

Voi hyvin yrittäjä

Katri Ryttyläinen-Korhonen &
Hanna-Elina Vuorimaa (toim.)



MAMK

University of Applied Sciences

Katri Ryttyläinen-Korhonen & Hanna-Elina Vuorimaa (toim.)

VOI HYVIN YRITTÄJÄ

Mikkelin ammattikorkeakoulu

D: Vapaamuotoisia julkaisuja – Free-form Publications

20



Elinkeino-, liikenne- ja
ympäristökeskus

MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU
Mikkeli 2013

MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU
D: Vapaamuotoisia julkaisuja – Free-form Publications
PL 181, 50101 Mikkeli
Puhelin 040 868 6450

© Tekijät ja Mikkelin ammattikorkeakoulu
Kannen kuva: Shutterstock
ISBN 978-951-588-393-3 (nid.)
ISBN: 978-951-588-394-0 (PDF)
ISSN 1458-7629
Ulkoasu ja taitto: Kopijyvä Oy, Mikkeli
Kannen ja sisällön painatus: Kopijyvä Oy, Mikkeli

ESIPUHE

TERVE YRITTÄJÄ – TERVEEMPI YRITYS

Katri Ryttyläinen-Korhonen

Tämä julkaisu on tarkoitettu kaikille yrittäjien työhyvinvoinnista sekä työkyvyn ja terveyden edistämisestä kiinnostuneille. Tilastokeskuksen (2010) mukaan Suomessa on alle 10 työntekijän yrityksiä 246 331 ja yksinyrittäjiä noin 160 000. Näissä yrityksissä työskentelee noin 500 000 suomalaista. Suomen yrityskanta on mikroyritysvaltaista jatkossakin (Yrittäjäyyskatsaus 2012). Yksin- sekä mikroyrittäjien ja heidän työntekijöidensä hyvinvointi, jaksaminen sekä työssä jatkaminen ovat siis erittäin tärkeitä suomalaiselle elinkeinoelämälle. Kuitenkin yrittäjäjärjestöjen kyselyn perusteella 40 % yrittäjistä aikoo lopettaa yritystoiminnan seuraavan viiden vuoden kuluessa. Etelä-Savossa yrittäjien keski-ikä ja yksinyrittävien lukumäärät ovat korkeammat kuin valtakunnassa keskimäärin. Ikääntyvässä ja muuttotappiovoittoisessa Etelä-Savossa ei ole varaa menettää yrittäjiä eikä heidän työntekijöitään.

Yrittäjän terveys on merkittävä tekijä yrityksen menestymisessä ja tuloksen tekemisessä. Yrittäjät ovat työkeskeisiä ja sitoutuneita työhönsä, jolloin terveys ja siitä huolehtiminen jäävät helposti yritystoiminnan varjoon eikä työkyvystä muisteta pitää riittävästi huolta. Yrittäjän elämäntavoilla, ajankäytön ongelmilla ja riittämättömällä kuvalla yrityksen tuloksesta on selkeä yhteys koettuun työkykyyn, stressiin ja työtehokkuuteen. Terveelliset elämäntavat ja hyvä terveys ovat hyvän työkyvyn takeita. Yrittäjät, jolla terveys ja elämäntavat kunnossa, voivat keskittyä täysipainoisesti yrityksen liiketoimintaan. Kuitenkin yksinyrittäjien tietämys työterveyshuollonpalveluista ja sen tarjoamista tukimuodoista on vähäistä. Heistä vain 21 % on järjestänyt itselleen työterveyshuollon. Yleisimpiä syitä työterveyshuollon puuttumiselle olivat tietämättömyys ja työterveyshuollon kustannusten suuruus. Osa yrittäjistä käytti säännöllisesti muita terveyspalveluita tai he tunsivat itsensä niin terveiksi ja hyväkuntoisiksi, etteivät arvioineet työterveyshuollon palveluita tarpeellisiksi. Osa yrittäjistä oli kokenut, etteivät hyödy työterveyshuollosta mitään. Lisäksi jotkut yrittäjät toimivat yrittäjätoiminnan ohella myös työntekijöinä, joten he saivat työterveyshuollon työntekijänä. (Suomen Yrittäjät 2009).

Etelä-Savossa toteutettiin vuosina 2011–2013 Voi hyvin yrittäjä - Hyvinvointiohjelma Etelä-Savossa-hanke. Jatkossa hankkeesta käytetään tässä julkaisussa lyhempää nimitystä Voi hyvin yrittäjä. Voi hyvin yrittäjä -hankkeen taustalla oli huoli yksinyrittäjien ja mikroyritysten henkilöstön jaksamisesta ja toimintaedellytysten turvaamisesta. Hankkeen kohdeyhmänä oli Mikkelin, Pieksämäen ja Savonlinnan alueen yksinyrittäjät ja mikroyritykset. Yrityksiä oli hankkeessa mukana kaikkiaan 59 eri toimialalta. Hankkeen päätavoitteena oli saada yksin- ja mikroyrittäjät huomaamaan ja ymmärtämään työhyvinvoinnin merkitys yrityksen menestymiselle. Lisäksi tavoitteena oli, että yksin- ja mikroyrittäjät tunnistavat työhyvinvoinnin eri osatekijät, arvioivat niiden merkityksen työssä jaksamiselle sekä tekevät yrityskohtaiset työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelmat. Hankkeen toteutti Mikkelin ammattikorkeakoulu yhteistyökumppaneinaan Etelä-Savon Yrittäjät ja Työterveyslaitos. Hankkeen rahoittivat Euroopan sosiaalirahasto, Etelä-Savon ELY-keskus, Mikkelin seutuvaliokunta, Savonlinnan seudun kuntayhtymä, Juvan kunta, Pieksämäen kaupunki, Sulkan kunta, Rantasalmen kunta, Tapiola, OP-Pohjola, Kyyhkylä-säätiö, yrittäjät sekä hankkeen toteuttaja.

Voi hyvin yrittäjä -hankkeessa yrittäjän työkyvyn edistämistä lähestyttiin laajasta näkökulmasta ja kokonaisvaltaisesti. Hankkeen toimintoja ohjasi Juhani Ilmarisen ja Työterveyslaitoksen työkyvyn talomalli, jossa työkyvyn muodostivat terveys ja toimintakyky, arvot, asenteet ja motivaatio sekä työ ja työpaikka. Hankkeessa mukana olevat yksin- ja mikroyrittäjät rakensivat itselleen yksilölliset työkyvyn talot, joiden avulla nostettiin esiin yrittäjän ja yrityksen työhyvinvoinnin kehittämisen kohtia ja tarpeita.

Hankkeen tärkeimpänä toimenpiteenä olivat yrittäjien yksilölliset yrityskäyntien ja ryhmätapaamisten prosessi. Yrittäjän kanssa toteutettiin kolme yksilöllistä yrityskäyntiä. Yrityskäynnit olivat teemoitettuja. Ensimmäinen yrityskäynti keskittyi yrityksen hyvinvointiin, jossa yrittäjän kanssa käytiin läpi yrityksen hyvinvointiin liittyviä tekijöitä, kuten työergonomian sekä työolosuhteiden kartoitus sekä yrittäjän osaamiseen ja johtamiseen liittyviä tekijöitä. Toisella käynnillä toteutettiin terveystarkastukset ja kartoitettiin yrittäjän työkyvyn vaikuttavia tekijöitä mm. Työterveyslaitoksen työkykyindeksiä apuna käyttäen. Yrittäjän palautumista selvitettiin hyvinvointianalyysimittauksella. Hankkeessa huomioitiin myös henkinen hyvinvointi sekä perheen merkitys työhyvinvoinnin rakentumisessa. Kolmannella käynnillä laadittiin hankkeessa kerättyyn tietoon perustuva työhyvinvointisuunnitelma

yhteistyössä yrittäjän kanssa sekä pohdittiin yhdessä työterveyshuollon mahdollisuuksia tukea yksinyrittäjää.

Työhyvinvoinnin suunnitelma jäi yrittäjälle työhyvinvoinnin edistämisen työkaluksi hankkeen päättymisen jälkeen. Yrittäjän kanssa tehtävässä yhteistyössä käytettiin apuna Työterveyslaitoksen Yrittäjä-Step -työkalua, jossa tärkeää on yrittäjän omaan työhyvinvointiin liittyvien tekijöiden itsearviointi. Hankkeen työterveyshoitaja ja fysioterapeutti olivat tukena itsearvioinnissa. Yrityskäyntien ja ryhmätapaamisten kokonaisuudesta syntyi yrittäjän työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelma. Yksilöllisiä yrityskäyntejä rytmittivät yrittäjien ryhmätapaamiset sekä hyvinvointitapahtumat, ja ne koettiin erittäin antoisiksi. Yksinyrittäjät toivat erityisesti esiin läheisten sekä muiden yrittäjien antaman sosiaalisen tuen merkityksen.

Kaikille hankkeessa mukana oleville yrittäjille kohdennettiin ryhmätapaamisten ja yrityskäyntien lisäksi toimintaa, joka tuli esiin yrittäjien omista tarpeista ja toiveista. Yrittäjät toivoivat mm. painonhallintaryhmän järjestämistä. Koska hankkeessa mukana olevista yrittäjistä valtaosa oli yksinyrittäjiä, hankkeessa huolehdittiin siitä, että yrittäjillä oli mahdollisuus kuulla toistensa kokemuksista, saada vertaistukea ja verkottua. Tästä syystä myös painonhallintaa oli luonteva toteuttaa ryhmämuotoisesti. Tulokset ja yrittäjien kokemukset painonhallintaryhmästä olivat hyvin rohkaisevia. Hankkeen aikana piirtyi kuva mikroyrittäjän työhyvinvoinnista. Hankkeessa mukana olevista yrittäjistä valtaosalla oli työkykyindeksin perusteella arvioituna hyvä työkyky, ja muutamalla yrittäjällä se oli jopa erinomainen. Suurella osalla yrittäjistä olikin olennaista vahvistaa ja ylläpitää olemassa olevaa hyvää työkykyä. Erilaisia oireita, erityisesti tuki- ja liikuntaelin- sekä väsymykseen ja henkiseen kuormittuneisuuteen liittyviä oireita oli yrittäjillä runsaasti. Yrittäjän terveyttä ja työkykyä heikensivät myös työn puutteellinen rauottaminen, levon ja työstä palautumisen vähäisyys, työn ja vapaa-ajan erottamisen vaikeus ja kiire. Myös liikunta- ja ravintotottumukset kaipaivat kohentamista. Joillakin yrittäjistä työn fyysinen raskaus oli suuri riski työkyvylle. Yrittäjistä alle puolella oli työterveyshuollon sopimus. Kuitenkin hankkeen yrittäjät olivat työssään pääosin tarmokkaita ja omistautuneita, ja valtaosa heistä lähti aamuaisin mielellään työhön ja arvioi työnsä merkitykselliseksi. Tosin perhe-elämälle ja vapaa-ajan harrastuksille moni yrittäjä toivoi enemmän aikaa.

Voi hyvin yrittäjä-hankkeen aikana syntyi mikroyrittäjän työhyvinvoinnin toimintamalli sekä erityisesti mikroyrittäjän tarpeisiin muotoiltu työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelma, jotka auttoivat yrittäjiä hahmottamaan työhyvinvoinnin osatekijät itselleen ja yritykselleen. Eräs tärkeä havainto oli, että työhyvinvoinnin edistämisen palveluiden tulee mennä mikroyrittäjän luo. Yksinyrittäjän on erittäin hankala irrottautua yrityksestä työterveyshuollon käynnille. Jatkossa tuleekin pohtia työterveydenhuollon liikkuvien palveluiden kehittämistä erityisesti maakunnan haja-asutusalueille.

LÄHTEET

Yrittäjyyskatsaus. 2012. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjyys 46. WWW-dokumentti. http://www.tem.fi/files/35080/TEMjul_46_2012_web.pdf. Ei päivitystietoa. Luettu 18.9.2013.

Suomen Yrittäjät. 2009. Yrittäjän työterveyshuolto. WWW-dokumentti. http://www.yrittajat.fi/File/c869f047-455f-44fa-9a89-f3aa43913b89/yrittajan_tyoterveyshuolto2009.pdf. Ei päivitystietoa. Luettu 5.10.2013.

SISÄLLYS

ESIPUHE

VOI HYVIN YRITTÄJÄ –HANKKEEN TAUSTA

VOI HYVIN YRITTÄJÄ – HANKKEEN KUVAUS 1

Marja-Liisa Laitinen, Katri Ryttyläinen-Korhonen, Minna Männikkö, Hanna-Elina Vuorimaa

TYÖHYVINVOINNIN TALO YRITTÄJÄN TYÖHYVINVOINNIN VIITEKEHYKSENÄ 7

Jaana Lerssi-Uskelin

KENTÄLLÄ TAPAHTUU: HANKE YRITTÄJIEN ARJESSA

YKSINYRITTÄJÄN TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMISEN MALLI 19

Katri Ryttyläinen-Korhonen ja Minna Männikkö

MITÄ MIKROYRITTÄJÄN TYÖKYKYTALOON KUULUU? 23

Mari Heiskanen, Sari Heiskanen ja Hanna-Elina Vuorimaa

TYÖHYVINVOINTISUUNNITELMAN RAKENNUSPROSESSI JA KÄYTETYT MENETELMÄT VOI HYVIN YRITTÄJÄ –HANKKEESSA 43

Jaana Lerssi-Uskelin ja Minna Männikkö projektiasiantuntija

HYVINVOINTIANALYYSI YRITTÄJIEN TYÖSTÄ PALAUTUMISEN JA STRESSIN MITTARINA 51

Paula Hämäläinen ja Sirpa Kammonen

PAINONHALLINTA OSANA VOI HYVIN YRITTÄJÄ -HANKETTA	57
---	----

Anni Siiskonen ja Hanna-Elina Vuorimaa

SUUNNITELMALLISTA TYÖHYVINVOINTIA

YRITTÄJÄN TYÖHYVINVOINTITALON TILA JA SUUNNITELMAT	69
--	----

Minna Männikkö ja Paula Hämäläinen

YRITTÄJÄT HALUAVAT KULTTUURIA HYVINVOINNIN EDISTÄMISEEN	79
--	----

Elina Kinnunen

VOI HYVIN YRITTÄJÄ –HANKE – MIKÄ JÄÄ ELÄMÄÄN

VOI HYVIN YRITTÄJÄ -HANKE TUUPPASI TUUMASTA TOIMEEN	89
---	----

Liisa Kilvensalmi

YRITTÄJÄN HYVÄSTÄ KUNNOSTA TERVEYTTÄ YRITYKSELLE -YRITTÄJÄJÄRJESTÖN PUHEENVUORO	95
--	----

Mirja Haavikko

HYVIÄ KÄYTÄNTEITÄ JATKOJALOSTETTAVAKSI	99
--	----

Minna Männikkö

KIRJOITTAJAT

LIITTEET

Voi hyvin yrittäjä –hankkeen tausta

VOI HYVIN YRITTÄJÄ – HANKKEEN KUVAUS

Marja-Liisa Laitinen, Katri Ryttyläinen-Korhonen, Minna Männikkö, Hanna-Elina Vuorimaa

Sattumaa vai suunnitelmaa?

