttua valmennuksen päättymisestä olisi suotuisaa muutoksen arvioinnille (Kirkpatrick ym. 2005, 61; Åhman 2003, 205.) Toiminnan tasolla muutos yrittäjien tilanteessa näkyi tavoitteellisuuden ja suunnitelmallisuuden ja itsensä johtamisen kehittymisenä.

Neljännellä tasolla arvioidaan niitä lopullisia tuloksia, joita valmennus saa aikaan. Neljäs taso on kaikista vaikein arvioitava. Suuntaa antavina neljännen tason tuloksina voidaan pitää esimerkiksi sitä, miten valmennettavat arvioivat esimerkiksi tavoitteellisuuden lisääntymistä (Kirkpatrick ym. 2005, 69; Åhman 2003, 209.) Kyselyn vastausten mukaan arvioitu tulos oli lisääntynyt selkeys ja suunta sekä tulevaisuuden suunnitelmat.

## 6.7 Tulosten yhteenveto

Tässä kappaleessa vedän yhteen tutkimuksen keskeisiä tuloksia sekä vastaamaan tutkimusasetelmassa asetettuihin tutkimuskysymyksiin. Tutkimuskysymyksiä olivat minkälaisia ovat yksinyrittäjien unelmat? Miten heitä voisi tukea kohti unelmia? Minkälaisia kokemuksia yksinyrittäjillä on valmennuksesta?

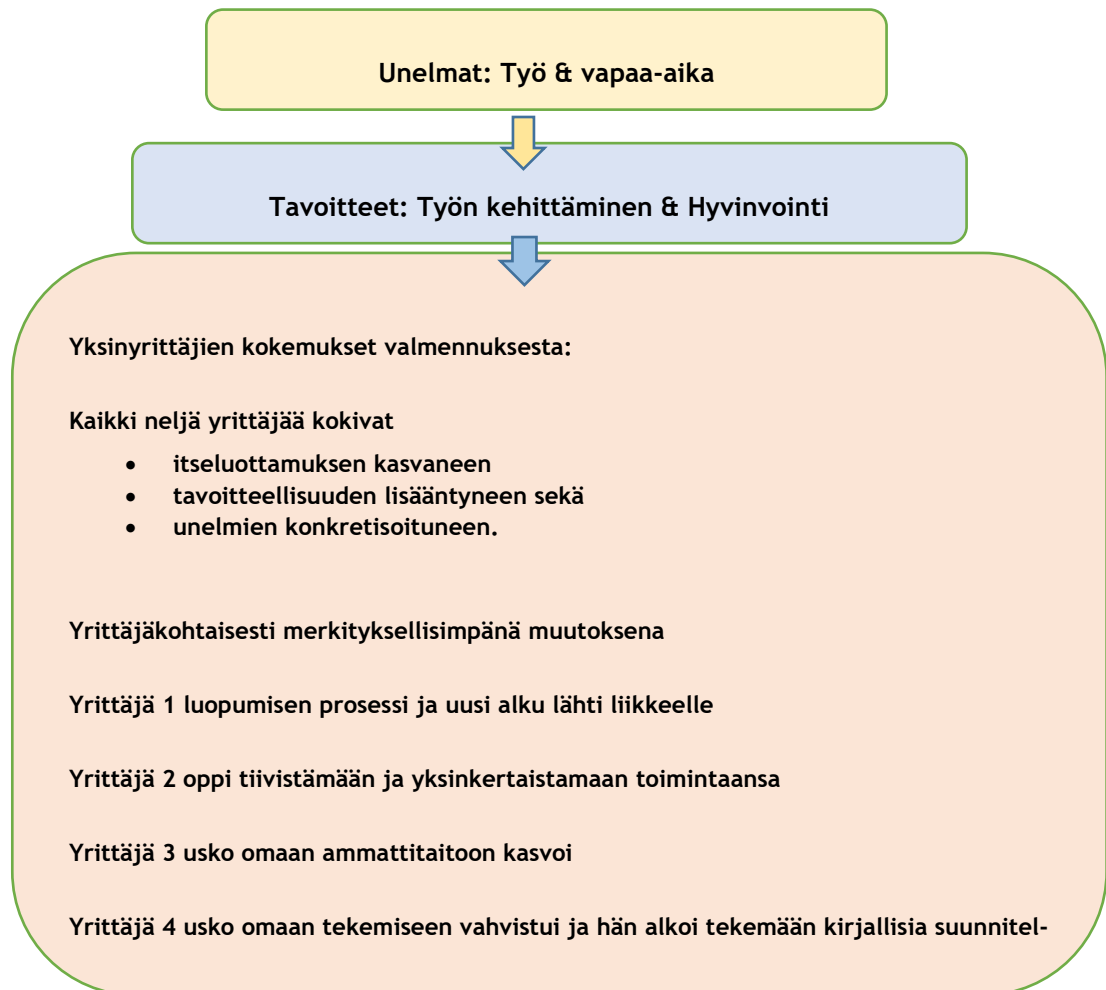
Yksinyrittäjien unelmat liittyivät joko työhön tai vapaa-aikaan. Työhön liittyviä unelmat liittyivät osaamisen ja yritystoiminnan kehittämiseen, työskentely-ympäristöön sekä taloudelliseen turvallisuuteen. Vapaa-ajan unelmat liittyivät muun muassa omaan hyvinvointiin, terveyteen ja ihmissuhteisiin. Unelmat olivat selkeästi yrittäjille merkityksellisiä, yrittäjän omien arvojen kanssa linjassa olevia tulevaisuuden toivetoivoja, joita kohti tahdottiin kulkea ja tehdä valintoja. Suurin osa unelmista oli sellaisia, joihin yrittäjällä oli mahdollisuus itse vaikuttaa. Vaikka kaikkien yrittäjien unelmat olivatkin jaettavissa kahteen pääkategoriaan, olivat ne sisällöllisesti hyvin yksilöllisiä. Tähän näytti vaikuttavan yrittäjien yksilöllinen elämäntilanne, yrittäjyyden kesto ja yrityksen tilanne.

Opinnäytetyössä toteutettiin suunnitellusti ratkaisukeskeinen valmennus yrittäjien tukemiseksi kohti unelmiaan, jossa pyrittiin löytämään voimavaroja haastaviinkin tilanteisiin ja esteiden ylittämiseen. Osa unelmista oli valmiita visioita ja tavoitteita, toiset unelmat vaativat osatavoitteita polun rakentamiseksi kohti unelmia. Valmennuksessa oli siis mahdollista muodostaa tarkkoja ja konkreettisia tavoitteita unelmista, ja valtaosa yrittäjien valmennuksessa asettamista tavoitteista toteutuikin. Tavoitteet liittyivät pääasiassa yrittäjän hyvinvointiin ja työhön liittyvän osaamisen kehittämiseen. Työn ja vapaa-ajan tasapainon tärkeys nousi vahvasti aineistosta esille. Myös sosiaalisen tuen merkitys, oman työn kautta hyvän antaminen muille sekä verkostojen ja tuen tarve nousi vahvasti esille yksinyrittäjän työn ollessa toisinaan hyvin yksinäistä, joskin itsenäistä. Osaamisen ja yritystoiminnan kehittämisessä pääasiallinen unelma tai tavoite oli isompi, ajallisesti valmennusta kauemmaksi sijoittuva päämäärä. Osatavoitteet liittyivät pitkälti verkostoitumiseen, mainontaan ja myymiseen sekä sosiaalisen median käyttöön.

