

Eila Venäläinen – Paula Kärmeniemi – Maija Pitkänen (toim.)

VOI HYVIN YRITTÄJÄ
Raportti pienyrittäjien työhyvinvoinnin tilanteesta ja
työhyvinvointia edistävistä toimintatavoista Kaakkois-
Suomessa

Saimaan ammattikorkeakoulun julkaisu
Saimaa University of Applied Sciences Publications



Saimaan ammattikorkeakoulun julkaisu
Sarja A: Raportteja ja tutkimuksia 35
ISBN 978-952-5714-81-4 (PDF)
ISSN 1797-7266

ALKUSANAT

Voi hyvin yrittäjä – Hyvinvointiohjelma Kaakkois-Suomessa 2010–2013 -projektia toteuttivat yhteistyössä Saimaan ammattikorkeakoulu, Kymenlaakson ammattikorkeakoulu ja Työterveyslaitos. Hankkeen tavoitteena oli yksin-, mikro- ja pienyrittäjien työhyvinvoinnin parantaminen ja toimintaedellytysten turvaaminen. Hankkeessa tehtiin tunnetuksi työterveyshuollon mahdollisuuksia yrittäjän työolojen ja terveyden tukemiseen sekä kehitettiin yrittäjien paikallisyhdistysten hyvinvointitoimintaa. Projektin päärahoittaja oli Etelä-Suomen sosiaalirahasto (ESR) ja valvojaviranomaisena toimi Kaakkois-Suomen ELY-keskus. Projektia rahoittivat lisäksi Saimaan ja Kymenlaakson ammattikorkeakoulut, Työterveyslaitos sekä eläkevakuutusyhtiöt Varma, Mandatum Life ja IF. Projekti päättyi kesäkuun 2013 lopussa.

Voi hyvin yrittäjä -hankkeeseen lähti mukaan 90 yksin-, mikro- ja pienyrittäjää tai yritysten avainhenkilöä useilta toimialoilta. Viidesosa hankkeeseen osallistujista oli yrityksen avainhenkilöitä. Hankkeen keskeisiä toimintatapoja olivat yrityskäynnit, opiskelijoiden toimiminen yrittäjien hyvinvointivalmentajina ja koulutukset.

Yrityskäynteihin osallistui 48 ja seurantakäynteihin tai seurantahaastatteluun osallistui 40 henkilöä. Yrityskäynneillä yrittäjä ja asiantuntijat tarkastelivat yrittäjän työtä, yrityksen työoloja, -ympäristöä ja -välineitä sekä yrittäjän terveyttä ja elintapoja. Kartoituksen pohjalta yrittäjät asettivat itselleen työn ja työolojen sekä terveyden kehittämistavoitteita.

Hyvinvointivalmennuksia hankkeessa toteuttivat Saimaan ja Kymenlaakson ammattikorkeakoulujen sosiaali- ja terveysalan opiskelijat opettajien ohjauksessa. Valmennuksessa keskityttiin tiettyihin, yrittäjän esille nostamiin kehittämistavoitteisiin. Etelä-Karjalassa yrittäjillä oli mahdollisuus osallistua Saimaan ammattikorkeakoulussa tehtäviin toimintakyvyn testauksiin. Opiskelijat tekivät testauksia ammattilaisten johdolla.

Kymenlaaksossa toteutettava Hyvinvointikoulu oli viiden teeman koulutuskokonaisuuksien muodostama kokonaisuus, joka oli räätälöity yrittäjille ja yritysten avainhenkilöille. Hyvinvointikoulun teemoja olivat itsensä johtaminen, yrittäjän ja yrityksen turvallisuus, vuorovaikutus ja esiintyminen sekä ravinnon ja liikunnan merkitys terveydelle ja työkyvylle. Hyvinvointikoulussa yrittäjällä oli mahdollisuus tavata muita yrittäjiä ja yritysten avainhenkilöitä sekä saada vertaistukea jaksamisensa tueksi.

Hyvinvointisparraajien koulutuksen tavoitteena oli aktivoida ja tukea yrittäjien paikallisyhdistysten hyvinvointitoimintaa sekä luoda mahdollisuus hyvinvointisparraajien verkostoitumiselle Etelä-Karjalassa ja Kymenlaaksossa. Hyvinvointisparraajien koulutus piti sisällään kuusi kahden tunnin koulutustapaamista vuoden 2012 aikana. Koulutustapaamisissa käsiteltiin mm. hyvinvointisparraajan roolia, tehtäviä, resursseja ja tuen tarvetta sekä yhteistyön mahdollisuuksia eri paikallisyhdistysten ja alueellisten hyvinvointitoimijoiden kanssa. Lisäksi hyvinvointisparraajia ohjattiin myös terveys- ja hyvinvointitiedon lähteille.

Hankkeeseen mukaan lähteneet yrittäjät olivat tyytyväisiä hankkeen tuottamiin toimenpiteisiin. Hankkeen tavoitteena oli, että yrittäjien työterveys- ja työhyvinvointiasiat ovat esillä myös hankkeen päättymisen jälkeen. Tässä muun muassa yrittäjien alue- ja paikallisjärjestöillä on keskeinen rooli, ja siksi ne myös olivat hankkeen keskeisiä yhteistyökumppaneita.

Lappeenranta 26.6.2013

Eila Venäläinen, Maija Pitkänen, Paula Kärmeniemi

SISÄLTÖ

ALKUSANAT	3
JOHDANTO	6
I YRITTÄJÄN HYVINVOINNIN TILA KAAKKOIS-SUOMESSA VUONNA 2012.....	10
1. Yrittäjien hyvinvoinnin kartoittaminen	10
<i>Eila Venäläinen</i>	
2. Yrittäjien terveydentila ja siinä tapahtuneet muutokset hankkeen aikana	14
<i>Eila Venäläinen ja Liisa Korpivaara</i>	
3. Yrittäjien työ- ja työympäristö ja siinä tapahtuneet muutokset hankkeen aikana	25
<i>Paula Kärmenniemi ja Riia-Liisa Valkendorff</i>	
4. Yrittäjien työterveyshuollon palvelut ja uusien menetelmien kokeilu	37
<i>Eila Venäläinen</i>	
II HANKKEEN HYVIÄ KÄYTÄNTÖJÄ	44
1. Terveydenhoitajaopiskelijat yrittäjien työhyvinvoinnin tukena	44
<i>Marita Pirkka</i>	
2. Hyvinvointikoulu yrittäjien hyvinvoinnin tukena	51
<i>Maija Pitkänen ja Liisa Korpivaara</i>	
3. Hyvinvointisparraus – yrittäjäjärjestöt vertaistuen vahvistajina	59
<i>Paula Kärmenniemi</i>	
KIRJOITTAJAT	66

LIITTEET

- Liite 1. SYTY2000® -lomake
- Liite 2. Työkykyindeksikysely
- Liite 3. Teemahaastattelulomake alkukyselyssä
- Liite 4 Teemahaastattelulomake seurantakyselyssä
- Liite 4. Tehtäväkuvausympyrä

JOHDANTO

Eila Venäläinen

Yrittäjän koko elämä on yrityksessä kiinni, ja yrittämisessä tehtävät valinnat, kuten taloudelliset päätökset ovat sidoksissa yksityiselämään. Voidaan sanoa, että yrittäjä on oman yrityksensä tärkein resurssi. Yrittäjille ja yritystoiminnalle asetetaan nykyään enemmän ja kovempia vaatimuksia kuin ehkä kertaakaan viimeisen sadan vuoden aikana. Yritysten perustamista ja kehittämistä suosiva ympäristö on vaikuttaa keskeisesti kasvuun ja työpaikkojen luomiseen niin Suomessa kuin Euroopassa (Niittykangas 2011).

Tilastokeskuksen tuoreimman yritysrekisterin mukaan Suomessa oli vuonna 2011 hieman yli 322 000 yritystä, jossa työskenteli noin 1,5 miljoonaa henkilöä. Yritysten määrän kasvu on hieman hitaampaa kuin viime vuosikymmenen aikana. Pienten yritysten eli alle 50 henkilöä työllistävien yritysten osuus oli 99 prosenttia kaikista yrityksistä, ja ne työllistivät 48 prosenttia koko henkilöstöstä ja tuottivat 34,7 prosenttia liikevaihdosta. (Tilastokeskus 2012.)

Väestön ikääntyessä suomalaisen työn kilpailukykyä halutaan pitää yllä, ja siksi tuottavuuteen kiinnitetään entistä enemmän huomiota. Keskeisin osa tuottavuutta on hyvinvoiva yrittäjä. Yrittäjien työhön kuuluvat usein pitkät työpäivät ja vastuu yrityksen toiminnasta. Kiireen keskellä oman terveyden ja hyvinvoinnin hoitaminen jää usein taka-alalle, vaikka sillä on suuri merkitys yrityksen menestymiselle. Työhyvinvointi ja tuottavuus eivät ole toisistaan irrallisia asioita. (Suomen Yrittäjät 2011.)

Yrittäjien on kiinnitettävä huomiota jaksamiseensa ja pyrittävä irtautumaan oravanpyörästä. Manka, Hakala, Nuutinen ja Harju (2010) muistuttavat, että riittämätön palautuminen on työstressin keskeinen tekijä. Jokaisen on hyvä välillä miettiä, mitä voi tehdä, että itse voisi hyvin ja myös työkaverit voisivat hyvin.

Työhyvinvointiin sijoittamalla voidaan vaikuttaa yrityksen tulokseen. Työterveyslaitoksen tutkimusprofessorin Guy Ahosen (2012) mukaan työhyvinvointiin sijoitettu euro tuottaa yritykselle parhaimmillaan kuusi euroa. Työhyvinvointi paran-

taa kilpailukykyä, taloudellista tulosta ja mainetta: parhaat työnantajat saavat parhaat työntekijät.

Työhyvinvointia on ollut vaikea määritellä tarkasti, koska se ei ole konkreettinen asia. Otalan ja Ahosen (2005, 28) mukaan työhyvinvoinnilla tarkoitetaan usein jokaisen ihmisen kokemaa hyvinvointia eli henkilökohtaista tunnetta ja viretilaa, mutta yhtä lailla työhyvinvointi tarkoittaa koko työyhteisön yhteistä vireystilaa

Työterveyslaitoksen Yrittäjän työkyky -talomallilla voidaan kuvata myös työhyvinvointia. Talossa on neljä kerrosta, joista kolme alinta kuvaavat yrittäjän henkilökohtaisia voimavaroja ja neljäs kuvaa työtä ja työoloja. (Työterveyslaitos 2011.)

Alimmassa kerroksessa ovat yrittäjän terveys ja fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen toimintakyky. Terveysteen ja toimintakykyyn kuuluvat muun muassa liikunta, ravitsemus, uni ja vireys sekä henkinen hyvinvointi ja palautuminen. Muut työkykyyn vaikuttavat osa-alueet rakentuvat tämän *kivijalan varaan*. (Työterveyslaitos 2011.) (Kuvio 1.)

Rakennelman *toinen kerros* kuvaa yrittäjän osaamisen perustaa, joita ovat esimerkiksi ammatilliset, liiketoimintaan ja yrittäjyyteen liittyvät tiedot ja taidot. Niiden jatkuvalla päivityksellä vastataan työelämän haasteisiin. *Kolmas kerros* on arvojen, asenteiden ja motivaation kerros. Tässä kerroksessa on kysymys työn merkityksestä ja omasta suhteesta työhön. Yrittäjyyteen liittyy usein vapauden tunne, joka lisää motivaatiota työhön. *Neljäs kerros* kuvaa työtä ja siihen liittyviä tekijöitä, kuten työolosuhteita, työn sisältöä, työn organisointia, työyhteisöä ja johtamista. Monet yrittäjät kokevat työn ja muun elämän yhteensovittamisen haasteelliseksi. *Työkyvyn ulkopuoliseen lähiympäristöön* kuuluvat mm. yrittäjäverkostot, työterveyshuolto sekä perhe ja lähiyhteisö. Uloimpana on yhteiskunta ja sen tuomat mahdollisuudet yrittäjyydelle. (Työterveyslaitos 2011.)



Kuvio 1. Työhyvinvointi (mukaillen Työterveyslaitos 2011)

Yrittäjät tiedostavat, että he pystyvät vaikuttamaan työhyvinvointiinsa muuttamalla omia toimintatapojaan. Tämä käy ilmi Voi hyvin yrittäjä – Hyvinvointiohjelma Kaakkois-Suomessa -projektissa vuosina 2011–2012 tehdyistä yrityskäynneistä ja niihin liittyneistä työolo- ja terveydentilaselvityksistä.

Seuraavaksi tässä raportissa kuvataan yrittäjien hyvinvoinnin tilaa Kaakkois-Suomessa 2012. Kuvaus perustuu tietoihin, jotka kerättiin projektissa toteutetuilla yrityskäynneillä ja niihin liittyneillä seurantahaastatteluilla. Lopuksi esitellään projektissa kehitettyjä hyviä käytäntöjä yrittäjien työhyvinvoinnin lisäämiseksi.

Lähteet

Ahonen, G. 2012. Työhyvinvointi – kannattava sijoitus. Seminaariraportti. Työterveyslaitos. Työterveyden Edistämiskeskus ry.

Hakanen, J. 2013. Innostus tekee työstä mielekästä ja tuottavaa. Työ Terveys Turvallisuus 2/2013, 31–31.

Manka, M.-L., Hakala, L., Nuutinen, S. & Harju, R. 2010. Työn iloa ja imua – työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille. Kuntoutussäätiö.

Niittykangas, H. 2011 Yrittäjyydestä ja yrittäjämäisestä toiminnasta. Jyväskylän yliopiston kauppakorkeakoulu. Working paper 368/2011.

Otala, L. & Ahonen, G. 2005. Työhyvinvointi tuloksentekijänä. 2. painos. Juva: WS Bookwell Oy.

Suomen Yrittäjät. 2011. Työkyky ja hyvinvointikysely. 2010. http://www.yrittajat.fi/File/1ca0dad8-5937-4927-aec0-4c08e524d10d/SY_raportti_tyokyky_ja_hyvinvointi.pdf. Luettu 13.3.2013.

Suomen Yrittäjät, Finnvera & Työ- ja elinkeinoministeriö. 2011. Pk-yritysbarometri, syksy 2011. Luettu 13.3.2013. <http://www.yrittajat.fi/File/cd20d83c-eae8-41ca-937d-1dee7afb9533/Pk-yritysbarometri%20syksy%202011%20-raportti.pdf>

Tilastokeskus. 2012. Yritysrekisterin vuositilasto 2011. http://www.stat.fi/til/syr/2011/syr_2011_2012-11-26_fi.pdf. Luettu 15.4.2013.

Työterveyslaitos 2011. Yrittäjän työkyvyn tuki. Tietokortti 19.

YRITTÄJÄN HYVINVOINNIN TILA KAAKKOIS-SUOMESSA VUONNA 2012

1. Yrittäjien hyvinvoinnin kartoittaminen

Eila Venäläinen

*Voi hyvin yrittäjä – Hyvinvointiohjelma Kaakkois-Suomessa -projektin idea syntyi yrittäjäjärjestöjen huolesta, miten yksin- ja mikroyrittäjät sekä mikroyritysten henkilöstö jaksavat ja miten toimintaedellytykset turvataan nykyisessä taloudellisessa tilanteessa. Projektin tavoitteena oli yksin-, mikro- ja pienyrittäjien hyvinvoinnin ja työssä jaksamisen edistäminen sekä yritysten toimintaedellytysten turvaaminen. Tässä artikkelissa kuvataan Voi hyvin yrittäjä -projektin yrityskäyn-
tejä ja niissä käytettyjä tiedonkeruumenetelmiä.*

Yrityskäynneillä tarkasteltiin yrittäjän työtä, yrityksen työoloja ja työympäristöä, työvälineitä sekä yrittäjän terveyttä ja elintapoja. Yrityskäynnin jälkeen yrittäjät saivat kirjallisen palautteen alkumittausten tuloksista sekä ohjausta terveyden ja työhyvinvoinnin kehittämiseen. Yrittäjät saivat myös mahdollisuuden osallistua opiskelijoiden toteuttamaan, noin vuoden pituiseen hyvinvointivalmennukseen ja Kymenlaaksossa järjestettävään Hyvinvointikouluun. Etelä-Karjalan yrittäjillä oli mahdollisuus osallistua Saimaan ammattikorkeakoulun tuottamiin työ- ja toimintakykytesteihin ja seurantatesteihin.

Voi hyvin yrittäjä -projektin tutkimusaineisto kerättiin vuosien 2011–2013 aikana yrityskäyntien ja niitä vuoden kuluttua seuranneiden seurantakäyntien ja -haastattelujen yhteydessä.

Tutkimukseen osallistui 41 henkilöä, joista naisia oli 28 ja miehiä 13. Seurantakäynti tai -haastattelu tehtiin 39 yrittäjälle tai yritysten avainhenkilölle. Tutkimukseen osallistuneiden yrittäjien keski-ikä oli 50,5 vuotta. Vuonna 2008 yrittäjien keski-ikä koko Suomessa oli noin 47 vuotta (TEM 2011). Yrittäjät ovat palkan-
saajia ikääntyneempiä. Vuonna 2010 yrittäjistä 47,2 prosenttia oli 50 vuotta täyt-

täneitä, kun palkansaajista 30,2 prosenttia oli täyttänyt 50 vuotta. Ikääntyneiden, 55–74-vuotiaiden yrittäjien määrä on voimakkaassa kasvussa. (Tilastokeskus 2011.)

Tutkimusaineiston keruumenetelminä käytettiin alku- ja seurantamittauksissa strukturoituja kyselyjä, SYTY2000®-lomaketta (liite 1), Työkykyindeksi-lomaketta (liite 2) ja kyselyjä täydentäviä teemahaastatteluja (alkukyselyn haastatteluteemat liite 3 ja seurantakyselyn haastatteluteemat liite 4) sekä havainnointia. Lisäksi yrittäjiltä mitattiin pituus, paino, vyötärön ympäryys, verenpaine, kolesteroli, verensokeri ja puristusvoima. Verensokerimittaus tehtiin joko paastoverensokerina aamulla ennen aamiaista tai kaksi tuntia aterian jälkeen. Suurimmalla osalla verensokerimittaus tehtiin aterian jälkeen. Kolesteroli- ja verensokerimittaukset tehtiin pikamittareilla, ja tulokset ovat siten suuntaa antavia.

SYTY-lomake on tehty Varsinais-Suomen Yrittäjät ry:n ja Työterveyslaitoksen yhteistyönä Euroopan sosiaalirahaston (ESR) tuella. Lomakkeella yrittäjä arvioi työtään ja terveyttään valitsemalla kysytyihin asioihin tilannettaan parhaiten kuvaavan vaihtoehdon ("aina/usein", "silloin tällöin" tai "harvoin / ei koskaan"). Lomake on vapaasti kaikkien käytettävissä. (Varsinais-Suomen Yrittäjät 2010.)

Työkykyindeksi (TKI) ilmoittaa vastaajan oman, subjektiivisen arvion työkyvystään. Työkykyindeksi koostuu kysymyssarjasta, joka huomioi työn ruumiilliset ja henkiset vaatimukset sekä työntekijän terveydentilan ja voimavarat (Ilmarinen 1995). Tämän raportin tuloksissa esitetään työkykyindeksikyselyn kysymykset 1 ja 6 sekä kyselyn kokonaispistemäärä. Kysymyksessä 1 arvioidaan omaa työkykyään suhteessa elinaikaiseen parhaimpaansa pistemäärällä 0–10 (nolla vastaa täysin työkyvyttöntä, kymmenen parasta mahdollista työkykyä). Kysymyksessä 6 arvioidaan työkyvyn ennustetta nykyisessä ammatissa kahden vuoden päästä (työssä jatkaminen terveyden puolesta). Vastausluokkia tässä kysymyksessä on kolme: "tuskin", "en ole varma" ja "melko varmasti". Tämän kysymyksen on havaittu ennustavan varsin hyvin työkyvyttömäksi joutumista.

Työkykyindeksin kokonaispistemäärä saadaan laskemalla osa-alueiden pistearvot yhteen. Tulos voi vaihdella 7 ja 49 pisteen välillä. Kokonaispistemäärä luokitellaan neljään luokkaan seuraavasti: huono (7–27), kohtalainen (28–36), hyvä

(37–43) ja erinomainen (44–49). (Ilmarinen 1995, 76–77, 80.) Työkykyindeksi on luotettava mittari, ja epidemiologisissa tutkimuksissa sen on todettu ennustavan hyvin työkykyä (Tuomi ym. 1997). Alentuneen työkyvyn ryhmään kuuluneista kolmasosa siirtyi työkyvyttömyyseläkkeelle viiden vuoden seurannan aikana. Ne, joiden työkyky luokitellaan huonoksi, tarvitsevat työkyvyn palauttamiseen tähtäviä tukitoimia. Työkykyä edistävät toimenpiteet ovat tarpeen niille, joiden työkyky on kohtalainen. (Ilmarinen 1995, 76–77, 80.)

Alkumittauksen yrityskäyntilomakkeita saatiin tutkimukseen 39 yrittäjältä ja seurantakäyntilomakkeita 35 yrittäjältä. Tuloksissa Kysely 1 tarkoittaa ensimmäistä yrityskäyntiä, joka toteutettiin vuosina 2011–2012 ja Kysely 2 tarkoittaa seurantakäyntiä ja -haastattelua, jotka toteutettiin vuosina 2012–2013.

Kerätyt tiedot analysoitiin käyttämällä SPSS® for Windows 20.0 -ohjelmistoa. Aineistosta muodostettiin keskiarvot sekä frekvenssi- ja prosenttijakaumat. Prosenttijakaumat otettiin Valid Percent -jakaumista. SPSS-ohjelmasta saadut tulokset vietiin jatkokäsittelyyn Microsoft Exceliin. Mittaustulokset (vyötäröympäryys, BMI, verenpaine, kolesteroli, verensokeri) analysoitiin Excel-ohjelmalla. Avoimet kyselyt analysoitiin sisällönanalyysimenetelmää käyttäen.

Lähteet

Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus 2010. Voi hyvin yrittäjä – Hyvinvointiohjelma Kaakkois-Suomessa. ESR-projektihakemus.

Ilmarinen, J. 1995. Työkykyindeksi. Teoksessa Matikainen, E., Aro, T., Kalimo, R., Ilmarinen, J. & Torstila, I. (toim.). Hyvä työkyky. Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja. Helsinki: Työterveyslaitos, Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen, 76–84.

Tilastokeskus 2011. Ikääntyneiden yrittäjyys on lisääntynyt. http://www.stat.fi/artikkelit/2011/art_2011-12-12_001.html. Luettu 13.3.2013.

Tuomi, K., Ilmarinen, J., Jahkola, A., Katajarinne, L. & Tulkki, A. 1997. Työkykyindeksi. Helsinki: Työterveyslaitos.

Työ- ja elinkeinoministeriö. Yrittäjyyskatsaus 2011. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 34/2011. http://www.tem.fi/files/31001/TEMjul_34_2011_netti.pdf. Luettu 25.3.2013.

Varsinais-Suomen Yrittäjät ry. 2010. Työn ja terveyden oma-arviointi. <http://www.syty2000.fi/content/fi/2/58/Ty%C3%B6n%20ja%20terveyden%20oma-arviointi.html>. Luettu 22.3.2013.