- Hei, mitä teille sinne Mikkeliin ja ammattikorkeakoululle kuuluu? kysyi iloisin oloinen naishenkilö puhelimesta. Olisiko sinulla hetki aikaa keskustella hankeideasta?
- Totta kai, mitähän mielenkiintoista on nyt odotettavissa, vastaan epäröimättä.

Yllä mainittu iloinen kysymys kuuluu Lappeenrannan Työterveyslaitoksen aluejohtaja Irma Wellingille, joka on jo siirtynyt nauttimaan antoisia eläkepäiviä. Tuosta puhelusta voisi sanoa alkaneen yhden vaiheen hankkeessa, eli että Mikkelin ammattikorkeakoulu ja Etelä-Savo tulivat hankesuunnitteluun mukaan. Tietysti hankkeen idean juuret ovat kauempana Lappeenrannan suunnalla. Yhteisiä kokouksia pidettiin syksyllä 2009 Lappeenrannassa kaksi ja yksi Mikkelissä.

Suunnitteluvaiheessa mukana olivat Etelä-Savon Yrittäjien toimitusjohtaja Mirja Haavikko, Etelä-Karjalan Yrittäjien toimitusjohtaja Jukka Korkeila ja Kymen Yrittäjien toimitusjohtaja Tiina Moberg. Keskeisenä yhteistyökumppanina oli työterveyslaitos Lappeenrannasta ja suunnittelutyöryhmissä puheenjohtajana toimi laitoksen silloinen aluejohtaja Irma Welling.

Mikkelin ammattikorkeakoulusta hankkeen suunnitteluvaiheessa olivat mukana silloinen terveysalan koulutusjohtaja Salla Seppänen, yliopettaja, työterveyshoitaja Auli Sjögren, työterveyshoitaja Minna Männikkö ja Voimavuodet- hankkeen projektipäällikkö Marja-Liisa Laitinen. Yhteisiä suunnittelukokouksia on pidetty kaksi 2.11.2009 ja 14.12.2009 Lappeenrannassa. Etelä-Savon Yrittäjien, Etelä-Savon elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksen (ELY) ja Mamkin välillä pidettiin palaveri 21.12.2009; mukana kokouksessa olivat Mirja Haavikko, Kati Torniainen, Salla Seppänen ja Marja-Liisa Laitinen.

Etelä-Karjalan ja Kymenlaakson alueille perustettiin toinen, vastaavan tyyppinen yrittäjien työhyvinvoinnin kehittämishanke, Voi hyvin yrittäjä- Hyvinvointiohjelma Kaakkois-Suomessa. Tätä hanketta hallinnoi Saimaan ammattikorkeakoulu. Hankkeiden välillä suunniteltiin tiedon ja kokemusten jakamista niin, että eri hankkeet hyötyisivät toinen toistensa tuloksista. Hankkeelle asetettiin tavoitteeksi myös yhteistyöverkostojen ja kohderyhmän verkottuminen.

Valmisteluvaiheessa yhteistyötä suunniteltiin tehtävän työterveysyksiköiden, Kansaneläkelaitoksen, vakuutusyhtiöiden, hyvinvointipalveluja tuottavien tahojen, kuntien kulttuuri- ja vapaa-aikatoimien Mikkelin, Pieksämäen ja Savonlinnan alueilla. Edellisten lisäksi myös Etelä-Savon elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus (ELY) ja aluehallintovirasto (AVI/työsuojelu), työvoimahallinto ja paikallinen pienyrityskeskus olivat suunnitteluvaiheen yhteistyökumppaneita.

Mihin tarpeeseen projektilla haettiin ratkaisua?

Idea syntyi yrittäjäjärjestöjen huolesta yksinyrittäjien ja mikroyritysten henkilöstön jaksamisesta ja toimintaedellytysten turvaamisesta silloisessa taloudellisessa tilanteessa. Yrittäjät eivät tule ajatelleksi oman terveytensä merkitystä yrityksen elinkaaren, menestymisen ja kasvun näkökulmasta. Yrittäjien työhön liittyy monia fyysisiä ja psyykkisiä kuormitustekijöitä, jotka aiheuttavat terveyshaittoja ja ylläpitämisvaikeuksia. Yksinyrittäjien tietämys työterveyshuollon palveluista ja tukimuodoista (esim. Kela) on vähäistä. Palveluita käytetään niukasti ja vain alle 50 %, (arvio 36 % koko Suomi) yksinyrittäjistä kuuluu työterveyshuollon piiriin.

Mitä ennakoivaa tietoa oli olemassa yrittäjien työhyvinvoinnin edistämisestä?

Yrittäjäjärjestöjen valtakunnallisen kyselyn perusteella 40 % yrittäjistä aikoo lopettaa yritystoiminnan seuraavan viiden vuoden kuluessa (Kauppinen ym. 2010). Etelä-Karjalan, Kymenlaakson ja Etelä-Savon alueilla yrittäjien keski-ikä ja yksinyrittävien lukumäärät todettiin korkeammaksi kuin valtakunnassa keskimäärin.

Hanketta perusteltiin myös pääministeri Matti Vanhasen II hallituksen hallitusohjelmalla ja Työn, yrittämisen ja työelämän sekä Terveyden edistämisen politiikkaohjelmilla. Hank-

keen katsottiin edistävän Työn, yrittämisen ja työelämän politiikkaohjelman työurien pidentämistavoitetta ja yrittäjyyden edistämistavoitetta sekä työelämän laadun ja tuottavuuden parantamistavoitetta. Hankkeen avulla pyrittiin vaikuttamaan Terveyden edistämisen politiikkaohjelman elintapoja koskeviin tavoitteisiin. Hankeperusteluita olivat myös maakuntaohjelmien hyvinvoinnin edistämisen ja palveluiden turvaamistavoitteiden toteuttaminen.

Silloinen työministeri Anne Sinnemäki ja muut asiantuntijat ottivat esille puheenvuoroissaan yrittäjien NOSTO -seminaarissa (5.2.2010) Mikkeliissä sen, että Etelä-Savo on selviytynyt taantumasta nimenomaan alueen pk-yrittäjien työllistämisaikutuksesta ja jotta yrittäjät jaksaisivat kantaa tätä vastuutaan, tulee yritysten toimintaedellytyksiä pitää yllä myös yhteiskunnan tuen turvin. Myös nämä kommentit olivat hankkeelle merkittäviä perusteluja.

Rahaa piti saada

Kuntarahoitusta hankkeesta neuvoteltiin ja rahoitukset saatiin Mikkelin seutuvaliokunnalta, Savonlinnan seudun kuntayhtymältä, Juvan, Pieksämäen, Sulkavan ja Rantasalmen kunnilta. Tämä edellytti systemaattista soittokierrosta kuntiin ja kunnanjohtajille. Myös Osuuspankki/Pohjola, Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Tapiola ja Kyyhkylä -säätiö osallistuivat omarahoituksellaan hankkeeseen. Luonnollisesti myös Mamkilla oli omarahoitusosuus Voi hyvin yrittäjä -hankkeessa.

Mitäs sitten tehtiinkään ja mitä asetettiin tavoitteeksi?

Suunnittelutyöryhmässä valittiin hankkeen kohderyhmäksi Etelä-Savon yksinyrittäjät ja mikroyritykset (alle 10 hengen yrityksiä). Hanke lähti tavoittelemaan 65 yritystä ja 200 henkilöä.

Kohderyhmän rekrytointi tapahtui yrittäjäjärjestön kautta; hankkeesta tiedotettiin jäsenyrityksille jäsentapahtumissa, jäsenkirjeillä, sähköpostilla, lehti-ilmoittelulla, radiomainoksilla. Kun hankesuunnitelmaa esiteltiin yrittäjäillalla Kyyhkylässä 11.2.2010, paikalla oli kymmenkunta yrittäjää. Paikallisen Länsi-Savo lehden yrittäjäliitteessä 12.3.2010 julkaistiin esittely hankesuunnitelmasta. Suunnittelutyöryhmän jäseniä osallistui myös keväällä 28.5.2010 Rantasalmella järjestettyyn yrittäjien hyvinvointi-iltaan. Yrittäjät suhtautuivat lähes poikkeuksetta hankeideaan suurella mielenkiinnolla ja he pitivät hankkeen tavoitteita

tarpeellisina. Ne muutamat, joita asia ei silloin kiinnostanut, olivat joko hankkineet työterveyshuollon palvelut jo aikaisemmin, tai olivat yrittäjänä hyvässä kunnossa, eikä jaksamisen ongelmia arvioitu olevan.

Hankkeen tavoitteeksi asetettiin pienyrittäjien huomion kiinnittyminen omaan hyvinvointiin ja siihen, kuinka tärkeää yrityksen tuloksellisuuden takia olisi huolehtia omasta työhyvinvoinnista. Toisaalta myös työterveyshuoltojen ja mm. Kelan ja muiden vakuutusyhtiöiden tuki työhyvinvoinnin rakentamisessa olisi ratkaisevan tärkeää. Mikkelin ammatikorkeakoulu paikallisena hyvinvointiammattilaisten koulutusyksikkönä ja hyvinvointiin liittyvien täydennyskoulutusten järjestäjänä tarjosi edellä mainituille tavoitteita erinomaista vetoapua.

Etelä-Savo oli, ja on edelleen, alueellisesti pk-yritysvoittoinen. Suunnitteluvaiheen tieto oli, että vain 1/3:lla pk-yrityksistä oli työterveyshuolto. Näin ollen työterveyshuollon palveluiden ja hyvinvoinnin edistämisen kehittämisen näihin yrityksiin arvioitiin olevan myös alueellisesti perusteltua.

Hanke käynnistyy ja toteutuu

Voi hyvin yrittäjä -hanke sai rahoituksen. Hanke organisoitui ja sille valittiin projektihenkilöstö eli projektipäällikkö ja työterveyshoitaja ja fysioterapeutti projektiasiantuntijoiksi sekä projektsihteeri. Hankkeen periaatteellisena päätöksenä oli, että työntekijät jalkautuvat yrittäjien pariin niin, ettei yrittäjien ollut välttämätöntä poistua yrityksestään hankkeessa toteutettujen tapaamisten ja toimintojen vuoksi. Tähän toimintatapaan sekä yrittäjät että hanketyöntekijät olivat erittäin tyytyväisiä.

Yrittäjien rekrytointia hankkeeseen jatketaan

Käynnistysvaiheen alkaessa jatkettiin myös hankkeen valmisteluvaiheessa aloitettua yrittäjien ja heidän mahdollisten työntekijöidensä rekrytointia hankkeeseen. Ainoat kriteerit hankkeen toimintoihin mukaan pääsemiseksi olivat yksinyrittäjyys tai alle 10 henkeä työllistävä yrittäjyys sekä halu kehittää työhyvinvointia yrityksessä. Yrittäjiä ja työntekijöitä osallistettiin hankkeeseen aamukahvitilaisuuksissa, joita järjestettiin Mikkelissä, Savonlinnassa ja Pieksämäelle. Aamukahvitilaisuuksiin järjestettiin aina myös jotakin virkistävää

toimintaa hankkeen esittelyn lomassa. Hankkeen kohderyhmän tietoisuutta hankkeesta lisättiin myös lukuisilla mainoksilla, lehtiartikkeleilla ja osallistumalla mm. yrittäjäjärjestön tilaisuuksiin. Yrittäjiä tavoiteltiin mukaan hankkeeseen myös olemalla yhteydessä kuntien yritysasiainmiehiin ja henkilökohtaisilla yhteydenotoilla.

Yrittäjien ja työntekijöiden rekrytointia hankkeeseen tehtiin jatkuvasti, sillä yrittäjärhmiä muodostettiin alueellisesti Mikkeliin, Savonlinnaan ja Pieksämäelle. Hankkeen edetessä osoittautui, että sen määrälliset tavoitteet yritysten työntekijöiden osallistumisesta on asetettu liian kunnianhimoisiksi. Vaikka projektihenkilöstö kiinnitti erityistä huomiota myös yritysten työntekijöiden rekrytointiin, mukana olevien työntekijöiden määrä jäi saavuttamatta. Hankkeeseen osallistui siis pääosin yrittäjät itse. Yrittäjät, joilla on työntekijöitä, perustelivat työntekijöiden pois jättämistä mm. sillä, että työntekijöillä on työterveyshuolto tai että he kokivat hankkeeseen osallistumisen niin henkilökohtaisena, etteivät halunneet työntekijöitä mukaan.

Työhyvinvoinnin kehittäminen suunnitelmallisesti osoittautui merkittäväksi

Hankkeen toteutusvaiheen ensimmäisinä tehtävinä oli jäsentää hankkeen toimintoja yrittäjien työhyvinvoinnin prosessiksi. Keskeistä prosessissa olivat yksilölliset yrityskäynnit sekä ryhmätapaamiset. Yrityskäyntien ja ryhmätapaamisten kokonaisuudesta syntyi yrittäjän työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelma. Hankkeen edetessä havaittiin, että luottamuksellisilla keskusteluilla ja tutustumalla yrittäjän arkeen oli onnistuttu löytämään asioita ja tekijöitä, joilla pystyttiin parantamaan mielekkäästi ja yksilöllisesti yrittäjien ja yritysten työhyvinvointia, riskitietoisuutta, työturvallisuutta ja terveyttä. Yrittäjiä ohjattiin eteenpäin hakemaan apua hankaliin tilanteisiin (mm. yrityksen kannattavuusongelmat, yrittäjänä jaksamiseen liittyvät asiat).

Yrittäjän kanssa tehtävässä yhteistyössä päätettiin käyttää Työterveyslaitoksen Yrittäjä-Step-työkalua, jossa tärkeää on yrittäjän omaan työhyvinvointiin liittyvien tekijöiden itsearviointi. Alkuun Yrittäjä-Stepin käyttöön otossa tukea hankittiin Työterveyslaitoksen asiantuntijalta, minkä jälkeen hankkeen projektiasiantuntija otti itsearviointityökalun käytön haltuun. Yrityskäyntien raportille suunniteltiin yhteneväinen rakenne ja pohja, koska jokaisesta käynnistä haluttiin laatia yrittäjän käyttöön yhteenvedo. Yhteenvedo sisälsi myös

suosituksia ja erilaisia ohjeita yrittäjän ja yrityksen työhyvinvoinnin edistämiseksi omaehtoisesti.

Hankkeen aikana kerättävä tieto dokumentoitiin työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelmaksiksi. Tämän lisäksi yrittäjät saivat itselleen kuvauksen yrityksensä työskentelyolosuhteista, työnkuvasta, terveystiedot, työkykyindeksin tulokset sekä hyvinvointianalyysin palaute. Kehittämissuunnitelmaa ja kerättyä tietoa yrittäjä voi jatkossa hyödyntää esimerkiksi työterveyshuoltopalveluihin tai kuntoutukseen hakeutuessaan.

Yrittäjiä autettiin verkostoitumaan

Hankkeen edetessä yrittäjät verkostoituivat ja saivat vertaistukea toisiltaan myös heille järjestetyissä ryhmätapaamisissa. Ryhmätapaamisissa työstiin Yrittäjä-Step -työkalun avulla kunkin yrittäjäryhmän sekä omaa henkilökohtaista työhyvinvoinnin taloa. Ryhmätapaamisten ohjelmaan liittyi aina myös muuta hyvinvointia edistävää ohjelmaa luentojen ja alusten ohella, kuten yhteistä liikuntaa, terveellistä ja maukasta ruokaa sekä kulttuurinautintoja. Hanke järjesti myös kaksi yrittäjille ja suurelle yleisölle kohdennettua hyvinvointitapahtumaa sekä Mikkelissä että Savonlinnassa.