Yrittäjien kokemusten mukaan valmennus näytti lisäävän yrittäjän itseluottamusta, tavoitteellista työskentelyä sekä konkretisoivan unelmia. Lisäksi valmennus näytti lisäävän oman vapaa-ajan ja työn organisointiin liittyviä strategioita, kuten ajanhallintaa, priorisointia sekä keskittymistä olennaiseen. Asennemuutoksia yrittäjän suhtautumistavassa itseensä, omaan hyvinvointiin, omaan toimintatapaan ja elämään oli myöskin yrittäjien kokemuksiin liittyvästä kyselyaineistosta löydettävissä. Lisäksi osa yrittäjistä koki turvallisuudentunteensa lisääntyneen valmennuksen myötä.

Valmennukseen valittu rakenne yhdessä valmentavan vuorovaikutuksen kanssa näytti yrittäjien kokemusten sekä tutkimuspäiväkirja-aineiston mukaan tukevan yrittäjiä tavoitteellisessa työskentelyssä. Tavoitteen asettaminen, mahdollisuuksien ja voimavarojen kartoittaminen, suunnitelmien tekeminen, reflektointi, asioiden jäsentäminen ja järjeittäminen, kannustus ja seuranta olivat valmennuksessa käytettyjä keinoja, jotka näyttäisivät tukevan yksinyrittäjiä kohti unelmia kulkemisessa (kuviot 7). Lisäksi suhde valmentajan ja valmennettavan välillä sekä valmennusten rakenne koettiin onnistuneena. Luottamukseen perustuva dialogi opinnäytetyöntekijän ja yrittäjän välillä, sekä avoimet, ratkaisukeskeiset kysymykset, aktiivinen

kuuntelu ja kuulluksi tuleminen vaikuttivat aineiston perusteella sopivalta tavalta tukea yrittäjiä toisinaan haastavissakin tilanteissa löytämään yksilöllisiä polkuja kohti päämääriään.



Kuvio 7: Keskeisimmät tulokset kiteytettynä

## 7 Johtopäätökset ja pohdinta

Tässä luvussa peilaan aluksi tutkimuksen keskeisiä tuloksia aiempaan teoreettiseen tutkimukseen ja arvioin kehittämismenetelmänä toimineen valmennuksen toimivuutta. Sen jälkeen pohdin opinnäytetyön tekemisen prosessia sekä tutkimuksen eettisiä ja luotettavuuteen vaikuttavia näkökulmia. Lopuksi esitän jatkotutkimusaiheita.

### 7.1 Johtopäätökset

Tässä opinnäytetyössä on selvitetty, minkälaisia ovat osallistuneiden yksinyrittäjien unelmat, miten heitä voisi tukea näitä unelmia kohti, sekä minkälaisia ovat yksinyrittäjien kokemukset opinnäytetyössä toteutetusta kehitysinterventiosta. Aineiston keruu tapahtui valmennuksien aikana tarkkojen muistiinpanojen kirjaamisella sekä yrittäjien täyttämänä kyselyinä. Muistiinpanot tukivat kyselyaineiston vastauksia. Aineisto analysoitiin aineistolähtöisesti. Itseohjautuvuusteoria, Banduran minäpystyvyyden teoria, sekä Antonovskyn teoria johdonmukaisuuden tunteesta näyttäisivät sopivan hyvin tämän opinnäytetyön tuloksiin.

Yksinyrittäjien unelmat jakaantuivat työhön ja vapaa-aikaan, joista muodostetut valmennuksissa käsitellyt tavoitteet liittyivät pääasiassa osaamisen ja yritystoiminnan kehittämiseen sekä yrittäjän hyvinvointiin. Yksilön hyvinvointi vaikuttaa työn tuottavuuteen ja innovatiivisuuteen. Tuottavuutta ja työhyvinvointia kannattaa pyrkiä parantamaan samanaikaisesti, koska ne tukevat toisiaan. (Hasu ym. 2016, 7.)

Yrittäjät kokivat saavansa valmennuksen aikana oivalluksia ja he kokivat tietoisuuden omista ajattelu- tai toimintatavoista kasvaneen. He kokivat asenteidensa muuttuneen suhteessa itseensä, omaan hyvinvointiin sekä omiin toimintatapoihin. Yrittäjien oman arvion mukaan tavoitteellisuus, suunnitelmallisuus ja itsensä johtamisen strategiat kehittyivät valmennuksen aikana. Lisäksi he kokivat itseluottamuksensa, toisin sanoen minäpystyvyyden tunteen kasvaneen. Banduran (2006) minäpystyvyyden käsite liittyy ihmisen uskomuksiin omasta kyvystään saavuttaa tietty tavoite. Se on yksilön sisäinen osatekijä, joka on ratkaisevassa roolissa siinä, miten yksilö omiin ajatuksiinsa, tunteisiin ja toimintaan säätelemällä vaikuttaa oman elämänsä tapahtumien ja suunnan muokkaamiseen. Yksilön valitsevat toiminnot ja ympäristöt vaikuttavat heidän elämänsä kulkuun. Bandura yhdistää pystyvyyden tunteen myös motivaatioon oppia uutta ja kehittyä. (Bandura 2011.) Minäpystyvyys on myös yksi volition eli toimeenpanontaidon ja tavoitteellisen työskentelyn edellytys. Lisäksi minäpystyvyys on onnistumisen pohja ja merkittävä edellytys motivaation ylläpidolle. (Parppei 2018.) Stewartin ym. (2011) mukaan lisääntynyt itsensä johtaminen johtaa suurempaan minäpystyvyyden kokemiseen (Stewart ym. 2011).

Decin ja Ryanin (2000) kehittämän itsemääräämisteorian, englanniksi self-determination theory (SDT) mukaan autonomian, kyvykkyyden ja yhteenkuuluvuuden tarpeisiin vastaamalla

on mahdollista tukea ihmisen sisäistä motivaatiota, itseohjautuvuutta ja hyvinvointia. Teoria myös jaottelee toiminnan muodot sen perusteella, ovatko ne yksilölle kiinnostavia vai tärkeitä. Kiinnostaviin toiminnan muotoihin kuuluvat sisäisen motivaation tekijät. Tärkeisiin toiminnan muotoihin kuuluvat puolestaan sisäistettyyn motivaatioon liittyvät tekijät. (Deci & Ryan 2020.)

Tässä opinnäytetyössä osallistuneet yrittäjät toimivat valmennuksissa keskiössä ja oman elämänsä asiantuntijoina, kuten ratkaisu- eli voimavarakeskeiselle toimintatavalle on tyypillistä. Vaikka valmennus rakentui dialogissa yhdessä opinnäytetyöntekijän kanssa, oli yksinyrittäjä se, josta unelmat, tavoitteet ja suunnitelmat nousivat. Unelmat ja tavoitteet näyttivät olevan yrittäjille sekä kiinnostavia että tärkeitä omien arvojen mukaisia päämääriä. Opinnäytetyöntekijä tulkitsi yrittäjien unelmien ja tavoitteiden itsessään olleen yrittäjille joko sisäisesti tai sisäistetysti motivoivia.