2. Yrittäjien terveydentila ja siinä tapahtuneet muutokset hankkeen aikana

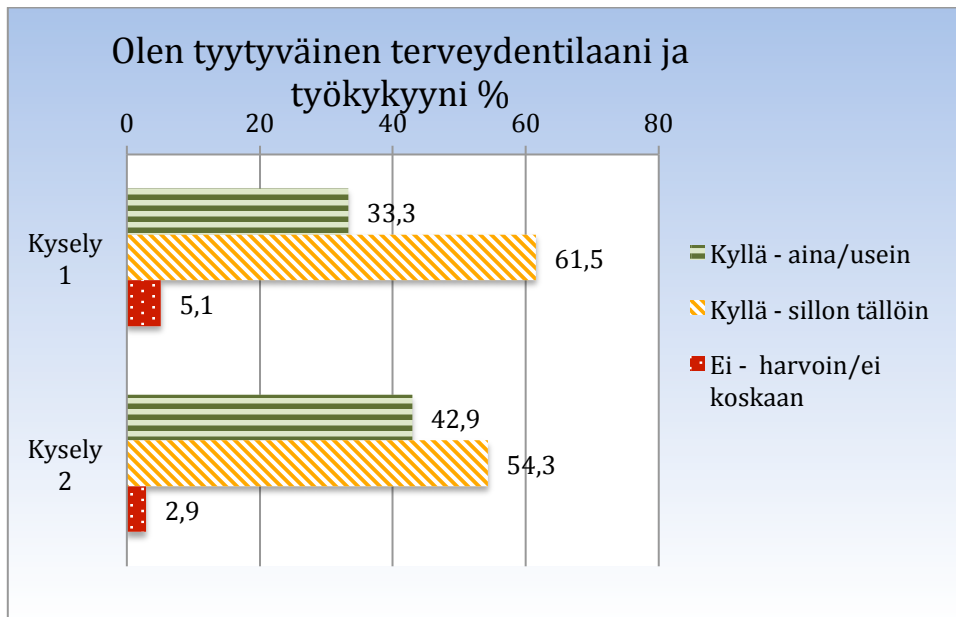
Eila Venäläinen ja Liisa Korpivaara

Tässä artikkelissa kuvataan Voi hyvin yrittäjä -hankkeeseen osallistuneiden kaakkoissuomalaisten yrittäjien terveydentilaa ja työkykyä sekä terveyteen vaikuttavia elintapoja. Niitä tarkasteltiin yrityskäynneillä käyttäen apuna SYTY2000[®]-kyselylomaketta (liite 1), Työkykyindeksi-kyselyä (liite 2) ja sitä täydentävää teemahaastattelua (liite 3) sekä erilaisia terveydentilan mittauksia. Yrittäjien oma arvio työkyvystään oli hieman huonompi kuin työikäisten yleensä. Hankkeeseen osallistuneilla yrittäjillä yleisin terveydentilaa kuormittava oire oli tuki- ja liikuntaelinsairaudet. Yrittäjien elintavoissa oli kehitettävää. Hankkeen aikana yrittäjät tekivät eniten muutoksia liikuntatottumuksissaan. Tyytyväisyys henkiseen hyvinvointiin ja sosiaaliseen kanssakäymiseen koheni seurannan aikana.

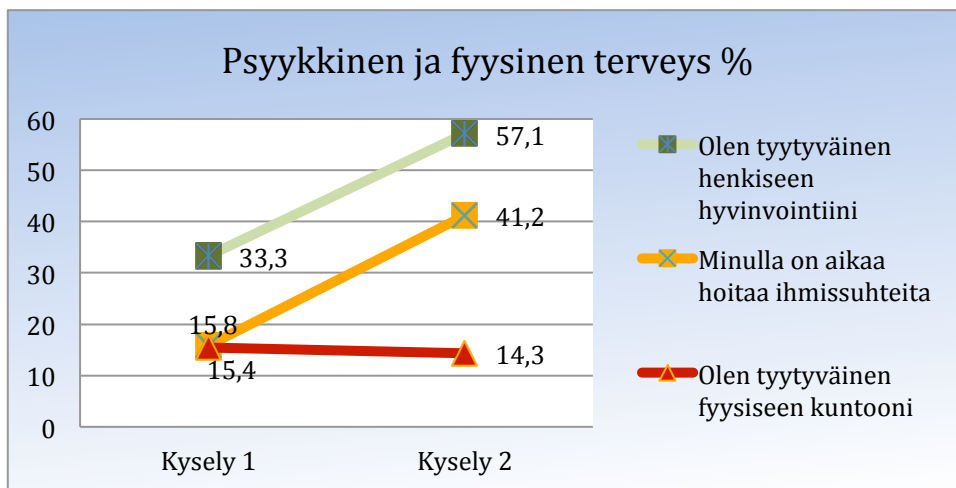
Terveydentila

Terveydentilaa kuvataan SYTY2000[®] -lomakkeen ja yrityskäynnin mittaustulosten avulla.

Tutkimukseen osallistuneista yrittäjistä kolmasosa oli tyytyväinen terveydentilaansa ja työkykyynsä. Seurannassa tyytyväisyys lisääntyi (kuvio 2). Yrittäjät olivat huomattavasti tyytyväisempiä henkiseen hyvinvointiin kuin fyysiseen hyvinvointiin ja sosiaaliseen kanssakäymiseen. Tyytyväisyys henkiseen hyvinvointiin ja sosiaaliseen kanssakäymiseen koheni seurannan aikana mutta tyytyväisyys fyysiseen kuntoon laski hieman. (Kuvio 3.) Yrittäjien tietoisuus fyysisestä kunnostaan lisääntyi hankkeen aikana muun muassa Saimaan ammattikorkeakoulussa tehtyjen testien johdosta.



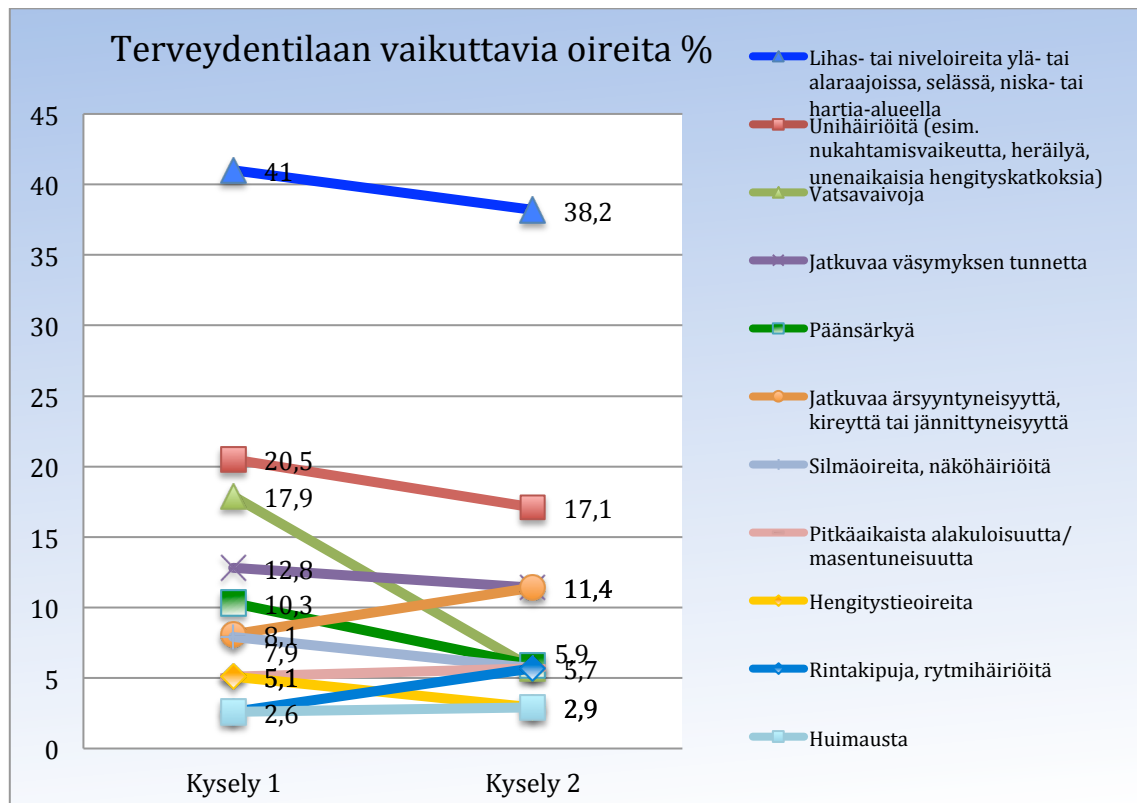
Kuvio 2. Tutkimukseen osallistuneiden kokemus tyytyväisyys omaan terveydentilaan ja työkykyyn (kysely 1 n=39, kysely 2 n=35).



Kuvio 3. Tutkimukseen osallistuneiden kokemus omasta psyykkisestä ja fyysisestä terveydestä, vastausvaihtoehdon ”kyllä – aina/usein” valinnee (tyytyväisyys henkiseen ja fyysiseen hyvinvointiin kysely 1 n=39, kysely 2 n=35 sekä minulla on aikaa hoitaa ihmissuhteita kysely 1 n=38, kysely 2 n=34).

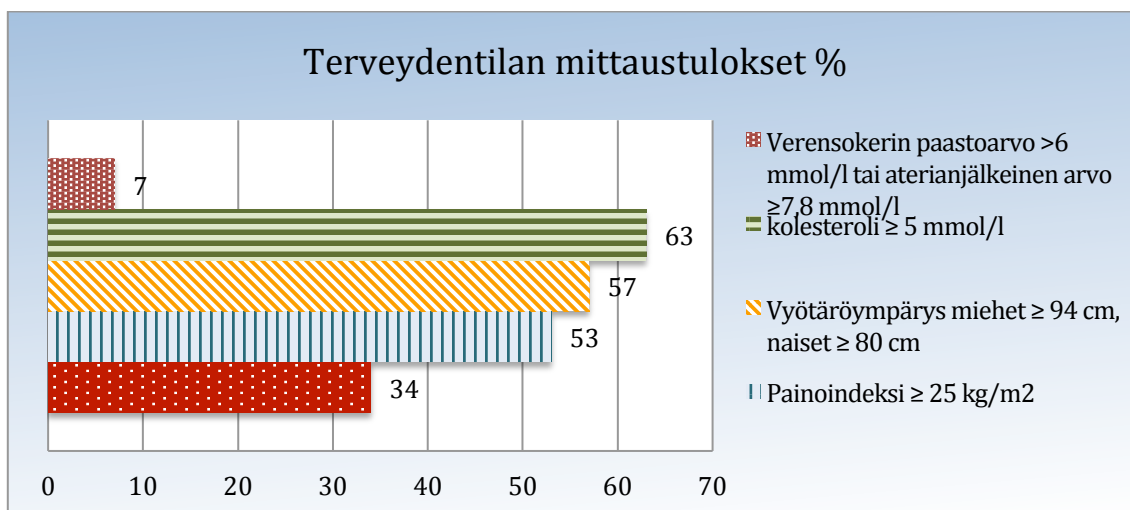
Voi hyvin yrittäjä -projektin tutkimukseen osallistuneista yrittäjistä lähes puolet ilmoitti, että heillä on jokin terveydentilaa aina ja usein haittaava oire (kuvio 4). Terveydentilan oireista yleisimpiä (n. 40 %) olivat tuki- ja liikuntaelinsairaudet. Unihäiriöitä esiintyi viidesosalla yrittäjistä. Seurantakyselyssä muun muassa

tuki- ja liikuntaelinoireilu ja unihäiriöt vähentyivät. Sen sijaan muutamat terveydentilaan vaikuttavat oireet näyttivät seurantakyselyssä pysyneen samana tai hieman lisääntyneen. Voidaan arvioida, että hankkeeseen osallistuneet yrittäjät olivat seurantakyselyssä enemmän tietoisia terveydentilastaan.



Kuvio 4. Tutkimukseen osallistuneiden arvio terveydentilaan vaikuttavien oireiden esiintymisestä, vastausvaihtoehdon ”kyllä – aina/usein” valinneet (kysely 1 unihäiriöt n= 39, ärtyneisyys, kireys tai jännittyneisyys n= 37, silmäoireet n= 38, muut n=39, kysely 2 lihas- ja niveloireet, päänsärky sekä huimaus n= 34 ja muut n=35).

Yli puolella tutkittavista oli ylipainoa ja vyötärön ympärys oli koholla lähes kahdella kolmasosalla. Verenpaine oli koholla kolmasosalla, kolesteroli reilulla kahdella kolmasosalla ja verensokeri vajaalla 10 prosentilla tutkittavista. (Kuvio 5.) Yrittäjien tulokset eivät juurikaan eronneet muun väestön tuloksista.



Kuvio 5. Tutkimukseen osallistuneiden verensokerin, vyötäröympäryksen ja painoindeksin mittaustulokset %:na (n=41).

Yli puolet suomalaisista aikuisista on ylipainoisia (THL 2013), ja noin puolella 35–64-vuotiaista miehistä ja kolmanneksella naisista on kohonnut verenpaine (Jula ym. 2010). Suomalaisten kokonaiskolesteroli on keskimäärin 5,3 millimoolia litrassa, eli reilulla puolella se on koholla (Mustajoki 2013). Keski-ikäisestä väestöstä noin 15 prosentilla on diabetes, ja jopa 35 prosentilla on jonkinasteinen sokeriaineenvaihdunnan häiriö (THL 2013).

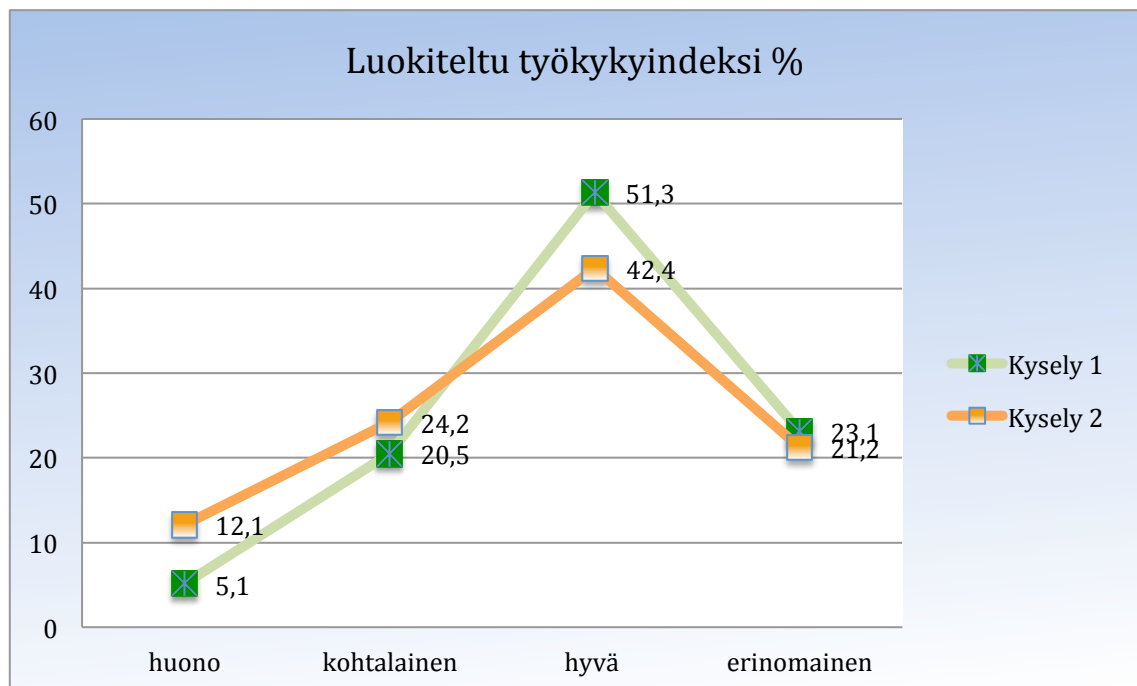
Työkyky

Työkykyindeksi (TKI) ilmoittaa vastaajan oman, subjektiivisen arvion työkyvystään. Tämän raportin tuloksissa esitetään työkykyindeksikyselyn kysymykset 1 ja 6 sekä kyselyn kokonaispistemäärä. Kysymyksessä 1 vastaaja arvioi omaa työkykyään suhteessa elinaikaiseen parhaimpaansa (pistemäärällä 0–10), kysymyksessä 6 vastaaja arvioi työkykynsä ennustetta nykyisessä ammatissaan jatkamisessa terveytensä puolesta kahden vuoden päästä. Työkykyindeksin kokonaispistemäärä saadaan laskemalla osa-alueiden pistearvot yhteen.

Voi hyvin yrittäjä -projektin vastaajien arvio tämänhetkistä työkyvystään suhteessa elinikäiseen parhaaseensa oli 7,8 (n=39). Seurannassa työkykyarvo hieman laski, mihin saattoi vaikuttaa yrittäjien tietoisuuden lisääntyminen omasta työkyvystään hankkeen aikana. Mäkelä-Pusan ym. (2011)

tutkimuksessa yrittäjien työkykyarvion keskiarvo oli 7,26. Vuonna 2009 kaikille työkäisille suunnatussa haastattelussa työkyvyn pistemäärän keskiarvo oli 8,4 (Perkkiö-Mäkelä ym. 2010a, 18).

Voi hyvin yrittäjä -projektin työkykyindeksikyselyn kokonaispistemäärän (7–49) keskiarvo oli ensimmäisessä kyselyssä 38,8 (n=39) ja toisessa kyselyssä 38 (n=34). Tulosten mukaan työkyky on hyvä. Yrittäjistä ensimmäisessä kyselyssä 74,4 % ja toisessa 63,6 % koki työkykynsä hyväksi tai erinomaiseksi (kuvio 6). Työkyvyn kohtalaiseksi ja huonoksi koki noin kolmannes yrittäjistä.



Kuvio 6. Tutkimukseen osallistuneiden työkykyindeksin tulokset: huono (7–27), kohtalainen (28–36), hyvä (37–43) ja erinomainen (44–49) (kysely 1, n=39, kysely 2, n=33).

Voi hyvin yrittäjä -projektissa työkykyindeksin kokonaispistemäärä 38,8 / 38 kuvasi hyvää työkyvyntasoa (37 – 43), mikä on tullut aikaisemmissakin työkykyindeksiin liittyvissä tutkimuksissa esille. Peltoniemen (2005) tutkimuksessa vuonna 2004 yrittäjien työkykyindeksikyselyn (n=1854) kokonaispistemäärä oli 42, eli hyvällä tasolla. Vuonna 2008 kaikilla työssäolevilla (n=1214) työkykyindeksikyselyn kokonaispistemäärä oli 43,3 (Ylöstalo & Jukka 2009). Kaupanalalla työskentelevien (n=709) työkykyindeksin

kokonaispistemäärä oli 42,3 (von Bonsdoff ym. 2009). Toimistotyöntekijöillä työkykyindeksikyselyn kokonaispistemäärä oli 40,3 (n=55) (Sjögren ym. 2010).

Voi hyvin yrittäjä -projektissa yrittäjiltä kysyttiin myös, uskovatko he pystyvänsä terveytensä puolesta työskentelemään kahden vuoden kuluttua. Vastaajista noin 80 % (n=34–39) (molempien kyselyjen keskiarvo) vastasi tähän kysymykseen ”melko varmasti”. Tulos on yhdenmukainen Mäkelä-Pusan ym. (2011, 32) tutkimuksen kanssa. Työ ja terveys -haastattelututkimuksen (2009, n=3363) mukaan työikäisistä kolme neljäsosaa arvioi todennäköisesti kykenevänsä terveytensä puolesta työskentelemään nykyisessä ammatissaan eläkeikäensä saakka (Perkiö-Mäkelä ym. 2010a, 18).

Terveyteen vaikuttavat elintavat

Voi hyvin yrittäjä -projektin kyselyllä kerättiin myös tietoa elintavoista. Yrityskäynnillä liikuntaa 2 – 3 kertaa viikossa ilmoitti harrastavansa 38,5 % (n=39) ja seurantakyselyssä 29,4 % (n=34) (kuvio 7). Liikunta-aktiivisuuden määrä näyttäisi siis vähentyneen seuranta aikana. Kuitenkin yrityskäynneillä asetetuissa yrittäjäkohtaisissa kehittämistavoitteissa liikunnan saaminen osaksi arkea oli yleisin tavoite. Seurantahaastattelussa yrittäjät kertoivat, että he olivat tehneet eniten muutoksia liikuntatottumuksiin ja liikunnan määrää oli lisätty ja uusia lajeja kokeiltu.

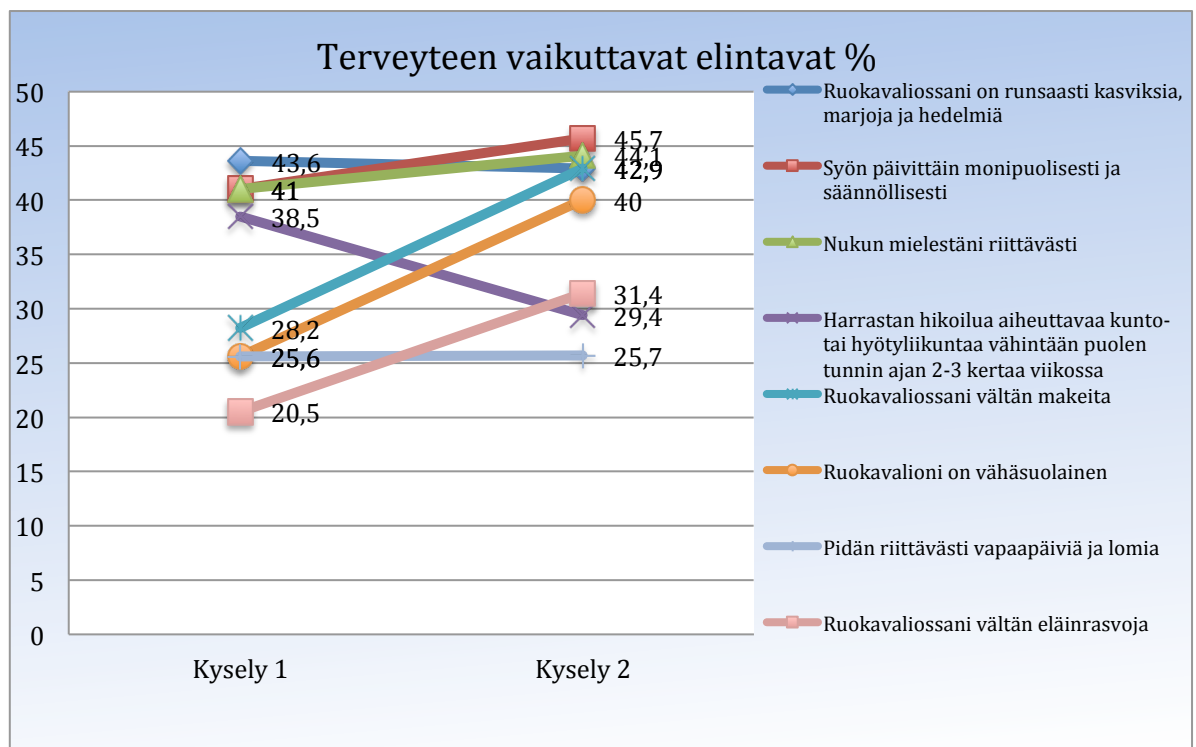
Husun ym. (2011) ja Perkiö-Mäkelä ym. (2010b, 19), mukaan noin puolet suomalaisista työikäisistä liikkuu kestävyyskunnan kannalta riittävästi, kun taas Voi hyvin yrittäjä hankkeeseen osallistuneista yrittäjistä vain kolmannes liikkui kestävyyskunnan osalta riittävästi. Kansallisen liikuntatutkimuksen (2010) mukaan 18 % aikuisväestöstä harrastaa kuntoilua vähintään kolme kertaa viikossa (yli 30 minuuttia / rasittavaa) ja 26 % viisi kertaa viikossa (yli 30 minuuttia kerralla / hivenen hengästyttävää) (Kuntoliikuntaliitto ry. 2010).

Voi hyvin yrittäjä -tutkimukseen osallistuneista yrittäjistä hieman yli 40 % huolehti riittävästä unen tarpeesta (n=39, kuvio 7) ja viidesosalla oli unihäiriöitä (kuvio 4). Uni ja sen laatu ovat oleellisia tekijöitä psyykkisessä ja fyysisessä palautumisessa. Mikäli palautuminen jää epätäydelliseksi, ihmiselle voi kehittyä pit-

käkestoisia työhyvinvoinnin ongelmia, esimerkiksi työuupumusta. (Fritz & Sonnentag 2006.)

Vain neljäsosa yrittäjistä ilmoitti pitävänsä riittävästi vapaapäiviä ja lomiam (n=39, kuvio 7). Seurantahaastattelussa yrittäjiltä kysyttiin, mikä on tärkein arjen sujumista edistävä asia kunkin oman työhyvinvoinnin kannalta. Vastausten kolme keskeisintä asiaa olivat liikunta, loma sekä perhe ja sosiaaliset suhteet. Vastajien mielestä oli tärkeää, että elämässä on muutakin kuin työ, mikä auttaa palaamaan työnrasituksesta.

Lähes puolet söi päivittäin monipuolisesti ja säännöllisesti (n=39). Seurannassa terveelliseen ruokailuun liittyvät asiat lisääntyivät (n=35). (Kuvio 7.) Useat yrittäjät olivat hankkeen aikana toteuttaneet ravitsemusmuutoksia. Ateriarytmiä oli säännöllistetty ja ravintoaineiden laatuun kiinnitetty enemmän huomiota.