Mikroyrittäjän arkea dokumentoitiin

Hankkeen toiminnot yrittäjien hyvinvoinninedistämiseksi ja yrittäjien näkemykset hankkeessa mukanaolosta sekä kokemukset yrittäjyydestä ja työhyvinvointinsa edistämisestä koottiin dokumenttielokuvaksi. Tässä dokumentissa yksinyrittäjät saivat pääosan. Dokumentin tarkoituksena oli levittää hankkeen kehitettyjä käytänteitä ja kannustaa muita yrittäjiä ponnistelemaan työhyvinvointinsa edistämiseksi.

LÄHTEET

Kauppinen Timo, Hanhela Rauno, Kandolin Irja, Karjalainen Antti, Kasvio Antti, Perkiö-Mäkelä Merja, Eero Priha, Toikkanen Jouni, Viluksela Marja (toim.). 2010. Työ ja terveys Suomessa 2009. Työterveyslaitos. Sastamala: Vammalan Kirjapaino Oy.

Työn, yrittämisen ja työelämän politiikkaohjelma. Hallituksen politiikkaohjelma 5.12.2007.

Terveyden edistämisen politiikkaohjelma. Hallituksen politiikka ohjelma 5.12.2007.

TYÖHYVINVOINNIN TALO YRITTÄJÄN TYÖHYVINVOINNIN VIITEKEHYKSENÄ

Jaana Lerssi-Uskelin

Työhyvinvoinnista puhutaan paljon, mutta olemmeko pysähtyneet miettimään, mitä se on ja mitä se tarkoittaa minulle, sinulle entäpä meille. Mistä työhyvinvoinnissa onkaan kysymys? Miten se eroaa työkykyä ylläpitävästä toiminnasta vai ovatko ne sama asia?

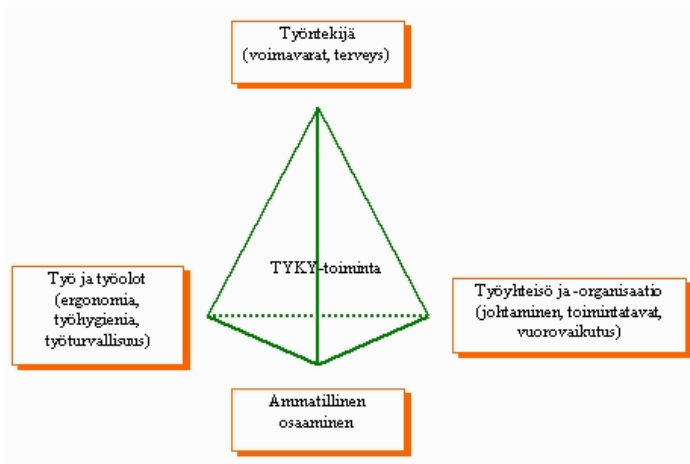
Työkyvystä työhyvinvointiin

Työhyvinvointiin liittyvillä asioilla on jo pitkä historia. Aiheesta on käytetty vuosikymmenien aikana kuhunkin aikakauteen sopivaa käsitettä. Aikojen kuluessa vähitellen siirryttiin TYKYstä TYHYyn, toisin sanoin painopiste ”kyvystä tehdä työtä” siirtyi ”voida hyvin työssä” (Kehusmaa 2011, 29).

Jo ennen toista maailmansotaa perinteisten organisaationäkemyksen mukaisesti käytettiin käsitettä työviihtyvyys. Sillä tarkoitettiin lähinnä sitä, miltä työ työntekijästä tuntui ja miten hän koki työnsä. Viihtyvyys -käsitteenä suuntasi ajatukset helposti ”viihteellisyyteen”, jolloin työnjohdolla ei ollut suurta mielenkiintoa aiheeseen. Seuraavassa vaiheessa 1940-luvulla työviihtyvyysskyselyt vaihtuivat asennekyselyiksi ja 1960 -luvulle tullessa puhuttiin jo työtyytyväisyydestä ja työpaikan ilmastosta. Seuraavina vuosikymmeninä työpaikan ilmastotutkimukset ja -selvitykset muuttuivat ilmapiirikartoituksiksi ja todettiin että työtyytyväisyydellä ja työsuorituksella on positiivinen yhteys toisiinsa. (Juuti 2010, 46-47.)

Tultaessa 1980-luvulle ryhdyttiin puhumaan jo vahvemmin työkyvystä ja työkykyä ylläpitävästä toiminnasta. Työkyvyn käsitteen alkuperäisenä taustana on hallinnollisen päätöksenteon tarpeeseen syntynyt yksilöiden arvioinnin käsite, jonka avulla arvioitiin työkyvyttömyyttä. Vähitellen työkykyajattelu siirtyi arvioinnista ennaltaehkäisyyn ja edistämiseen, jolloin 1990-luvulla syntyi käsite työkykyä ylläpitävästä toiminnasta. (Launis ym. 2001, 13-17.)

Työkykyajattelu kehittyi laajennettuihin tyky-malleihin. Ensimmäinen kokonaisvaltaista tyky-toimintaa kuvasti kolmiomalli, jonka kulmina olivat: työterveyden edistäminen, työympäristön parantaminen, työyhteisön kehittäminen. Olennaista mallissa oli, että TYKY-toiminnot eivät kohdistuneet vain yksilöön vaan myös työhön, työympäristöön ja työyhteisöön (Rantanen 1992). Seuraavassa vaiheessa Ilmarinen (1995) teoksessaan Hyvä työkyky, esittää uuden version kolmiomallista, jonka kulmat ovat: työ ja työolot, työyhteisö, ja työntekijä. Mallin ajatuksena ovat toimenpideryhmät, joihin pyritään vaikuttamaan eri toimintoilla. Pian tämän jälkeen kolmiomalliin tuli mukaan vielä uusi kärki jolloin malli muuttui tetraedriksi. Tetraedrin kulmat olivat: terveys, työympäristö, työyhteisö ja sosiaalinen yhteisö. Keskellä tetraedria oli TYKY (Kuva 1). Tetraedrimalli kehittyi edelleen ja seuraavassa vaiheessa sosiaalisen yhteisön tilalle vaihtui ”kompetenssi”. Tultaessa 1990-luvun lopulle tetraedrimallin ympärille muodostuivat sisäkehäksi tukiverkostot ja palvelujärjestelmät sekä ulkokehäksi yhteiskunta. Kulmina olivat: Yksilön terveyden ja voimavarojen edistäminen, työ ja työympäristön kehittäminen, työyhteisön ja työorganisaation toimivuuden parantaminen sekä ammatillisen osaamisen edistäminen. Näin tyky-mallista muodostui laaja-alainen ja kokonaisvaltainen. Ristiriidan siihen toi kuitenkin se, että työkyky miellettiin helposti yksilöllisenä terveytenä ja fyysisenä suorituskykynä, vaikka siihen kuuluivat olennaisesti myös työyhteisö, työympäristö ja ammattitaito. (Launis ym. 2001, 12-26.)



KUVA 1 Tykytetraedri STM, Tyky-Barometri
<http://pre20031103.stm.fi/suomi/hao/julkaisut/tyobaro/luku2.htm>

Tetraedrimallin jälkeen 2000-luvun alkupuolella professori Juhani Ilmarinen kehitti laaja-alaisen työkykyalomallin, jossa huomioitiin myös työntekijän ja työpaikan arvojen yhteen-

sopivuus yhtenä työkykyä määrittävänä tekijänä. Mallissa eri tekijät ovat asettuneet selvemmin toisiinsa nähden järjestykseen ja ohjaavat kokonaisvaltaiseen ajatteluun työkyyn liittyvistä tekijöistä. (Martimo ym. 2010,166-167; Seuri ym. 2011,144-156.)

Laajoista työkykyä kuvaavista malleista huolimatta työkyky on nähty hyvin pitkälle yksilön näkökulmasta. Työhyvinvointi on laajempi käsite kuin työkyky, ja siksi onkin huomioitava on, että yksilötason työkyky ei sellaisenaan takaa kokonaisvaltaista työhyvinvointia (tyhy). Osa nykyisistä työkyvyn määritelmistä on jo kuitenkin hyvin lähellä työhyvinvoinnin määritelmiä. Esimerkkinä tästä mm. Juhani Ilmarisen työkykytalo, jossa näkyvät hyvin pitkälti samat asiat ja määritelmät joilla työhyvinvointia on kuvattu yleisestikin. (Kehusmaa, 2011,13-29.)

Mitä on työhyvinvointi?

Työhyvinvointia voidaan tarkastella eri näkökulmista. Työterveyslaitoksen määritelmien mukaan työhyvinvointi tarkoittaa sujuvaa, mielekästä työtä turvallisessa, terveyttä edistävissä sekä työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä. Yksilön näkökulmasta työhyvinvointi on mielihyvän ja positiivisen virittyneisyyden tunnekokemus. Työyhteisön näkökulmasta työhyvinvointi toimii, kun henkilöstö on motivoitunutta, tiedonkulku on avointa, yhteistyö sujuu ja ongelmista uskalletaan puhua. (Työterveyslaitos 2012).

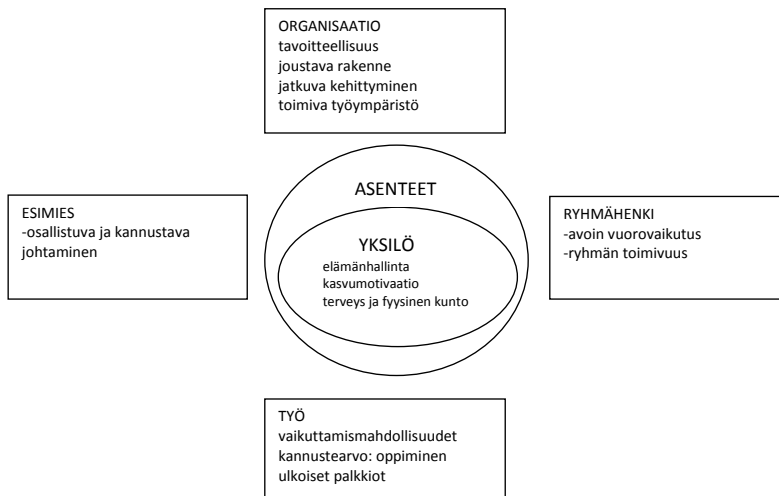
Työhyvinvoinnin käsite on laaja ja usein se koetaan vaikeasti hallittavana ja epämääräisenä. Työhyvinvointi halutaan ajatella kuitenkin positiivisena käsitteenä ja sen vuoksi sitä kuvaamaan tarvitaan myönteisiä tilaa ja kokemuksia kuvaavia käsitteitä (Suonsivu 2011, 42-43). Maslahc ja Leiter kuvaavat Suonsivun (2011) teoksessa työhyvinvointia lopputilana, johon vaikuttavat monet tekijät ja kokemukset ihmisen fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta hyvinvoinnista työssä.

Työhyvinvointi voidaan ymmärtää osana yksilön kokonaisyhyvinvointia (Mäkitalo & Paso 2008). Työhyvinvointi voidaan kuvata myös ilmiönä, joka hahmottuu yksilöllisenä ja kokonaisvaltaisesti koettuna hyvinvoinnin tilana. Työhyvinvointia ei voi rajoittaa vain työhön, koska työhön liittyvien tekijöiden lisäksi siinä korostuvat myös kokonaiselämän hyvinvointiin liittyvät tekijät (Marjala 2009).

Sosiaali- ja terveysministeriön Työhyvinvointitutkimus Suomessa ja sen painoalueet -julkaisussa (2005) työhyvinvoinnilla tarkoitetaan työssä käyvän henkilön selviytymistä työtehtävistään. Asiantuntijaryhmän mukaan siihen vaikuttavat fyysinen, henkinen ja sosiaalinen kunto, työyhteisön toimivuus sekä työympäristötekijät. Näiden lisäksi työhyvinvointiin vaikuttavat myös palkkaus, työsuhde, työsopimus, yksityis- ja perhe-elämä, taloudellinen tilanne ja yleinen elämäntilanne.

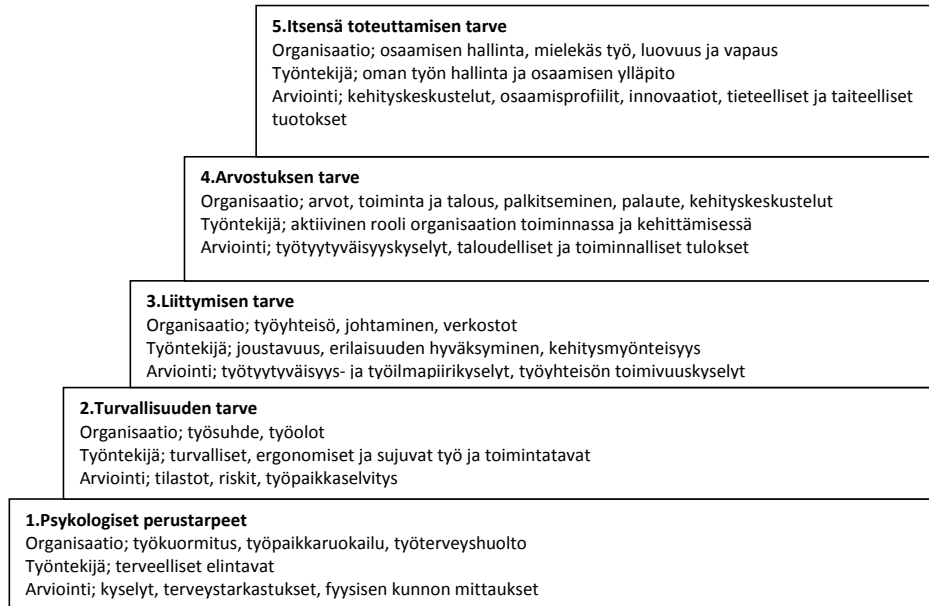
Työhyvinvointi ilmenee yksilö- ja työyhteisötasolla työhön paneutumisena ja yhteistyön sujuvuutena sekä koko organisaation tasolla palvelujen laatuna ja toiminnan tuloksellisuutena. Työhyvinvoinnin osaksi liitetään usein strategiset ja organisaation toimintatapaan liittyvät tekijät, työyhteisöön ja työympäristöön ja johtamiseen liittyvät alueet sekä työntekijöiden terveyteen, osaamiseen ja työn hallintaan liittyvät osa-alueet. Työhyvinvointiin liittyvät läheisesti myös työntekijän kokemukset osallisuudesta, vaikutusmahdollisuuksista, työn merkityksellisyydestä ja mielekkyydestä ja työn hallinnasta ja osaamisesta. (Suonsivu 2011.)