Yksinyrittäjällä on kaikki vapaus, mutta myös vastuu yritystoiminnastaan, joka myös nousi esille aineistosta. Yrittäjyys koettiin itsenäisenä mutta toisinaan myös yksinäisenä. Yritystoiminnan itsenäisen luonteen vuoksi yrittäjällä on mahdollisuus tehdä vapaammin valintoja, kuin esimerkiksi palkkatyössä olevilla työntekijöillä. Menestyäkseen yrittäjällä on oltava substanssiosaamisen lisäksi hyvin monenlaista yrittäjyydessä vaadittavaa osaamista. Tällaisesta osaamisesta esimerkkeinä aineistosta nousi esiin muun muassa tavoitteellisuus, suunnitelmallisuus sekä itsensä johtamisen strategiat, kuten ajanhallinta-, priorisointi- ja organisointitaidot, joiden yrittäjät kokivat vahvistuneen valmennuksen aikana. Lisäksi tarvittavaa osaamista yrittäjän työssä ovat verkostoituminen ja markkinointi, joihin yrittäjien työn kehittämistavoitteet myös liittyivät. Yrittäjät kokivat saaneensa kannustusta ja tukea valmennuksesta.

Martelan ym. (2021) tuoreen tutkimuksen mukaan itseohjautuvuus tarkoittaa sitä, kuinka paljon yksilöllä on vapautta päättää omaan työhönsä liittyvistä asioista. Kyse on yksilön ominaisuudesta, vallasta päättää omasta työstään. Itseohjautuvuus eli valta omaan työhön sisältää kolme tasoa. Työnteon oikeudet tarkoittavat valtaa päättää työntekemisen tavoista, työn johtamisen oikeudet tarkoittavat valtaa päättää työn päämääristä ja prioriteeteista. Oikeus organisaation kehittämiseen sen sijaan tarkoittaa valtaa jalostaa rakenteita ja käytänteitä. (Martela, Hakanen, Hoang & Vuori 2021, 4–5.)

Yrittäjät kuvasivat kokevansa työnsä merkityksellisenä muun muassa muille ihmisille hyvän antamisen kautta, ja heillä on mahdollista käyttää ja kehittää omaa osaamistaan yritystoiminnan puitteissa. Isoon osaan kartoitetuista unelmista liittyi muut ihmiset. Yhteyden merkitys muihin ihmisiin nousi merkittävänä asiakkaiden, yhteistyökumppaneiden ja muun verkoston sekä läheisten ihmisten, ystävyiden, kumppanuuden ja tarvittavan tuen muodossa. Valmennuksen aikana opinnäytetyöntekijällä oli mahdollista kulkea yrittäjän rinnalla pienen hetken,

yrittäjää taitojen ja kykyjen karttumisessa tukien sekä työn kehittämisen sekä oman hyvinvoinnin lisäämisen muodossa.

Autonomiaa, osaamista ja oppimista sekä yhteyden kokemusta muihin ihmisiin tukemalla on mahdollista lisätä sisäistä motivaatiota, itseohjautuvuutta ja hyvinvointia. (Deci & Ryan 2020; Ryan & Moller 2017, 215; Kostamo, 2017, 37–38; Deci & Gagne, 2005, 333.) Opinnäytetyöntekijä tulkitse valmennuksen tukeneen yrittäjien psykologisia perustarpeita eli itsenäistä toimintaa, kyvykkyyttä ja yhteyden kokemusta, ja siten lisänneen sisäistä motivaatiota, itseohjautuvuutta ja hyvinvointia. Opinnäytetyöntekijä toimi valmennuksessa yhdessä yrittäjän kanssa kannustaen yrittäjää löytämään työstään ja itsestään voimavaroja päämääräänsä kohti kulkemisessa. Yrittäjiltä löytyi monenlaista osaamista, keinoja ja voimavaroja, joita he sovelsivat onnistuneesti haastavissakin tilanteissa.

Tuloksia kirjoittaessa vastaan tuli tuloksiin soveltuva Antonovskyn johdonmukaisuuden tunteen teoria, englanniksi sense of coherence (SOC), jonka mukaan elämänsä johdonmukaisena kokeva henkilö kokee stressaavassakin tilanteessa elämänsä merkityksellisenä, ymmärrettävänä ja hallittavana. (Antonovsky 1996; Antonovsky 1991, 43–48; Holmefur ym. 2014.) Vahva johdonmukaisuuden tunne tarkoittaa valmiutta hyödyntää käytössä olevia voimavaroja mahdollisimman hyvin ja suunnata niiden vaikutus ongelman ratkaisuun. Suomen kielessä johdonmukaisuuden tunteen käsite on rinnastettu elämänhallinnan ja eheydentunteen käsitteeseen. (Suominen 2012, 217–221.) Vahvaa johdonmukaisuuden tunnetta elämässään kokeva voi tehdä myös virheitä, mutta käyttää kokemuksiaan oppimiseen. (Antonovsky 1996.) Johdonmukaisuuden tunteen teoriassa siis keskitytään voimavaroja lisääviin tekijöihin, kuten ratkaisukeskeisessä valmennuksessa, ja lähestymistavan perustana on terveyden ja hyvinvoinnin edistäminen. (Antonovsky 1996; Antonovsky 1991, 43; Suominen 2012, 212; Virtanen 2010.) Antonovsky on kuvaillut koherenssin tunnetta yksilöllisenä tapana katsoa elämää (Holmefur ym. 2014).

Opinnäytetyöntekijä arvioi yrittäjien kokeman ja sanoittaman valmennuksen aikana tapahtuneen muutoksen perusteella ratkaisukeskeisestä valmennuksesta toimineen hyvin kehittämismenetelmänä tässä opinnäytetyössä. Muutosta tapahtui sekä oppimisessa että toiminnassa. Näyttäisi siltä, että menetelmä sopii hyvin kohti unelmia kulkemisen tukemiseen, sillä valmennuksessa on tila jäsenellä ajatuksia ja selkeyttää suuntaa, jota kohti kulkea ja näin luoda yksilöllisiä polkuja kohti yrittäjän omia päämääriä.

Valmennuksen arviointi oli tehty Kirkpatrickin neljän tason arviointimallia soveltaen yrittäjien pelkistettyjen kokemusten pohjalta (Kirkpatrick ym. 2005; Åhman 2003). Arvioinnin mukaan yrittäjien kokemus valmennuksesta oli positiivinen ja sen myötä muutosta tapahtui oppimisen kautta sekä toiminnassa. Pysyviä muutoksia, joita valmennus sai aikaan, oli vaikea arvioida heti valmennuksen jälkeen. Opinnäytetyössä Kohti unelmia –valmennus toteutui suunnitellusti

ja ratkaisukeskeinen lähestymistapa vaikutti sopivan kehittämismenetelmäksi yksilöllisiin tilanteisiin sovellettavaksi. Valmennuksen avulla näytti olevan mahdollista lisätä minäpystyvyyden kokemusta, nostaa yrittäjän motivaatiota, tukea itseohjautuvuutta ja hyvinvointia.