Kuvio 7. Tutkimukseen osallistuneiden tulokset terveyteen vaikuttavista elintavoista, vastausvaihtoehdon ”kyllä – aina/usein” valinneet (kysely 1 n=39, kysely 2 kunto- tai hyötyliikunnan harrastaminen ja riittävä nukkuminen n=34 ja muut n=35).

Voi hyvin yrittäjä -projektissa mukana olevien yrittäjien tupakointi oli vähäistä. Alkoholin käytön terveydelle haitallinen viikkokulutus ylittyi neljäsosalla alkukyselyssä (n=39) ja seurannassa (n=35) viidesosalla ”aina/usein” tai ”silloin tällöin”. Hankkeessa mukana olevien yrittäjien alkoholin käyttö oli vähäisempää kuin suomalaisilla keskimäärin (Mäkelä ym. 2010).

Suomalaisista työssä olevista joka neljäs tupakoi ja joka kolmas kuuluu alkoholin käytön suhteen riskiryhmään (Perkiö-Mäkelä ym. 2010b, 129). Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen Suomi juo -kirjan mukaan naisten alkoholinkäyttö on kuusinkertaistunut 40 vuoden aikana. Miesten alkoholinkäyttö on taas samana aikana kaksinkertaistunut. (Mäkelä ym. 2010, 49–50.)

Voi hyvin yrittäjä -projektissa mukana olevista yrittäjistä noin 95 % (n=39) koki yrityskäynnin alkukyselyssä voivansa vaikuttaa omaan terveyteensä ja näki, että yrittäjän terveys on tärkeä yrityksen kannalta. Seurantakyselyssä prosentit olivat pudonneet 85,4 %:n (n=35). Syytä tähän ei tiedetä, se ei tullut esille haastatteluissa. Vastaajien määrä oli kuitenkin toisessa kyselyssä pienempi, joka on voinut vaikuttaa tulokseen.

Yrittäjien terveydentilan ja hyvinvoinnin kehittäminen

Halu oman hyvinvoinnin kehittämiseen sai suurimman osan mukaan tulleista yrittäjistä osallistumaan projektiin. Yrittäjät odottivat tietoa, ideoita ja tukea oman terveyden edistämiseen. Erityisesti odotettiin omaa virkistymistä, vertaistukea ja verkostoitumista sekä kuntotestejä ja hyvinvointivalmentajan tukea liikunnan lisäämiseen.

Tehtyjen haastattelujen perusteella yrittäjien terveydentilaa eniten haittaava tekijä oli yrittäjien mielestä tuki- ja liikuntaelinsairaudet. Tutkimukseen osallistuneista lähes puolella esiintyi näitä oireita. Toisaalta tehtyjen mittausten ja selvitysten perusteella terveydentilan keskeisiksi haasteiksi nousivat uneen liittyvät ongelmat kuten riittämätön yöuni sekä nukahtamisvaikeudet ja heräily sekä painonhallinta ja riittämätön liikunta-aktiivisuus. Lisäksi useiden yrittäjien työpäivään kuului paljon istumista.

Liikunnan määrä, ylipaino sekä tuki- ja liikuntaelinsairaudet ovat monella tavalla yhteydessä toisiinsa. Ylipaino vähentää helposti liikkumista, etenkin jos sitä on paljon. Liikkumattomuus aiheuttaa tuki- ja liikuntaelinoireita. Monien tuki- ja liikuntaelinvaivojen taustalta löytyy myös yksi yhteinen tekijä, liiallinen istuminen. Istumista pidetään myös lihavuuden keskeisenä syynä ja tutkimukset osoittavat selvästi liiallisen istumisen haitalliset vaikutukset terveydelle (Vuori & Laukkanen 2010.) Päivittäisessä elämässä onkin syytä korvata istumista seisten tehtävillä toiminnoilla.

Liikunnan ja fyysisen aktiivisuuden lisääminen ovat avainasemassa tuki- ja liikuntaelinsairauksien ja ylipainon vähentämisessä sekä terveyden ja työkyvyn lisäämisessä. Fyysinen aktiivisuus vaikuttaa liikuntaelimistöön kuntoon positiivisesti (Suni & Vasankari 2011) ja säännöllinen liikunta on hyvä apu painonhallinnassa (Terveysliikunnan tutkimusuutiset 2008) ja tuottaa monia muita terveysvaikutuksia. Liikunta parantaa myös unta. Uni on keskeinen elimistön fyysiselle palautumiselle. Unenpuute heikentää työmuistia ja keskittymiskykyä. On todettu, että lyhyt yöuni ja lihavuus ovat yhteydessä toisiinsa ja että univaje nostaa verenpainetta. (Härmä & Sallinen 2004, 47-48, Valtonen 2005, 44-46.)

Tämänkin hankkeen tulokset erityisesti liikunnan osalta osoittavat, että elintapamuutoksen tekeminen on haasteellinen prosessi. Selkeistä tavoitteista ja halusta huolimatta muutos ei anna onnistu. Tähän tutkimukseen osallistuneet yrittäjät tiedostivat muutostarpeen, mutta muutoksen toteuttaminen vaatii aikaa ja sitoutumista. Elintapamuutoksen tekijä hyötyy myös ulkopuolisesta tuesta. Tähän Voi hyvin yrittäjä -projektissa tarjottiin yrittäjien tueksi hyvinvointivalmentajia.

Lähteet

von Bonsdorff, M., Janhonen, M., Vanhala, S., Husman, P., Ylöstalo, P., Seitamo, J. & Nykyri, E. 2009. Henkilöstön työkyky ja yrityksen menestyminen vuosina 1997–2007. Työympäristötutkimuksen raporttisarja 36. Työterveyslaitos. Helsinki: Yliopistopaino.

Fritz, C. & Sonnentag, S. 2006. Recovery, well-being, and performance-related outcomes: the role of workload and vacation experiences. *J Appl Psychol* 2006/91, 936–945.

Husu, P., Paronen, O., Suni, J. & Vasankari, T. 2011. Suomalaisten fyysinen aktiivisuus ja kunto 2010. Terveyttä edistävän liikunnan nykytila ja muutokset. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2011:15. Kopijyvä Oy 2011.

Härmä, M. & Sallinen, M. 2004. Hyvä uni - hyvä työ. Helsinki: Työterveyslaitos.

Jula, A., Kukkonen-Harjula, K., Tala, T., Riikola, T. & Aho, T. 2010. Kohonnut verenpaine. Käyvän hoidon potilasversiot. Terveyskirjasto. Suomalainen lääkäriseura Duodecim.

Kuntoliikuntaliitto ry. 2010. Liikuntatutkimus 2009–2010. Aikuiset 19–65-vuotiaat. Suomen Kuntoliikuntaliitto ry:n, Suomen Liikunta ja Urheilu SLU ry:n, Nuori Suomi ry:n, Suomen Olympiakomitean sekä Helsingin kaupungin teettämä liikuntatutkimus 2009–2010. Toteuttanut Suomen Gallup Oy. Tutkimus on tehty yhteistyössä opetus- ja kulttuuriministeriön kanssa.

Mustajoki, P. 2013. Kolesterolit. Lääkärikirja Duodecim.

Mäkelä, P., Mustonen, H. & Tigerstedt, C. 2010. Suomi juo: Suomalaisten alkoholinkäyttö ja sen muutokset 1968–2008. Terveystieteiden tutkimuskeskus (THL). <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201205085402>. Luettu 6.5.2013.

Mäkelä-Pusa, P., Terävä, K. & Manka, M.-L. 2011. Yrittäjien työhyvinvointi, työkyky ja kuntoutus. Selvitys pienyrittäjien ja maatalousyrittäjien työkyvystä, hyvinvoinnista, työkyvyntuen ja kuntoutuksen tarpeesta. Kuntoutussäätiö. http://www.kuntoutussaatio.fi/files/676/Tyoseloste_41-2011.pdf. Luettu 6.5.2013.

Palmgren, H. 2012. Uusia tuulia pienten yritysten työterveyshuoltoon. Pienille yrityksille kohdennettu työterveyshuollon malli. Työterveyslaitos. Koulutusluento 22.10.2012.

Peltoniemi, A. 2005. Työllisten työkyky vuonna 2004. Työpoliittinen tutkimus 273. Pellervon taloudellisen tutkimuslaitoksen raportteja 193. Työministeriö.

Perkiö-Mäkelä, M. 2010a. Terveystila ja koettu työkyky. Teoksessa Perkiö-Mäkelä, M., Hirvonen, M., Elo, A.-L., Kandolin, I., Kauppinen, K., Kauppinen, T., Ketola, R., Leino, T., Manninen, P., Miettinen, S., Reijula, K., Salminen, S., Toivanen, M., Tuomivaara, S., Vartiala, M., Venäläinen, S. & Viluksela Marja. Työ ja terveys -haastattelututkimus 2009. Työterveyslaitos. Helsinki, 18–19.

Perkiö-Mäkelä, M. 2010b. Terveysteen liittyvät elintavat. Teoksessa Perkiö-Mäkelä, M., Hirvonen, M., Elo, A-L., Kandolin, I., Kauppinen, K., Kauppinen, T., Ketola, R., Leino, T., Manninen, P., Miettinen, S., Reijula, K., Salminen, S., Toivanen, M., Tuomivaara, S., Vartiala, M., Venäläinen, S. & Viluksela Marja. Työ ja terveys -haastattelututkimus 2009. Työterveyslaitos. Helsinki, 19, 126–135.

Suni, J. & Vasankari, T. 2011. Liikuntaelimityn kunto ja fyysinen toimintakyky. Kirjassa: Fogelholm M, Vuori I, Vasankari T, toim. Terveysliikunta, HKI: Duodecim, 2011: 35 – 36

Sjögren, T., Haapakoski, M., Hänninen, A. & Mustonen, K. 2010. Kevyen lihasvoimaharjoittelun vaikutus toimistotyöntekijöiden kokemaan työkykyyn. Tutkimusartikkeli. Liikunta & Tiede 47, 1/2010.

Terveysten ja hyvinvoinnin laitos. 2013. Diabetes. http://www.thl.fi/fi_FI/web/fi/aiheet/tietopakettit/diabetes. Luettu 25.3.2013.

Terveysliikunnan tutkimusuutiset 2008. Liikettä lihavuuteen. Tampere: UKK-instituutti, 2008

Valtonen, A. 2005. Sydänystävät: hyvä uni ja hyvä työ. TEK - Tekniikan akateemiset 3/2005.

Vuori, I. & Laukkanen, R. 2010. Vaarantaako istuminen terveytesi? Suomen Lääkärilehti 2010, 65(39), 3108–3109.

Ylöstalo, P. & Jukka, P. 2009. Työolobarometri. Lokakuu 2008. Ennakkotietoja. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työelämän laatu -ryhmä. http://www.tem.fi/?89506_m=93504&s=2467. Luettu 26.3.2013.

3. Yrittäjien työ- ja työympäristö ja siinä tapahtuneet muutokset hankkeen aikana

Paula Kärmeniemi ja Riia-Liisa Valkendorff

Tässä artikkelissa kuvataan Voi hyvin yrittäjä -hankkeeseen osallistuneiden kaakkoissuomalaisen yrittäjien työn ja työympäristön piirteitä. Niitä tarkasteltiin yrityskäynneillä käyttäen apuna SYTY2000[®]-kyselylomaketta (liite 1) ja sitä täydentävää haastattelua sekä työympäristön havainnointia. SYTY2000[®]-kyselylomakkeella yrittäjiä pyydettiin arvioimaan työn psyykkistä ja fyysistä kuormitusta sekä työympäristöä ja tapaturmariskejä. Havainnoinnin avulla asiantuntijat arvioivat työn tekemisen, työtilojen ja työvälineiden ergonomiaa. Havainnoinnin apuvälineenä käytettiin myös valokuvia, joita hyödynnettiin yrittäjille annetussa palautteessa. Työympäristön tarkastelun tavoitteena oli tarjota asiantuntijakumppanuutta yrittäjille työn vaarojen ja kuormitustekijöiden arviointiin ja hallintakeinojen etsimiseen.

Alla kuvataan päätuloksia hankkeessa mukana olevien yrittäjien työstä ja työympäristöstä. Yrittäjien pienen määrän ja toimialojen heterogeenisuuden takia tuloksia ei voida jaotella toimialoittain. Voi hyvin yrittäjä -hankkeeseen osallistuneilla yrittäjillä yleisin fyysinen kuormitustekijä oli istuma- ja näyttöpäätetyö. Psyykkisistä kuormitustekijöistä esille nousivat kiire ja pitkät työpäivät. Yritysten riskien arvioinnissa oli myös kehitettävää.

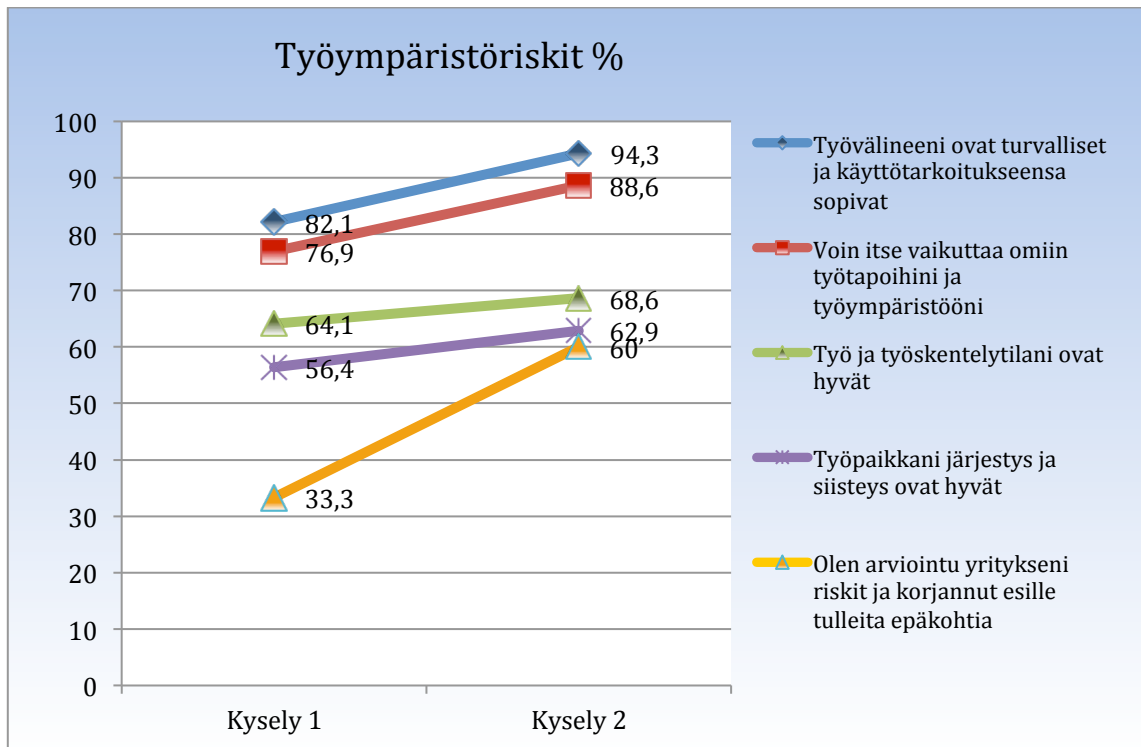
Yritysten riskien arviointi ja työsuojelu

Alkumittauksen tulosten mukaan 33 % projektissa (n=39) mukana olevista yrittäjistä oli arvioinut yrityksensä riskejä ja korjannut esille tulleita epäkohtia. Yrityskäynneillä riskien arvioinnista puhuttiin ja yrityksen riskejä tarkasteltiin yrittäjän ja asiantuntijoiden välisissä keskusteluissa. Seurantamittauksissa jopa 60 % (n= 35) hankkeessa mukana olevista yrittäjistä kertoi arvioineensa yrityksensä riskejä. (Kuvio 1.)

Työnantajayrittäjä on vastuussa työntekijöidensä turvallisuudesta. Työturvallisuuslaki (2002/738) ja työterveyshuoltolaki (2001/1383) antavat hyvän pohjan työpaikan työturvallisuudelle (Liuhamo 2010, 155). Riskien arviointi on osa yri-

tyksen turvallisuusjohtamista (Hämäläinen & Anttila 2008). Edistyneillä työpaikoilla työturvallisuuden kehittämisen tavoitteet on selkeästi linjattu ja viestitty ja riskien arviointi on viety käytäntöön. Pienillä ja keskisuurilla työpaikoilla riskien arviointi on sisäistetty hitaammin ja hajanaisemmin, ja riskien hallinnassa ja työpaikkaselvitysten tekemisessä on puutteita noin puolella pienistä ja julkisen sektorin työpaikoista. (Liuhamo 2009, 156–157.)

Riskien hallinta on osa työpaikan työsuojelutoimintaa. Suurissa yrityksissä riskien hallinta mielletään osaksi johtamista, kun taas pienissä yrityksissä riskien hallintaa ei aina pidetä ajankohtaisena tai edes tärkeänä (Hämäläinen ym. 2007). Riskien arviointia tulee tehdä systemaattisesti, esimerkiksi kerran vuodessa ja aina, kun työssä tai työympäristössä tapahtuu merkittäviä muutoksia. Arvioinnista yrittäjä saa tärkeää tietoa työympäristön vaaroista (esimerkiksi fyysiset, kemialliset, biologiset vaaratekijät) ja kuormitustekijöistä (esimerkiksi työasentoihin, -tapoihin, -välineisiin ja -ympäristöön liittyvät fyysiset kuormitustekijät) sekä niiden hallinnasta. Riskien arvioinnin onnistumisessa toteutustapa on tärkeä. Yleisten riskinarviointimenetelmien on katsottu sopivan paremmin isoille yrityksille. Pienyrityksille on räätälöity niiden tavoitteisiin ja tarpeisiin paremmin sopiva ”Pienyritysten työturvallisuus- ja työterveysriskien hallinta” -menetelmä (Oksa ym. 2011).



Kuvio 1. Yrittäjien näkemys työvälineiden turvallisuudesta ja työtilojen käytettävyydestä sekä yrittäjien tekemä riskien arviointi yrityksissä, vastausvaihtoehdon ”kyllä – aina/usein” valinneet (kysely 1 n=39, kysely 2 n=35).

Yrittäjiltä kysyttiin myös tyytyväisyyttä yrityksen työtiloihin ja työvälineisiin sekä mahdollisuutta vaikuttaa työtapoihinsa ja työympäristöönsä. Yli 60 % (n=39) yrittäjistä oli tyytyväisiä työskentelytiloihinsa ja yli 80 % (n=39) koki, että yrityksen käytössä olevat työvälineet olivat turvallisia ja käyttötarkoitukseen sopivia. Yrittäjistä noin 77 % (n=39) koki aina tai usein voivansa vaikuttaa työtapoihinsa ja työympäristöönsä. Seurantamittauksessa tyytyväisten määrä oli kaikissa arvioitavissa kohdissa noussut. Työvälineiden, -tapojen ja -ympäristön osalta nousua oli noin 10 % (n=35). Voidaan ajatella, että hankkeeseen osallistuneet yrittäjät olivat entistä enemmän kiinnittäneet huomiota työympäristöön, työtilojen toimivuuteen ja työvälineiden käytettävyyteen sekä samalla huomanneet, että he myös pystyvät vaikuttamaan niihin. Monia työympäristön parantamiseen vaikuttavia asioita voidaan tehdä pienillä kustannuksilla, mutta toki, toimialasta riippuen, osa parannuksista voi vaatia isoja investointeja.

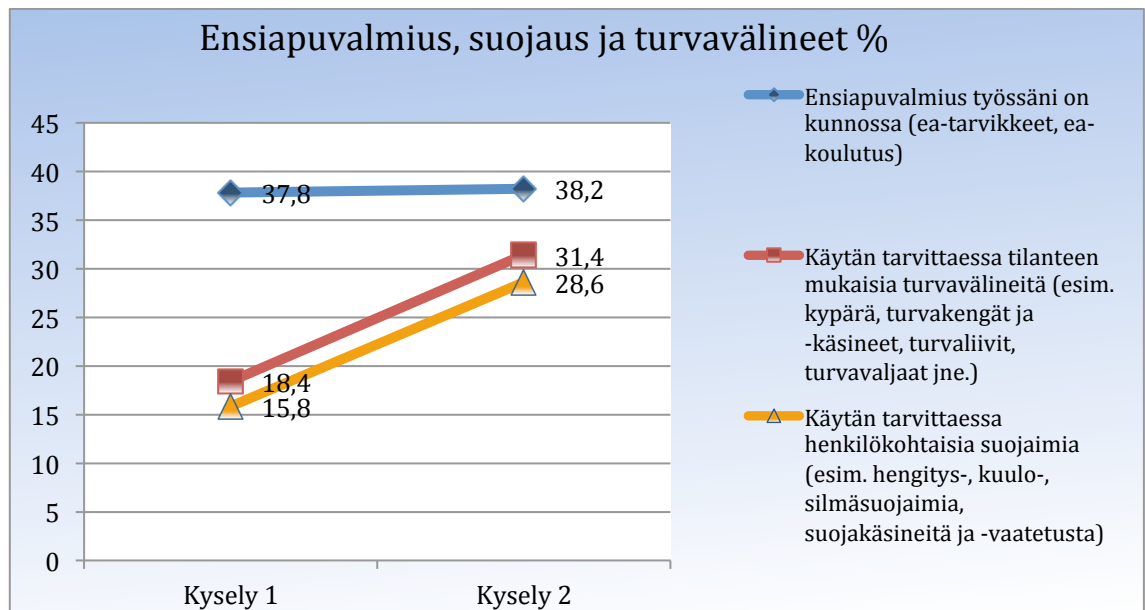
Yrittäjien työtapaturmat, ensiapuvalmius ja suojautuminen

Tapaturmia hankkeeseen osallistuneilla yrittäjillä tai yritysten työntekijöillä oli sattunut vähän. Alkumittauksissa noin 77 % (n=39) ja seurantamittauksessa noin 83 % (n=35) yrittäjistä ilmoitti, että tapaturmia sattuu harvoin. Sattuneet tapaturmat olivat lieviä. Vakavia tapaturmia ei ollut sattunut yhdessäkään yrityksessä. Tilastokeskuksen mukaan lyhyiden, alle neljän päivän työkyvyttömyyden aiheuttaneiden työtapaturmien (yhteensä 5 887 tapaturmaa) osuus oli runsas 40 prosenttia kaikista yrittäjien tapaturmista vuonna 2010. Vähintään neljän päivän työkyvyttömyyden aiheuttaneita työtapaturmia sattui yrittäjille yhteensä 3292 vuonna 2010. Työtapaturmien sukupuolittainen jakauma on yrittäjillä samansuuntainen kuin palkansaajilla: valtaosa (84 %) yrittäjien työtapaturmista sattui miehille. Yrittäjille, kuten palkansaajillekin, työtapaturmia sattui eniten teollisissa ammateissa ja talonrakennustöissä. (Suomen virallinen tilasto (SVT) 2010.)

Vuonna 2010 yrittäjien tapaturmista 34,7 % sattui rakentamisessa, 13,4 % kuljetuksessa ja varastoinnissa, 10,9 % tukku- ja vähittäiskaupassa, 9,8 % teollisuudessa ja 6,2 % tukipalvelutoiminnoissa (Suomen virallinen tilasto (SVT) 2010, liitetaulukko 7). Tapaturmien jaottelu työsuorituksen mukaan kertoo, että vuonna 2010 yrittäjille sattuneet tapaturmat liittyivät henkilön liikkumiseen (n=1437), taakan siirtämiseen käsivoimin (n=594), esineiden käsittelemiseen (n=497) ja käsikäyttöisillä työkaluilla työskentelemiseen (n=409) (Suomen virallinen tilasto (SVT) 2010, liitetaulukko 8). Yrittäjien tapaturmissa vahingoittuivat useimmiten yläraajat (n=1321), alaraajat (n=957) ja selkä (n=468) (Suomen virallinen tilasto (SVT) 2010, liitetaulukko 9).