Työhyvinvointia kuvaavia malleja ja lähestymistapoja on monenlaisia. Marja-Liisa Manka ym. (2007) kuvaa työhyvinvoinnin laaja-alaisesti (kuvio 1) ja korostaa käsitteessään työmotivaatiota ja työn imua, positiivista vuorovaikutusta, toimintateoriaa ja transformatiivista oppimista. Työhyvinvointi on monen asian summa. Siihen liittyvät mm. organisaation piirteet, esimiestoiminta, työilmapiiri, työn hallinnan tunne ja erityisesti työntekijän näkemykset työyhteisöstään.



KUVIO 1. Työhyvinvoinnin tekijät (Manka ym. 2007)

Rauramo (2008) lähestyy työhyvinvointia Maslowin tarvehierarkiaan pohjautuvalla työhyvinvoinnin portaat -mallilla (kuvio 2). Porrasmalli tarkastelee työhyvinvointia sekä yksilötason että yhteisötason kautta. Jokaiselle työhyvinvoinnin portaalle on koottu hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ja arviointimenetelmiä. Mallia voidaan käyttää apuna henkilökohtaisen tai työyhteisön työhyvinvoinnin suunnitelmallisessa kehittämisessä.



KUVIO 2. Työhyvinvoinnin portaat (Rauramo 2008)

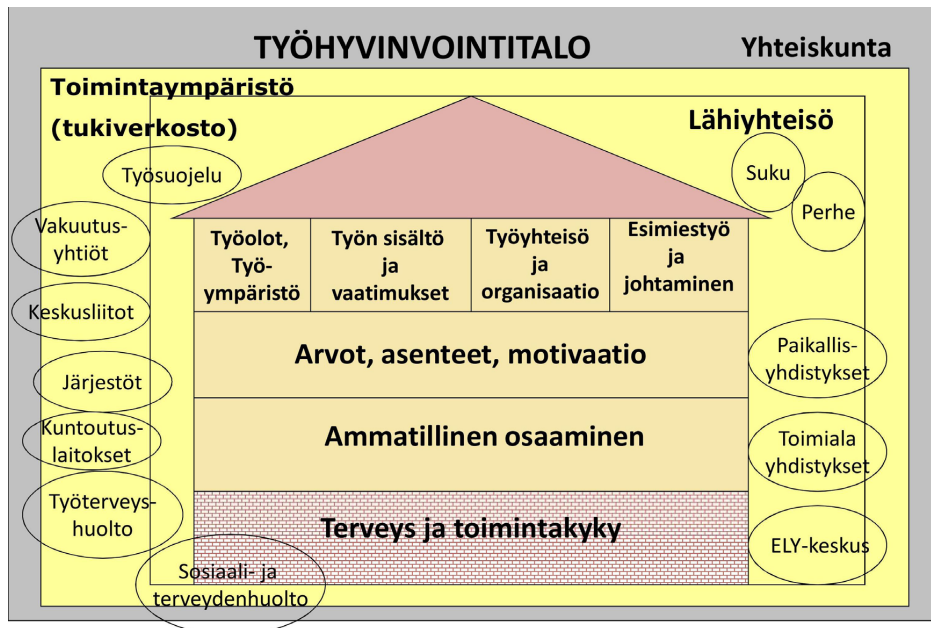
Lukuisista malleista huolimatta tai niistä johtuen, työhyvinvoinnista voi helposti muodostua kuva, ”sanahelinää”, mutta arki ja todellisuus ovat aivan muuta. Miten saada tuo ”sanahelinä” toimintaan, joka koskettaa meitä kaikkia ja tuottaa meille työhyvinvointia? Helppointa lienee lähteä liikkeelle läheltä – itsestä. Mitä työhyvinvointi on minulle? Voimme pohtia, mitkä asiat tuottavat minulle työhyvinvointia. Mitkä asiat motivoivat työssä ja tuottavat hyvää oloa? Millainen työ tai miten minä sitä tekisin, jotta se tuottaisi minulle positiiivista virittyneisyyttä, entistä enemmän iloa ja minun olisi mukava tehdä työtä? Tämän itseä koskevan tiedon voimme jakaa lähimmän työtoverin, työyhteisön ja esimiehen kanssa. Jokaisen näkemys otetaan huomioon, minkä jälkeen näkemykset kootaan yhteen. Seuraavaksi luodaan yhteinen ymmärrys työhyvinvoinnista – näillä edellytyksillä työyhteisömme voi hyvin. Koska yksinyrittäjältä puuttuu varsinainen työyhteisö, entistä tärkeämmäksi muodostuvat lähiyhteisön tuki ja ympärillä olevat verkostot.

Malleja voimme hyödyntää ajattelumme pohjana ja ohjaamassa siihen, että huomioimme mahdollisimman hyvin ja laajasti ne kaikki asiat ja näkökulmat, jotka ovat liitettävissä työhyvinvointiimme ja siihen ajatteluun, mitä mieltä olemme kokonaisvaltaisesta työhyvinvoinnista. Eräs hyvin konkreettisella tavalla työhyvinvointia kuvaava malli on työkykotalo-ajattelusta laajennettu työhyvinvointitalo-malli.

Työhyvinvointitalo-malli

Juhani Ilmarisen työkykotaloon (2003) pohjautuva Työhyvinvointitalo-malli kuvastaa hyvin työhyvinvoinnin kokonaisvaltaisuutta. Malli kokoaa yhteen kaikki keskeiset tekijät, jotka tutkimusten mukaan vaikuttavat sekä työkykyyn että työhyvinvointiin. Talomallissa on neljä kerrosta ja neljännessä kerroksessa neljä huonetta. Ympäriällä on tukiverkosto, jonka tulisi tukea kukin omalta osaltaan yksilön, työpaikan tai organisaation työhyvinvointia. Erityisesti yksinyrittäjiä ympäröivä lähiyhteisö ja verkostot muodostuvat tärkeiksi varsinaisen oman työyhteisön puuttumisen vuoksi.

Talon alin kerros, kivijalka, kuvastaa työkykyä ja terveyttä, psyykkistä, fyysistä ja sosiaalista toimintakykyä. Yrittäjien kohdalla tässä kerroksessa on erityisesti huomioitava riittävä lepo, riittävä työstä irtautuminen sekä fyysisestä että henkisestä kunnosta huolehtiminen. Toinen kerros kuvastaa ammatillista osaamista. Tässä kerroksessa on erityisesti muistettava substanssiosaamisen lisäksi liiketoimintaan, yrittäjyyteen sekä johtamiseen liittyvä osaaminen ja sen päivittäminen. Kolmas kerros kuvaa työhön liittyviä arvoja, asenteita, motivaatiota. Arvot ja asenteet vaikuttavat työmotivaatioon ja työkykyyn. Yrittäjille tärkeäksi nousevat myös yrittäjämäinen asenne työhön sekä itsensä johtamiseen liittyvät tekijät. Myös työn ja muun elämän yhteensovittaminen voi aiheuttaa arvoriistiriitoja erityisesti työhön vahvasti sitoutuneilla yrittäjillä. Neljännen kerroksen ensimmäinen huone kuvaa työympäristöä ja tiloja, toinen huone työn sisältöä ja vaatimuksia, kolmas huone työyhteisöä ja organisaatioita ja neljäs huone esimiestyötä ja johtamista. Tässä kerroksessa yrittäjien on tärkeä huomioida mahdolliset työn epävarmuustekijät, työn sitovuus, kiire, hyvä työn ja liiketoiminnan suunnittelu ja organisointi.



KUVA 2. Työhyvinvointitalo (Lerssi-Uskelin, 2009)

Työhyvinvointitalo-mallin mukaisesti työhyvinvoinnin tavoitteena on luoda mahdollisimman hyvä ja toimiva ”talo”. Hyvässä talossa on miellyttävä asua ja elää – tehdä työtä. Talosta on pidettävä huolta, korjattava tarvittaessa, uudistettava ja ”stailattava” halutessa. Työhyvinvointitoiminnot voivat kohdentua eri kerroksille tai huoneisiin, kunhan ne vastaavat esille tulleisiin tarpeisiin. On tärkeää huomioida työhyvinvoinnin kokonaisvaltaisuus ja laaja-alaisuus. Ei kuitenkaan tulisi ahdistua sen laajuudesta vaan muistaa, että työhyvinvointi on kuitenkin yksinkertaisia arjen asioita, kuten talosta huolehtiminen yleisestikin.

Työhyvinvointitalo –mallia on hyödynnetty mm. kuvattaessa työpaikkojen, organisaatioiden, eri toimialojen tai ikäryhmien työhyvinvointia. Malli antaa konkreettisen laaja-alaisen kuvan työhyvinvoinnin kokonaisvaltaisuudesta ja eri asioista, jotka kuuluvat ja vaikuttavat työhyvinvointiin. Mallia on käytetty analysoitaessa erilaisilla mittausmenetelmillä yritysten ja organisaatioiden työhyvinvoinnin tilaa eri kerrosten ja huoneiden osalta. Analysoinnin pohjalta on laadittu työhyvinvointisuunnitelmia yrityksille, toisin sanoen remontti- tai kunnostussuunnitelmia talon toiminnallisuuden varmistamiseksi ja kehittämiseksi. Mallin käytöstä, hyödynnettävyydestä ja ennen kaikkea ymmärrettävyydestä on saatu paljon hyvää palautetta.

LÄHTEET

- Ilmarinen, Juhani, Lähteenmäki, Satu & Huuhtanen, Pekka 2003. Kyyvistä kiinni. Ikäjohtaminen yritysstrategiana. Enterprise Advicer -kirjasarja nro28. Helsinki. Talentum.
- Ilmarinen, Juhani, Mitä työkyky on? 1995. Teoksessa Matikainen Esko, Aro, Timo, Kalimo, Raija, Ilmarinen, Juhani, Torstila, Ilkka (toim.) Hyvä työkyky. Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja. Työterveyslaitos, Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen. Helsinki.
- Kehusmaa, Kirsi 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna. Hämeenlinna. Kariston kirjapaino.
- Launis, Kirsti, Lehto, Anna-Maija, Mäkitalo, Jorma, Räsänen, Keijo, Ylikoski, Matti 2001. Työkykytutkimuksen ja –tiedon katvealueet. Sosiaali- ja terveysministeriö, Kansaneläkelaitos, Työterveyslaitos. Helsinki. Oy Edita Ab.
- Manka, Marja-Liisa, Kaikkonen, Maija-Leena, Nuutinen, Sanna 2007. Hyvinvointia työyhteisöön. Eväitä kehitystyön avuksi. Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos, Tampereen yliopisto, Euroopan sosiaalirahasto.
- Mäkitalo, Jorma 2010. Työkyvyn laaja-alaiset mallit Teoksessa: Martimo, Kari-Pekka, Antti-Poika, Mari, Uitti, Jukka (toim.) Työstä terveyttä. WS Bookwell Oy. Porvoo.
- Rauramo, Päivi.2008. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki. Edita Publishing.
- Seuri, Markku, Iloranta, Kari, Räsänen, Kimmo 2011. Kumppanina työterveyshuolto. Helsinki. Tietosanoma Oy.
- Suonsivu, Kaija 2011. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. UNIpress.
- Juuti, Pauli. 2010. Työhyvinvoinnin strategia – mitä sillä tarkoitetaan? Teoksessa: Suutarinen, Marjaana & Vesterinen, Pirkko-Liisa (toim.) Työhyvinvoinnin johtaminen. Keuruu. Otavan kirjapaino Oy.
- Mäkitalo, Jorma, Paso, Eija 2008. Työ, työ ja työ. Työlähtöinen työterveyshuolto ja kuntoutus. Sosiaali- ja terveysministeriö, Euroopan sosiaalirahasto, Verve, Työterveyslaitos, Helsingin yliopisto Toiminnan ja kehittävän työn yksikkö. Kalevaprint OY.
- Marjala, Pauliina 2009. Työhyvinvoinnin kokemukset kertomuksellisina prosesseina – narratiivinen arviointitutkimus. Akateeminen väitöskirja. Acta Universitas Ouluensis C, Technica 315. Oulu. Oulun yliopisto.
- Rantanen, Jorma 1992. Työympäristö, työterveyshuolto ja työkykyä ylläpitävä toiminta. Teoksessa

Työkykyä ylläpitävä toiminta työterveyshuollossa. Seminaariraportti. Sosiaali- ja terveysministeriö, Työterveyshuollon neuvottelukunta. Helsinki.

Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2005:25. Työhyvinvointitutkimus Suomessa ja sen painoalueet terveyden ja turvallisuuden näkökulmasta 2005. Helsinki. Yliopistopaino.

Elektroniset lähteet

STM, Selityksiä 1999:1. Työkykyä ylläpitävän toiminnan barometri 1998 – väliraportti. <http://pre20031103.stm.fi/suomi/hao/julkaisut/tyobaro/luku2.htm>. Luettu 9.10.2013.

Työterveyslaitos 2012. Työhyvinvointi. www.ttl.fi/tyohyvinvointi. Luettu 28.8.2012

Julkaisematon lähde

Lerssi-Uskelin, Jaana 2009. Työhyvinvointitalo.

Kentällä tapahtuu: hanke yrittäjien arjessa

YKSINYRITTÄJÄN TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMISEN MALLI

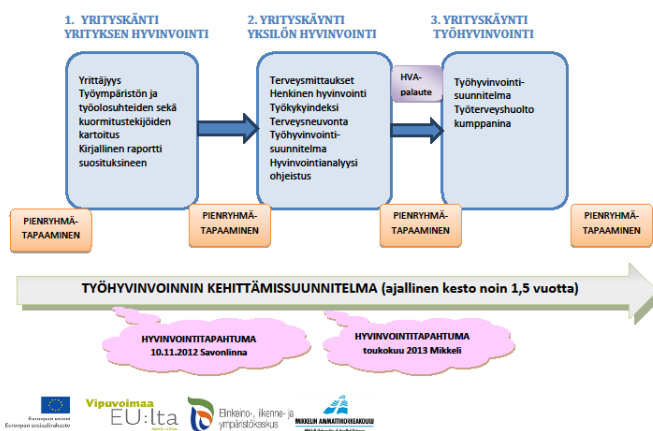
Katri Ryttyläinen-Korhonen ja Minna Männikkö

Suomessa on yksinyrittäjiä yli 160 000 eli 65 prosenttia kaikista yrittäjistä. Yksinyrittäjien lukumäärä lisääntyy ja samalla yhden hengen yritysten suhteellinen osuus kaikista yrityksistä on koko ajan kasvanut. Naiset toimivat yrittäjinä yksinään selvästi useammin kuin miehet. (Yrittäjyys kantaa Suomea. Tavoiteohjelma 2011–2015.) Yksinyrittäjä vastaa yrityksensä palveluiden tuottamisesta ja tuotantokoneiston kunnossa pitämisestä. Tämä merkitsee sitä, että yrittäjä on hyvin kiinteästi sidoksissa yritykseensä, joskus jopa vuorokauden ympäri. Yksinyrittäjien jaksamista ja työhyvinvointia tulee edistää systemaattisesti.

Voi hyvin yrittäjä -hankkeessa toiminnan perusajatuksena oli työhyvinvoinnin ja menestyksekkään yritystoiminnan vastavuoroinen suhde. Hyvinvoiva yritys on todennäköisesti myös kannattava. Yrityksen taloudellinen epävarmuus heijastuu useimmiten myös yrittäjän työhyvinvointiin ja jaksamiseen.

VOI HYVIN YRITTÄJÄ!