Tämän opinnäytetyön tulokset linkittyvät vahvasti intervention toteutusaikaan sekä siinä mukana olleisiin ihmisiin, eikä tuloksia voida laajasti yleistää. Opinnäytetyössä on mallinnettu Kohti unelmia –valmennus, jota on kuitenkin mahdollista soveltaa toisessa ajankohdassa eri ihmisten kanssa.

## 7.2 Pohdinta

Valmennus interventiona ja aineistokeruu toteutettiin vuonna 2019, jolloin opinnäytetyöntekijä teki myös alustavaa aineiston analyysiä teemoittelemalla ja tiivistämällä aineistoa. Alustavia tuloksia unelmien laadusta ja yrittäjien kokemuksista esiteltiin Voi hyvin –hankkeen loppuseminaarissa marraskuussa 2019. Opinnäytetyön tekemiseen tuli kuitenkin pidempi tauko ja opinnäytetyön tekijä palasi opinnäytetyön äärelle jälleen vuonna 2021. Aineistoon palaaminen tuntui aluksi työläältä, ja aineistoon tutustuminen ja sen analyysi alkoi ikään kuin alusta. Tätä kuitenkin helpotti vuonna 2019 huolellisesti ja tarkasti kirjatut muistiinpanot ja tutkimuspäiväkirja, sekä aiemmin taulukkoon tiiviisti järjestetyt kyselyiden vastaukset. Siitä huolimatta opinnäytetyöntekijä kävi alkuperäistä aineistoa varmuuden vuoksi läpi tarkasti ja useaan kertaan. Kun isoin työ oli tehty, näyttäytyi kuitenkin, että tauon tuoma ajallinen etäisyys helpotti omaa tutkijan rooliani aineistoa tarkastellessani, sillä olinhan kuitenkin vaikuttanut tutkittaviin ja aineistoon valmentajan ja tutkijan kaksoisroolissa. Opinnäytetyöntekijä koki, että etäisyys helpotti aineiston objektiivista tarkastelua.

Ratkaisukeskeinen valmennus toteutui suunnitelmien mukaisesti sellaisenaan kuin se on opinnäytetyöraportissa kuvattu. Muutaman kerran valmennuskertojen tosin jouduttiin siirtämään yrittäjien työ- ja muiden menojen tieltä. Ratkaisukeskeisen valmennus on kuitenkin asiakaslähtöinen ja joustava menetelmä, joka sopii hyvin yksilölliseen tarpeeseen sen sovellettavuuden vuoksi. Tästä syystä arvioin sen olevan hyvin toimiva kehittämismenetelmä sensitiivistäkin aihetta käsiteltäessä.

Aineiston analyysi on tehty huolellisesti ja läpinäkyvästi. Yrittäjien kirjaamat kokemukset valmennuksessa eivät olleet ristiriidassa havaintojen ja muistiinpanojen pohjalta kirjatun tutkimuspäiväkirjan kanssa. Päin vastoin, muistiinpanot ja tutkimuspäiväkirja-aineisto tukivat kyselyillä kerättyjä yrittäjien kokemuksia. Opinnäytetyöntekijä kuitenkin pohti esimerkiksi sitä, olisiko toinen tutkija kategorisoinut unelmat toisella tavalla. Analyysin vaiheet on kuitenkin avattu vaihe vaiheelta lukijalle. Lisäksi osallistuneet yrittäjät ovat luvanneet lukea ja tarkistaa opinnäytetyöraportin ennen sen lopullista palauttamista.

### 7.3 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus

Tutkimuksen uskottavuus ja tutkijan eettiset ratkaisut ovat erottamattomia. Tutkimuksen uskottavuus perustuu siihen, että tutkija noudattaa hyvää tieteellistä käytäntöä. (Sarajärvi ym. 2018, 149–150.) Opinnäytetyöntekijä perehtyykin tutkimuksen aikana huolellisesti tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeeseen hyvistä tieteellisistä käytännöistä sekä ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettisiin suosituksiin ja noudatti tutkimuksen aikana näitä suosituksia ja käytäntöjä. Opinnäytetyöntekijä on perustellut tutkimusstrategiset sekä kehittämismenetelmien valinnat sekä pyrkinyt käyttämään lähteinä relevantteja, ajankohtaisia tutkimusaiheeseen liittyviä vertaisarvioituja artikkeleita, tutkimuksia sekä kirjoja.

Eettisyys koskee tutkimuksen laatua, ja se kietoutuu tutkimuksen luotettavuus- ja arviointikriteereihin. Ihmisoikeudet muodostavat ihmisiin kohdistuvan tutkimuksen eettisen perustan. (Sarajärvi ym. 2018, 147–156.) Opinnäytetyöntekijälle on ollut tärkeää läpi opinnäytetyöprosessin yksinyrittäjien kunnioittava kohtaaminen. Aineistoa kerätessään opinnäytetyöntekijä on kirjannut kaikki muistiinpanot ja havainnot tutkimus- ja kehittämisprosessin aikana erityisellä huolellisuudella ja tarkkuudella. (Lindblom-Yläne, Paavilainen, Pehkonen & Ronkainen 2014, 152; Sarajärvi ym. 2018, 147–150.)

Tähän opinnäytetyöhön osallistujia tiedotettiin tutkimuksen alussa, mistä tutkimuksessa on kyse ja he osallistuivat tutkimukseen vapaaehtoisesti. Tutkimuslupa järjestyi Voi hyvin -hankkeen kautta. Lisäksi jokaisen opinnäytetyöhön osallistuvan yksinyrittäjän kanssa tehtiin erikseen valmennussopimus. Opinnäytetyöntekijä tiedotti opinnäytetyöhön osallistuneita yksinyrittäjiä opinnäytetyön etenemisen eri vaiheissa. Vaikka opinnäytetyö oli osa Voi hyvin -hanketta, toteutui valmennukset sekä yhteydenpito opinnäytetyöntekijän ja yrittäjien välillä itsenäisesti ilman välikäsiä.

Opinnäytetyön aineisto on talletettu tietoturvasääntöjen mukaisesti opinnäytetyöntekijän tietokoneelle ja aineisto tuhotaan asianmukaisesti opinnäytetyön raportin hyväksymisen jälkeen. Tutkimustiedot ovat luottamuksellisia, eikä tutkimuksen aikana saatuja tietoja ole luovutettu ulkopuolisille, eikä tietoja ole käytetty kuin luvattuun tarkoitukseen. (Sarajärvi ym. 2018, 155–156.) Opinnäytetyön ollessa julkinen asiakirja ja aiheen ollessa sensitiivinen, on anonymiteetin varmistaminen osallistujien osalta ollut ensiarvoisen tärkeää. Opinnäytetyön aineisto on anonymisoitu ja koodattu numeroilla siten, että talletetusta aineistosta eikä lopullisesta opinnäytetyön raportista voida tunnistaa yksittäistä osallistujaa. Tunnisteena käytettyä numerokoodi ja nimiyhdistelmää on säilytetty erillisessä tiedostossa kuin tutkimukseen kerätty aineisto. (Sarajärvi ym. 2018, 155–156; Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset 2019; Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje hyvistä tieteellisistä käytännöistä 2012.)