Ehkäpä vähäisestä tapaturmien määrästä johtuen ensiapuvalmius oli kunnossa alle 40 %:lla (n=39) yrittäjistä, eikä siinä tapahtunut juurikaan muutoksia hankkeen aikana. Myöskään ensiaputaitojen kehittämiseen ei nähty tarvetta. Myös turvavälineitä ja henkilökohtaisia suojaimia hankkeessa mukana olevat yrittäjät tarvitsivat vähän. Niillä yrittäjillä, joilla oli tarvetta henkilökohtaiseen suojautumiseen työssä, oli käytössään asianmukaiset suojaimet. Yrittäjät kuitenkin tehosti-

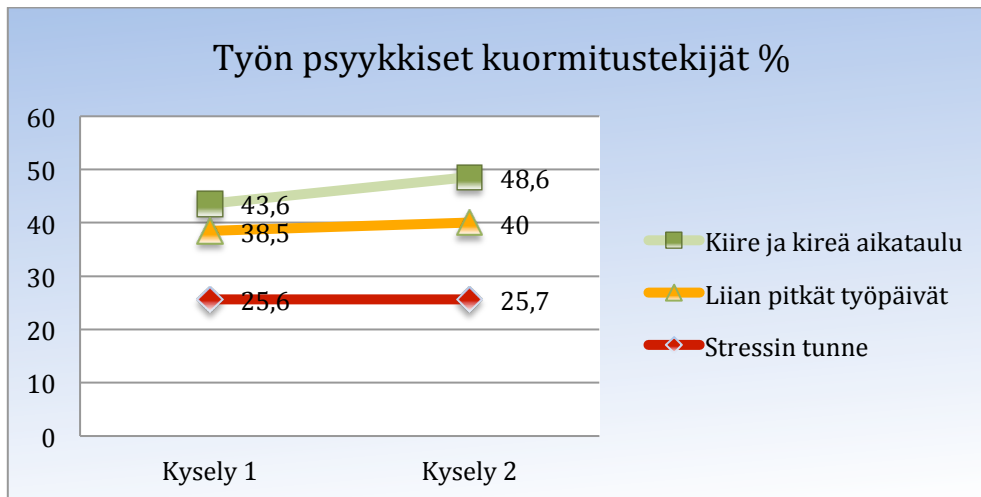
vat suojainten käyttöä hankkeen aikana. Seurantatutkimuksen mukaan turvavälineiden ja suojainten käyttö nousi 13 % (n=35) hankkeen aikana. (Kuvio 2.)



Kuvio 2. Yrittäjien näkemys yritysten ensiapuvalmiudesta sekä yrittäjien ja työntekijöiden henkilökohtaisesta suojautumisesta ja turvavälineiden käytöstä työssä, vastausvaihtoehdon ”kyllä – aina/usein” valinneet (kysely 1 n=38 henkilökohtaiset suoja- ja turvavälineet, n=37 ensiapuvalmius työssäni, kysely 2 n=35 henkilökohtaiset suoja- ja turvavälineet, n=34 ensiapuvalmius työssäni).

Yrittäjien työn psyykkiset kuormitustekijät

Tulosten mukaan yli neljäsosa yrittäjistä koki jatkuvaa stressiä. Liian pitkiä työpäiviä ilmoitti lähes puolet vastaajista ja yli puolet vastaajista koki työnsä kiireiseksi (kuvio 3). Seurantamittauksessa tilanne oli kaikkien edellä mainittujen psyykkisten kuormitustekijöiden osalta hieman huonontunut.



Kuvio 3. Yrittäjien kokemus työn psyykkisten kuormitustekijöiden esiintyvyydestä työssä, vastausvaihtoehdon ”kyllä – aina/usein” valinneet (kysely 1 n=39, kysely 2 n=35).

Myös Mäkelä-Pusan ym. (2011, 26) tutkimuksen mukaan yrittäjien suurimmat kuormitustekijät liittyvät henkiseen kuormitukseen, lomien pitämättömyyteen sekä työn ja vapaa-ajan sekoittumiseen. Työ- ja terveys haastattelututkimuksen 2009 mukaan työkäisistä kiirettä koki lähes puolet (Perkiö-Mäkelä 2010).

Työolobarometrin mukaan työtahdin ja kiireen on koettu lisääntyneen viimeisen vuoden aikana niin pienemmissä kuin suuremmissa yrityksissä. Mikroyrityksissä kolmannes raportoi kiireen kasvaneen erittäin tai melko paljon, kun vastaava luku yli 250 hengen yrityksissä oli 61 %. (TEM 2011.)

Menesty mielekkäästi 2012 -tutkimuksessa (Eläke-Fennia 2012) selvisi, että yrittäjän jaksamisen ongelmat saattavat alkaa usein yrityksen taloudellisen kannattavuuden heikkenemisestä. Yrittäjä joutuu ponnistelemaan enemmän työn tuloksen aikaansaamiseksi, kiire kasvaa, muu elämä kärsii, ja uupumisen riski kasvaa. Tilanteen jatkuessa romahtaa ensin fyysinen terveys ja lopulta työkyky. Työhyvinvointia ei voi irrottaa päivittäisestä työstä.

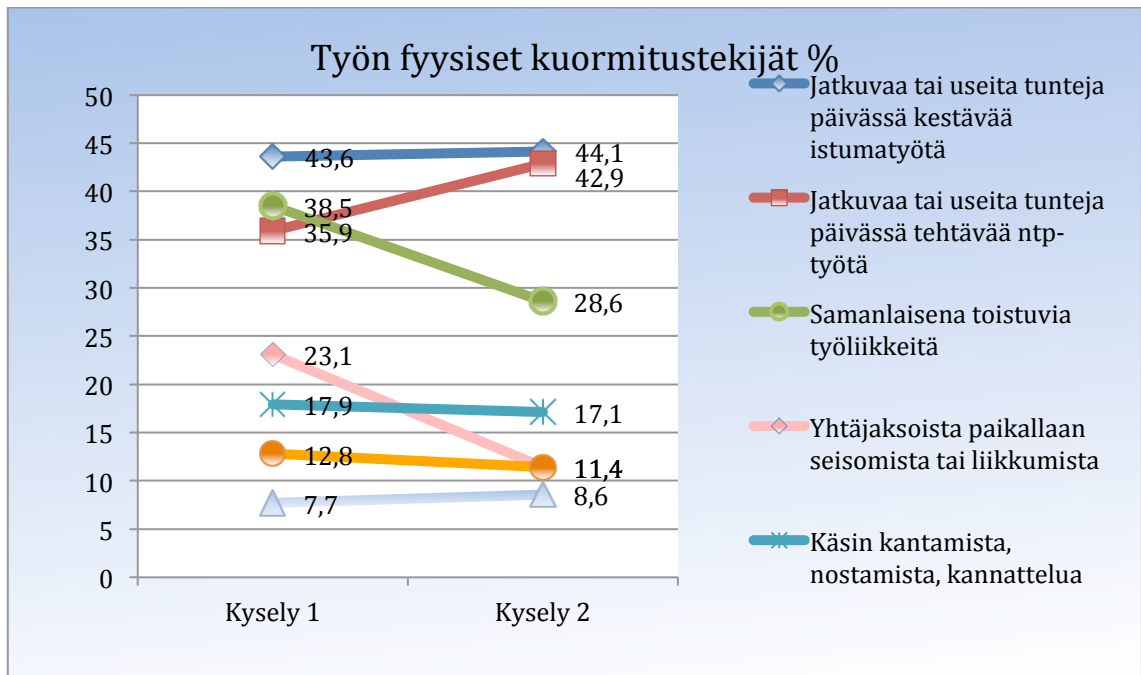
Yrittäjien työn fyysiset kuormitustekijät

Hankkeessa mukana olevilla yrittäjillä fyysisistä kuormitustekijöistä jatkuva, useita tunteja päivässä kestävä näyttöpäätetyö ja istuminen korostuivat kyse-

lyssä. Näyttöpäätetyötä teki noin 35 % (n=39) yrittäjistä, ja se lisääntyi seurannan aikana noin 43 %:iin (n=35). Työ ja terveys Suomessa 2009 -tulosten mukaan tietokoneen käyttö työssä lisääntyi vuodesta 2006 vuoteen 2009 kolmanneksen, ja työssäkävivistä 33 % käytti tietokonetta yli 4 tuntia päivässä. (Nevala, Virtanen & Takala 2010, 66.) Näyttöpäätetyöhön liittyi yrittäjillä myös istuminen. Istumatyön kuormitus ja istuma- ja näyttöpäätetyöpisteen ergonomia nousi monella yrittäjällä kehittämisen kohteeksi. Hankkeen aikana muutama yrittäjä hankki uuden, ergonomisen työtuolin tai -pöydän.

Raskasta ruumiillista työtä teki noin 8 % (n=39) hankkeessa mukana olleista yrittäjistä. Käsin kantamista, nostamista ja kannattelua esiintyi kuitenkin noin 17 %:lla (n=39) ja kumaria, kiertyneitä tai hankalia työasentoja noin 12 %:lla (n=39) yrittäjistä. Tilanne ruumiillisen työn, nostojen ja hankalien työasentojen osalta oli samanlainen alku- ja loppumittauksissa. (Kuvio 4.)

Samanlaisina toistuvia työliikkeitä kertoi tekevänsä noin 38 % (n=39) yrittäjistä. Määrä oli laskenut noin 29 %:iin (n=35) seurannan aikana. Yhtäjaksoista paikallaan seisomista tai liikkumista yrittäjillä oli työssään alkumittauksen mukaan 23 %:lla (n=39), ja myös se vähentyi seurannan aikana 11 %:iin (n=35). (Kuvio 4.) Yrittäjien kanssa keskusteltiin yrityskäynneillä keinoista, joilla yhtäjaksoista paikallaan seisomista ja istumista tai toistoliikkeitä voidaan vähentää tai vaikuttaa niiden kuormittavuuteen. Keinoja ovat muun muassa riittävä ja työtehtävään soveltuva tauotus, työnaikainen elpymisliikunta ja taukoliikunta. Istumatyötä tekevä yrittäjä voi esimerkiksi käydä ruokailemassa muualla kuin yrityksessä, pitää kävelypalaverin tai ainakin kävellä tai seisoa taukojen aikana. Tämä on tärkeää siksi, että nykyisen tutkimuksen mukaan liiallinen istuminen vaikuttaa terveyteen (ks. esimerkiksi Owen ym. 2010; Vuori & Laukkanen 2010). Seisomatyötä tekevän kannattaa tauolla istahtaa ja nostaa jalkoja ylöspäin. Liikunnan harrastaminen ja fyysisen kunnon ylläpitäminen vapaa-ajalla auttaa ylläpitämään työkykyä. Liikuntamuodon valinnassa kannattaa huomioida työkuormitus. Voi hyvin yrittäjä -hankkeen yrittäjistä liikuntaa harrasti aktiivisesti vain noin yksi kolmasosa (katso kuvio 7, s. 20), joten parantamisen varaa siis on.



Kuvio 4. Yrittäjien näkemys työn fyysisten kuormitustekijöiden esiintyvyydestä, vastausvaihtoehdon ”kyllä – aina/usein” valinneet (kysely 1 n=39, kysely 2 n=35 muut ja istumatyö n=34).

Työympäristön kemialliset ja mikrobiologiset tekijät

Työympäristön kemialliset ja mikrobiologiset vaaratekijät eivät korostuneet hankkeessa mukana olevilla yrittäjillä. Noin 18 % (n=39) yrittäjistä ilmoitti työssään käsittelevänsä jonkinlaisia kemikaaleja (kuten esimerkiksi maaleja, liuottimia, kaasuja, käryjä, hitsaushuuruja, pesu- ja siivousaineita, kosmetiikkaa tms.). Seurantamittauksessa kemikaaleja käsittelevien yrittäjien määrä oli vähentynyt hieman, 14 %:iin (n=35).

Työpaikoilla merkittävä terveysuhka ja suurin ammattitauteja aiheuttava tekijä ovat kuitenkin kemikaalit. Työ ja terveys Suomessa 2009 -tulosten mukaan terveydelle haitallisten ja vaarallisten kemikaalien käyttö on edelleen yhtä yleistä kuin 10 vuotta sitten. Altistuminen ei ole vähentynyt joitakin poikkeuksia lukuun ottamatta. Ennen 2000-lukua altistuminen laski parinkymmenen vuoden aikana jyrkästi, ja nyt se näyttää vakiintuneen samalle, edelleen melko korkealle tasolle. (Tuomi & Ahonen 2010, 52).

Yrittäjät saivat hankkeessa neuvoja ja ohjausta työssä esiintyvien kemiallisten tekijöiden hallintaa varten. Yrityskäynneillä keskusteltiin muun muassa kohdepoistoista, henkilökohtaisesta suojautumisesta (esimerkiksi suojakäsineiden valinnasta) ja yleisistä turvallisista työtavoista kemikaaleja käsiteltäessä. Jokaisen yrittäjän terveyden kannalta on tärkeää kiinnittää näihin asioihin huomiota. Kemikaaliriskit tulee arvioida ja yrityksellä tulee olla saatavilla ajantasaiset kemikaaliluettelot ja käyttöturvallisuustiedotteet. Lisäksi pakkausmerkintöjen on oltava kunnossa. (Tuomi & Ahonen 2010, 57.)

Mikrobeja (bakteerit, virukset, homeet) työssä esiintyi silloin tällöin noin 15 %:lla (n=39) hankkeeseen osallistuneista yrittäjistä. Myös niiden hallinnasta (arviointi, poisto, suojautuminen) yrittäjät saivat neuvoja ja ohjausta yrityskäynneillä.

Yrittäjien työympäristöön liittyvät kehittämissuunnitelmat

Yrittäjien työympäristöön liittyvät kehittämissuunnitelmat kohdistuivat suurelta osin työpiste-ergonomiaan. Suunnitelmien toteutumista selvitettiin seuranta-käynneillä tai seurantayhteydenoton aikana. Osa yrittäjistä oli tehnyt jonkin työympäristöä kehittävän muutoksen, ja osa ei muistanut, mitä tavoitteita oli yhdessä aikanaan asetettu. Seurantayhteydenoton aikana yrittäjiä kannustettiin varaamaan aikaa työympäristön kehittämiseen. Jos yrittäjä tarvitsi enemmän neuvoja tai ohjausta työympäristön kehittämisessä, häntä ohjattiin kääntymään työterveyshuollon puoleen.

Hanke osoitti, että yrittäjillä on tiedon tarvetta työympäristön turvallisuuteen ja ergonomiaan liittyvissä perusasioissa. Tämä voi osittain johtua siitä, ettei kaikilla yrittäjillä ole omaa työterveyshuoltoa. Työterveyshuolto on oiva kumppani yrittäjälle työympäristön kehittämisessä. Työterveyshuolloilta löytyy asiantuntemusta työn terveysvaaroista ja kuormitustekijöistä sekä niiden hallinnasta. Työterveyshuollon lisäksi yrittäjät voivat etsiä tietoa muilta asiantuntijoilta, kuten esimerkiksi Työterveyslaitokselta ja Työturvallisuuskeskukselta. Esimerkkinä voidaan mainita vaikkapa Työterveyslaitoksen *Kemikaaliturvallisuus* -sivut (http://www.ttl.fi/fi/kemikaaliturvallisuus/yleista/Sivut/default.aspx?snb_adname=op4), *Ergonomiaa työelämän eri aloille* -sivut (http://www.ttl.fi/fi/ergonomia/ergonomia_eri_aloille/sivut/default.aspx?snb_adna

me=poim1hyvät ergonomiaratkaisut) ja *Työturvallisuus ja riskien hallinta* -sivut (http://www.ttl.fi/fi/tyoturvallisuus_ja_riskien_hallinta/Sivut/default.aspx). Tietoa on saatavilla paljon, ja yksin- ja pienyrittäjien kannattaa hyödyntää tätä tietoa.

Lähteet

Eläke-Fennia. 2012. Menesty mielekkäästi 2012 -tutkimusyhteenveto. <http://www.elake-fennia.fi/Yrittaja/Yrittajan-tyossajaksaminen/tutkimusyhteenveto#.UW6KZb9t1IY>. Luettu 17.4.2013.

Ergonomiaa työelämän eri aloille. Työterveyslaitos. http://www.ttl.fi/fi/ergonomia/ergonomia_eri_aloille/sivut/default.aspx?snb_adname=poim1hyvät_ergonomiaratkaisut. Luettu 24.4.2013.

Hämäläinen, P. & Anttila, S. 2008. Onnistuneen työterveys- ja työturvallisuusjohtamisen sisältö ja käytännöt. Seurantatutkimus. Tampere: Työsuojeluhallinto, työsuojelujulkaisuja 85.

Hämäläinen, M., Rantanen, S., Virtema, P. & Pääkkönen, R. 2007. Työsuojelun tila ja kehittämiskohteet työpaikoilla. Työsuojelupäällikkökyselyn yhteenveto. Helsinki: Työterveyslaitos.

Kemikaaliturvallisuus, OVA-ohjeet, Kemikaalikortit, Kamat-kortit. Työterveyslaitos. http://www.ttl.fi/fi/kemikaaliturvallisuus/yleista/Sivut/default.aspx?snb_adname=op4. Luettu 24.4.2013.

Liuhamo, M. 2010. Työsuojelu työpaikoilla. Teoksessa Kauppinen, T., Hanhela, R., Kandolin, I., Karjalainen, A., Kasvio, A., Perkiö-Mäkelä, M., Priha, E., Toikkanen, J. & Viluksela, M. (toim.). Työ ja terveys Suomessa 2009. Työterveyslaitos. Helsinki, 153–161.

Mäkelä-Pusa, P., Terävä, K. & Manka, M.-L. 2011. Yrittäjien työhyvinvointi, työkyky ja kuntoutus. Selvitys pienyrittäjien ja maatalousyrittäjien työkyvystä, hyvinvoinnista, työkyvyntuen ja kuntoutuksen tarpeesta. Kuntoutussäätiö. http://www.kuntoutussaatio.fi/files/676/Tyoseloste_41-2011.pdf. Luettu 6.5.2013.

Nevala, N., Virtanen, S. & Takala, E.-P. 2010. Fyysiset kuormitustekijät. Teoksessa Kauppinen, T., Hanhela, R., Kandolin, I., Karjalainen, A., Kasvio, A., Perkiö-Mäkelä, M., Priha, E., Toikkanen, J. & Viluksela, M. (toim.). Työ ja terveys Suomessa. Työterveyslaitos. Helsinki, 64–66.

Oksa, J., Lappalainen, J., Liuhamo, M., Naumanen, P., Nyberg, M., Savinainen, M. & Vorne, J. 2011. Pienyritysten työturvallisuus ja työterveysriskien hallinta. Työterveyslaitos. Suomen Printman Oy, Hyvinkää.

Owen, N., Healy, G. N., Matthews, C. E. & Dunstan, D. W. 2010. Too much sitting: The population health science of sedentary behaviour. *Exercise and Sport Science Reviews* 2010, 38(3), 105–113.

Perkiö-Mäkelä, M. 2010. Terveystila ja koettu työkyky. Teoksessa Perkiö-Mäkelä, M., Hirvonen, M., Elo, A-L., Kandolin, I., Kauppinen, K., Kauppinen, T., Ketola, R., Leino, T., Manninen, P., Miettinen, S., Reijula, K., Salminen, S., Toi-

vanen, M., Tuomivaara, S., Vartiala, M., Venäläinen, S. & Viluksela Marja. Työ ja terveys -haastattelututkimus 2009. Työterveyslaitos. Helsinki, 18–19.

Tuomi, T. & Ahonen, I. 2010. Kemialliset tekijät. Teoksessa Kauppinen, T., Hanhela, R., Kandolin, I., Karjalainen, A., Kasvio, A., Perkiö-Mäkelä, M., Priha, E., Toikkanen, J. & Viluksela, M. (toim.). Työ ja terveys Suomessa. Työterveyslaitos. Helsinki, 52.

Työturvallisuus ja riskien hallinta. Työterveyslaitos.
http://www.ttl.fi/fi/tyoturvallisuus_ja_riskien_hallinta/Sivut/default.aspx. Luettu 24.4.2013.

Työturvallisuuslaki 2002/738. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>. Luettu 3.4.2013.

Työterveyshuoltolaki 2001/1383.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>. Luettu 15.5.2013.

Suomen virallinen tilasto (SVT): Työtaturmat [verkkajulkaisu].ISSN=1797-5999. 2010, Yrittäjien työtaturmat . Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 30.4.2013]. Saantitapa: http://www.stat.fi/til/ttap/2010/ttap_2010_2012-11-30_kat_002_fi.html

Suomen virallinen tilasto (SVT): Työtaturmat [verkkajulkaisu]. ISSN=1797-5999. 2010, Liitetaulukko 7. Yrittäjien työpaikkaturmat sukupuolen ja toimialan mukaan 2010 . Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 7.5.2013]. Saantitapa: http://www.stat.fi/til/ttap/2010/ttap_2010_2012-11-30_tau_007_fi.html

Suomen virallinen tilasto (SVT): Työtaturmat [verkkajulkaisu]. ISSN=1797-5999. 2010, Liitetaulukko 8. Yrittäjien työpaikkaturmat työsuorituksen mukaan 2010 . Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 7.5.2013]. Saantitapa: http://www.stat.fi/til/ttap/2010/ttap_2010_2012-11-30_tau_008_fi.html

Suomen virallinen tilasto (SVT): Työtaturmat [verkkajulkaisu]. ISSN=1797-5999. 2010, Liitetaulukko 9. Yrittäjien työpaikkaturmat vahingoittuneen ruumiinosan mukaan 2010 . Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 7.5.2013]. Saantitapa: http://www.stat.fi/til/ttap/2010/ttap_2010_2012-11-30_tau_009_fi.html

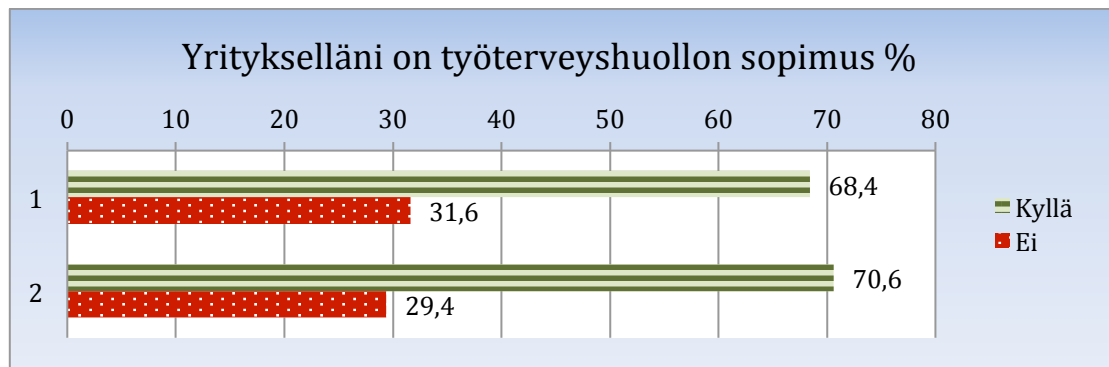
Vuori, I. & Laukkanen, R. 2010. Vaarantaako istuminen terveytesi? Suomen Lääkärilehti 2010, 65(39), 3108–3109.

4. Yrittäjien työterveyshuollon palvelut ja uusien menetelmien kokeilu

Eila Venäläinen

Tässä artikkelissa kuvataan Voi hyvin yrittäjä -hankkeeseen osallistuneiden kaakkoissuomalaisten yrittäjien työterveyshuoltoon osallistumista ja yksin- ja pienyrittäjien työterveyshuollon kehittämisen tarpeita. Hankkeeseen osallistuneilla yksinyrittäjillä ei juuri ollut työterveyshuollon sopimuksia. Yrittäjät myös kokivat työterveyshuoltosopimusten sisällöt vaikeaselkoisiksi ja monimutkaisiksi. Edellä kerrottujen tutkimustulosten perusteella yrittäjillä on tarve työterveyshuollon palveluihin, koska yrittäjillä esiintyy erilaisia toiminta- ja työkykyä haittaavia ongelmia. Yrityksen toiminnan menestymisen kannalta on tärkeää, ettei yrittäjien tarvitse lopettaa työntekoa liian aikaisin sairauksien vuoksi. Työterveyshuolto on tässä avainasemassa.

Voi hyvin yrittäjä -projektissa mukana olevat yrittäjät olivat suurimmaksi osaksi yksin- ja mikroyrittäjiä. Työterveyshuollon sopimuksen oli solminut lähes 70 prosenttia hankkeessa mukana olleista yrittäjistä. Yrittäjät, joilla ei ollut sopimusta, toimivat pääasiassa yksinyrittäjinä. Seurantakäynnillä selvisi, että muutama yrittäjä oli juuri tekemässä työterveyshuollon sopimusta. (Kuvio 9.)