VOI HYVIN YRITTÄJÄ-HANKE: YRITYKSEN HYVINVOINTIPROSESSI

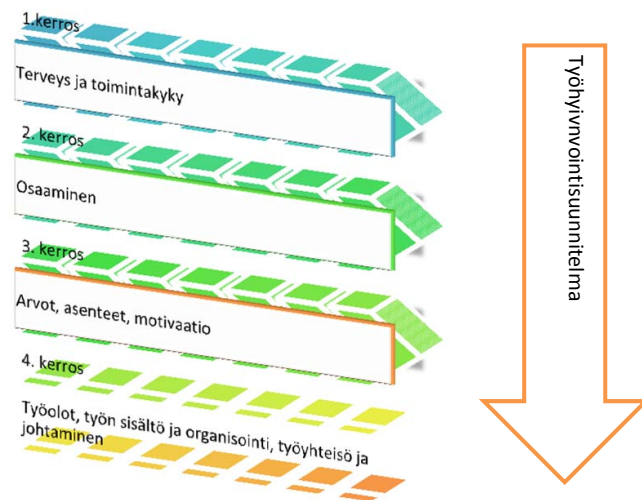


Kuvio 1. Yrityksen työhyvinvointiprosessi

Hankkeessa työhyvinvoinnin kehittäminen mallinnettiin yrityksen hyvinvointiprosessiksi (kuvio 1). Hyvinvointiprosessi koostui kolmesta tai neljästä yrityskäynnistä, joista en-

simmainen keskittyi yrityksen hyvinvointiin, toinen yksilön eli yrittäjän työhyvinvointiin ja kolmas yrittäjän fyysiseen hyvinvointiin ja yhteistyöhön työterveyshuollon kanssa. Ennen yrityskäyntiä tehtiin yrittäjälle alkukartoitus Yrittäjän työ ja terveys -kyselyn ja esitietolomakkeen avulla. Toisen ja kolmannen käynnin välissä yrittäjille järjestettiin – jos se oli tarpeellista – lisäksi hyvinvointianalyysin palautekeskustelu Useimpien yrittäjien kanssa palautekeskustelu myös toteutettiin, sillä hyvinvointianalyysin avulla oli helppo osoittaa yrittäjälle elämänmuutoksen tarpeita hyvinvoinnin ja terveyden eri osa-alueilla.

Ensimmäisellä yrityskäynnillä selvitettiin yrityksen historiaa ja tulevaisuutta sekä työympäristöä, työolosuhteita ja niihin liittyviä kuormitustekijöitä. Samalla tehtiin myös riskien arviointia ja ergonomiakartoitus. Käynnistä laadittiin kirjallinen raportti. Yrittäjälle annettiin ohjeita ja suosituksia työolosuhteiden parantamiseksi. Jokaiselta käynniltä kerättiin tietoa yrityksen ja yrittäjän työhyvinvointisuunnitelmaan. Työhyvinvointisuunnitelma sisälsi havainnot nykytilasta, tavoitteet mahdollisiin muutoksiin ja toimet, jotka tukivat työhyvinvointitoimintaa. Yritysten työhyvinvoinnin edistämisen suunnitelmallisuutta lisäämään otettiin hankkeessa käyttöön muun muassa Työterveyslaitoksen Yrittäjä-Step -itsearviointityökalu (Työterveyslaitos 2012). Yrittäjä-Stepissä esitellään työkykytalamalli, joka kuvastaa ihmisen voimavarojen ja työn välisen yhteensopivuuden ja tasapainon tärkeyttä. Itsearviointityökalun avulla yrittäjä arvioi yrityksensä tilanteen ja suunnitteli yrityksensä työhyvinvointia edistävää toimintaa. Työhyvinvointisuunnitelman osa-alueet on esitelty kuviossa 2.



KUVIO 2. Työhyvinvointisuunnitelman osa-alueet

Toisella yrityskäynnillä keskityttiin yrittäjän omaan hyvinvointiin. Tähän käyntiin kuuluvat erilaiset terveystarkastukset, keskustelut yrittäjän elintavoista, terveystilasta, henkisestä hyvinvoinnista, elämäntilanteesta ja jaksamisesta. Yrittäjän kanssa yhdessä pohdittiin keinoja terveyden ja hyvinvoinnin edistämiseksi sekä annettiin ohjeita ja ideoita mahdollisiin muutostarpeisiin. Tällä käynnillä täytettiin myös Työkykyindeksi -kysely ja annettiin siitä palautteita. Lisäksi kartoitettiin yrittäjän osaamistarpeita. Tällä käynnillä annettiin myös ohjeistus hyvinvointianalyysin ja paneuduttiin fyysisen kunnon mittaukseen sekä liikuntaohjaukseen.

Yrittäjiltä tulleen toiveen ja hanketyöntekijöiden havaintoihin perustuen, otettiin yrittäjän hyvinvointiprosessissa käyttöön ylimääräinen henkilökohtainen tapaaminen. Hyvinvointianalyysistä saatujen erittäin hyvien kokemusten myötä useimpien yrittäjien kanssa käytiin yhdessä läpi hyvinvointianalyysin tuloksia. Hyvinvointianalyysia on esitelty tarkemmin teoksen menetelmäosiossa. Analyysistä saadut palautteet kiinnostivat yrittäjiä paljon. Hanketyöntekijät pitivät tässä kohtaa otollisen tilaisuuden keskustella yrittäjän terveystotumuksista ja jaksamisesta hyvinvointianalyysimenetelmän antamaan tulokseen vedoten.

Kolmannella yrityskäynnillä käytiin yrittäjän kanssa läpi yhteenvedonomaaisesti sitä, mitä työhyvinvointiprosessin aikana oli tullut esille. Kerättyjen tietojen ja tulosten perusteella rakennettiin yrittäjän kanssa yhdessä hänelle ja yritykselle työhyvinvointisuunnitelmaa.

Yksilöllisiä yrityskäyntejä rytmittivät yrittäjien ryhmätapaamiset. Leskisen (2011) väitöskirjatutkimuksen mukaan sosiaaliset vertaisverkostot ja dialogisuus yrittäjien välillä auttavat etenkin naisyrittäjiä jaksamaan ja kehittämään yritystään. Verkostoituminen on kokemusten jakamista, toisilta oppimista, vertaistukea ja rohkaisemista ja tukemista yrittäjän jaksamiselle. Ryhmiä muodostettiin viisi eri puolille Etelä-Savo: Mikkeliin, Savonlinnaan ja Pieksämäelle. Pienimpään ryhmään osallistui kuusi yrittäjää ja suurimpaan 15. Ryhmätapaamisten tarkoituksen oli yrittäjien verkostoitumisen edistäminen ja kollegiaalisen tuen antaminen, työhyvinvointiin liittyvän tietoisuuden lisäksi.

Ensimmäisessä ryhmätapaamisessa tavoitteena oli yrittäjien tutustuminen, hankkeen toimintamuotojen esittely ja yhteisen käsityksen muodostaminen siitä, mitä työhyvinvointi on ja mitä se merkitsee kullekin yrittäjälle. Toisessa ryhmätapaamisessa perehdyttiin

työhyvinvoinnin talomalliin, joka oli työhyvinvointisuunnitelman pohjana. Ryhmässä pohdittiin yrittäjän ajankäytön hallintaa ja sen merkitystä työhyvinvoinnille. Kolmannen ryhmätapaamisen teemana olivat kulttuurin hyvinvointivaikutukset. Neljännellä pienryhmätapaamisella aiheena oli yrittäjän kuntoutus sekä fyysinen kunto. Tällöin keskusteltiin myös työterveyshuoltoon liittyvistä asioista. Pienryhmätapaamiset sisälsivät aina jonkin toiminnallisen osuuden, kuten osallistavaa teatteria ja eri liikuntalajeihin tutustumista. Yrittäjän työhyvinvointiprosessin päättyessä heille jaettiin ryhmässä lopulliset yrittäjän työhyvinvointisuunnitelmat, jotka oli laadittu työhyvinvointiprosessin aikana.

Hankkeen yrittäjän työhyvinvoinnin prosessimallia, sen osia sekä menetelmiä kehitettiin ja muokattiin koko hankkeen ajan yrittäjiltä saadun palautteen ja hanketyöntekijöiden kokemusten myötä. Lopullista mallia käytettiin kahdessa viimeisessä yrittäjäryhmässä.

LÄHTEET

Leskinen, Raija. 2011. A Longitudinal Case Study of an Entrepreneurial Networking Process. Aalto University publication series. Doctoral dissertations 32. Helsinki: Aalto print.

Työterveyslaitos. 2012. Yrittäjä-Step. Itsearviointityökalu yrittäjälle työhyvinvoinnin edistämiseksi.

Yrittäjyys kantaa Suomea. Tavoiteohjelma 2011–2015. Yksinyrittäjäohjelma. Suomen Yrittäjät. WWW-dokumentti. http://www.yrittajat.fi/File/2607a565-a8fb-4363-ac0d-dde42f55aa5c/SY_yksinyrittajaohjelma_2011_2015lowres.pdf
Ei päivitystietoa. Luettu 5.10.2013

MITÄ MIKROYRITTÄJÄN TYÖKYKYTALOON KUULUU?

Mari Heiskanen, Sari Heiskanen ja Hanna-Elina Vuorimaa

Työterveyslaitoksen Yrittäjän työkyky -talomallilla kuvataan yrittäjän työkyvyn osatekijöitä (Ilmarinen 2006a, 79 – 80; Työterveyslaitos 2011). Talon kattona on työkyky. Alempi- ja keski- ja alakuormittavina talon rakenteina ovat työhön ja työhyvinvointiin liittyvät ominaispiirteet, kuten johtaminen, työyhteisön arvot, työntekijän taidot sekä terveys. Työhyvinvointiin ja tätä kautta myös työkykyyn vaikuttavat työorganisaation piirteet, esimerkiksi joustavuus työssä, työn kehittämisen mahdollisuudet ja turvallisuus. Työhyvinvoinnin osatekijöinä ja talon kerroksina johtaminen, työyhteisön toimivuus ja ilmapiiri ovat merkittävä ulottuvuus työkyvyn rakentumisessa. Työkykytalo toimii ja pysyy pystyssä, kun kaikki kerrokset tukevat toisiaan (Ilmarinen 2006, 4606; Työterveyslaitos 2011). Varsinkin yksinyrittäjälle oma työhyvinvointi voi olla kaikkein merkittävin menestystekijä: kun yrittäjä voi hyvin, yrityskin voi hyvin.

Voi hyvin yrittäjä -hankkeessa etsittiin ratkaisuja työhyvinvoinnin suunnitelmalliseen edistämiseen käyttäen apuna työkykytalomallia. Hanke kohdistui yksin- tai mikroyrittäjiin koko Etelä-Savon alueelta. Mukana olleet yrittäjät osallistuivat prosessiin, jonka ydintä oli hankkeen työterveyshuollon asiantuntijoiden yrityskäynnit. Näiden käyntien suunnitelmallisena tavoitteena oli tukea mikroyrittäjien työhyvinvointia: jokainen yrittäjä teki yhdessä hankkeen asiantuntijoiden kanssa työhyvinvointisuunnitelman. Suunnitelmaa varten kerättiin tietoa yrittäjän terveydentilasta, elintavoista, elämäntilanteesta, yrittäjyyden luonteesta, työn kuormittavuudesta sekä työterveyshuollon järjestämisestä. Tämän raportin aineisto kerättiin vuosien 2011–2013 aikana: SYTY2000[®] -lomake täytettiin ennen yrityskäyntien alkamista ja Työkykyindeksi toisella yrityskäynnillä prosessin alkuvaiheessa. Kaiken kaikkiaan hankkeeseen osallistui 49 yrittäjää. Ensimmäisten 40 yrittäjän vastauksia käytetään tässä artikkelissa pohjana pyrittäessä antamaan kuvaa siitä, millainen on hankkeessa mukana olevien yrittäjien työhyvinvointi ja millaisia kehittämistarpeita heidän työhyvinvointinsa osa-alueista nousee.

Yrittäjät hankkeessa

Hankkeeseen osallistuneista vastaajista valtaosa oli naisia (n=32). Miehiä mukana oli 8. Vastaajien ikä vaihteli 33 vuodesta 61 vuoteen, keskimääräisen iän ollessa 49 vuotta. Noin 60% (n=25) vastaajista oli alle 50-vuotiaita. Valtaosa (86 %) vastaajista oli naimisissa tai avoliitossa. Peruskoulutukseltaan yli puolet (65 %) yrittäjistä oli ylioppilaita ja loput olivat suorittaneet peruskoulun, keskikoulun tai osan niistä. Tämän lisäksi 22 vastanneista oli opisto- tai ammattikurssi, ja 14 yrittäjällä oli korkeakoulututkinto. Noin kolmannes (n=13) vastaajista toimi sosiaali- tai terveyspalvelujen alalla. Neljännos (n=10) toimi kauppa-, majoitus- tai ravitsemustoiminnassa.

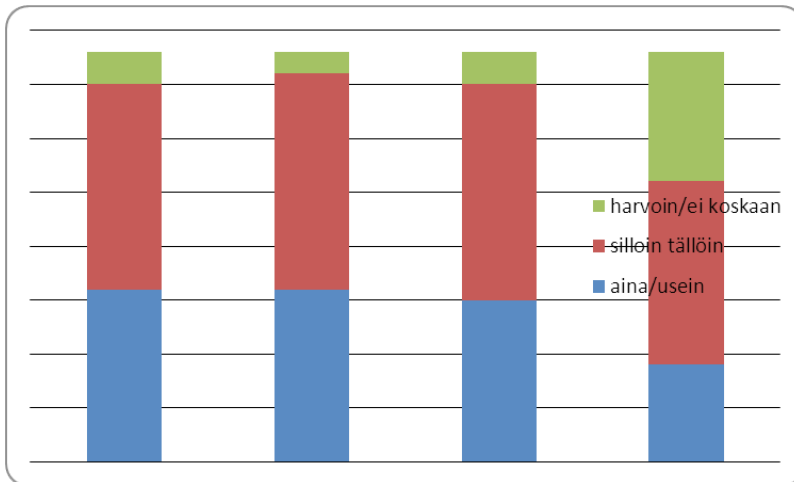
Valtaosa (65 %) yrittäjistä oli yksinyrittäjiä. Yrittäjistä noin puolet (n=19) piti, että työn luonne on vaatimuksiltaan enimmäkseen henkistä ja kolme yrittäjää teki ruumiillista työtä. Työnään sekä henkistä ja ruumiillista työtä tekeviä oli 16. Mukana oli hiljattain yritystoimintansa aloittaneita ja kaksi jopa yli 30 vuotta yrittäjinä toimineita. Reilu viidennes oli ollut yrittäjänä yli 20 vuotta. Vastaajat olivat olleet yrittäjänä keskimäärin 12 vuotta. Tarkastelun alla oleva otos yrittäjistä on iältään verrannollinen valtakunnalliseen tilanteeseen. Yrittäjyys on yleisempää keski-ikäisissä ja vanhemmissa ikäryhmissä kuin nuorilla (Järnefelt, 2011, 2; Suomen yrittäjien tilasto, 2013; Yrittäjyyskatsaus 2011).