Muistiinpano- ja kyselyaineistolla on tulosten yhteenvedossa vastattu asetettuihin tutkimuskysymyksiin. Kehittämismenetelmänä toimineelle valmennukselle asetettu tavoite toteutui



opinnäytetyöntekijän arvioinnin mukaan, sillä valmennuksen avulla oli mahdollista muun muassa selkeyttää yrittäjien yksilöllisiä polkuja kohti tulevaisuutta. Opinnäytetyöntekijä tulkitsti myös hyvinvoinnin lisääntyneen joko välillisesti tai suoraan yksinyrittäjien kokemusten perusteella. Opinnäytetyöntekijä arvioi, että aineisto ja menetelmät ovat yhteensopivia ja toimivia tässä opinnäytetyössä. Aineisto, sen hankinta, analyysi ja toimintatavat on pyritty kuvaamaan niin, että niiden toteuttaminen ja keskinäinen soveltuvuus sekä vaikutus tutkimusongelmaan vastaamisessa on arvioitavissa. (Lindblom-Ylänne ym. 2014, 140.) Lisäksi interventio on pyritty mallintamaan niin, että se on toistettavissa. Opinnäytetyön aineisto on kerätty ja käsitelty huolellisesti. Tutkimuspäiväkirja-aineisto tuki kyselyaineiston tuloksia, jonka opinnäytetyöntekijä arvioi lisäävän tulosten luotettavuutta. (Lindblom-Ylänne ym. 2014, 141.)

Jos kehittämistutkimuksessa käytetyt tutkimusmenetelmät ovat laadullisia, silloin kehittämisselityksessä sovelletaan laadullisen tutkimuksen luotettavuuden kriteereitä (Kananen 2015, 111). Tutkimuksen luotettavuutta ja laatua tarkastellaan reliabiliteetin ja validiteetin käsitteiden avulla. Jotta luotettavuutta voidaan laadullisessa tutkimuksessa arvioida, edellyttää se opinnäytetyöltä riittävää dokumentaatiota. Tehtyjen valintojen perustelun tarkoituksena on ollut tuoda opinnäytetyölle uskottavuutta. (Kananen 2015, 113.) Tässä opinnäytetyössä luotettavuuskriteereinä on käytetty tarkkaa dokumentaatiota ja vahvistettavuutta. Luotettavuutta pyritään lisäämään sillä, että tutkimustulokset ja valmis opinnäytetyö on annettu opinnäytetyöhön osallistuneille yksinyrittäjille luettavaksi niin, että he voivat vahvistaa aineiston ja tutkimustulosten paikkansapitävyyden. (Kananen 2015, 113.)

Tässä opinnäytetyössä aineistona toimi valmennuksista kirjatut tarkat ja yksityiskohtaiset dokumentoinnit sekä muistiinpanot, jotka tehtiin valmennuksen aikana ja heti valmennuksen jälkeen koottiin tarkasti ja yksityiskohtaisesti taulukoituun tutkimuspäiväkirjaan teemoittain. Valmennuksista nousseet havainnot dokumentoitiin tarkasti valmennusten sisältöjen kanssa. Opinnäytetyön aineiston analyysiä tehtiin tiivistämällä ja teemoittelemalla valmennusprosessin aikana. Jokaisen valmennuskerran alussa opinnäytetyöntekijä kävi edellisen tapaamisen aiheet läpi yksinyrittäjän kanssa, ja näin varmentui jo kehittämisselityksen aikana opinnäytetyöntekijän oikeanlainen havainnointi ja tulkinta valmennuskerroilta. Valmennusten aikana osallistuneilta yrittäjiltä opinnäytetyöntekijä sai myös palautetta tarkasta kirjaamisesta. Osa yrittäjistä yllätti, kuinka tarkkaan opinnäytetyöntekijä muisti edellisen kerran keskustelut. Lisäksi opinnäytetyöhön osallistuneet sekä kehittämisselityksen ja tutkimusprosessi kuvataan tarkasti opinnäytetyöraportissa. Opinnäytetyön aineistoina toimi myös valmennusten tarkkan dokumentoidun havainnoinnin pohjalta laadittu kysely sekä palautekysely, jotka yrittäjät täyttivät opinnäytetyöntekijän kannettavalla tietokoneella opinnäytetyöntekijän ollessa paikalla viimeisen valmennuskerran jälkeen.

#### 7.4 Jatkotutkimusaiheet

Tässä opinnäytetyössä valmennus tapahtui ryhmässä toteutettujen luovien työpajojen jälkeen yksilövalmennuksena. Opinnäytetyöhön osallistuneet yrittäjät antoivat palautetta, että valmennus yhdessä muiden kanssa voisi olla mielekäs ja antoisa. Lisäksi kehitysehdotuksena valmennukselle tuli tiheämmät tapaamiset tai valmennuskerrat, välitehtävät valmennusten välissä sekä pidempi ajankäyttö eri mallien kautta oman tilanteen peilaamiseen.

Covid-19 pandemian aikana etätyötavat sekä etävastaanotot ihmisten kanssa tehtävässä työssä ovat laajasti yleistyneet. Yrittäjiä tukevia valmennusmuotoja voisi soveltaa myös etävalmennuksiksi tai verkkokurssimuotoisiksi valmennuksiksi liittyen esimerkiksi unelmatyöskentelyyn, hyvinvoinnin tai osaamisen ja yritystoiminnan kehittämisen tukemiseen. Myös näiden luova yhdistäminen lähi- ja etävalmennusten osalta, yksilö- ja ryhmätapaamisten osalta, sekä toiminnallisten ja dialogisten menetelmien osalta voisi olla hedelmällinen tapa tukea yksinyrittäjiä.

Tässä opinnäytetyössä osaamisen ja yritystoiminnan kehittäminen oli yksi valmennuksen aihealue. Yksi jatkotutkimusaihe voisi kuitenkin keskittyä strukturoidummin osaamisen kartoittamiseen ja kehittämiseen esimerkiksi eurooppalaisen yrittäjyystaitojen viitekehyksen EntreComp -mallin (Bacigalupo ym. 2017) kautta, joka tuli vastaan ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon yrittäjyyskurssilla. Tällöin saattaisi olla helpompi keskittyä ja syventyä paremmin johonkin yksittäiseen osaamisen osa-alueeseen.

Tässä opinnäytetyössä toteutetun Kohti unelmia -valmennuksen voisi ajatella pitäneen sisällään työntuunauksen elementtejä. Yksi jatkotutkimusaihe voisi kuitenkin olla keskittyminen työntuunaamiseen. Lopullisia tuloksia, joita valmennus saa aikaan, on vaikea arvioida heti valmennuksen jälkeen (Kirkpatrick ym. 2005, 69; Åhman 2003, 209). Tästä syystä olisi jatkotutkimus samojen yrittäjien kanssa myöhemmin mielenkiintoinen. Näin voisi selvittää, mitä valmennuksessa käsitellyille pidemmän aikavälin unelmille on tapahtunut, sekä onko valmennuksen aikana opittu ollut pysyvää.