Kuvio 1. Tutkimukseen osallistuneiden yrittäjien työterveyshuollon sopimus (kysely 1 n=38, kysely 2 n=34).

Mäkelä-Pusan ym. (2011, 34) mukaan pienyrittäjistä (alle 10 hengen yritykset) 57 prosenttia on järjestänyt itselleen työterveyshuollon. Yksinyrittäjistä työterveyshuoltosopimuksen on tehnyt vain 28 %. Suomen Yrittäjien (2013) jäsenyrityksilleen tekemän Työterveyshuoltokyselyn mukaan 73 prosentilla kaikista yrittä-

jistä ja 18 prosentilla yksinyrittäjistä on työterveyshuolto hankittuna. Hankkeen tulokset antavat samansuuntaista tietoa.

Voi hyvin yrittäjä -projektin yrityskäynneillä keskusteltiin yrittäjien kanssa työterveyshuollon sopimuksesta. Lakisääteinen työterveyshuolto tarkoittaa ennaltaehkäisevän työterveyshuollon palveluita kuten työpaikkaselvityksiä, työhön ja terveyteen liittyvää neuvontaa, ensiapuvalmiuteen liittyvää asiantuntemusta ja terveystarkastuksia. Työterveyshuollot tarjoavat kuitenkin etupäässä kokonaisvaltaista sopimusta, jossa on mukana lakisääteinen työterveyshuoltopalvelu ja hyvät sairaanhoitopalvelut. Pelkkää lakisääteisistä työterveyshuoltopalvelua ei valitettavasti ole aina saatavilla.

Työterveyshuollon kustannusten vertailu on etukäteen lähes mahdotonta. Todellisiin kustannuksiin vaikuttaa toiminnan sisältö. Yrittäjän tuleekin arvioida sopimusta tehdessään, millaisia palveluja hänelle tarjotaan. Monet työterveyshuollot ovat käyttäneet seuraavia hinnoitteluperusteita:

- Käyntitaksat erikseen lääkärille, työterveyshoitajalle, fysioterapeutille ja psykologille. Hinnat on määriteltävä erikseen terveystarkastuksille ja sairaanhoidolle. Monet työterveyshuollon yksiköt laskuttavat myös puhelimitse tai sähköpostitse tapahtuvasta palvelusta. Taksat voidaan luokitella muun muassa käytettävän ajan tai käynnin vaativuuden mukaan.
- Tuotekohtaiset taksat. Tuotteena voivat olla muun muassa erityyppiset terveystarkastukset, laboratoriotutkimukset terveystarkastuksessa, kuntotestit ja ryhmätoiminta.
- Ajankäyttöön perustuva hinnoittelu. Esimerkiksi työpaikkakäynnit, terveystarkastukset, neuvottelut, yhteistyökokoukset.
- Työterveyshuollosta peritään myös niin sanottu perusmaksu tai yleismaksu, joka määräytyy yrityksen henkilöluvun mukaan. Sillä katetaan yleensä työterveyshuollosta aiheutuva hallinnollinen työ, ja se on tavallisesti isompi kokonaisvaltaisessa työterveyshuollossa kuin lakisääteisessä. (Varma 2008.)

Hyvään työterveyshuoltoon kuuluu monia toimintoja. Pelkkien taksojen perusteella on vaikea arvioida kustannuksia. Siksi onkin erittäin tärkeää sopimusta teh-

täessä käydä palveluntuottajan kanssa seikkaperäisesti läpi esimerkiksi, mitä tuotekohtaiset taksat tarkoittavat, sisältyvätkö niihin laboratoriotutkimukset, las-
kutetaanko puhelimitse asioimisesta, mitä tarkoittavat luokka 1 ja luokka 2 sekä
mitä tarkoittavat Kelan 50 %:n ja 60 %:n korvaukset.

Muutamit hankkeessa mukana olevat yrittäjät eivät olleet tietoisia työterveys-
huollon palveluistaan, eivätkä siten osanneet arvioida palvelun laatua. Muuta-
mat yrittäjät kokivat, että työterveyshuollon palveluista ei ollut hyötyä. Varsinkin
yksin- ja mikroyrittäjät arvioivat, että työterveyshuollon kustannukset ovat liian
kalliit. Kuitenkaan heillä ei ollut tietoa, millaista palvelua työterveyshuollot tar-
joavat.

Suomen Yrittäjien jäsenilleen tekemässä kyselyssä käy ilmi, että yrittäjien ja
työterveyshuollon yhteistyössä on parantamisen varaa. Peräti yli puolet työter-
veyshuoltopalvelut työntekijöilleen järjestäneistä yrityksistä kokee, että työterve-
yshuollon palveluista ei ole hyötyä työkyvyn ylläpitämisessä ja sairauspoissa-
olojen ehkäisyssä. (Suomen Yrittäjät 2013, 8, 17.)

Palautteiden perusteella yrittäjien työterveyshuoltopalvelut ja niissä käytettävät
työvälineet tarvitsevat kehittämistä. Välineiden osalta Voi hyvin yrittäjä- hank-
keessa todettiin, että hankkeen yrityskäynneillä käytetyt lomakkeet (mm. SY-
TY[®]2000 itsearviointilomake) ja teemahaastattelut olivat käyttökelpoisia yrittäjän
terveyden ja toimintakyvyn arviointimenetelmä ja ne voivat toimia myös työter-
veyshuollossa. Pienille yrityksille kohdennettua työterveyshuollon toimintamallia
on myös kehitetty ja sitä implementoidaan vuosina 2012-2015. Tässä mallissa
on huomioitu yrittäjien kannalta käyttökelpoisempi työterveyshuollon toimintata-
pa. (Palmgren 2012.)

Työterveyshuoltojen tulisi lähestyä yrittäjää hänen lähtökohdista ja tarvittaessa
vastata ajan haasteisiin esim. täydennyskoulutuksella, jotta pystytään tukemaan
yrittäjää ja löytämään hänen tilanteeseensa eri näkökulmia ja eteenpäin mene-
misen mahdollisuuksia.

Työterveyshuollon merkityksestä yrittäjille tulisi enemmän keskustella julkisuudessa. Suomessa oli vuonna 2011 reilut 322 000 yritystä, jossa työskenteli noin puolitoista miljoonaa henkilöä. Pienyrityksissä työskenteli lähes puolet yritysten henkilöstöstä. (Tilastokeskus 2012.) Merkittävä määrä yrittäjistä ja osa työntekijöistä on työterveyshuollon ja ennalta ehkäisevän toiminnan ulkopuolella. Mikäli työterveyshuoltoa ei ole, mikään muukaan taho ei huolehdi yrittäjän terveydestä, työkyvystä ja työpaikan terveellisyyden edistämisestä. Yrittäjät jäävät ennaltaehkäisevän terveydenhuollon ulkopuolelle ja hakeutuvat sairaanhoidon piiriin vasta terveysongelmien ilmetessä. Yrityksen toiminnan ja menestymisen kannalta on tärkeää, ettei yrittäjien tarvitse lopettaa työntekoa liian aikaisin sairauksien vuoksi. Yrittäjät tarvitsevat laadukasta työterveyshuoltoa.

Hankkeessa kokeiltiin työterveyshuolloille soveltuvia menetelmiä

Yrittäjä on yrityksensä tärkein voimavara. Kuitenkin työkiireen keskellä omasta hyvinvoinnista huolehtiminen helposti unohtuu. Voi hyvin yrittäjä -hankkeessa testattiin yrityskäynneillä jo olemassa olevia menetelmiä, muun muassa Varsinais-Suomen yrittäjien ja Työterveyslaitoksen kehittämää SYTY2000®-lomaketta (liite 1) ja työterveyslaitoksen Työkykyindeksi-kyselyä (liite 2).

Projektissa saatu kokemus osoitti, että työterveyshuollot voivat näiden lomakkeiden avulla arvioida terveystarkastuksen tarvetta. Pienten yritysten työterveyshuollon tarve voidaan arvioida työpaikalla sopimusta tehtäessä tai riskienarvioinnin pohjalta yhteistyössä asiakkaan kanssa esimerkiksi, kun sopimusta tehdessä huomataan kehittämistä yrittäjän työpisteen ergonomiassa. Pienten yritysten työterveyshuoltomalli (Palmgren 2012) tarjoaa erittäin käyttökelpoisen ja yrittäjälle sopivan työterveyshuollon. Kun työpaikan riskit huomioidaan, voidaan työterveyshuoltoa keventää ja kohdistaa sitä oikeisiin asioihin.

Yrityskäyntien *teemahaastatteluissa* (liite 3) keskusteltiin muun muassa yrityksen toimintaympäristön muuttumisesta viime vuosina: miten muutokset ovat vaikuttaneet yrityksessä, mitkä ovat yrityksen lähimmän viiden vuoden tavoitteet ja mitä muutoksia, kehittymistä ja osaamista tarvitaan tavoitteiden saavuttamiseksi. Yrittäjät kokivat haastatteluteemat hyviksi keskustelupohjiksi.

Jos taustatiedot ja keskustelut osoittivat yrittäjällä työstä johtuvaa voimakasta psyykkistä kuormitusta, käytiin hänen kanssaan läpi työn sisältöä sekä työn ja vapaa-ajan tasapainoa. Yrittäjä jäsensi omaa ja yrityksensä tilannetta muun muassa tehtävänkuvauksympyrän avulla (liite 5). Monesti tämä menetelmä auttoi yrittäjää havaitsemaan monia asioita, esimerkiksi työn valtavan määrän elämässään. Tämä johti yrittäjän pohtimaan asiantuntijan kanssa eteenpäin menemisen mahdollisuutta. Millaiset työtehtävät ovat yrityksen toiminnan kannalta oleellisia? Mitä voisi jättää tehtävänkuvauksympyrästä pois ja mitä voisi siirtää muiden tehtäviksi?

Elämänvaiheet -janaa käytettiin yrityskäynneillä, kun yrittäjän elämään oli liittynyt vaikeita asioita. Tässä yrittäjä jäsensi elämäntapahtumiaan syntymästä nykyhetkeen. Mennyttä elämänhistoriaa ei kuitenkaan kannata jäädä pohtimaan kovin syvällisesti, vaan keskustelujen pääpaino tulee olla rakentavassa voimavarojen ja selviytymiskeinojen pohdinnassa. Kun jana oli valmis, käytiin yhdessä läpi yrittäjän elämäntapahtumia sekä sitä, miten ne olivat vaikuttaneet persoonallisuuteen, millaisia seurauksia niillä oli ollut, miten elämän kriisikohdista oli päästy yli ja millaisia voimavaroja tai keinoja oli ollut käytettävissä. Elämän vastoinkäymisten psyykkiset selviytymiskeinot voivat olla niin luontaisia ja totuttuja, että ihminen ei aina edes tunnista käyttävänsä sellaisia. Silti omien taitojen ja voimavarojen huomaaminen lisää itsetuntemusta ja helpottaa niiden käyttöönottoa tarvittaessa.

Työterveyslaitoksen sivulta (<http://www.ttl.fi>) on saatavissa Masennuksen ehkäisy ja hoito -kirjan lomakkeita, kuten esimerkiksi Elämänvaiheet -jana, Työhyvinvointi, Ongelmakentän jäsenitys ja Yksittäisen ongelman ratkaisuharjoitus. Näitä työkaluja käytettiin keskustelun tukena yrityskäynneillä (Työterveyslaitos 2011).

Henkisen hyvinvoinnin tukemiseksi on olemassa monia eri toimijoita ja verkostoja, ja on tärkeää, että yrittäjää voidaan auttaa löytämään ja hyödyntämään hänelle sopivia tukitahoja ja verkostoja. Henkisen hyvinvoinnin arviointia ja vahvistamista on vaikeaa toteuttaa yhdessä tai kahdessakaan tapaamisessa. Henkinen pahoinvointi syntyy usein pitkällisen prosessin tuloksena, ja myös henki-

sen hyvinvoinnin vahvistuminen usein edellyttää prosessimaista ja luottamuksellista työskentelyä.

Yrittäjien työterveyshuollon kehittäminen

Yrittäjien suhde työaikaan on hyvin usein aivan erilainen kuin palkkatyöläisen. ”Teen pitkää päivää” on tavallisen, kunnallisen työntekijän sanonta. Yrittäjälle työpäivässä tärkeintä on tuloksellinen työ, ei ajankäyttö. Omasta jaksamisesta ei kuitenkaan muisteta huolehtia. Voi hyvin yrittäjä -projektissa tuli esille, että yli puolet yrittäjistä koki työnsä kiireiseksi ja työpäivät pitkiksi. Lisäksi oli alkanut esiintyä terveydentilaa haittaavia ongelmia, kuten tuki- ja liikuntaelinsairauksia ja unihäiriöitä.

Työn muutosten tunnistaminen ja ennakointi ovat yksi tärkeimmistä yrittäjätaidoista. Yrittäjän tulee olla selvillä koko ajan, mihin suuntaan yritys on menossa. Kiireen keskellä ei pysty havainnoimaan omaa eikä yrityksen tilannetta. Tämän takia luottamuksellinen yhteistyö asiantuntijan tai osaavan työterveyshuollon ammattilaisen kanssa auttaa selventämään omaa tilannetta ja löytämään keinoja eteenpäin menemiseen. Työhyvinvointia ei voi irrottaa päivittäisestä työstä.

Työterveyshuoltojen tulisi kehittää toimintatapaansa, jotta voidaan tukea yrittäjää ja löytää hänen tilanteeseensa eri näkökulmia ja eteenpäin menemisen mahdollisuuksia. Luottamuksellisen vuorovaikutuksen syntyminen ja avun vastaanottaminen edellyttävät monesti useampaa tapaamista asiakkaan kanssa. Tällainen työskentelytapa on työterveyshuoltojen toiminnalle mahdollista, esimerkiksi asiantuntevan työterveyshoitajan tai työpsykologin vastaanottokäynteinä.

Lähteet

Mäkelä-Pusa, P., Terävä, K. & Manka, M.-L. 2011. Yrittäjien työhyvinvointi, työkyky ja kuntoutus. Selvitys pienyrittäjien ja maatalousyrittäjien työkyvystä, hyvinvoinnista, työkyvyntuen ja kuntoutuksen tarpeesta. Kuntoutussäätiö. http://www.kuntoutussaatio.fi/files/676/Tyoseloste_41-2011.pdf. Luettu 6.5.2013.

Palmgren, H. 2012. Uusia tuulia pienten yritysten työterveyshuoltoon. Pienille yrityksille kohdennettu työterveyshuollon malli. Työterveyslaitos. Koulutusluento 22.10.2012.

Suomen Yrittäjät. 2013. Työterveyshuoltokysely. Tutkimus ja raportti, Harri Helstén. Suomen Yrittäjät. Helsinki. http://www.yrittajat.fi/File/c9150fcc-4b45-41f1-ad3f-7d475862ea95/SY_tyoterveyshuoltokysely_netti.pdf. Luettu 6.5.2013.

Tilastokeskus. 2012. Yritysrekisterin vuositilasto 2011. http://www.stat.fi/til/syr/2011/syr_2011_2012-11-26_fi.pdf. Luettu 15.4.2013.

Työterveyslaitos. 2011. Masennuksen ehkäisy ja hoito -kirja. http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/masennus_ja_ty/masennuksen_ehkaisy_ja_hoitto/Sivut/default.aspx. Luettu 6.5.2013.

Varma. 2008. Yritys ja työterveyshuolto. Työterveyshuolto henkilöstöhyvinvoinnin tukena. <https://www.varma.fi/fi/.../Julkaisut/.../YritysJaTyoterveyshuolto.pdf>. Luettu 17.4.2013.

Varsinais-Suomen Yrittäjät ry. 2010. Työn ja terveyden oma-arviointi. <http://www.syty2000.fi/content/fi/2/58/Ty%C3%B6n%20ja%20terveyden%20omaa-arviointi.html>. Luettu 22.3.2013.

HANKKEEN HYVIÄ KÄYTÄNTÖJÄ

1. Terveydenhoitajaopiskelijat yrittäjien työhyvinvoinnin tukena

Marita Pirkka

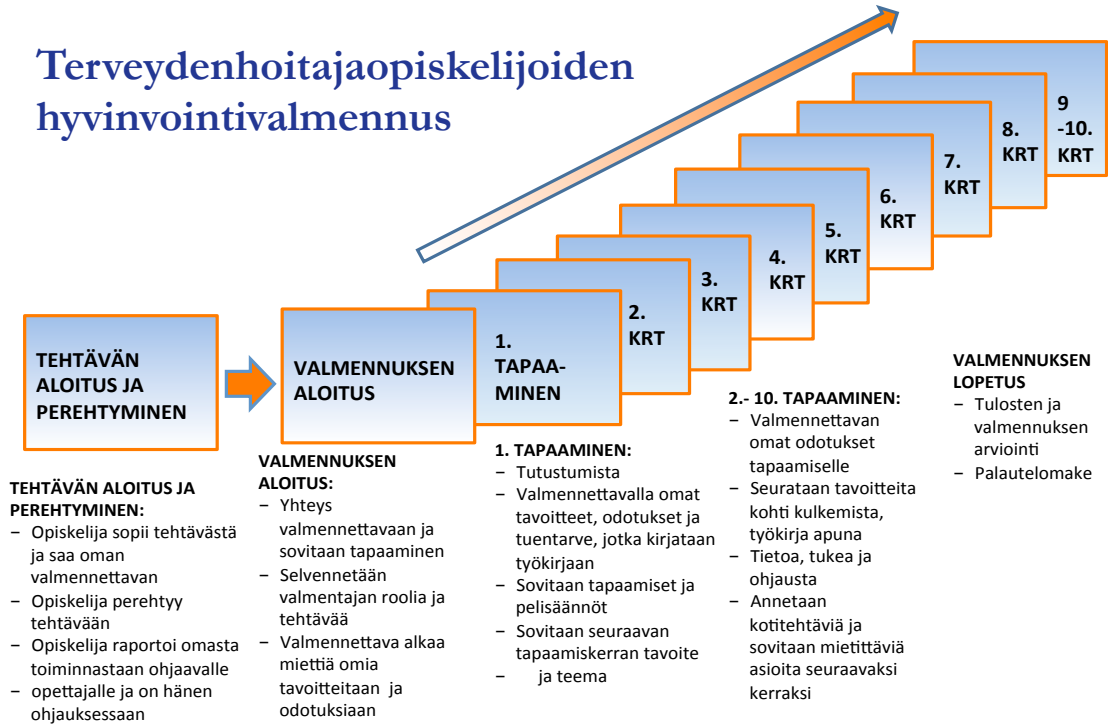
Hankkeessa mukana olleista yrittäjistä 30 halusi henkilökohtainen hyvinvointivalmentajan, joina toimivat Saimaan ammattikorkeakoulun terveydenhoitaja- ja fysioterapeuttiopiskelijat. Terveydenhoitajaopiskelijat auttoivat samalla mallintamaan hyvinvointivalmentajatoimintaa, ja Saimaan ammattikorkeakoululle kehittyi samalla uusi toimintamalli. Opiskelijat tukivat yrittäjiä erilaisissa elintapamuutoksissa sekä antoivat tietoa, neuvontaa ja ohjausta erilaisista terveyteen vaikuttavista tekijöistä. Opiskelijat kokivat hyvinvointivalmentajina toimimisen hyvin opettavaiseksi ja mielekkääksi. Se toi heille juuri sellaista osaamista, jota he tarvitsevat tulevassa työssään, erityisesti elintapamuutosten ohjaamisessa. Hyvinvointivalmentajien toimintaa jatketaan Saimaan ammattikorkeakoulussa, ja terveydenhoitajaopiskelijat voivat toimia hyvinvointivalmentajina yrittäjien lisäksi kenelle vain aikuiselle.

Voi hyvin yrittäjä -hankkeessa mukana olleiden yrittäjien oli mahdollista saada vuodeksi henkilökohtainen hyvinvointivalmentaja, joina toimivat Etelä-Karjalassa Saimaan ammattikorkeakoulun terveydenhoitaja- ja fysioterapeuttiopiskelijat. Etelä-Karjalan yrittäjillä oli hyvinvointivalmennuksen lisäksi mahdollisuus osallistua Saimaan ammattikorkeakoululla fyysisen kunnon testauksiin, joiden pohjalta he saivat henkilökohtaisen ohjauksen fyysisen kunnon ylläpitämiseksi ja parantamiseksi. Terveydenhoitaja- ja fysioterapeuttiopiskelijat vastasivat valmennuksesta ja seurannasta osaamisaluidensa mukaisesti: fysioterapeuttiopiskelijat keskittyivät fyysisen toimintakyvyn parantamiseen ja terveydenhoitajaopiskelijat yrittäjien elintapoihin ja elintapamuutoksiin sekä psyykkiseen tukeen. Kymenlaakson ammattikorkeakoulun terveydenhoitajaopiskelijat toimivat myös hyvinvointivalmentajina, mutta tässä artikkelissa kuvataan Etelä-Karjalan toimintaa ja nimenomaan Saimaan ammattikorkeakoulun terveydenhoitajaopiskelijoiden hyvinvointivalmennusta.

Etelä-Karjalassa 22 yrittäjän hyvinvointivalmentajina toimi viisi terveydenhoitajaopiskelijaa, jotka auttoivat mallintamaan hyvinvointivalmentajan toimintaa, ja samalla Saimaan ammattikorkeakoululle kehittyi uusi toimintamalli. Opiskelijoille kerrottiin hankkeesta ammattiopintojen yhteydessä ja siten heidät saatiin rekrytoitua mukaan hankkeeseen. Opiskelijat suorittivat hyvinvointivalmentajina työharjoitteluja sekä tekivät projektiopintoja ja kehittämistehtäviä aiheesta. Yhdellä opiskelijalla oli valmennettavanaan 1–5 yrittäjää halunsa ja innostuksensa mukaan. Opiskelijat toimivat opettajan ohjauksessa, mutta yrittäjien kanssa itenäisesti. Jotkut yrittäjistä joutuivat lopettamaan valmennuksen jo alkumetreillä huomattessaan, että aikaa on vähän ja aikataulujen yhteensovittaminen hankalaa.

Yrittäjät saivat itselleen hyvinvointivalmentajan halutessaan yrityskäyntien jälkeen, kun heille kerrottiin tästä mahdollisuudesta. Opiskelija sai yrittäjän tiedot projektipäälliköltä ja otti itse yhteyttä yrittäjään. Hyvinvointivalmentajan avulla yrittäjät pohtivat hyvinvointiaan ja kulkivat omia tavoitteitaan kohti. Valmennuksen alussa oli tietenkin toimintamalli molemmille, niin yrittäjälle kuin opiskelijalle, outo ja uusi ja se muotoutuikin jokaisessa suhteessa vähän erilaiseksi prosessin myötä. Kuvassa 1 on hyvinvointivalmennuksen toimintatavasta prosessikaavio, johon on kuvattu valmennusprosessi valmentajan näkökulmasta.