Terveydentila, tyytyväisyys terveyteen, elintavat ja sairaudet yrittäjän työkykytässä

Voi hyvin yrittäjä -hankkeeseen osallistuneiden eteläsavolaisten yrittäjien terveydentilaa ja työkykyä sekä terveyteen vaikuttavia elintapoja selvitettiin käyttäen apuna SYTY2000[®] -kyselylomaketta ja Työkykyindeksi -kyselyä.

Yrittäjien tyytyväisyys terveyteensä

Terveyteen vaikuttavista elintavoista selvitettiin, kuinka tyytyväinen vastaaja oli terveydentilaansa, henkiseen hyvinvointiinsa, fyysiseen kuntoonsa sekä siihen, kuinka paljon hänellä on aikaa hoitaa ihmissuhteitaan (kuvio 1).

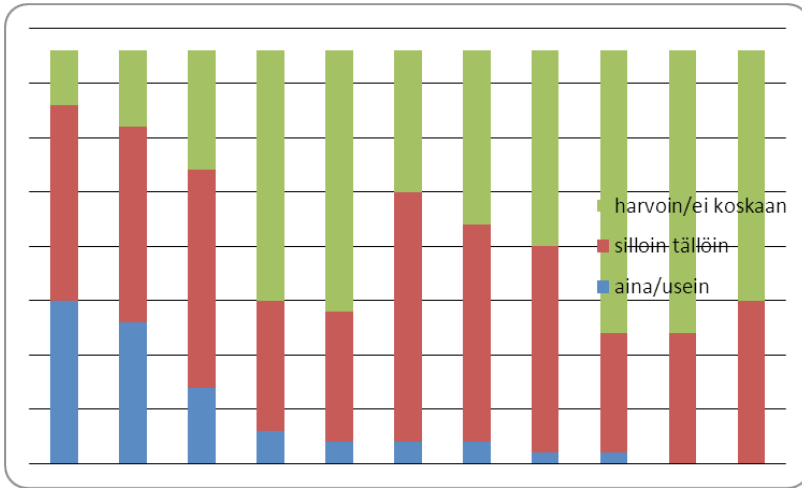


KUVIO I. Yrittäjien tyytyväisyys terveyteensä suuruusjärjestyksessä tyytyväisyyden mukaan.

Suurin osa (92 %) yrittäjistä oli tyytyväinen terveydentilaansa ja henkiseen hyvinvointiinsa ainakin silloin tällöin. Valtaosalla (95 %) oli kyselyn perusteella myös aikaa hoitaa ihmissuhteitaan. Vähiten tyytyväisiä yrittäjät olivat omaan fyysiseen kuntoonsa. Tulos on samansuuntainen muun ajankohtaisen tutkimustiedon kanssa. Valtakunnallisen selvityksen Terveys 2011 (Koskinen ym. 2012) mukaan suomalaisten koettu terveys on parantunut tällä vuosikymmenellä kaikissa ikäryhmissä. Toisaalta terveytensä huonoksi arvioivien osuus kasvaa vanhemmassa ikäluokassa. Tyytymättömyys fyysiseen kuntoon voi osaltaan selittyä yrittäjien iällä. Terveyskunnan on todettu heikkenevän iän myötä kiihtyvällä nopeudella (Suni ym. 2012, 127).

Terveyden osatekijöistä eniten lihas- ja niveloireita sekä unihäiriöitä. Alakulokin täytyy huomioida

SYTY2000[®] -kyselyn avulla selvitettiin fyysisten ja psyykkisten oireiden esiintymisen toistuvuutta (kuvio 2). Fyysiseen ja psyykkiseen terveyteen liittyvien oireista eniten esiintyi lihas- ja niveloireita, joita esiintyi usein tai aina 15 yrittäjällä ja silloin tällöin 18 yrittäjällä. Kolmanneksella yrittäjistä (n=13) esiintyi usein myös unihäiriöitä ja silloin tällöin 18 yrittäjällä. Vain muutamalla yrittäjällä ei ollut lainkaan unihäiriöitä tai lihas- ja niveloireita. Myös pitkäaikaista masentuneisuutta ja alakuloisuutta vähintään silloin tällöin oli kokenut hieman yli kolmasosa yrittäjistä. Valtaosalla yrittäjistä (n=27) esiintyi jatkuvaa väsymyksen tunnetta vähintään silloin tällöin, ja yleistä väsymys oli noin viidennekselle (n=7).

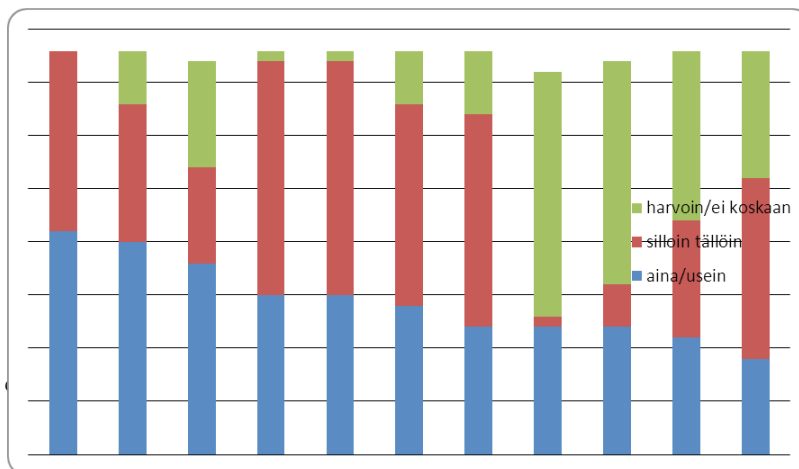


KUVIO 2. Yrittäjien psyykkisten ja fyysisten oireiden määrä suuruusjärjestyksessä oireiden toistuvuuden mukaan.

Suomessa tuki- ja liikuntaelinsairauksista erityisesti selkäkipu ja niskakipu ovat edelleen yleisiä (Viikari-Juntura ym. 2012, 94). Tässä otoksessa myös mielialaoireiden määrässä saattoi nähdä yhtymäkohtia valtakunnallisiin trendeihin. Terveys 2011 (Suvisaari ym. 2012, 97) mukaan naisista 17 prosenttia ja miehistä 14 prosenttia oli kärsinyt merkittävästä psyykkisestä kuormittuneisuudesta viimeksi kuluneen kuukauden aikana; masennusjakson naisista tänä ajanjaksona on kokenut 7%. Voidaankin maltillisesti sanoa, että tässä hankkeessa mukana olevien yrittäjien oireista muodostuva kuva on uskottava verrattaessa sitä muuhun tutkimustietoon.

Terveyteen vaikuttavat elintavat yrittäjillä

Yrittäjät näyttäsivät pitävän yllä terveitä elintapoja (kuvio 3). SYTY2000[®] -kyselyn mukaan noin puolet yrittäjistä ruokaili päivittäin säännöllisesti ja monipuolisesti. Saman kyselyn mukaan noin puolet yrittäjistä myös nukkui usein tai aina riittävästi. Hikoilua aiheuttavaa kunto- ja hyötyliikuntaa vähintään puolen tunnin ajan 2–3 kertaa viikossa ilmoitti harrastavansa usein vain alle kolmasosa yrittäjistä. Myös painonsa ilmoitti normaaliksi alle kolmasosa yrittäjistä. Kaikki yrittäjät ilmoittivat syövänsä monipuolisesti säännöllisesti vähintään silloin tällöin. Myös ravitsemuksen laadusta eläinrasvojen ja suolan välttäminen, kasvien syönti ja makean välttäminen toteutuivat valtaosalla yrittäjistä vähintään silloin tällöin. Yli puolet yrittäjistä (n=26) piti myös omasta mielestään aina tai silloin tällöin lomia ja vapaapäiviä, kun taas kolmannes (n= 12) yrittäjistä arvioi, että heillä on harvoin tai



KUVIO 3. Yrittäjien elintavat suuruusjärjestyksessä sen mukaan, kuinka usein elintapa toteutuu

Yrittäjistä valtaosa ei tupakoinut, mutta toisaalta heistä, jotka tupakoivat, kolmannes (n=12) tupakoi usein (kuvio 3). Kolmanneksella yrittäjistä (n=12) alkoholin käyttö ylitti haitallisen viikkokulutuksen jatkuvasti.

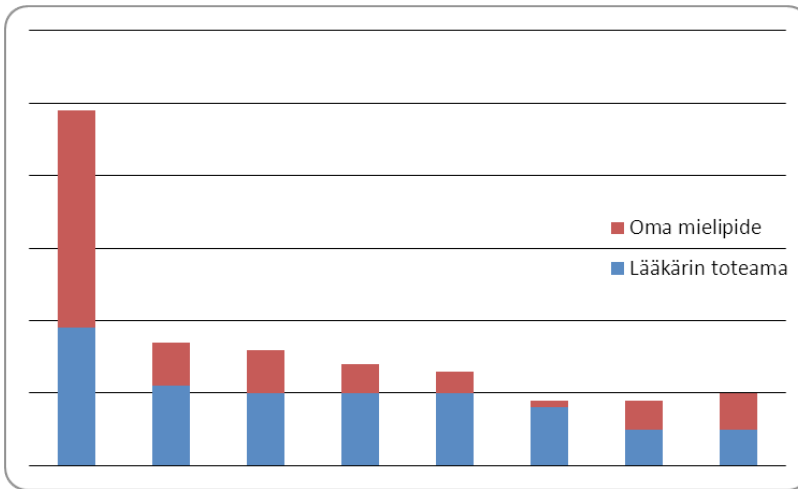
Valtaosa yrittäjistä näki, että he voivat vaikuttaa omaan terveydentilaansa (n=32), ja lähes jokainen tiedosti, että terveydentila on tärkeää yrityksen menestymiselle (n=38). Yrittäjistä noin viidesosa (n=8) ei tiennyt omaa verenpainetasoaan, eikä yli kolmasosa (n=14) ei tiennyt kolesterolin- ja sokeriarvojaan.

Huomionarvoista on, että oireista kysyttäessä kolmannes yrittäjistä kertoi kärsivänsä uni-häiriöistä, ja terveyteen vaikuttavista elintavoista kysyttäessä vain puolet yrittäjistä kertoi nukkuvansa usein tai aina riittävästi. Lisäksi valtaosalla yrittäjistä esiintyi jatkuvaa väsymyksen tunnetta. Vaikka nukutaan, uni ei välttämättä ole laadullisesti hyvää. Myös kestävyysliikunnan määrä näytti verrattain vähäiseltä verrattuna terveystieteiden suosituksiin (Husu ym. 2011, 17). Suositusten mukaan aikuisiällä kestävyysliikuntaa tulee harjoittaa liikumalla reippaasti, esimerkiksi reipasta kävelyä vastaavalla teholla, yhteensä vähintään kaksi ja puoli tuntia viikossa tai liikkumalla rasittavasti, yhteensä tunti ja viisitoista minuuttia viikossa. Mäkisen ym. mukaan (2011,5) suomalaisista vain kymmenesosa liikkuu liikuntasuosituksen mukaisesti. Hankkeen yrittäjät olivat siis jonkin verran aktiivisempia kestävyys-

liikunnassa kuin moni muu suomalainen. Toisaalta on havaittu, että yrittäjät ovat palkan-
saajia passiivisempia liikunta-aktiivisuudessa (Aura, 2010, 27).

Työkykytässä on sairauksia, mutta niiden kanssa koetaan selvittävän

Työkykyideksin mukaan 85 %:lla (n=34) yrittäjistä oli jokin lääkärin toteama sairaus tai vamma (kuvio 4). Eniten yrittäjillä (n=40) oli tuki- ja liikuntaelinsairauksia (n= 19). Myös tapaturmia oli suhteellisen paljon (n=11), kuten myös verenkierto- (n=10) ja hengityselinsairauksia (n=10). Tämän lisäksi oli paljon oireita, joista ei ollut diagnoosia. Erityisen paljon oli diagnosoimattomia tuki- ja liikuntaelinoireita: yrittäjät raportoivat yhteensä 30 diagnosoimatonta oireetta, joista eniten oli ylä- ja alaselänkipuja.



KUVIO 4. Lääkärin toteamien sairauksien ja itsearvioitujen oireiden määrä suuruusjärjestyksessä.

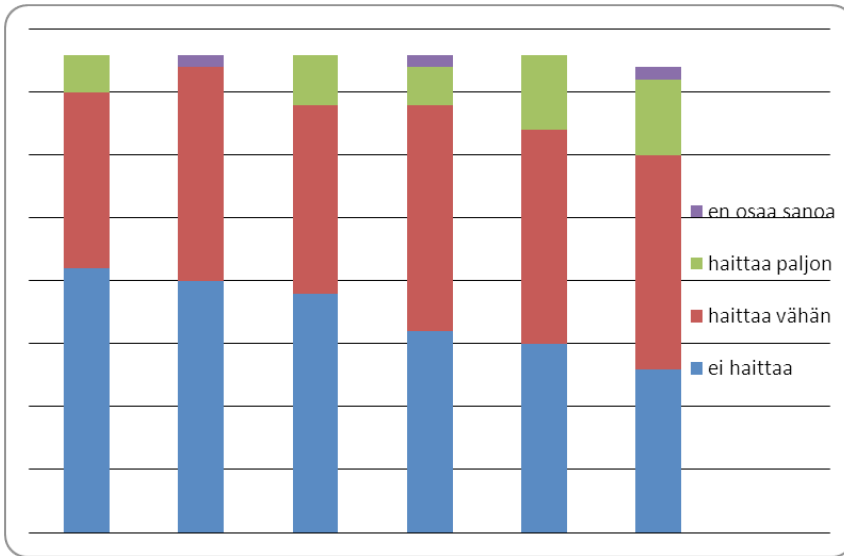
Yrittäjistä suurimmalla osalla (n=16) sairaus tai vamma ei haitannut nykyisessä työssä. Vastaajista kolmannes (n=12) arvioi, että joutuu sairauksien tai vammojen takia muuttamaan työskentelytapaansa joskus tai usein. Loput kokivat (n=10), että suoriutuivat työstä, mutta siitä aiheutuu oireita. Huomionarvoista on, että yli puolet (n=20) yrittäjistä ei ole ollut yhtään kokonaista päivää poissa töistä terveydentilansa takia viimeisen vuoden aikana. Lähes kaikki (n=36) yrittäjät ilmoittivat olleensa korkeintaan yhdeksän kokonaista päivää sairauspoissaolopäivää vuoden sisällä. Hankkeessa mukana olevat yrittäjät ovat poissa työstään

sairauden takia selvästi vähemmän kuin työelämässä yleensä, mikä vastaa aiemmista tutkimuksista saatuja tuloksia (Pakkala & Saarni 2000, 4; Peltoniemi 2005, 32). Huomattavaa on, että jokaisella suomalaisella työntekijällä on keskimäärin 7,4 sairauspoissaolopäivää vuodessa (Ahonen 2013, 13). Palkansaaajilla sairauspoissaolojen keskiarvo vuonna 2012 oli 7,1. Suurin osa poissaoloista kesti yhdestä viiteen päivään. (Lyly-Yrjänäinen 2013, 86.).