Tämän opinnäytetyön valmennus on mallinnettu niin, että sitä on mahdollista soveltaa muihinkin kuin yksinyrittäjiin. Olisi mielenkiintoista soveltaa mallinnettua valmennusta useamman henkilön mikroyrityksiin esimerkiksi tiimivalmennuksena, ja selvittää, minkälaisia visioita ja unelmia tiimeillä on, ja miten tukea heitä kohti visiotaan. Voi hyvin -hankkeen aloittama yksinyrittäjien ja mikroyrittäjien hyvinvointiportaali [www.yrityshyva10.fi](http://www.yrityshyva10.fi) jatkuu Toivo@Tee -hankkeen tuottamana, joka on myös Euroopan sosiaalirahaston tukema ja Laurea-ammattikorkeakoulun koordinoimana hanke. Toivo@Tee-hankkeen tavoitteena on edistää yksin- ja mikroyrittäjän hyvinvointia ja uusiutumista kriisitilanteissa. Kenties johonkin edellä mainituista jatkotutkimusaiheista voisi tarttua Toivo@Tee -hankkeen kautta.

## Lähteet

### Painetut

Alasuutari, P. 2007. Laadullinen tutkimus. Gummerus. Tampere.

Anis, M. 1999. Ratkaisukeskeisen menetelmän arviointitutkimus. Kirjallisuuskatsaus. Finsoc-työpapereita. Helsinki: Stakes.

Antonovsky, A. 1991. Hälsans mysterium. Stockholm: Natur och kultur.

Bachkirova, T., Cox, E. & Clutterbuck, D. 2010. The complete handbook of coaching. London: Sage Publications.

Berg, K. & De Jong, P. 2013. Ratkaisukeskeisen terapian oppikirja. Porvoo: Livonia Print.

Furman, B. & Rubanovitsch, M. 2014. Valmenna onnistumaan. Nyt. Saarijärvi: Johtajatiimi.

George, E., Iveson, C. & Ratner, H. 2018, Brief Coaching - Ratkaisukeskeinen lähestymistapa. Porvoo: Bookwell Oy.

Grant, A. & Greene, J. 2003. Solution-focused coaching. Managing people in complex world. Harlow: Momentum.

Grant, A., O'Connor, S. & Studholm, I. 2021. Solution - focused coaching. Kirjassa Excellence in coaching. Theory, tools and techniques to achieve outstanding coaching performance. Toimittanut Passmore, J. Neljäs painos. London: Kogan Page.

Hakala, L., Harju, R., Manka, M-L. & Nuutinen, S. 2010. Työn iloa ja imua - työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille. Tampere: Tammerprint Oy.

Hakanen, J. 2011. Työn imu. Tampere: Tammerprint oy.

Hasu, M., Pahkin, K. & Puttonen, S. 2016. Työhyvinvointi paremmaksi. Keinoja työhyvinvoinnin ja työterveyden kehittämiseksi suomalaisilla työpaikoilla. Helsinki: Työterveyslaitos.

Heckhausen, J. & Dweck, C. 2008. Introduction: A developmental and process-oriented approach to motivation and self-regulation. Kirjassa Heckhausen, J. & Dweck, C. (Toim.) Motivation and self-regulation across the lifespan. Cambridge: Cambridge University Press.

Heckhausen, J. & Schulz, R. 2008. Developmental regulation in adulthood: selection and compensation via primary and secondary control. Kirjassa Heckhausen, J. & Dweck, C. (Toim.) Motivation and self-regulation across the lifespan. Cambridge: Cambridge University Press.

- Heikkinen, H. Huttunen, R. & Moilanen, P. 1999. Siinä tutkija missä tekijä. Toimintatutkimuksen perusteita ja näköaloja. Jyväskylä: Atena Kustannus.
- Heikkinen, H., Rovio, E., Syrjälä, E. 2006. Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Vantaa: Dark Oy.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2012. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Hirvihuhta, H. & Litovaara, A. 2003. Ratkaisun taito. Vammala: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Hurme, R, Pesonen, M. & Syväoja, O. 2009. Suomi-Englanti-Suomi. Wsoy Sanakirja. Juva: WS Bookwell Oy.
- Jäppinen, H. 1989. Nykysuomen sanakirja. Synonyymisanakirja. Porvoo: Wsoy.
- Järvilehto, L. 2014. Monenkirjavia kuvitelmia. Eu: Tammi.
- Kallinen, K., Pirskanen, H. & Rautio, S. 2015. Sensitiivinen tutkimuksessa. Tallinna: United Press Global.
- Kananen, J. 2009. Toimintatutkimus yritysten kehittämisessä. Jyväskylä: Juvenes Print.
- Kananen, J. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta. Jyväskylä: Suomen yliopistopaino Oy - Juvenes Print.
- Kananen, J. 2015. Kehittämistutkimuksen kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylän ammattikorkeakoulu julkaisuja- sarja. Jyväskylä: Juvenes Print.
- Kananen, J. 2017. Kehittämistutkimus interventiotutkimuksen muotona. Jyväskylä: Suomen yliopistopaino Oy.
- Keltikangas- Järvinen, L. 1998. Hyvä itsetunto. Juva: Wsoy.
- Kirkpatrick, D. & Kirkpatrick, J. 2005. Evaluating training programs. Four levels. Kolmas painos. San Francisco: Berrett Koehler Publishers.
- Kuhl, J. & Furhrmann, A. 2008. Decomposing Self-Regulation and Self-control: The Volitional Components Inventory. Kirjassa Heckhausen, J. & Dweck, C. (Toim.) Motivation and self-regulation across the lifespan. Cambridge: Cambridge University Press.
- Laine, P. 2013. Työhyvinvoinnin kehittäminen. Väitöskirja. Turku: Painosalama Oy.
- Leedham, M. & Parsloe, E. 2017. Coaching and mentoring - practical techniques for developing learning and performance. London: Koganpage.

Manka, M-L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum.

Manka, M-L., Mäkelä-Pusa, P. & Terävä, K. 2011. Yrittäjien työhyvinvointi, työkyky ja kuntoutus. Selvitysraportti pienyrittäjien ja maatalousyrittäjien työkyvystä, hyvinvoinnista, työkyvyntuen ja kuntoutuksen tarpeesta. Kuntoutussäätiön työselosteita 41/2011. Tampere: Tammerprint.

Mattila, A. 1998. Voimavarat, ratkaisut ja tarinat. Helsinki: Yliopistopaino.

Parpei, R. 2008. Business coaching itsesäätelyn kehitysinterventiona. Väitöskirja. Teknillinen korkeakoulu. Tuotantotalouden laitos. Helsinki: Yliopistopaino.

Parpei, R. 2018. Tee, toimi, saa aikaan. Kehitä ja johda toimeenpanoa. Helsinki: Alma Talent.

Rantanen, T. & Toikko, T. 2019. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Näkökulmia kehittämissprosessiin, osallistamiseen ja tiedontuotantoon. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy - Juvenes Print.

Ryan, R. M. & Moller, A. C. 2017. Competence as central, but not sufficient, for High-quality motivation. A self-determination theory perspective. Kappale 12 kirjassa Handbook of competence and motivation. Theory and application. Toinen painos. Elliot, A., Dweck, C. & Yeager, D. (Toim.) New York: The Guilford Press.