Terveydenhoitajaopiskelijoiden hyvinvointivalmennus

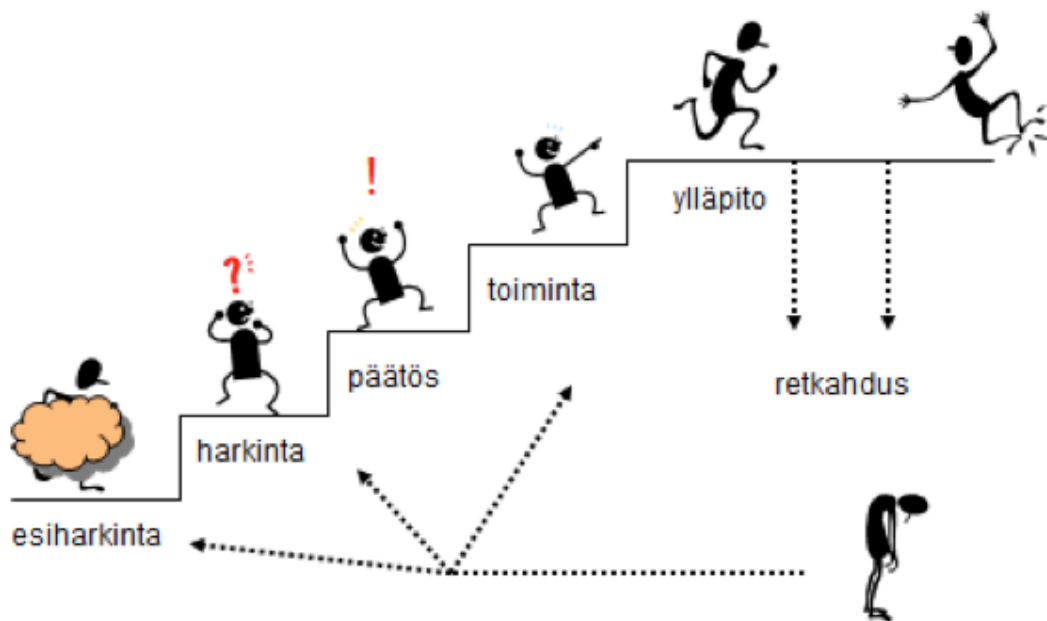


Kuva 1. Hyvinvointivalmennuksen prosessikaavio

Hyvinvointivalmentajina opiskelijat tukivat yrittäjiä erilaisissa elintapamuutoksissa sekä antoivat tietoa, neuvontaa ja ohjausta terveyteen vaikuttavista tekijöistä. Valmennuksen alussa yrittäjät miettivät omia tavoitteitaan, ja tällöin myös sovittiin tapaamisten käytännönjärjestelyt ja toiminnan pelisäännöt. Yrittäjä ja opiskelija tapasivat noin vuoden ajan 1–2 kuukauden välein, ja välillä he pitivät yhteyttä puhelimella ja sähköpostilla. Hyvinvointivalmennuksessa työskentely perustuu valmennettavien omaan ajatteluun ja asioiden prosessointiin, joten yrittäjät saivat kotitehtäviä, ja tapaamisilla sovittiin seuraavaksi kerraksi mietittäviä asioita. Valmennuksessa käytettiin työvälineinä esim. transteoreettista muutosvaihemallia, interventiivistä haastattelua ja motivoivaa haastattelua sekä erilaisia terveyttä ja hyvinvointia mittaavia testejä. Valmennuksen avuksi tehdään työkirja, johon valmennettava kirjaa tavoitteensa, kotona mietittävät asiat ja arvioinnin. Työkirja sisältää myös valmennuksessa käytettäviä testejä.

Elintapamuutosta pidetään pitkäaikaisena prosessina. Transteoreettisen muutosvaihemallin (kuva 2) on kehittänyt Prochaska ja DiClemente tupakasta vieroituksen avuksi, mutta sen on myöhemmin todettu sopivan muihinkin elintapa-

muutokseen. Muutosvaihemalli kuvaa käyttäytymisen muutosprosessia, joka käsittää viisi muutosvaihetta: esiharkinta-, harkinta-, päätös-, toiminta- ja ylläpito- vaiheet. Muutos ei etene aina suoraviivaisesti vaiheesta toiseen eikä onnistu useinkaan yhdellä kertaa. Repсахdukset ovat osa muutosta. Muutosvaihemalli sopii työmenetelmäksi, kun asiakasta ohjataan muuttamaan terveyskäyttäytymistään tai tuetaan muutoksessa. (Haarala ym. 2008, 155.) Opiskelijat käyttivät muutosvaihemallia oman ajattelunsa ja hyvinvointivalmennuksen tukena, ja mallin avulla he tunnistivat valmennettavan valmiutta muutokseen ja muutoksen vaihetta sekä millaista tukea tämä tarvitsee.



Kuva 2. Muutoksen vaiheet (Haarala ym. 2008)

Esiharkintavaiheessa ihminen ei vielä tiedosta muutostarvetta tai halua sitä. Esiharkintavaiheessa voi herätellä ihmistä miettimään ja arvioimaan muutoksen terveydellisiä ja taloudellisia hyötyjä. Harkintavaiheessa henkilö tunnistaa muutoksen tarpeellisuuden ja pohtii sen etuja, haittoja ja omia mahdollisuuksiaan sen toteuttamiseen. Harkitsevaa henkilöä voi tukea tunnistamaan muutoksen etuja ja mahdollisia haittoja ja löytämään käytännöllisiä mahdollisuuksia sen toteuttamiseen sekä kannustaa häntä kertomaan omista tavoitteistaan ja kyvyistään. Ohjaajan pitäisi ilmaista kiinnostus ja usko ihmisen mahdollisuuteen onnistua muutoksen tekemisessä. Päätösvaiheessa henkilö päätyy muutoksen

toteuttamiseen, tekee suunnitelman ja alkaa toteuttaa sitä, mahdollisesti vähitellen ja vielä toteuttamista hioen. Ylläpitovaiheessa henkilö on toteuttanut muutoksen täysimääräisesti ja jatkaa sen toteuttamista suunnitelman mukaisesti. (Marttila 2010.)

Interventiivinen haastattelu ohjaa haastattelijaa kiinnittämään huomiota siihen, mitä asiakkaalle sanotaan. Haastattelu ei ole pelkkää tietojen keräämistä vaan interventio, jossa haastattelijan erilaiset kysymykset toimivat interventiona ja haastattelun eri vaiheissa käytetään erityyppisiä kysymyksiä. (Haarala ym. 2008, 135.) Motivoiva haastattelu on työmenetelmä, jota ohjaaja voi soveltaa asiakkaan muutosmotivaation herättelyyn tai muutosprosessin tukemiseen. Sen avulla vahvistetaan asiakkaan sisäistä motivaatiota muutokseen. (Haarala ym. 2008, 141.) Motivoivan keskustelun tärkein työkalu ovat avoimet kysymykset. Ohjaajan tehtävänä on tuoda esille eri vaihtoehtoja, mutta hän ei päättää mitään asiakkaan puolesta. Keskustelun lopulla asiakas valitsee itselleen sopivimman menettelyn tai jää harkitsemaan muutosta pidemmäksi aikaa. (Mustajoki & Kunnamo 2009.) Motivoivaa haastattelua käytetään elämäntapojen muutokseen pyrkivässä asiakkaan ohjauksessa, joten hyvinvointivalmentajat kokeilivat sen käyttöä omassa ohjauksessaan.

Terveystenhoitajaopiskelijat kokivat hyvinvointivalmentajina toimimisen opettavaiseksi, palkitsevaksi ja mielekkääksi. He kokivat tällaisen harjoittelun hyväksi, koska sitä sai tehdä aika itsenäisesti ja ottaa itse vastuuta. Harjoittelu tapahtui aidoissa tilanteissa, jolloin opiskelija tapasi samaa asiakasta pidemmän ajanjakson aikana, mikä ei toteudu missään muussa harjoittelussa. Opiskelijat joutuivat koko ajan arvioimaan sitä, mitä he jo osaavat ja mitä heidän pitää vielä opiskella lisää. Lisäksi he arvioivat tietojensa luotettavuutta ja näyttöä. Terveystenhoitajaopiskelijat kokivat, että he oppivat hyvinvointivalmentajina yksilöllistä asiakastyötä ja terveyden edistämistä, oman työn suunnittelua, projektityöskentelyä sekä terveyden edistämisen haasteiden ja pettymysten kohtaamista. Näitä he vääjäämättä kohtaavat tulevassa työssäänkin.

Hyvinvointivalmentajina toimiminen antoi terveystenhoitajaopiskelijoille juuri sellaista osaamista, työotetta ja taitoja, joita he tarvitsevat tulevassa työssään,

etenkin elintapamuutosten ohjaamisessa. Tällaista toimintaa on tarkoitus laajentaa Saimaan ammattikorkeakoulussa. Tulevaisuudessa osa työharjoitteluista toteutetaan niin, että terveydenhoitajaopiskelijat voivat toimia hyvinvointivalmentajina yrittäjien lisäksi esim. ikääntyneille tai keille tahansa aikuisille. Hyvinvointivalmentajaa haluava voi ottaa yhteyttä ammattikorkeakouluun, ja hän saa halutessaan opiskelijan hyvinvointivalmentajakseen. Valmennuksessa käytetään hankkeessa mallinnettua toimintatapaa ja tuotettuja välineitä, mm. hyvinvointivalmennuksen työkirjaa, joka toimii muutoksen tukena.

Lähteet

Haarala, P., Honkanen, H., Mellin, O. & Tervaskanto-Mäentausta, T. 2008. Terveystenhoitajan osaaminen. Edita Prima. Helsinki.

Mustajoki, P. & Kunnamo, J. 2009. Motivoiva potilashaastattelu, vaikuttava terveysneuvonta. Sairauksien ehkäisy. Duodecim.
http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=seh00147. Luettu 31.5.2013.

2. Hyvinvointikoulu yrittäjien hyvinvoinnin tukena

Maija Pitkänen, Liisa Korpivaara

Hyvinvointikoulu yrittäjien työhyvinvoinnin valmennusryhmänä

Voi hyvin yrittäjä -hanke on tarjonnut yrittäjille ja yritysten avainhenkilöille oivalluksia työhyvinvointiin toteuttamalla neljä Hyvinvointikoulua. Hyvinvointikoulujen tavoitteena oli herätellä yrittäjiä tiedostamaan kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin merkitys työssä sekä tarjota ajankohtaista tietoa, työvälineitä ja vaihtoehtoja hyvinvoinnin ylläpitämiseen ja edistämiseen. Osallistujat saivat uusia ajanhallintataitoja sekä tietoa liikunnan ja ravinnon merkityksestä työssä jaksamisessa. Lisäksi yrittäjät kokivat vertaistuen ja verkostoitumisen Hyvinvointikoulussa merkityksellisiksi työhyvinvointinsa kannalta.

Hankkeen aikana järjestettyihin Hyvinvointikouluihin osallistui yhteensä noin 60 yrittäjää tai yritysten avainhenkilöä. Hankkeen rahoitus mahdollisti sen, että Hyvinvointikoulu oli osallistujille maksuton. Jokainen Hyvinvointikoulu sisälsi viisi hyvinvoinnin teemailtaa. Teemat valittiin aikaisempien työhyvinvointitutkimusten (Aura 2010; Mäkelä-Pusa, Terävä & Manka 2011) ja yrittäjiltä saadun palautteen perusteella. Teemailtojen kouluttajina toimivat sekä Kymenlaakson ammattikorkeakoulun omat että ulkopuoliset asiantuntijat.

Hyvinvointikouluun osallistuneiden kokemuksista on tehty erillinen selvitys (Hoikka & Korpivaara 2012). Selvityksen mukaan Hyvinvointikouluun osallistuneet kokivat työhyvinvoinnin kannalta keskeiseksi itsensä johtamisen taidon sekä vertaistuen ja verkostoitumisen. Tässä artikkelissa kuvataan itsensä johtamisen merkitystä hyvinvoinnin lisäämisessä sekä vertaistuen ja verkostoitumisen roolia työhyvinvoinnin kehittämisessä.

Itsensä johtamisen merkitys hyvinvoinnin lisäämisessä

Jatkuva kiire ja uusien asioiden tulva osoittautuivat Hyvinvointikoulusta tehdystä selvityksessä (Hoikka & Korpivaara 2012) merkittäviksi työhyvinvointia alentaviksi tekijöiksi. Tämä on tullut esille myös muissa tutkimuksissa (Aura 2010; Mäkelä-Pusa ym. 2011). Kiire ja aikapaineet lisäävät työpäivän pituutta, vähen-

tävät lomapäiviä ja lisäävät epämiellyttävää stressin tunnetta. Katajainen, Lipponen & Litovaara (2003) kuvaavat tätä ilmiötä osuvasti kiiretaudiksi ja infohäkyksi. Yrittäjälle jää koko ajan riittämättömyyden tunne; on lukemattomia sähköposteja, tekemättömiä markkinointikirjeitä, päivittämättömiä verkkosivuja ja epävarmuus tulevasta.

Pentti Sydänmaanlakka (2006) avaa, kuinka yrityksen johtamisen keinoja voidaan käyttää oman itsen johtamiseen. Jotta voisi johtaa itseään, on tunnistettava omat vahvuudet ja heikkoudet sekä osattava johtaa omaa osaamista. Itsen johtamiseen tarvitaan monenlaista älykkyyttä ja kykyä käyttää erilaista osaamista erilaisissa ympäristöissä: henkistä (merkityksellisyys, mielekkyys, arvot), emotionaalista (sosiaalinen äly, itsetietoisuus, tunneäly), rationaalista (kielellinen, looginen, matemaattinen) ja fyysistä (käden taidot) osaamista. Itseään voi johtaa tasapainoisesti ottamalla huomioon hyvinvoinnin eri osa-alueet. Sydänmaanlakka (2006) puhuu hyvinvoinnista kokonaiskuntonaisuutena. Kokonaiskuntonaisuus muodostuu fyysisestä, psyykkisestä, sosiaalisesta, henkisestä ja ammatillisesta kunnosta sekä uudistumiskunnosta. Hyvinvointikoulun teemailloissa oli tavoitteena tuoda oivalluksia ja työvälineitä kokonaiskuntonaisuuden vahvistamiseen.

Fyysisen kunnan tärkeyteen hyvinvoinnin kokonaiskuntonaisuuden osana paneuduttiin Hyvinvointikoulun Ravinto ja liikunta -teemaillassa. Alkukyselyn perusteella osallistujat olivat tyytymättömimpiä liikunta-aktiivisuuteensa ja painoonsa. Säännöllisen ateriarytmin merkitys vireyteen, painonhallintaan ja jaksamiseen sekä sen toteuttamisen haasteellisuus usein epätyypillistä työaikaa noudattavan yrittäjän arjessa keskusteluttivat paljon. Liikunta oivallettiin paitsi keinoksi painonhallintaan, myös unen laadun parantamiseen ja kehon palautumiseen työnrasituksesta, mikä lisäsi ymmärrystä liikkumisen merkityksestä kokonaiskuntonaisuudessa.

Psyykkisen kunnan merkitystä itsensä johtamiseen lähestyttiin ajanhallinnan kautta. Ajanhallinnan teemoja käytiin läpi tehokkaamman ajankäytön ja priorisoinnin näkökulmista. Osallistujat saivat tehtäväkseen kuvata ajankäyttöään ja -jakamistaan vuorokauden aikana. Miten vuorokauden tunnit jakautuvat tällä

hetkellä? Miten yrittäjät haluaisivat niiden jakautuvan, entä läheiset ja perhe tai asiakkaat? Keskustelua käytiin jämäkkyyden ja rakentavan itsekkyyden merkityksestä.

Osallistujat toivat esille omia kokemuksiaan toimivista käytännöistä. Esimerkiksi vuosikellon käyttö toiminnan suunnittelussa ja sähköposteihin vastaaminen vain kahdesti päivässä koettiin toimiviksi asioiksi.

Osa psyykkistä kuntoa on se, miten yrittäjä suhtautuu ympärillä tapahtuviin asioihin. Onko vesilasi puoliksi täysi vai tyhjä? Nähdäänkö uusia mahdollisuuksia vai uhkia? Suhtautumistapaan vaikuttavat yrittäjän persoonallisuus, ns. psykologinen pääoma (itsetunto, toiveikkaus, optimistisuus ja sitkeys) ja palautumisen kyky. Palautuminen on psykofysiologinen prosessi, jonka aikana keho ja mieli toipuvat työn aiheuttamasta kuormituksesta. Kehon palautumisessa on unella ja sen laadulla keskeinen merkitys. Mielen palautumisessa on merkityksellistä sellainen vapaa-aika, joka tukee ajatusten irrottautumista työstä. Työn aikapaineet, kiire ja korkeat vaatimukset voivat ehkäistä palautumista, ja puolestaan omat työhönvaikuttamismahdollisuudet ja ympäristön sosiaalinen tuki edistävät sitä. (Mäkelä-Pusa ym. 2011, 14–15, 18, 28, 46.)

Sosiaalista kuntoa tarkasteltiin vapaamuotoisessa vuorovaikutuksen teemaillassa. Tutkimuksissa on todettu, että työyhteisön hyvinvointia voidaan onnistuneesti edistää kehittämällä vuorovaikutustaitoja yksilö- ja yhteisötasolla (Manka, Hakala, Nuutinen & Harju 2010, 30, 34). Vuorovaikutusteema toteutettiin keskustellen sekä erilaisia harjoituksia ja tilanteita läpi käyden. Osallistujat havaitsivat sekä omaa että ryhmän muiden jäsenten reagointia ja ilmaisua erilaisissa konkreettisissa arkipäivän tilanteissa. Tarkastelun kohteina olivat muun muassa sanaton viestintä, kuuntelu ja läsnäolo. Osallistujat kokivat, että vuorovaikutuksen merkityksen ymmärtäminen vahvistui ja itsetuntemus lisääntyi. Eräs osallistuja kuvasi teemaillaa "salaterapeuttiseksi", joka antoi uusia oivalluksia ja jaksamista arkeen.

Omat arvot, itselle tärkeiden asioiden tiedostaminen ja niiden toteutumisen tarkastelu ovat osa henkistä kuntoa. Arvojen tiedostaminen lisää itseluottamusta ja auttaa tärkeissä valinnoissa. Tämä puolestaan vahvistaa uudistumiskuntoa,

jossa tärkeää on tunnistaa energiaa vievät ja tuovat asiat, kun on esimerkiksi ratkaistava, milloin voi sanoa ei ja missä tilanteessa on hyvä valita toisin. Toimiminen omien arvojen vastaisella tavalla aiheuttaa arvoriidan, joka lisää stressiä ja uupumusta.

Ammatilliseen kuntoon liittyvät muun muassa oma osaaminen ja sen kehittäminen. Hyvinvointikoulun Oman osaamisen kehittäminen -teemaillassa käytiin läpi ammatillisen kasvun vaiheita aloittelijasta asiantuntijaksi, osaamisen arviointia ja mittaamista esimerkiksi osaamiskartoitusten avulla sekä oman oppimisprosessin vaiheita ja tunnistamistapoja.

Edellä mainittujen hyvinvoinnin osa-alueiden huomioon ottaminen ja tasapainon löytyminen niiden välillä ovat kokonaisvaltaista itsensä kehittämistä ja älykästä itsensä johtamista, ja niistä seuraa jaksamisen, uudistumisen ja tehokkuuden kasvamista. (Sydänmaanlakka 2006.)

Vertaistuen ja verkostoitumisen rooli työhyvinvoinnin kehittämisessä

Yrityksen aineetonta pääomaa lisää työhyvinvointiin panostaminen. Aineeton pääoma koostuu yksilön voimavarojen, edellä mainitun psykologisen pääoman lisäksi yhteisöllisyydestä, niin sanotusta sosiaalisesta pääomasta. Sosiaalisen pääoman syntyminen vaikuttavia tekijöitä ovat vastavuoroisuus, yhteisölliset arvot ja normit sekä aktiivinen toimiminen yhteiseksi hyväksi. (Mäkelä-Pusa ym. 2011, 18.)

Hyvinvointikouluun osallistuneista suurin osa oli yksinyrittäjiä, joille työyhteisön puuttuminen on tyypillistä. Sosiaalisen pääoman rakentumiseen vaikuttavat tällöin yhteistyöverkostot ja kumppanuudet. Yksinyrittäjien työyhteisön korvaa osittain vuorovaikutus muiden yrittäjien kanssa (Mäkelä-Pusa ym. 2011). Vertais toiminnan taustalla on ihmisten tarve olla vuorovaikutuksessa toistensa kanssa; ihminen on sosiaalinen ja elää yhteisöissä. Vertaistuki on nykyisen, kaupunkimaisen elämäntavan yhteisöllisyyden muoto. Puhutaan vertaistuesta, koska halutaan korostaa muiden vertaisten merkitystä hyvinvoinnin lisäämisessä. Vertaistoiminnalla ja -tuella on keskeinen rooli yhteisön sosiaalisen pääoman ja hyvinvoinnin lisääntymisessä. (Laatikainen 2010; Laimio 2010.)

Hyvinvointikoulun osallistujamäärä rajattiin enimmillään kahteenkymmeneen, jotta ryhmän vuorovaikutus olisi mahdollisimman aktiivista ja ryhmän sisälle rakentuisi luottamus ja hyvä henki. Kantavana ajatuksena oli ryhmäytyminen, yhteisöllisyyden luominen ja vuorovaikutuksen syntyminen. Kokemusten ja mielipiteiden jakaminen toisten yrittäjien kanssa, yrittäjien yhteisten haasteiden ymmärtäminen ja toistensa eteenpäin kannustaminen olivat tärkeässä roolissa Hyvinvointikoulussa. Kaikissa teemailloissa aiheita käsiteltiin keskustellen ja osallistujien omien kokemusten kautta.

Ihmiselle on tärkeää tuntea itsensä merkitykselliseksi; tämä toteutuu tasarvoisessa vertaisryhmässä. Vertaistoimintaan osallistutaan, koska osallistajat tuntevat tulevansa kuulluiksi ja ymmärretyiksi, usein myös hyväksytyiksi paremmin vertaistensa parissa kuin muualla. Motiivit osallistua ryhmätoimintaan syntyvät osallistujan omista sisäisistä tarpeista. (Laimio 2010, 18.)

Vertaistukiryhmä on yksi vertaisuuden toteutumisen paikka, tila ja rakenne. Ryhmään tulo on valinta, jonka taustalla on tarve päästä yhteyteen samoja asioita kokeneiden ihmisten kanssa ja toive voida liittyä ryhmän muodostamaan yhteisöön. Ryhmän synnylle merkityksen antavat mukaan tulevien yksilölliset kokemukset. (Jyrkämä 2010.) Hyvinvointikoulussa vertaisuus muodostui yrittäjyydestä. Ryhmän jäsenillä oli eri alojen yrittäjinä erilaisia kokemuksia, mutta osoittautui, että yrittäjien haasteet ovat samankaltaisia. Ne vain näyttäytyivät eri tavoilla eri aloilla.

Ryhmän perustehtävä on vaikuttaa siihen, millaista vuorovaikutus on ryhmän sisällä (Repo-Kaarento 2007). Vertaistoiminta perustuu aina vuorovaikutukseen ihmisten välillä. Toimiva vuorovaikutus on ryhmän keskeisin voimavara. Tähän tarvitaan läsnäoloa, toisten arvostamista, avoimuutta ja kuuntelemisen taitoa. Ryhmän jäsenillä on sekä vastuuta että valtaa osallistua ja myös olla osallistumatta ryhmän vuorovaikutukseen. Arvostava ja hyväksyvä vuorovaikutus on tärkeää siksi, että ryhmän jäsenet kokevat itsensä tervetulleiksi ryhmään. Samalla ryhmän toiminta muodostuu sellaiseksi, että jokainen ryhmän jäsen ymmärtää olevansa osa kokonaisuutta ja vaikuttavansa sen muotoutumiseen. Jos

ryhmällä on yhteinen tavoite, syntyy ryhmään auttavaa yhteistoimintaa. (Holm 2010, 51–52; Lehtinen 2010, 65; Repo-Kaarento 2007.)

Osoittautui haasteelliseksi motivoida yrittäjiä osallistumaan jokaiselle Hyvinvointikoulun kokoontumiskerralle. Saattaa olla, että kokonaisuuden mielikuvan rakentaminen ja yhteisen tavoitteen pohtiminen jäivät liian vähälle huomiolle aloitusvaiheessa. Hyvinvointikouluun osallistuneet eivät myöskään todennäköisesti ymmärtäneet merkitystään ja rooliaan ryhmän kokonaisuudessa ja toisaalta osanneet täysin hyödyntää ryhmän tarjoamaa mahdollisuutta oman hyvinvointinsa tukemisessa. Ryhmän toimiminen edellyttää sen jäseniltä sitoutumista. Sitoutumisen haasteellisuus nousi esille myös Hyvinvointikoulussa. Osallistujat reagoivat pudokkaisuun siten, että Hyvinvointikoulusta pois jääminen vaikutti ryhmän me-henkeä heikentävästi. Tällä oli merkitystä vertaistuen ja yhteenkuuluvuuden kokemisessa. Tavoite, että Hyvinvointikoulu toimisi yrittäjien työhyvinvoinnin valmennusryhmänä, jäi osin saavuttamatta.

Eryityisesti yksinyrittäjille verkostoituminen on tärkeää yritystoiminnan kehittämisen kannalta. Verkostot tukevat myös yksinyrittäjän sosiaalista pääomaa. Hyvinvointikoulussa tavoitteena oli tukea eri alojen yrittäjien verkostoitumista.

Itsensä johtaminen tai verkostoituminen – tuumasta toimeen

Hyvinvointikoulussa yrittäjät saivat oivalluksia hyvinvoinnin ylläpitämiseen ja edistämiseen sekä ymmärsivät kokonaiskuntoisuuden merkityksen työssä jaksamisessa. Ymmärrys ei kuitenkaan yksin riitä, vaan oivallukset on muutettava toiminnaksi. Muutoksen tekeminen on prosessi, joka edellyttää aikaa ja sitoutumista. Tästä prosessista yrittäjä on itse vastuussa.