Yrittäjistä valtaosalla oli joku lääkärin toteama sairaus, mutta ilmoitettu sairauspoissaolopäivien määrä on huomattavan pieni verrattuna suomalaisiin työikäisiin henkilöihin keskimäärin. Yrittäjistä lähes puolet myös kertoi, että sairaus ei haittaa työssä ja että työtavan muutos auttaa sairauden kanssa selviämässä työssä. Myös yrittäjien sairauspoissaolojen määrästä on saatu tätä selvitystä suurempia lukuja (Aura, 2011, 20; Mäkelä-Pusa, Terävä & Manka, 2011, 31). Yrittäjät uskoivat myös työssä selviytymiseensä: lähes kaikki yrittäjistä (92 %) arvioivat pystyvänsä työskentelemään melko varmasti ammatissaan seuraavan kahden vuoden ajan. Huomionarvoista oli myös muiden kuin lääkärin toteamien oireiden ja sairauksien verrattain suuri osuus.

Yrittäjien työ- ja toimintakyvyn osatekijät

Työkykyindeksi-kyselylomakkeen perusteella selvitettiin myös, millaiset asiat haittaavat työssä jaksamista ja työssä selviytymistä (kuvio 5). Työympäristössä työn henkiset kuormituksen ongelmat olivat fyysistä kuormitusta yleisempiä. Tämä tulos saattaa osin selittyä sillä, että vain pieni osa mukana olevista yrittäjistä teki ruumiillista työtä. Terveys- ja toimintakyvyssä arvioitiin olevan parantamisen varaa: yrittäjistä (n=38) yli puolet (n=21) koki, että terveyteen liittyvät ongelmat haittaavat ainakin jonkin verran. Yli puolet yrittäjistä arvioi, että koulutus tai osaamisen taso ei haittaa työssä selviytymistä. Sen sijaan työssä jaksamiseen tai selviytymiseen haittaavia työn ulkopuolisia vaikeuksia (esimerkiksi perheessä, taloudellisessa tilanteessa yms.) koki selvästi yli puolet (n=23) vastaajista. Työmotivaatiokin oli haittaava tekijä osalla yrittäjistä: puolet arvioi työhalujen vähenemisen haittaavan työssä selviytymistä.



KUVIO 5. Yrittäjien työ- ja toimintakyvyn osatekijät suuruusjärjestyksessä haittaavuuden perusteella.

Vastaajat (n=38) pisteyttivät oman nykyisen työkykynsä suhteessa elinikäiseen parhaimpaan työkykynsä (10 pistettä) arvoasteikolla nollasta kymmeneen. Koetun työkyvyn keskiarvoksi muodostui kahdeksan (8). Arvio työkyvystä vaihteli neljästä kymmeneen. Vastajista noin 40 % (n= 15) arvioi työkykynsä kiitettäväksi (9–10). Valtaosa loppuista (n=21) piti työkykyään hyvänä (arvosana 7-8). Arvio koetusta työkyvystä oli korkea verrattuna aiempaan yrittäjätutkimukseen (Aura 2010; Palmgren ym. 2010; Peltoniemi 2005; Visuri ym. 2005). Toisaalta naisten on todettu antavan jonkin verran parempia pisteitä omasta työkyvystään (Aura 2010; Palmgren ym. 2010), mikä saattaa osaltaan selittää tätä naisvaltaisesta aineistosta muodostunutta tulosta.

Työkykyindeksi sisältää seitsemän osa-aluetta, jotka liittyvät työn fyysisiin ja henkisiin vaatimuksiin, terveydentilaan ja voimavaroihin. Kutakin osa-aluetta mitataan yhdellä tai useammalla kysymyksellä. Työkyky verrattuna elinikäiseen parhaimpaan, työkyky työn vaatimusten kannalta, lääkärin toteamien sairauksien määrä, sairauksien arvioitu haitta työssä, sairauspoissaolopäivät viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana, oma arvio siitä, kykeneekö terveyden puolesta työhön kahden vuoden kuluttua sekä psyykkiset voimavarat. Työkykyindeksin kokonaispistemäärän vaihteluväli on 7–49. Tässä otoksessa työkykyindeksin kokonaistuloksen vaihteluväli oli vastaajilla 25–48. Kaikkien vastaajien (n=37) työkykyin-

deksin keskiarvo oli 39,6 (5,0). Naisten (n= 29) työkykyindeksi, ka=39,2 (5,2), oli jonkin verran miehiä (n=8) matalampi, ka=41,0(4,5).

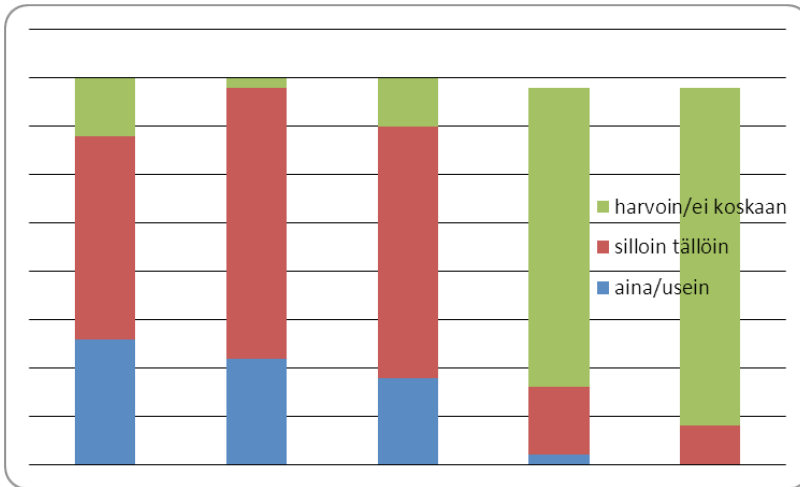
Työkykyindeksi luokitellaan neljään luokkaan, jotka ovat huono työkyky (7-27 pistettä), kohtalainen (28–36 pistettä), hyvä (37–43 pistettä) sekä erinomainen (44–49 pistettä) (TOIMIA 2011). Tässä otoksessa työkykyindeksiltään heikoimpaan luokkaan kuului 5%, ja kohtalaisen työkyvyn luokkaan 13% vastaajista. Valtaosalla yrittäjistä oli hyvä tai erinomainen työkyky.

Työkykyindeksi luokiteltiin tässä aineistossa uudelleen siten, että kaksi alhaisinta ja kaksi parasta työkykyluokkaa yhdistettiin, jolloin saatiin kaksi työkykyindeksiluokkaa: hyvä ja heikko työkyky. Tämän luokituksen avulla selvitettiin, eroavatko ne, joilla on hyvä ja heikko työkyky toisistaan. Suuntaa-antavaksi tulokseksi saatiinkin, että niillä joilla oli heikko työkyky, oli useammin vakituinen omalääkäri kuin niillä, joilla oli hyvä työkyky ($\chi^2 = 4.5$, $df=1$, $p<.05$). Omalääkäriä ei ollut valtaosalla niistä yrittäjistä, joilla oli hyvä työkyky. Toisaalta kokemus terveyteen vaikuttamisen mahdollisuuksista oli yhteydessä työkykyyn: yrittäjät, joilla oli hyvä työkyky, kokivat myös voivansa vaikuttaa terveyteensä enemmän kuin huonomman työkyvyn omaavat ($\chi^2 = 5.5$, $df=1$, $p<.05$) Valtaosalla yrittäjistä oli hyvä työkyky, mikä vaikeutti luotettavien tulosten saamista niistä yrittäjistä, joilla oli heikko työkyky.

Työhön liittyvät tekijät työkykytalossa

Työn ja työympäristön piirteitä tarkasteltiin käyttäen apuna SYTY2000® -kyselylomaketta. Yrittäjiä pyydettiin arvioimaan työn psyykkistä ja fyysistä kuormitusta sekä työympäristöä ja tapaturmariskejä (kuvio 6).

Työn psyykkisistä kuormitustekijöistä eniten usein esiintyi liian pitkiä työpäiviä (n=34). Erityisesti stressin tunne korostui: sitä oli lähes kaikilla vähintään silloin tällöin, kolmasosalla yrittäjistä aina tai usein 28% (n=13). Myös kiire tai kireä aikataulu olivat merkittävää psyykinen kuormitustekijä.

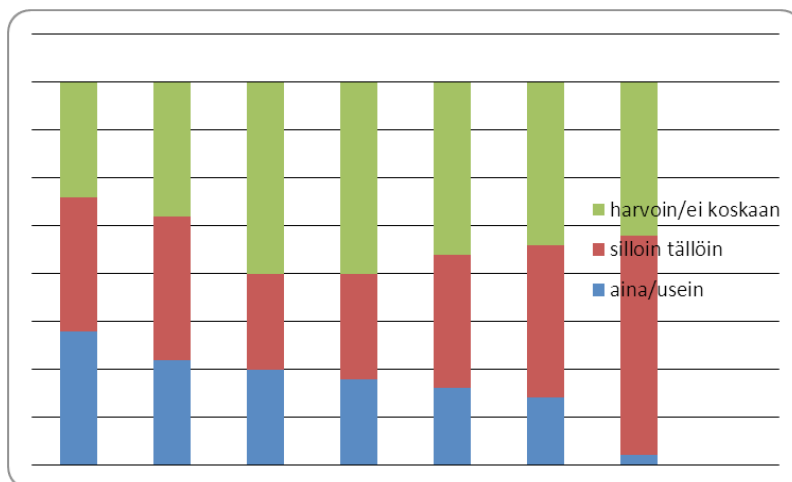


KUVIO 6. Työhön liittyvät henkiset kuormitustekijät.

Stressin tunteen määrä tässä otoksessa oli korkea verrattuna sekä yrittäjistä että palkansaajista saatuihin aiempiin tuloksiin: stressin tunne on tavanomaisempaa nais- kuin miesyrittäjillä (Aura, 2010, 33-34). Palmgrenin ym. (2010, 34-35) naisyrittäjistä melko paljon tai erittäin paljon stressiä koki joka viides. Tämän aiheuttajina olivat taloudellinen vastuu, kiire, tekemättömien töiden paine sekä epävarmuus työn riittävydestä.

Työkykyindeksillä kartoitettiin psyykkisiä voimavaroja ja yrittäjien työssä selviytymistä ja jaksamista, esimerkiksi työyhteisöön tai työn henkiseen kuormituksen ongelmien sekä työmotivaation tai työhalujen näkökulmasta. Yrittäjistä suurin osa (n=34) nautti tavallisista päivittäisistä toiminnoista usein tai melko usein. Ainoastaan yksi vastaaja nautti tavallisista arkisista toiminnoista melko harvoin. Lisäksi merkittävä osa yrittäjistä (n=32) arvioi olleensa aina tai melko usein viime aikoina toimielias ja virkeä. Lisäksi suuri osa vastaajista (n=29) koki itsensä jatkuvasti tai melko usein toivorikkaaksi tulevaisuuden suhteen.

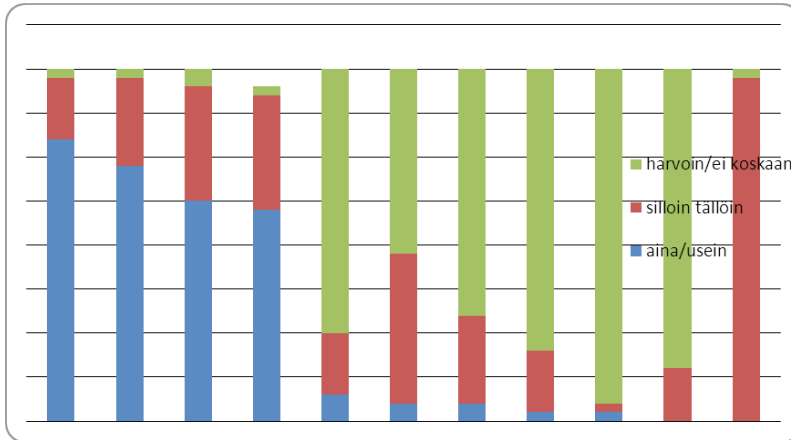
Yrittäjien fyysisistä kuormitustekijöistä jatkuva, useita tunteja päivässä kestävä näyttöpäätetyö ja istuminen korostuivat kyselyssä (kuvio 7). Yrittäjien (n= 40) fyysisistä kuormitustekijöistä istuminen (n=14), jatkuva näyttöpäätetyö (n=11) kuormitti eniten. Suurimmalla osalla yrittäjistä työ oli harvoin ruumiillisesti raskasta tai sisälsi käsin kantamista, nostamista ja kannattelua.



KUVIO 7. Työhön liittyvät fyysiset kuormitustekijät suuruusjärjestyksessä.

Yrittäjistä muodostuu tämän kyselyn perusteella toisaalta henkisesti kuormittunut, mutta toisaalta yrittäjillä oli hyviä henkisiä voimavaroja. Työtyytyväisyyden onkin havaittu olevan yrittäjillä korkea verrattuna palkkatyötä tekeviin (Aura, 2010, 36). Yrittäjät ovat työstään innostuneimpia ja tyytyväisempiä kuin palkansaajat (Andersson 2008, 213 – 236; Bentz & Frey 2008, 445 – 455; Hakanen & Seppälä 2013, 118 – 210; Mäkelä-Pusa, Terävä & Manka 2011, 13). Tämän on arvioitu perustuvan työn itsenäiseen luonteeseen ja mahdollisuuden toteuttaa itseään työssä. Yrittäjät kokevat myös muita useammin itsensä päivittäin vapaaksi tekemään työnsä parhaalla mahdollisella tavalla ja olevansa hyviä työssään (Hakanen & Seppälä 2013, 118 – 210). Valtaosaa yrittäjistä ei vaivannut työhalujen väheneminen ja enemmistö oli toiveikas tulevaisuutensa suhteen.

Yrittäjiltä kysyttiin myös tyytyväisyyttä yrityksen työtiloihin ja työvälineisiin sekä mahdollisuutta vaikuttaa työtapoihinsa ja työympäristöönsä (kuvio 8).



KUVIO 8. Tyytyväisyys työympäristöön liittyviin tekijöihin

Valtaosa yrittäjistä oli tyytyväisiä työvälineisiinsä, työskentelytiloihinsa, valaistukseen sekä työpaikan järjestykseen. Terveysteen vaikuttavista haittatekijöistä työtilan pölyt ja lämpötilaan liittyvät haittatekijät (kuumuus, kylmyys, veto, kosteus tai kuivuus) olivat suurimpia. Työympäristön terveyteen vaikuttavat haitalliset tekijät eivät korostuneet hankkeessa mukana olevilla yrittäjillä, ja näitä haittatekijöitä oli vähemmän kuin työssä käyvillä keskimäärin (Kauppinen, 2012, 41). Tapaturmia hankkeeseen osallistuneilla yrittäjillä tai yritysten työntekijöille oli sattunut vähän. Lähes kaikki yrittäjistä ilmoittivat, että tapaturmia sattuu harvoin tai ei koskaan. Toisaalta ensiapuvalmius oli kunnossa vain noin kolmasosalla (n=14) yrittäjistä.