Räsänen, M. 2007. Coaching ja johtajuus- valmentava ote esimiestyössä. Helsinki: Edita.

Sarajärvi, A. & Tuomi, J., 2009, Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Suominen, S. 2012. Salutogeneesi - elinympäristö terveyttä edistävänä voimavarana. Teoksessa Honkasalo, M-L. & Salmi, H. (Toim.) Terveyttä kulttuurin ehdoilla. Näkökulmia kulttuuriseen terveystutkimukseen. Turku: Turun yliopisto

Sydänmaanlakka, P. 2008. Älykäs itsensä johtaminen. Näkökulmia henkilökohtaiseen kasvuun. Helsinki: Talentum

Whitmore, J. 2009. Coaching for performance. Growing human potential and purpose. London: Nicholas Brealey Publishing.

Vilka, H. 2009. Tutki ja kehitä. Jyväskylä: Tammi.

Virtanen, P. 2010. Aaron Antonovsky, sittenkin terveystieteiden tutkija? Kirjassa Ashorn, U., Henriksen, L., Lehto, J. & Nieminen, P. (Toim.). 2010. Yhteiskunta ja terveys. Klassisia teoreettisia näkökulmia. Helsinki: Gaudeamus

Åhman, H. 2003. Oman mielen johtaminen. Näkemyksiä ja kokemuksia yksilön menestymisestä postmodernissa organisaatiossa. Väitöskirja. Helsinki: Monikko

## Sähköiset

Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. 2019. Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry.

Viitattu 11.11.2021(<https://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULUJEN%20OPINN%C3%84YTET%C3%96IDEN%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202020.pdf?t=1578480382>)

Andersen, L., Bingham, S., Crookes, T., Doherty, K., Ford, K., McSherry, R. & Walsh, K..2018. "Just Imagine That...": A Solution Focused Approach to Doctoral Research Supervision in Health and Social Care. *International Journal of Teaching and Learning in Higher Education* 2018, Volume 30, Number 1, 161-171.

Viitattu 30.6.2019. (<https://ro.uow.edu.au/cgi/viewcontent.cgi?article=1144&context=smh-papers1>)

Antonovsky, A. 1996. The salutogenic model as a theory to guide health promotion. *Health promotion international*. Vol.11 nr1. Oxford: Oxford University Press.

Bacigalupo, M., Kampylis, P., Punie, Y., Brande, G. 2016. *EntreComp: The entrepreneurship competence framework*. Joint Research Centre, European Commission.

Viitattu 13.3.2022. (<https://data.europa.eu/doi/10.2791/593884>)

Bandura, A. 2011. On the Functional Properties of Perceived Self-Efficacy Revisited. *Journal of Management*. September 27, 2011.

Viitattu 1.4.2022. (<https://doi-org.nelli.laurea.fi/10.1177/0149206311410606>)

Burton, G, Curtayne, L. & Grant, A. 2009. Executive coaching enhances goal attainment, resilience and workplace well-being: a randomised controlled study. *The Journal of Positive Psychology* Vol. 4, No. 5, September 2009, 396-407.

Viitattu 26.6.2019. (<https://doi.org/10.1080/17439760902992456>)

Deci, E. & Gagne, M. 2005. Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behaviour*. 6/2005, Volume 26, Issue 4, pages 331-362.

Viitattu 23.9.2021. ([https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2005\\_GagneDeci\\_JOB\\_SDTtheory.pdf](https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2005_GagneDeci_JOB_SDTtheory.pdf))

Elsborg, P., Nielsen, J., Pfister, G.; Dümer, V., Jacobsen, A. et al. 2019. Volition and motivations influence on weight maintenance. *Health Education; Bradford* Vol. 119, Iss. 2, (2019): 115-132.

Viitattu 31.1.2022 (DOI:10.1108/HE-04-2018-0023)

Eriksson, M. & Lindström, B. 2007. Antonovsky's sense of coherence scale and its relation with quality of life: a systematic review *Journal of Epidemiology and Community Health; London* Vol. 61, Iss. 11, (Nov 2007): 938.

Viitattu 12.4.2022. (DOI:10.1136/jech.2006.056028)

Fang, M. & Gerhart, B. 2015. Intrinsic Motivation, Extrinsic Motivation, Performance, and Creativity in the Workplace. Revisiting Long-held Beliefs. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behaviour*. Volume 2. 3/2015.

Viitattu 15.9.2021. (<https://www.annualreviews.org/doi/pdf/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111418>)

Gerrard, B. & Grant, A. 2019. Comparing problem-focused, solution-focused and combined problem-focused/solution-focused coaching approach: solution-focused coaching questions mitigate the negative impact of dysfunctional attitudes, *Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice*.

Viitattu 12.7.2019. (DOI: 10.1080/17521882.2019.1599030)

Hakanen, J. 2009. Työn imun arviointimenetelmä. Työn imu - menetelmän (Utrecht Work Engagement Scale) käyttäminen, validointi ja viitetiedot Suomessa- käsikirja. Työterveyslaitos.

Viitattu 23.4.2022. ([www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/134804/Ty%C3%B6n\\_imun\\_arviointimenetelm%C3%A4.pdf?sequence](http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/134804/Ty%C3%B6n_imun_arviointimenetelm%C3%A4.pdf?sequence))

Holmefur, M., Sundberg, K. & Wettergren, L. 2014. Measurement properties of the 13-item sense of coherence scale using Rasch analysis. November 2014. *Quality of Life Research* 24(6)

Viitattu 19.4.2022. (DOI:10.1007/s11136-014-0866-6)

Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. 2012. Tutkimus-eettisen neuvottelukunnan ohje.

Viitattu 11.11.2021 ([https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK\\_ohje\\_2012.pdf](https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf))

Jarenko, K. & Martela, F. 2014. Sisäinen motivaatio. Tulevaisuuden työssä innostus ja tuottavuus kohtaavat. Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisu 3/2014. Helsinki

Viitattu 27.9.2021 ([https://www.eduskunta.fi/FI/naineduskuntatoimii/julkaisut/Documents/tuvj\\_3+2014.pdf](https://www.eduskunta.fi/FI/naineduskuntatoimii/julkaisut/Documents/tuvj_3+2014.pdf))

Järventaus, J. & Kekäläinen, H. 2018. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 27/2018. Uudistuva työ ja yrittäjyys - visioista toteutukseen. Ehdotus yrittäjyyden edistämisen strategiseksi toimenpide-ohjelmaksi vuosille 2018-2028.

Viitattu 14.6.2019. (<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-340-5>)

Kantola, T. 2018. Voi hyvin –hanke yksinyrittäjän ja mikroyrittäjän hyvinvoinnin tukena. AMK- ja ammatillisen koulutuksen tutkimuspäivät, Espoo, 28.-29.11.2018

Viitattu 5.5.19. Posteriesitys. (<https://www.laurea.fi/contentassets/f783c18af60749cf873b91ca776467c9/posteri-tarja-kantola-amk--ja-ammattillisen-koulutuksen-tutkimuspaivat-28.-29.11.2018-final.pdf>)

Konaszewski, K., Kolemba, M., Niesiołędzka, M. 2019. Resilience, sense of coherence and self-efficacy as predictors of stress coping style among university students. *Current Psychology: Research and Reviews*; New York (Jul 2019): 1-11.