Yrittäjältä itseltään vaaditaan monenlaista osaamista. Myös koulutuksen tarjoajilta tarvitaan yrittäjyyden ja yrittäjän toimintaympäristön tuntemista ja ymmärtämistä. Tämän vuoksi yrittäjäjärjestöjen rooli osana yrittäjien verkostoa sekä yrittäjien osaamisen ja muun hyvinvoinnin kehittäjinä on keskeinen. Yrittäjän on kuitenkin itse osattava hyödyntää erilaisia tarjolla olevia mahdollisuuksia.

Hyvinvointikoulu osoitti sen, että yrittäjät ovat avoimia kokeilemaan uusia asioita, osallistumaan sekä jakamaan ajatuksiaan ja kokemuksiaan toisten yrittäjien

kanssa. Kaikissa teemailloissa oli innostunut ja positiivinen henki. Jokainen osallistuja rakensi omalla merkittävällä panoksellaan Hyvinvointikoulusta upean kokemuksen.

Lähteet

Aura, O. 2010. Yrittäjien hyvinvoinnin tila Suomessa 2010. Tutkimusraportti 2010. Excenta Oy, Helsinki.

Hoikka, S. & Korpivaara, L. 2012. Työhyvinvointia yrittäjille – yrittäjien kokemuksia Hyvinvointikoulusta ja näkemyksiä yrittäjän työhyvinvointia parantavista keinoista 2012. Kymenlaakson ammattikorkeakoulu, Tutkimuksia ja raportteja B-sarja Nro: 87. http://www.kyamk.fi/KyAMK/Kirjasto-%20ja%20oppimisteknologiapalvelut/Julkaisutoiminta/Julkaisusarjat/B-sarja/B87_esittely/

Holm, J. 2010. Ihmisen kohtaaminen ja vuorovaikutus – vertaisryhmätoiminnan kulmakivi. Teoksessa Laatikainen, T. (toim.). Vertaistoiminta kannattaa. Asumispalvelusäätiö ASPA.

Jyrkämä, O. 2010. Vertaistukiryhmä käyntiin. Teoksessa Laatikainen, T. (toim.). Vertaistoiminta kannattaa. Asumispalvelusäätiö ASPA.

Katajainen, A., Lipponen, K. & Litovaara, A. 2003. Voimavarat käyttöön. Duodecim.

Laatikainen, T. (toim.) 2010. Vertaistoiminta kannattaa. Asumispalvelusäätiö ASPA.

Laimio, A. 2010. Vertaistoiminta – kokemuksellista vuorovaikutusta. Teoksessa Laatikainen, T. (toim.) 2010. Vertaistoiminta kannattaa. Asumispalvelusäätiö ASPA.

Lehtinen, I. 2010. Vertaisen työ – vuorovaikutuksellista voimaantumista. Teoksessa Laatikainen, T. (toim.) 2010. Vertaistoiminta kannattaa. Asumispalvelusäätiö ASPA.

Manka, M.-L., Hakala, L., Nuutinen, S. & Harju, R. 2010. Työn iloa ja imua – työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille. Kuntoutussäätiö.

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

Repo-Kaarento, S. 2007. Innostu ryhmästä. Miten ohjaan oppivaa yhteisöä. Helsinki. Kansanvalistusseura.

Sydänmaanlakka, P. 2006. Älykäs itsensä johtaminen. Näkökulmia henkilökohtaiseen kasvuun. Talentum.

3. Hyvinvointisparraus – yrittäjäjärjestöt vertaistuen vahvistajina

Paula Kärmeniemi

Yrittäjäjärjestöjen roolia yrittäjän työhyvinvoinnin tukemisessa korostettiin Voi hyvin yrittäjä -hankkeessa erityisesti hyvinvointisparraajien koulutuksessa. Koulutuksen tavoitteena oli aktivoida ja tukea Etelä-Karjalan ja Kymenlaakson yrittäjien paikallisyhdistyksiä kehittämään yrittäjäyhdistysten hyvinvointitoimintaa ja yrittäjän hyvinvointia. Hyvinvointisparraajana voi toimia asiasta kiinnostunut yrittäjä. Sparraajan rooli yrittäjäyhdistyksessä on toimia hyvinvointiasioiden esilläpitäjänä sekä yhdyshenkilönä hyvinvointipalvelujen ja hyvinvointitietouden tuottajien sekä yrittäjäyhdistyksen jäsenistön välillä.

Johdanto

Yrittäjien terveyttä, työ- ja toimintakykyä, työoloja ja yrittäjäkulttuuria sekä työelämässä jaksamista on tutkittu viimeisen vuosikymmenen aikana useissa tutkimus- ja kehittämishankkeissa (mm. Kaarlela, Kuuskorpi & Keskinen 2001; Pakkala & Saarni 2000; Virtanen & Keskinen 2000; Palmgren ym. 2010). Hankkeissa on edellisten lisäksi kehitetty myös yrittäjäverkostoja, yrittäjien työterveyshuoltoa ja yrittäjille soveltuvaa varhaiskuntoutusmallia (PYRI) (Pakkala & Saarni 2005).

Osana SYTY2000[®]-projektia aktivoitiin Työterveyslaitoksen Turun aluetoimipisteen ja Varsinais-Suomen Yrittäjien yhteistyönä yrittäjien paikallisyhdistyksiä kehittämään hyvinvointivastaavatoimintaa 2000-luvulla. Paikallisyhdistykset nimesivät keskuudestaan vapaaehtoisen henkilön, jonka Työterveyslaitos koulutti paikallistason hyvinvointiosaajaksi ja yhdistyksen hyvinvointiasioiden tiedottajaksi ja koordinoijaksi. (Hautala ym. 2005; Visuri ym. 2008.) Tämä idea haluttiin tuoda mukaan myös Voi hyvin yrittäjä – Hyvinvointiohjelma Kaakkois-Suomessa -hankkeeseen. Niinpä hankkeen yhtenä toimintona toteutettiin Etelä-Karjalan ja Kymenlaakson yrittäjien paikallisyhdistysten jäsenille ja muille alueiden yrittäjille suunnattu hyvinvointisparraajakoulutus. Voi hyvin yrittäjä -hankkeen suunnitelmassa käytetty *työhyvinvointivastaava* ja aikaisemmassa kirjallisuudessa (Hautala ym. 2005; Visuri ym. 2008) käytetty *hyvinvointivastaava*-nimike päätettiin

vaihtaa dynaamisempaan ja nuorekkaampaan *hyvinvointisparraaja*-nimikkeeseen. Muuten hankkeen hyvinvointisparraajakoulutuksen suunnittelussa ja toteutuksessa hyödynnettiin aikaisempien, hyvinvointivastaavien toimintaa kartoittaneiden tutkimusten tuloksia (Hautala ym. 2005; Visuri ym. 2008).

Yrittäjähdistyksen rooli yrittäjän hyvinvoinnin tukemisessa nähdään tärkeäksi. Yhdistyksen jäsenet tuntevat paikallisen yrittäjäkentän ja tietävät yrittäjän arjen haasteet ja voimavarat. Yhdistys tarjoaa myös vertaistukiverkoston jäsenilleen. Yrittäjien paikallisyhdistysten hyvinvointitoiminnan tavoitteena tulee olla toimintasuunnitelmaan kirjattu, budjetoitu, pitkäjänteinen ja kokonaisvaltaisen työhyvinvointinäkömyksen (ks. esimerkiksi Työkykytalo, Työterveyslaitos 2010; Manka 2011) ympärille rakentunut toiminta. Hyvinvointisparraajan valitseminen yhdistykseen lisää hyvinvointiasioden painoarvoa yhdistyksen toiminnassa.

Varsinais-Suomen alueella tehdyissä tutkimuksissa havaittiin, että osa paikallisyhdistyksistä tarjosi aktiivisesti monipuolista hyvinvointitoimintaa jäsenilleen ja teki yhteistyötä toisten paikallisyhdistysten kanssa. Osalla yhdistyksistä hyvinvointitoiminta oli vähäisempää ja perinteisempää, eikä yhteistyötä muiden kanssa juuri tehty. (Hautala ym. 2005, 13–14; Visuri ym. 2008, 5–6.) Samanlaisia hyvinvointitoiminnan toteutuksen vaihteluja esiintyi myös Kymenlaakson ja Etelä-Karjalan alueiden paikallisyhdistyksissä.

Sekä Voi hyvin yrittäjä -hankkeessa yrittäjien kanssa käytyjen keskustelujen että aikaisempien selvitysten (mm. Visuri ym. 2008, 7) mukaan yrittäjien vähäinen osallistuminen vaikeuttaa hyvinvointitoiminnan järjestämistä paikallisyhdistyksissä. On selvää, että yhdistyksen järjestämä toiminta kilpailee yrittäjän elämässä kaiken muun toiminnan kanssa. Voi hyvin yrittäjä -hankkeessa haluttiin myös tästä syystä vahvistaa yrittäjähdistysten osaamista hyvinvointitoiminnan järjestämisessä. On tärkeää, että paikallisyhdistyksen hyvinvointitoiminta on systemaattista, suunniteltua ja kohdistuu toimintaan, joka kiinnostaa jäsenistöä. Hyvinvointiasioissa yrittäjähdistysten kannattaa myös tehdä yhteistyötä muiden toimijoiden kanssa ja hyödyntää kaikki paikalliset ja alueelliset verkostot. Näin säästetään sekä järjestäjien että osallistujien resursseja ja pystytään järjestämään laadukkaampaa toimintaa.

Hyvinvointisparrauskoulutus Voi hyvin yrittäjä -hankkeessa

Voi hyvin yrittäjä -hankkeen hyvinvointisparrauskoulutuksen päätavoitteena oli aktivoida ja tukea Etelä-Karjalan ja Kymenlaakson yrittäjien paikallisyhdistyksiä hyvinvointitoiminnan järjestämisessä. Lisäksi tavoitteena oli monipuolistaa yrittäjien ja yrittäjäyhdistysten näkemystä yrittäjän työhyvinvointiin liittyvistä tekijöistä ja paikallisyhdistyksen hyvinvointitoiminnasta, kehittää paikallisyhdistysten järjestämän hyvinvointitoiminnan sisältöä sekä antaa tietoa ja valmiuksia hyvinvointisparraajan tehtävässä toimimiseen. Koulutukseen olivat tervetulleita sekä yrittäjien paikallisyhdistysten jäsenet että myös yhdistyksiin kuulumattomat, hyvinvointitoiminnasta kiinnostuneet yrittäjät.

Koulutuksen vetäjinä toimivat kehittämiskonsultti, kehityopsykologi Anne Karhu ja tutkija, TtM Paula Kärmeniemi Työterveyslaitokselta. Voi hyvin yrittäjä -hankkeessa hyvinvointisparraajakoulutus toteutettiin osallistuvasti. Koulutuksen tuotoksena muodostettiin yhteinen näkemys hyvinvointisparraajan roolista, tehtävistä, osaamistarpeista ja resursseista sekä tarpeellisista verkostoista. Lisäksi hyvinvointisparraajia ohjattiin koulutuksessa myös luotettavan terveys- ja hyvinvointitiedon lähteille.

Hankkeessa järjestettyyn hyvinvointisparraajakoulutukseen osallistui aktiivisesti kahdeksan yrittäjää. Yrittäjistä viisi toimi paikallisyhdistyksessä, kolme ei toiminut. Hyvinvointisparraajakoulutus koostui kuudesta kahden tunnin mittaisesta koulutustapaamisesta, joista kaksi pidettiin keväällä ja neljä syksyllä 2012. Kevään 2012 tapaamiset järjestettiin samasisältöisinä, mutta erikseen Etelä-Karjalassa ja Kymenlaaksossa. Syksyllä 2012 Etelä-Karjalan ja Kymenlaakson sparraajat tapasivat yhteisissä koulutustilaisuuksissa. Ryhmien yhdistämisellä tavoiteltiin sparraajien verkostoitumista, vertaistuen hyödyntämistä ja tietojen tehokkaampaa jakamista jo koulutuksen aikana. Koulutuksen jälkeen keväällä 2013 yrittäjäyhdistysten hyvinvointisparraustoimintaa markkinoitiin vielä kaikkiin Kymenlaakson ja Etelä-Karjalan yrittäjien paikallisyhdistyksiin. Markkinoinnin tavoitteena oli tukea jo olemassa olevia yhdistysten hyvinvointisparraajia työsäään ja aktivoida muita yhdistyksiä hyvinvointisparraajatoimintaan.

Hyvinvointisparraajan rooli, tehtävät ja osaaminen

Hyvinvointisparraajaksi sopii hyvinvointiasioista ja sparraajan tehtävästä kiinnostunut yrittäjä. Varsinais-Suomen alueella hyvinvointivastaavina toimineet olivat pääosin paikallisyhdistyksen vapaaehtoisia aktiiveja. Hyvinvointivastavana oli myös toiminut yksi tehtävään palkattu henkilö. (Visuri ym. 2008.) Yhdistyksen ulkopuolinen hyvinvointisparraaja voi olla esimerkiksi hyvinvointipalveluja tarjoava yrittäjä. On tärkeää, että yrittäjien hyvinvointisparraaja on itse myös yrittäjä, joka tuntee yrittäjyyden arjen ja haasteet.

Hyvinvointisparraajan rooli yhdistyksessä on ensisijaisesti olla hyvinvointiasioiden esillä pitäjä, jäsenistön aktivoija sekä yhdyshenkilö hyvinvointipalvelujen ja hyvinvointitietouden tuottajien ja yrittäjäyhdistyksen jäsenistön välillä (ks. myös Visuri ym. 2008, 3). Jos hyvinvointisparraajalla on aikaa ja motivaatiota, hän voi myös ottaa suuremman roolin yhdistyksen hyvinvointitoiminnan ideoimisessa, koordinoimisessa ja jopa toiminnan organisoimisessa, mutta yhdistyksen hyvinvointitoiminta ei saa olla vain sparraajan vastuulla. Hyvinvointisparraaja tarvitsee tehtävässään tukea yhdistyksen hallitukselta ja tietoa yrittäjäyhdistyksen toiveista. Tuen saaminen vaikuttaa kokemukseen sparraajana toimimisesta. Visurin ym. (2008) mukaan hyvinvointivastaavina toimineet henkilöt kokivat tehtävänsä mielekkääksi, jos tehtävä perustui vapaaehtoisuuteen (eikä ”tullut annettuna”), tehtäväkuva oli selkeä, perehdytys tehtävään oli hyvä ja työhön sai tukea yhdistyksen hallitukselta. Jos edellä mainitut asiat eivät toteutuneet, hyvinvointivastaavien kokemukset tehtävästä olivat kielteisiä (Hautala ym. 2005; Visuri ym. 2008). Kielteisiä kokemuksia aiheutti lisäksi ajan puute. Kokemukset hyvinvointivastavana toimimisesta olivat kuitenkin muuttuneet myönteisemmiksi kahden tutkimuksen välisenä aikana. (Visuri ym. 2008.)

Sparraajan ei tarvitse olla hyvinvoinnin ammattilainen. Riittää, että hän on kiinnostunut tehtävästä. Sparraaja ei tehtävässään myöskään toimi ”terapeuttina” tai ”personal trainerina”, vaan tarvittaessa ohjaa yrittäjiä eteenpäin hyvinvointija terveyspalveluita tarjoavien ammattilaisten luo. Jotta hyvinvointisparraaja pystyy toimimaan tehtävässään, hän tarvitsee kuitenkin tietoa ja osaamista yrit-

täjän hyvinvointiin liittyvistä tekijöistä ja luotettavista hyvinvointitiedon lähteistä sekä alueen hyvinvointiverkostoista ja hyvinvointipalvelujen tuottajista. Yrittäjien työkyky ja hyvinvointikyselyn (Suomen Yrittäjät 2010) mukaan yrittäjät hakivat tietoa, tukea ja osaamista työkyvyn ja hyvinvoinnin hoitoon muun muassa mediasta (50 %), Internetistä (41 %) ja yrittäjäkollegoilta (37 %). Yrittäjät näkivät kollegoiden merkityksen tiedon jakajina ja tuen antajina oman hyvinvoinnin tukemisessa kasvavan tulevaisuudessa. Hyvinvointisparraaja voi olla tärkeässä roolissa hyvinvointitiedon välittäjänä muille yrittäjille.

Hyvinvointisparraajan yhteistyö ja verkostoituminen hyvinvointipalvelujen tuottajien sekä muiden paikallisyhdistysten hyvinvointisparraajien kanssa helpottaa sparraajan työtä ja antaa hänelle mahdollisuuden vertaistukeen. Verkostot toimivat sparraajan apuna myös luotettavan tiedon löytämisessä ja seulomisessa. Sparraajat eivät yksin, oman työnsä ohella, pysty seulomaan oleellista tiedotusmateriaalia terveyden ja työhyvinvoinnin edistämisestä. (Visuri ym. 2008, 15.)

Hyvinvointisparraajan verkostoituminen kannattaa toteuttaa vähintään samalla alueella toimivien muiden yrittäjäyhdistysten hyvinvointisparraajien kanssa. Voi hyvin yrittäjä -hankkeen hyvinvointisparraajakoulutuksessa syntyi idea esimerkiksi vuosittaisesta tapaamisesta, jonne voitaisiin kutsua mukaan myös alueen terveys- ja hyvinvointipalvelujen tuottajia. Visurin ym. (2008) tutkimuksessa esitettiin ajatus siitä, että paikkakunnan terveys- ja hyvinvointipalvelujen tuottajat voisivat aktiivisemmin tarjota yrittäjäyhdistyksille palvelujaan.

Miten tästä eteenpäin Etelä-Karjalassa ja Kymenlaaksossa?

Yhteenvedona voidaan Visurin ym. (2008) sanoin todeta: *Hyvinvointivastaavat ovat tärkeä yrittäjien oma sisäinen vaikuttajakanava*. Hyvin toimiessaan yrittäjien paikallisyhdistyksen hyvinvointisparraaja antaa lisäarvoa yhdistyksen toiminnalle ja sen jäsenille.

Voi hyvin yrittäjä -hankkeessa saatiin avattua tie hyvinvointisparraajien nimeämiseen ja toimintaan Etelä-Karjalassa ja Kymenlaaksossa. Hanketoimijoiden visio on, että yrittäjän hyvinvointiteema on jatkossa entistä näkyvämmän

esillä yrittäjähdistysten toiminnassa ja ajan myötä kaikkiin Etelä-Karjalan ja Kymenlaakson alueiden paikallisyhdistyksiin saadaan hyvinvointisparraaja. Palo on nyt yrittäjähdistyksillä, sekä yrittäjien aluejärjestöillä että yrittäjien paikallisyhdistyksillä. Voi hyvin yrittäjä -hankkeen hyvinvointisparrauskoulutuksessa nousi esille toive yrittäjien aluejärjestöjen suuremmasta roolista myös yrittäjien hyvinvoinnin tukemisessa. Konkreettisesti alueyhdistykset voisivat esimerkiksi olla järjestämässä paikallisyhdistysten hyvinvointisparraajien ja hyvinvointipalveluiden tuottajien vuosittaisia verkostoitumistapaamisia.

Yrittäjän hyvinvointiin kannattaa panostaa. Hyvinvointisparraus on yksi keino tukea yrittäjän hyvinvointia.

Lähteet

Hautala, L., Kalanen, K., Oksanen, T. & Saarni, H. 2005. Hyvinvointivastaavien kokemukset ja toiveet. Pk-yrittäjien terveys ja jaksaminen, SYTY2000®-projektin osaraportti. Turun aluetyöterveyslaitos. Raportti 20. Turku.
<http://www.ttl.fi/fi/toimialat/pienyriytkset/syty2000/Documents/Hyvinvointivastaavien-kokemukset-ja-toiveet.pdf>. Luettu 11.3.2013.

Kaarlela, A., Kuuskorpi, T. & Keskinen, E. 2001. Pienyrittäjän työkyky ja jaksaminen yrittäjäkulttuurin ja persoonallisuuden näkökulmasta. Turun aluetyöterveyslaitos. Raportti 17. Turku.
<http://www.ttl.fi/duunitalkoot/dokumentit/Raportti17.pdf>. Luettu 11.3.2013.

Manka, M.-L. 2011. Työnilo. Helsinki. WSOYpro.

Pakkala, L. & Saarni, H. 2000. Pk-yrittäjät ja terveys – yrittäjien työterveyshuoltoprojekti Varsinais-Suomessa. Turun aluetyöterveyslaitos. Raportti 14. Turku.
<http://www.ttl.fi/fi/toimialat/pienyriytkset/syty2000/Documents/Pk-Yritt%C3%A4j%C3%A4t%20ja%20terveys%20Yritt%C3%A4jien%20ty%C3%B6terveyshuoltoprojekti%20Varsinais-Suomessa.pdf>. Luettu 12.3.2013.

Pakkala, L. & Saarni, H. 2005. PYRI - Yrittäjille sopivampi varhaiskuntoutusmalli. Työ-terveyslääkäri-lehti 2005:2, 222–227.
<http://www.ttl.fi/fi/toimialat/pienyriytkset/syty2000/Documents/PYRI%20-%20Yritt%C3%A4jille%20sopivampi%20varhaiskuntoutusmalli.pdf>. Luettu 13.3.2013.

Palmgren, H., Kaleva, S., Jalonen, P. & Tuomi, K. 2010. Naisyrittäjän työhyvinvointi. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 5/2010.

Suomen Yrittäjät. 2010. Työkyky- ja hyvinvointikysely 2010.
http://www.yrittajat.fi/File/1ca0dad8-5937-4927-aec04c08e524d10d/SY_raportti_tyokyky_ja_hyvinvointi.pdf. Luettu 25.3.2013.

Työkykytalo, Työterveyslaitos 2010.
http://www.ttl.fi/fi/tyoura/ikavoimaa_tyohon/Sivut/tyokykytalo.aspx.

Virtanen, N. & Keskinen, S. 2000. Yrittäjän muotokuva. Turun aluetyöterveyslaitos. Raportti 15. Turku.

Visuri, S., Kalanen, K., Niemi, L. & Saarni, H. 2008. Herättelyä tarvitaan. Hyvinvointivastaavien kokemuksia yrittäjäyhdistysten hyvinvointitoiminnasta. Pk-yrittäjien terveys ja jaksaminen, SYTY2000®-projektin osaraportti. Työterveyslaitos. Turku.
<http://www.ttl.fi/fi/toimialat/pienyriytkset/syty2000/Documents/Herattelya%20tarvitaan%20-%20hyvinvointivastaavien%20kokemuksia%20yritt%C3%A4j%C3%A4yhdistysten%20hyvinvointitoiminnasta.pdf>. Luettu 12.2.2013.

KIRJOITTAJAT

Liisa Korpivaara, THM, lehtori
Kymenlaakson ammattikorkeakoulu
liisa.korpivaara@kyamk.fi

Paula Kärmeniemi, TtM, tutkija, projektipäällikkö
Työterveyslaitos
paula.karmeniemi@ttl.fi

Marita Pirkka, TtM, lehtori, terveydenhoitaja
Saimaan ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveysala
marita.pirkka@saimia.fi

Maija Pitkänen, YTM, projektipäällikkö
Kymenlaakson ammattikorkeakoulu
maija.pitkanen@kyamk.fi

Riia-Liisa Valkendorff, asiantuntija, työfysioterapeutti
Työterveyslaitos
riia-liisa.valkendorff@ttl.fi

Eila Venäläinen, YAMK, työterveyshoitaja, projektipäällikkö
Saimaan ammattikorkeakoulu
eila.venalainen@saimia.fi

LIITTEET

Liite 1. SYTY2000® -lomake



*Voi hyvin yrittäjä -Hyvinvointiohjelma
Kaakkois-Suomessa
2010-2013*



YRITTÄJÄN TYÖ ja TERVEYS OMA-ARVIOINTILOMAKE

Päivämäärä:		
NIMI:		
Y/T	yrittäjä <input type="checkbox"/>	työntekijä <input type="checkbox"/>
Ikä:		
Sukupuoli	mies <input type="checkbox"/>	nainen <input type="checkbox"/>
Osoite:		
Puhelinnumero		
Sähköposti		
Toimiala		



OHJE LOMAKKEEN KÄYTTÖÖN

- Tarkoitus on, että pysähdyt hetkeksi miettimään ja arvioimaan työtäsi, työolosuhteitasi ja omaa hyvinvointiasi. Lomakkeen täyttämiseen kuluu vain muutama minuutti.
- Vastaa joka kysymykseen merkitsemällä tilannettasi parhaiten kuvaava vaihtoehto.
- Lomakkeen tietoja täydennämme yhdessä keskustellen yrityskäynnillä.
- Yrittäjän työ ja terveys oma-arviointilomake on kehitetty yhdessä yrittäjien kanssa Syty2000 -hankkeessa (www.syty2000.fi)

YRITTÄJÄN TYÖ

Y/T		IKÄ		SP			
-----	--	-----	--	----	--	--	--

Arvioi seuraavia työsi ja työympäristösi piirteitä

PSYKKINEN JA FYYSINEN KUORMITUS	KYLLÄ aina/ usein	KYLLÄ silloin tällöin	EI harvoin/ ei koskaan
<i>Työssäni esiintyy seuraavia psyykkisiä kuormitustekijöitä:</i>			
- kiire ja kireä aikataulu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- stressin tunne	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- liian pitkät työpäivät	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- epäsiällinen kohtelu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- väkivallan tai muun rikollisuuden uhka	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Työssäni esiintyy seuraavia fyysisiä kuormitustekijöitä:</i>			
- raskasta ruumiillista työtä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- samanlaisena toistuvia työliikkeitä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- yhtäjaksoista paikallaan seisomista tai liikkumista	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- käsin kantamista, nostamista, kannattelua	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- kumaria, kiertyneitä tai hankalia työasentoja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- jatkuvaa tai useita tunteja päivässä tehtävää näyttöpäätetyötä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- jatkuvaa tai useita tunteja päivässä kestävää istumatyötä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
TYÖYMPÄRISTÖ JA TAPATURMARISKIT	KYLLÄ aina/ usein	KYLLÄ silloin tällöin	EI harvoin/ ei koskaan
Työ- ja työskentelytilani ovat hyvät	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työvälineeni ovat turvalliset ja käyttötarkoitukseensa sopivat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työpaikkani järjestys ja siisteys ovat hyvät	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Valaistus on työssäni riittävä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Työssäni esiintyy seuraavia terveyteeni vaikuttavia tekijöitä:</i>			
- häiritsevää, kovaa, usein toistuvaa tai jatkuvaa melua	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- käsiin ja/tai koko kehoon kohdistuvaa värinää	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- kuumuutta, kylmyyttä, vetoa, kosteutta, kuivuutta, lämpötilavaihteluja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- runsaasti pölyjä (esim. hiekka-, jauho-, metalli-, kuitupölyjä)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- maaleja, liuottimia, kaasuja, käryjä, hitsausuuruja, pesu- ja siivousaineita, kosmetiikkaa, muita kemiallisia aineita	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- mikrobeja (bakteerit, virukset, homeet)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Käytän tarvittaessa henkilökohtaisia suojaimeja (esim. hengitys-, kuulosilmäsuojaimeja, suojakäsineitä ja -vaatetusta)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Käytän tarvittaessa tilanteen mukaisia turvavälineitä (esim. kypärä, turvakengät ja -käsineet, turvaliivit, turvavaljaat jne.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ensiapuvalmius työssäni on kunnossa (ea-tarvikkeet, ea-koulutus)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Yrityksessäni on sattunut tapaturmia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Olen arvioinut yritykseni riskit ja korjannut esille tulleita epäkohtia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Voin itse vaikuttaa omiin työtapoihini ja työympäristööni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Yritykselläni on sopimus työterveyshuollon palvelun tuottajan kanssa	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Vipuvoimaa
EU:lta
2007-2013

YRITTÄJÄN TERVEYS

Arvioi seuraavia terveytesi osatekijöitä

PSYKKINEN JA FYYSINEN TERVEYS	KYLLÄ aina/ usein	KYLLÄ silloin tällöin	Ei harvoin/ ei koskaan
Olen tyytyväinen terveydentilaani ja työkykyyni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Olen tyytyväinen henkiseen hyvinvointiini	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Minulla on aikaa hoitaa ihmissuhteita	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Olen tyytyväinen fyysiseen kuntooni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Minulla esiintyy seuraavia oireita:			
- unihäiriöitä (esim. nukahtamisvaikeutta, heräilyä, unenaikaisia hengityskatkoksia)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- jatkuvaa ärsyntyneisyyttä, kireyttä tai jännittyneisyyttä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- jatkuvaa väsymyksen tunnetta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- pitkäaikaista alakuloisuutta/ masentuneisuutta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- lihas- tai niveloireita ylä- tai alaraajoissa, selässä, niska- tai hartia-alueella	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- rintakipuja, rytmihäiriöitä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- vatsavaivoja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- hengitystieoireita	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- päänsärkyä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- huimausta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- silmäoireita, näköhäiriöitä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tiedän verenpaineeni tason	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tiedän vereni kolesterolin- ja sokeriarvot	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ELINTAVAT	KYLLÄ aina/ usein	KYLLÄ silloin tällöin	Ei harvoin/ ei koskaan
Harrastan hikoilua aiheuttavaa kunto- tai hyötyliikuntaa vähintään puolen tunnin ajan 2 - 3 kertaa viikossa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pidän riittävästi vapaapäiviä ja lomia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nukun mielestäni riittävästi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Syön päivittäin monipuolisesti ja säännöllisesti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ruokavaliossani vältän eläinrasvoja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ruokavaliossani vältän makeita	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ruokavaliossani on runsaasti kasviksia, marjoja ja hedelmiä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ruokavalioni on vähäsuolainen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Painoni on normaali	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tupakoin päivittäin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Alkoholin terveydelle haitallinen viikkokulutus ylittyy kohdallani (yläraja miehillä 24 annosta/vko, naisilla 16 annosta/vko; 1 annos = ravintola-annos tai 1 plo keskiolutta)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Voin itse vaikuttaa omaan terveydentilaani	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Terveyteni on tärkeä yritykseni kannalta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Minulla on vakituinen omalääkäri, työterveyslääkäri tai hoitava lääkäri	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Liite 2. Työkykyindeksikysely

TYÖKYKYINDEKSI Kyselylomake

Työterveyslaitos

Työterveyshuoltolain 12 §:n mukaan työnantajalta edellytetään yleisesti ja sairauksiin liittyen työntekijöiden työkykyä ja sen ylläpitoa edistäviä toimia sekä vajaakuntoisten työntekijöiden seuranta- ja hoitoon ja kuntoutukseen ohjaamista. Siihen liittyen voidaan tehdä kysely, johon käytetään tätä lomaketta. Teille annettua tiedotteesta ilmenee, mihin edellä mainituista tarkoituksista nyt tehtävä kysely liittyy (yleinen työkyvyn edistäminen tai sairauteen tai vajaakuntoisuuteen liittyvä toiminta).

Tällä lomakkeella voitte kertoa, millaiseksi itse koette työkyvynne vaikuttavat tekijät. Vastausten perusteella työterveyshuolto yhdessä kanssanne voi arvioida mahdollisesti tarpeellisia yksilöllisiä tukitoimia ja työn kehittämisen tarvetta.

Tähän kyselyyn osallistuminen on vapaaehtoista. Kyselylomakkeen vastauksista laaditaan yhteenveto ja lasketaan työkykyindeksin pistemäärä. Ne voidaan kirjata työterveyshuollossa terveyskertomukseenne. Kirjaamiseen tarvitaan Teidän suostumuksenne aina, jos tiedot kerätään työpaikan henkilöstön

yleistä työkyvyn edistämistä ja ylläpitoa koskevan toiminnan yhteydessä. Suostumus kysytään lomakkeen lopussa. Jos kyseessä on sairauteen tai vajaakuntoisuuteen perustuva seuranta, hoitoon tai kuntoutukseen ohjaaminen, tiedot saa muutoinkin liittää terveyskertomukseenne.

Lomake säilytetään työterveyshuollossa. Työterveyshuolto käyttää lomakkeen tietoja hyvinvointinne edistämiseen työpaikalla. Täyttäkää lomake huolellisesti ja vastatkaa jokaiseen kysymykseen. Kysymyksiin vastataan rengastamalla sen vaihtoehdon numero, joka vastaa parhaiten mielipidettänne, tai kirjoittamalla vastaus sitä varten varattuun tilaan.

Tätä lomaketta voidaan käyttää myös, kun kysytään vastaavia tietoja tieteellistä tutkimusta tai erilliselitystä varten. Tällöin Teille annetaan asiasta erillinen tiedote. Koska kyselyn voi tehdä jokin muu taho kuin oma työterveyshuolto, tarvitaan Teidän suostumuksenne (lomakkeen lopussa) tietojen antamiseen työterveyshuoltoon.

suku- ja etunimet _____

syntymäaika ____ / ____ / 19____ IKÄ ____ vuotta päiväys ____ / ____ / 20____

TAUSTA

SUKUPUOLI

nainen 1

mies 2

SIVILISÄÄTY

naimaton 1

naimisissa 2

avoliitossa 3

rekisteröidyssä parisuhteessa 4

eronnut 5

leski 6

PERUSKOULUTUS

vähemmän kuin kansakoulu 0

kansakoulu 1

kansalaiskoulu 6

osa keskikoulua tai osa peruskoulua (vähemmän kuin 9 vuotta) 7

peruskoulu 2

keskikoulu 3

osa lukiota tai lukion päästötodistus 8

ylioppilas 4

ei mikään edellä mainituista 5

AMMATTI-KOULUTUS

ei mitään ammatillista koulutusta 0

ammattikurssi tai työpaikalla saatu koulutus (ei tavanomainen työhön perehdytys) 2

amatillinen/ammattikoulu (myös oppisopimuskoulutus) 3

ammattillinen opistotutkinto 4

alempi ammattikorkeakoulututkinto 7

ylempi ammattikorkeakoulututkinto 8

alempi korkeakoulututkinto 9

ylempi korkeakoulututkinto 10

lisenssaatin tutkinto 11

tohtorin tutkinto 12

ei mikään edellä mainituista 6

muu, mikä _____

AMMATTI _____

Montako vuotta olette toimineet tässä ammatissa? vuotta

TYÖTEHTÄVÄ _____

Montako vuotta olette toimineet tässä työtehtävässä? vuotta

YRITYKSEN NIMI _____

toimipaikan osoite ja postitoimipaikka _____

toimipaikka (esim. tehdas, myymälä tai vastaava toimiyksikkö, osasto) _____

toimipaikan koko (henkilöstön lukumäärän suuruusluokka) henkilöä

yksikkö _____

TOIMIALA

maa-, riista-, metsä- ja kalatalous 1

metsä- ja pounjalostusteollisuus 2

sähkö-, elektroniikka- ja tietoliikenneteollisuus 3

metalliteollisuus 4

rakentaminen 5

mura teollisuus 6

kauppa, majoitus ja ravitsemistoiminta 7

kuljetus 8

tietoliikenne 9

rahoitus- ja vakuutus toiminta 10

koulutus 11

terveyspalvelut 12

sosiaalipalvelut 13

julkisen hallinto ja maanpuolustus 14

muut palvelut 15

en osaa sanoa 16

ONKO TYÖNNE VAATIMUKSILTAAN PÄÄASIASSA (yli puolet työssästä)?

henkistä työtä	1
ruumiillista työtä	2
yhä paljon henkistä ja ruumiillista työtä	3

HAITTAAVATKO SEURAAVAT ASIAT TYÖSSÄ JAKSAMISTANNE TAI TYÖSSÄ SELVIYTYMISTÄNNE:

	ei esiinny /ei haittaa	haittaa vähän	haittaa paljon	en osaa sanoa
a) terveyteen tai toimintakykyyn liittyvät ongelmat	0	1	2	3
b) koulutukseen tai osaamiseen liittyvät ongelmat	0	1	2	3
c) työympäristön tai työn fyysisen kuormituksen ongelmat	0	1	2	3
d) työyhteisön tai työn henkisen kuormituksen ongelmat	0	1	2	3
e) työmotivaation tai työhalujen väheneminen	0	1	2	3
f) työn ulkopuoliset vaikeudet (perheessä, taloudellisessa tilanteessa yms.)?	0	1	2	3

TYÖKYKYINDEKSI

1. Nykyinen työkyky

Oletetaan, että työkykyne on parhaimmillaan saanut 10 pistettä. Minkä pistemäärän antaisitte nykyiselle työkykyllenne? (0 tarkoittaa sitä, ettette nykyisin pysty lainkaan työhön)

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
täysin työkyvytön									työkyky parhaimmillaan	

2. Työkyky työn vaatimusten kannalta

Millaiseksi arvioitte nykyisen työkykyne työhön ruumiillisten vaatimusten kannalta?

erittäin hyvä	5
melko hyvä	4
kohtalainen	3
melko huono	2
erittäin huono	1

Millaiseksi arvioitte nykyisen työkykyne työhön henkisten vaatimusten kannalta?

erittäin hyvä	5
melko hyvä	4
kohtalainen	3
melko huono	2
erittäin huono	1

3. Nykyiset sairaudet

Merkitkää seuraavaan luetteloon millaisia sairauksia tai vammoja teillä on tällä hetkellä, toistuvasti tai usein. Merkitkää lisäksi, onko lääkäri todennut tai hoitanut tätä sairautta. Kunkin sairauden kohdalla voi siis olla 2, 1 tai ei yhtään rengasta.

Tapaturmavamma	kyllä	
	oma mielipide	lääkärin toteama
01 selässä	2	1
02 yläraajoissa/käsissä	2	1
03 alaraajoissa/jaloissa	2	1
04 muualla, missä ja millainen?	2	1

Tuki- ja liikuntaelinten sairaus

05 selän yläosan, kaularangan kulumavika / toistuva kiputila	2	1
06 selän alaosan kulumavika / toistuva kiputila	2	1
07 iskiasoireyhtymä	2	1
08 raajojen (kätet, jalat) kulumavika / toistuva kiputila	2	1
09 nivelreuma	2	1
10 muu tuki- ja liikuntaelinten sairaus, mikä?	2	1

	oma mielipide	kyllä lääkärin toteama
Verenkiertoelinten sairaus		
11 verenpainetauti	2	1
12 sepelvaltimotauti, (rasitus)- rintakipu (angina pectoris)	2	1
13 sairastettu sydänveritulppa, sydäninfarkti	2	1
14 sydämen vajaatoiminta	2	1
15 muu verenkiertoelinten sairaus, mikä?	2	1

Hengityselinten sairaus

16 toistuvat hengitysteiden tulehdukset (myös nielurisä- ja poskiontelon tulehdukset sekä ohimenevä keuhko- putken tulehdus)	2	1
17 pitkäaikainen keuhkoputkentulehdus	2	1
18 pitkäaikainen muha	2	1
19 keuhkoastma	2	1
20 keuhkojen laajentuma	2	1
21 keuhkotuberkuloosi	2	1
22 muu hengityselinten sairaus, mikä?	2	1

Mielenterveyden häiriö

23 mielisairaus tai vakava mielenterveyden ongelma (esim. vakava masennustila, mieläläjähtiö)	2	1
24 lievä mielenterveyden häiriö tai ongelma (esim. lievä masennustila, jännittyneisyys, ahdistuneisuus, unihäiriö)	2	1

Hermoston ja aistimien sairaus

25 kuulosairaus, kuulovamma	2	1
26 silmänsairaus, silmävamma (muu kuin taittovika)	2	1
27 hermoston sairaus (esim. halvaus, hermosärky, migreeni, epilepsia)	2	1
28 muu hermoston ja aistimien sairaus, mikä?	2	1

Ruoansulatuselinten sairaus

29 sappikivet, sappisairaus	2	1
30 maksa- tai haimasairaus	2	1
31 maha- tai pohjukaissuolen haava	2	1
32 maha- tai pohjukaissuolen katarri / ärsytystila	2	1
33 paksusuolen katarri / ärsytystila	2	1
34 muu ruoansulatuselinten sairaus, mikä?	2	1

	oma mielipide	kyllä lääkärin toteama
Virtsä- tai sukuelinten sairaus		
35 virtsateiden tulehdus	2	1
36 munuais sairaus	2	1
37 sukuelinten sairaus (esim. naisilla munasarjatulehdus, miehillä eturauhastulehdus)	2	1
38 muu virtsä- tai sukuelinten sairaus, mikä?	2	1

Ihon sairaus

39 allerginen ihottuma	2	1
40 muu ihottuma, mikä?	2	1
41 muu ihosairaus, mikä?	2	1

Kasvain

42 hyvälaatuinen kasvain	2	1
43 pahanlaatuinen kasvain (syöpä), missä?	2	1

Umpierityksen ja aineenvaihdunnan sairaudet

44 liikalihavuus	2	1
45 sokeritauti	2	1
46 struuma tai muu kilpirauhas sairaus	2	1
47 muu umpierityksen tai aineen- vaihdunnan sairaus, mikä?	2	1

Veren taudit

48 vähäverisyys (anemia)	2	1
49 muu veren tauti, mikä?	2	1

Syynnyksiset viat

50 synnynnäinen vika, mikä?	2	1
-----------------------------------	---	---

Muu vaiva tai sairaus

51 mikä?	2	1
----------------	---	---

4. Sairauksien arvioitu haitta työssä

Onko sairauksistanne tai vammoistanne haittaa nykyisessä työssä? Rengastakaa tarvittaessa useita vaihtoehtoja.

ei häiritä lainkaan / ei ole sairauksia	6
suoritudun työstä, mutta siitä aiheutuu oireita	5
joudon joskus keventämään työtahtia tai muuttamaan työskentelytapaa	4
joudun usein keventämään työtahtia tai muuttamaan työskentelytapaa	3
sairauteni vuoksi selviytyisin mielestäni vain osa-aikatyössä	2
olen mielestäni täysin kykenemätön työhön	1

5. Sairauspoissaolopäivät

Kuinka monta kokonaista päivää olette ollut poissa työstä terveydentilanne vuoksi (sairauden tai terveyden hoito tai tutkiminen) viimeisen vuoden (12 kk) aikana?

en lainkaan	5
korkeintaan 9 päivää	4
10–24 päivää	3
25–99 päivää	2
100–365 päivää	1

6. Ennuste työkyvystä kahden vuoden kuluttua

Uskotteko, että terveytenne puolesta pystyisitte työskentelemään nykyisessä ammatissanne kahden vuoden kuluttua?

tuskin	1
en ole varma	4
melko varmasti	7

7. Psykkiset voimavarat

Oletteko viime aikoina kyennyt nauttimaan tavallisista päivittäisistä toiminneista?

usein	4
melko usein	3
silloin tällöin	2
melko harvoin	1
en koskaan	0

Oletteko viime aikoina ollut toimelia ja vireä?

aina	4
melko usein	3
silloin tällöin	2
melko harvoin	1
en koskaan	0

Oletteko viime aikoina tuntenut itsenne toivonikkaaksi tulevaisuuden suhteen?

jatkuvasti	4
melko usein	3
silloin tällöin	2
melko harvoin	1
en koskaan	0

SUOSTUMUSOSIO

Suostumus (yleinen työkyvyn edistäminen ja ylläpito)

Suostutteko siihen, että edellä olevista työkykyänne koskevista tiedoista laadittu yhteenveto ja työkykyindeksin pistemäärä voidaan liittää terveyskertomukseenne?

suostun

en suostu

Täytetään vain silloin kun tiedot kerää jokin muu taho kuin oma työterveyshuolto

Suostumus (yleinen työkyvyn edistäminen ja ylläpito)

Suostutteko siihen, että edellä olevat työkykyänne koskevat tiedot saa antaa työterveyshuollon käyttöön (tiedot säilytetään erillään terveyskertomuksesta)?

suostun

en suostu

Suostutteko siihen, että edellä olevista työkykyänne koskevista tiedoista laadittu yhteenveto ja työkykyindeksipistemäärä voidaan liittää terveyskertomukseenne?

suostun

en suostu

Päiväys ja allekirjoitus _____

Liite 3. Teemahaastattelulomake alkukyselyssä



Elinkeino-, liikenne- ja
ympäristökeskus

Vipuvoimaa
EU:lta
2007-2013

*Voi hyvin yrittäjä -Hyvinvointiohjelma
Kaakkois-Suomessa
2010-2013*



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

nimi _____

päiväys _____

Haastatteluteemat

Odotukset hankkeelle?

- Mikä sai sinut lähtemään mukaan hankkeeseen?
- Mitkä ovat odotuksesi hankkeelle?

Yrityksen tilanne?

- Miten toimintaympäristö on muuttunut viime vuosina?
(esim. asiakkaat, yhteistyökumppanit, työvälineet, työn jako tai työntekijät..)
- Miten muutokset ovat vaikuttaneet yrityksessä?
- Mitkä ovat yrityksenne lähimmän viiden vuoden tavoitteet?
- Mitä muutoksia, kehittymistä ja osaamista tarvitaan tavoitteiden saavuttamiseksi?

Kehittämistavoitteet työ ja työympäristölle

- 1.
- 2.
- 3.

Osaaminen

Oma arvio omasta osaamisesta tällä hetkellä asteikolla 1-10?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

(1= erittäin huono, 10= paras mahdollinen)

- Mitkä ovat sinun osaamistarpeesi tällä hetkellä?

Työhyvinvointi

Arvio työhyvinvoinnin tilanteesta tällä hetkellä:

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

(1= erittäin huono, 10= paras mahdollinen)

- Minkälainen olisi ihannetilanne omasta työhyvinvointisi tilasta? Mistä asioista se rakentuisi?

Voimavarat

- Mitkä ovat tärkeimmät arjen sujumista edistävät asiat työhyvinvointisi kannalta?

Kehittämistavoitteet työhyvinvoinnille

Oman itseni osalta kehittämistavoite on?

- 1.
- 2.
- 3.

Lisätietoja:



Vipuvoimaa
EU:lta
2007-2013

Liite 4. Teemahaastattelulomake seurantakyselyssä



*Voi hyvin yrittäjä -Hyvinvointiohjelma
Kaakkois-Suomessa
2010-2013*



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

nimi _____

päiväys _____

Seurantahaastattelu

TYÖKYKYINDEKSI

- Työkykyindeksi _____ pist.

OSAAMINEN

- Oma arvio omasta osaamisesta tällä hetkellä asteikolla 1-10?
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
(1= erittäin huono, 10= paras mahdollinen)

KEHITTÄMINEN

- Arvio työhyvinvoinnin tilanteesta tällä hetkellä:
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
(1= erittäin huono, 10= paras mahdollinen)
- Voimavarat
 - Mitkä ovat tärkeimmät arjen sujumista edistävät asiat työhyvinvointisi kannalta?
- Arvio kehittämistavoitteen (itseni osalta) tilanteesta tällä hetkellä:
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
(1= erittäin huono, 10= paras mahdollinen)
- Arvio kehittämistavoitteen osalta (yritys) tilanteesta tällä hetkellä:
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
(1= erittäin huono, 10= paras mahdollinen)
- Omien kehittämistoimenpiteiden arviointi / toteutuminen?

TYÖTERVEYSHUOLTO

- Yritykselläni on sopimus työterveyshuollon palveluntuottajan kanssa?
kyllä ei

HANKKEEN ARVIOINTI

- Mikä sai sinut lähtemään mukaan hankkeeseen?
- Mitä odotit hankkeelta?
- Miten hankkeen järjestely ja toteutus vastasivat odotuksiasi?
- Miten aktiivisesti osallistuit hankkeen tilaisuuksiin?
- Täyttikö hanke sisällöllisesti ja tuloksiltaan odotuksesi?
- Mitä muuta tai toisin toteutettuna olisit hankkeelta halunnut?
- Oliko hankkeella joitakin vaikutuksia elintapoihisi, liikunnan harrastamiseesi yms.?
- Kokonaisarviosi *Voi hyvin yrittäjä* hankkeesta asteikolla 4-10?

Lisätietoja



Liite 5. Tehtävänkuvausympyrä

Tehtävän kuvaus ympyrä

Piirrä ympyrään sektoreita, jotka kuvaavat tehtäviäsi ja tärkeitä asioita elämässäsi. Sektorit voivat olla eri suuruisia, sen mukaan miten paljon niihin kuluu aikaa.

Ympyrän ulkopuolelle voit siirtää ne asiat, joista haluat luopua, joita et pidä tarpeellisina tai jotka eivät kuulu tehtävänkuvaasi ja vastuualueellesi.

Täytä ympyräkaavio joko elämäntilannettasi ja/tai pelkästään työtäsi tarkastellen.