Viitattu 3.4.2022. (DOI:10.1007/s12144-019-00363-1)

Kostamo, T. 2017. Ihan intona! Miten innostusta johdetaan. Haaga-Helian julkaisut 9/2017. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. Grano. Helsinki.

Viitattu 28.9.2021 ([https://www.e-julkaisu.fi/haaga-helia/ihan\\_intona/pdf/HH-Leading-passion.pdf](https://www.e-julkaisu.fi/haaga-helia/ihan_intona/pdf/HH-Leading-passion.pdf))

Kuhl, J. 2020. Philosophy of science, motivation and volition, and developing motivational assessment. *Motivation Science*, Vol 6(3), Sep, 2020. pp. 189-191.

Viitattu 12.2.2022. (<http://dx.doi.org.nelli.laurea.fi/10.1037/mot0000184>)



Martela, F., Hakanen, J., Hoang, N. & Vuori, J. 2021. Itseohjautuvuus ja työnimu Suomessa- Onko itseohjautuvuus työhyvinvoinnin vai pahoinvoinnin lähde? Aalto University publication series, Business + Economy. Työsuojelurahasto. Helsinki: Unigrafia Oy

Viitattu 29.2.2022. (<https://www.aalto.fi/sites/g/files/flghsv161/files/2021-04/ItseohjautuvuusJaTyonImuSuomessa.pdf>)

Nyyti ry:n verkkosivut.

Viitattu 30.10.2021. (<https://www.nyyti.fi/opiskelijoille/opi-elamantaitoa/persoonallisuus/unelmat/>)

Opetushallituksen verkkosivujen materiaalipankki.

Viitattu 30.10.2021. (<https://www.oph.fi/fi/oppimateriaali/mun-elama/tulevaisuuden-tai-dot/unelmointi>)

Ryan, R. & Deci, E. 2020. Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology*. Volume 61, 4/2020.

Viitattu 16.9.2021. (<https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>)

Salmela-Aro, K., Upadaya, K., Vartiainen, M. 2016. From job demands and resources to work engagement, burnout, life satisfaction, depressive symptoms, and occupational health. *Burnout Research* 3(2016)101-108.

Viitattu 1.9.2021. (<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S221305861630002X?via%3Dihub>)

Sisto, A., Vicinanza, F., Campanozzi, L., Ricci, R., Tartaglino, D., Tambone, V. 2019. Towards a Transversal Definition of Psychological Resilience: A Literature Review. *Medicina (Kaunas)*. 2019 Nov; 55(11): 745. Viitattu 1.3.2022. (doi: 10.3390/medicina55110745)

Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen tulevaisuusraportti. Eheä yhteiskunta ja kestävä hyvinvointi, Valtio-neuvoston julkaisusarja 22/2018.

Viitattu 1.7.2019. ([http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160904/22\\_TUKA\\_STM\\_WEB.pdf](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160904/22_TUKA_STM_WEB.pdf))

Stewart, G., Courtright, S. & Manz, C. 2011. Self-Leadership: A Multilevel Review. *Journal of Management*. Vol. 37 No. 1, 1/ 2011, sivut 185-222.

Viitattu 23.4.2022 (DOI: 10.1177/0149206310383911)

Suomen yrittäjät. Viitattu 1.6.2019. ([www.yrittajat.fi/suomen-yrittajat/yrittajyys-suomessa-316363](http://www.yrittajat.fi/suomen-yrittajat/yrittajyys-suomessa-316363))

Sydänmaanlakka, P. 2020. Älykäs itsensä johtaminen ja hyvinvointi: Miten pitää hyvää huolta yksilön ja organisaation hyvinvoinnista. Verkkootikkeli.

Viitattu 28.4.2022. (<https://halsa.fi/uncategorized/itsensa-johtaminen/#:-:text=It-sens%C3%A4%20johtamisen%20l%C3%A4ht%C3%B6kohdan%20muodostavat%20omat,selvill%C3%A4%20on%20helpompi%20p%C3%A4%C3%A4st%C3%A4%20perille>)

Tilastokeskuksen verkkosivut. Viitattu 1.6.2019. ([www.tilastokeskus.fi/meta/kas/yk-syrit.html](http://www.tilastokeskus.fi/meta/kas/yk-syrit.html))

Työterveyshuoltolaki 1383/2001. Viitattu 1.6.2019. ([www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383))

Työterveyslaitos. Viitattu 1.7.2019. (<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>)

## Kuviot

Kuvio 1: Yrittäjän työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät (mukaillen Manka ym. 2011, 17) .....	12
Kuvio 2: Volition Booster –malli (mukaillen Parpei 2018) .....	25
Kuvio 3: Toimintatutkimuksen syklinen luonne (Heikkinen ym. 2006) .....	29
Kuvio 4: Kohti unelmia –intervention eteneminen.....	34
Kuvio 5: Opinnäytetyön ajallinen eteneminen .....	37
Kuvio 6: Yksinyrittäjien unelmat .....	48
Kuvio 7: Keskeisimmät tulokset kiteytettynä .....	59

## Taulukot

Taulukko 1: Yrittäjien unelmat kategorisoituna .....	41
Taulukko 2: Esimerkki tutkimuspäiväkirjasta tiivistetyistä valmennuksista.....	42
Taulukko 3: Valmennuksissa esiin nousevia teemoja kaikilla yrittäjillä .....	43
Taulukko 4: Kaikkien yrittäjien kokemuksissa toistuvat teemat .....	44
Taulukko 5: Yrittäjien kokemukset Kirckpatrickien (2005, 18) mallia mukaillen.....	45
Taulukko 6: Palautekyselyiden vastaukset kategorisoituna .....	46

## Liitteet

Liite 1: Kysely Kohti unelmia -valmennuksen aikana koetusta muutoksesta.....	77
Liite 2: Palautekysely Kohti unelmia -valmennuksesta kehittämismenetelmänä .....	78

Liite 1: Kysely Kohti unelmia –valmennuksen aikana koetusta muutoksesta

**Voi hyvin –hanke / Jaana Kemppainen, yamk-opiskelija, Laurea-amk**

Kysely kesän 2019 Kohti unelmia –valmennusprosessista

1. Minkälaisia ovat päällimmäiset kokemuksesi valmennusprosessista?
  
2. Mitä unelmillesi tapahtui valmennusprosessin aikana?
  
3. Kuvaa mahdollista /mahdollisia muutosta
  - a) ajattelun tasolla
  - b) tunteen tasolla
  - c) toiminnan tasolla
  - d) uskomusten tasolla
  
4. Mikä on merkityksellisintä, mitä prosessin aikana tapahtui?
  
5. Millaisia mahdollisia uusia oivalluksia sait?
  
6. Mitä otat omaan arkeesi mukaan valmennuksesta?

Liite 2: Palautekysely Kohti unelmia -valmennuksesta kehittämismenetelmänä

Palaute Jaanalle

Anna vapaamuotoista palautetta

Mikä toimi?

Kehitettävää?

Voisitko suositella Kohti unelmia -valmennusta muille? Miksi?