Myös turvavälineitä ja henkilökohtaisia suojaimia hankkeessa mukana olevat yrittäjät käyttivät vähän. Yrittäjistä vain alle kolmasosa käytti aina tarvittaessa suojaimia, kuten hengitys-, kuulo- ja silmäsuojaimia tai suojakäsineitä ja -vaatetusta. Tilanteen mukaisia turvavälineitä (esimerkiksi kypärää, turvakengkiä ja -käsineitä ja turvaliiviä) käytti aina tarvittaessa vain noin kolmasosa yrittäjistä. Nämä luvut voivat osaltaan selittyä yrittäjien työn luonteella: mukana hankkeessa oli vain vähän fyysistä työtä tekeviä yrittäjiä.

Vastaajista suurin osa (82 %) oli arvioinut yrityksensä riskit ja korjannut esille tulleita epäkohtia vähintään silloin tällöin. Vastaavasti lähes viidennes ei ollut arvioinut yrityksensä riskejä koskaan tai vain harvoin.

Yrittäjien työterveyshuolto

Yrittäjien vakituista omalääkäriä tai hoitavaa lääkäriä ja työterveys sopimusta puuttumisen syitä ja sen omaamista kartoitettiin SYTY2000® -kyselylomakkeeseen liitetyn lomakkeen avoimella kysymyksellä ja kahdella väittämällä.

Yrityksistä (n=40) lähes puolella (n= 22) ei ollut sopimusta työterveyshuollon palvelujen tuottajan kanssa, eikä yli puolella (n=18) vastaajista (n=33) ollut myöskään vakituista hoitavaa lääkäriä, omalääkäriä tai työterveyslääkäriä. Nämä luvut vastaavat aikaisemmasta yrittäjätutkimuksesta saatuja tuloksia (Aura 2010; Hietala & Tähtinen 2009; Mäkelä-Pusan ym. 2011; 34 Stengård, Kalanen, Niemi, Visuri, & Saarni 2009, 175 – 181).

Yrittäjät eivät olleet tehneet työterveys sopimusta kustannuksen, tiedon puutteen, yksinyrittäjyyden tai julkisen terveydenhuollon tyytyväisyyden takia. Yrittäjät kokivat oman työterveys sopimuksen tulevan kalliiksi ja osalla vakuutus oli korvaamassa työterveys sopimusta.

”Olen saanut omalääkärin palvelulla riittävän hoidon, lisäksi olen ottanut sairausvakuutuksen, jolla tarvittaessa kustannan erikoislääkärin palvelut.” (nainen 39)

”Ei tällä hetkellä, koska pidän sitä melko kalliina. Tähän asti tarvitsemaani nähden olen saanut palvelun julkiselta tai yksityiseltä puolelta. Maksan myös yrittäjän tapaturma-vakuutusta odottamattomien tilanteiden varalle, se kattaa hoidon myös yksityisellä.” (nainen 19)

”Työterveyshuollonkustannukset, toistaiseksi lääkäripalvelut tulleet halvemmiksi.” (nainen 1)

”Käytän terveyskeskuspalveluja.” (nainen 17)

Myös yksinyrittäjyys tai osittain toimiminen yrittäjänä mainittiin perusteluiksi sille, ettei ole omaa työterveys sopimusta.

”Ei työntekijöitä, itse käytetty julkista terveyshuoltoa.” (mies 2; nainen 3)

”Olen osittain vielä vieraalla töissä ja minulla on sitä kautta työterveys.” (nainen 4)

”Olen työskennellyt myös – kunnan palveluksessa koko yrittämisen ajan, kuulun siellä työterveyshuollon piiriin.” (nainen 8)

Yrittäjien epätietoisuus tai -varmuus työterveys sopimuksesta ilmeni myös perusteluissa.

”Olin yli 2 v. keskussairaalan kontrolleissa ... kävin kysymässä työterveyshuollon palveluista.” (nainen 9)

”Neuvottelut käynnissä.” (mies 10)

”Ei ole saatu aikaan/ tullut hankituksi/ tehdyksi” (nainen 14; nainen 12; nainen 18)

Tyytyväisyys julkisiin terveystalouteihin nousi myös esille.

”Olen saanut omalääkärin palvelulla riittävän hoidon, lisäksi olen ottanut sairausvakuutuksen, jolla tarvittaessa kustannan erikoislääkärin palvelut.” (nainen 39)

”En ole sairastanut vuosiin, siksi käytän paikallisen TA:n palveluita.” (nainen 35)

Millaisiin toimiin olisi hyvä ryhtyä?

Hankkeessa mukana olevista yrittäjistä valtaosalla oli työkykyindeksin perusteella arvioituna hyvä työkyky, ja kuudella yrittäjällä jopa erinomainen. Näin ollen työkykyä palauttavia toimenpiteitä ja työkykyä edistäviä toimia tarvitsisi työkykyindeksiluokituksen mukaan vain pieni osa yrittäjistä. Valtaosalla yrittäjistä on keskeistä vahvistaa ja ylläpitää työkykyä. Voidaan sanoa, että erityisesti yrittäjille, joilla on hyvä ja kohtalainen työkyky, ryhmälle käsillä oleva hanke on oikea-aikainen ja sisällöltään osuva: hankkeen tavoitteena on nostaa esiin työkyvyn ylläpitämisen tärkeys. Tässä hankkeessa työkyvyn palauttamisen toimet olisivat olleet suuri haaste.

Yrittäjistä alle puolella oli työterveyshuollon sopimus. Erilaisia oireita, erityisesti tuki- ja liikuntaelin- sekä väsymykseen ja henkiseen kuormittuneisuuteen liittyviä oireita oli yrittäjillä runsaasti. Näyttäisi siltä, että näitä oireita voitaisiin hyvinkin hallita työkykyä ylläpitävän työterveyshuollon keinoin: yrittäjät kokivat pärjäävänsä oireidensa kanssa, vaikka erityisesti diagnosoimattomia oireita oli suhteellisen paljon.

Väestön ikärakenteen vanheneminen takia myös yrittäjät ikääntyvät. Tilastokeskuksen mukaan ikääntyneiden, 55–74-vuotiaiden yrittäjien määrä on voimakkaassa kasvussa (Suomen yrittäjien jäsentilasto 2013). Taustalla vaikuttaa väestön ikärakenteen muutos ja ikääntyneiden lisääntynyt työssäkäynti. Samalla yrittäjien osuus ikääntyneestä väestöstä on kasvanut, ja erityisesti eläkkeellä olevien sivutoiminen yrittäjyys on yleistymässä. Kansanterveys-

laitoksen selvityksen (Pensola ym. 2010, 15) mukaan työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyvistä noin kolmasosalla tärkeimpänä työkykyä heikentävänä sairautena on jokin tuki- ja liikuntaelinten sairaus ja toisella kolmanneksella jokin mielenterveyden häiriö. Yksittäisistä sairauksista yleisin työkyvyttömyyseläkkeen peruste sekä miehillä että naisilla on masennustila. Tässä hankkeessa lihas- ja niveloireet, uinhäiriöt, jatkuva väsymyksen tunne sekä mielialaan liittyvät tekijät on tärkeää ottaa huomioon työhyvinvointisuunnitelman rakentamisessa ja muissa toimenpiteissä, jotta yrittäjien työura heidän ikääntyessään jatkuisi suotuisasti.

Tämä selvityksen tuloksien mukaan puolet yrittäjistä nukkui pääasiassa riittävästi, kun taas neljännes yrittäjistä ilmoitti, ettei heillä ole riittävästi vapaa-aikaa tai lomaa. Kolmannes yrittäjistä tekee usein liian pitkiä työpäiviä. Tulos on vastaava kuin Kaakkois-Suomen alueen yrittäjillä (Venäläinen & Korpivaara 2013, 20). Auran (2010, 58 - 60) mukaan yrittäjistä jopa kolmannes työskentelee kuutena päivänä viikossa ja pitää lomaa alle 30 päivää vuodessa. Myös Mäkelä-Pusa ym. (2011, 26) mukaan yrittäjien suurimmat kuormitustekijät liittyvät henkiseen kuormituksen lisäksi lomien pitämättömyyteen sekä työn ja vapaaajan sekoittumiseen. Tyypillisesti yrittäjät tekevät usein pitkiä työpäiviä ja pitävät niukasti lomaa (Aura 2010, 10 - 11; Mäkelä-Pusa ym. 2011, 22; Palmgren ym. 2010, 62; Saarni ym. 2005, 351 - 352). Auran (2010, 58 - 60) mukaan yrittäjistä jopa kolmannes työskentelee kuutena päivänä viikossa ja pitää lomaa alle 30 päivää vuodessa. Yrittäjillä on havaittu olevan enemmän väsymyksen oireita kuin palkkatyötä tekeville (Andersson 2008, 212; Mäkelä-Pusa ym. 2011, 26). Toisaalta nukahtamisvaikeuksien ja unen katkonaisuuden on todettu olevan yleisempiä naisilla kuin miehillä (Lallukka ym. 2012, 59-60), mikä osaltaan auttaa ymmärtämään tulosta naisvaltaisessa otoksessa. Unen seuranta ja palauttavan unen tärkeyden esiin nostaminen on hankkeessa mukana olevilla yrittäjillä keskeistä.

Yrittäjistä valtaosa kertoo aikovansa jatkaa yrityksessään seuraavat kaksi vuotta. Luottamus työssä jaksamiseen on parantunut väestötasollakin (Gould ym. 2011, 141). Tässä hankkeessa yrittäjät kertoivat olleensa poissa työstään hyvin vähän sairauden takia, vaikka erilaisia sairausoireita oli verrattain paljon. Tämä voi ensinnäkin kuvastaa vahvaa myönteistä sitoutumista omaan yritykseen: työstä ei malteta olla poissa sairaanakaan. Kyse voi varmasti olla työn imusta ja työssä viihtymisestä (Hakanen, 2009, 3-8). Toisaalta valtaosalle yrittäjien työ merkitsee liian pitkiä työpäiviä, stressiä ja kiireen tuntua. Voidaankin kysyä, väritykö työn imu negatiivisilla riskitekijöillä, joita ei välttämättä yrittämisen arjessa tunnisteta riittävästi. Pensolan ym. (2010, 92) mukaan työterveyshuolto on avainasemassa työkyvyn

heikkenemisen varhaisessa tunnistamisessa, oikea-aikaisen hoidon ja kuntoutuksen käynnistämässä sekä työhön paluun tukemisessa. Voi hyvin yrittäjä -hankkeessa yrittäjä itse oman työhyvinvointinsa ylläpitäjänä oli keskiössä: työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä käytiin yrittäjän kanssa läpi systemaattisesti ja yrittäjää tukien. Tämän lisäksi nykyistä useammalla hankkeessa mukana olevalla yrittäjällä saattaisi jatkossa olla tärkeää olla taustatukea työhyvinvoinnin riskien varhaiseen tunnistamiseen, esimerkiksi työterveyshuollon palvelut käytössään.

LÄHTEET

Ahonen, Guy 2013. Työhyvinvoinnin taloudellinen merkitys. Teoksessa Kauppinen, Timo, Mattila-Holappa, Pauliina, Perkiö-Mäkelä, Merja, Saalo, Anja, Toikkanen, Jouni, Tuomivaara, Seppo, Uuksulainen, Sanni, Viluksela, Marja & Virtanen, Simo Työ ja terveys Suomessa 2013. Seuranta tietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Työterveyslaitos. Tampere: Tammerprint Oy, 12 – 15.

Andersson, Pernilla 2008. Happiness and health: Well-being among the self-employed. *Journal of Socio-Economics* 1, 213 - 236.

Aura, Ossi, Ahonen, Guy & Ilmarinen, Juhani 2011. Strategisen hyvinvoinnin tila Suomessa 2011. Helsinki: Excenta Oy.

Aura, Ossi 2010. Tutkimusraportti Yrittäjien hyvinvoinnin tila Suomessa 2010. Helsinki: Excenta oy.

Benz, Matthias & Frey, Bruno 2008. The value of doing what you like: Evidence from the self-employed in 23 countries. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 68, 3-4, 325-455.

Gould, Raija, Koskinen, Seppo, Sainio, Päivi, Blomgren, Jenni, Kivekäs, Jukka, Ilmarinen, Jukka, Husman, Päivi, Seitsamo, Jorma 2012. Työkyky. Teoksessa Koskinen, Seppo, Lundvist, Annamari & Ristiluoma, Noora (toim.) Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi Suomessa 2011. Raportti 68/2012. Terveys ja hyvinvointilaitos. Tampere: Juvenes Print, Suomen Yliopistopaino Oy. 141 – 144.

Hakanen, Jari. 2009. Työn imua, tuottavuutta ja kukoistavia työpaikkoja? Kohti laadukasta työelämää. Työsuojelurahaston tilaama selvitys. Tätä on tutkittu 2009.

Hakanen Jari & Seppälä Piia 2013. Työn imu, psykologisten perustarpeitten tyydyttyminen työssä ja työn yksilöllinen. Teoksessa: Kauppinen, Timo Mattila-Holappa, Pauliina, Perkiö-Mäkelä, Merja, Saalo, Anja, Toikkanen, Jouni, Tuomivaara, Seppo, Uuksulainen, Sanni, Viluksela, Marja & Virtanen Simo 2013. Työ ja terveys Suomessa 2013. Seuranta tietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Työterveyslaitos. Tampere: Tammerprint Oy. 118 – 210

Hietala, Harri & Tähtinen, Outi 2009. Yrittäjän työterveyshuolto 2009. Suomen Yrittäjät. PDF –dokumentti. http://www.yrittajat.fi/File/c869f047-455f-44fa-9a89-f3aa43913b89/yrittajan_tyoterveyshuolto2009.pdf. Ei päivitystietoa. Luettu 18.8.2013.

Husu, Pauliina, Paronen, Olavi, Suni, Jaana & Vasankari, Tommi 2011. Suomalaisten fyysinen aktiivisuus ja kunto 2010. Terveyttä edistävän liikunnan nykytilan ja muutokset. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 15.

Ilmarinen, Juhani 2006a. Pitkää työuraa! Ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan unionissa. Työterveyslaitos. sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Ilmarinen, Juhani 2006b. Työkykyresepti avuksi, kun ihminen kaatuu. Suomen Lääkärilehti 44, 4606 – 4608.

Järnefelt Noora. Hyvinvointikatsaus 4. 2011. Tilastokeskus. WWW-dokumentti. http://www.stat.fi/ajk/poimintoja/2011-12-12_hyky4.html. Päivitetty 12.12.2011. Luettu 12.9.2013.

Kauppinen, T. Työolot. 2012. Teoksessa Koskinen, Seppo, Lunqvist, Annamari & Ristiluoma, Noora (toim.). Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi Suomessa 2011. Terveysten ja hyvinvoinnin laitoksen raportti 68. Tampere: Juvenes Print, 41-43.

Koskinen S, Lundqvist A., & Ristiluoma N.(toim.) Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi Suomessa 2011. Raportti 68/2012.

Koskinen, Seppo, Manderbacka, Kristiina & Aromaa, Arpo. 2012. Koettu terveys ja pitkäaikais-sairaus. Teoksessa Koskinen, Seppo, Lunqvist, Annamari & Ristiluoma, Noora (toim.). Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi Suomessa 2011. Terveysten ja hyvinvoinnin laitoksen raportti 68. Tampere: Juvenes Print, 77-79.

Lallukka, Tea, Kronholm, Erkki, Partonen, Timo & Lundqvist, Annamari. 2012. Uni. Teoksessa Koskinen, Seppo, Lunqvist, Annamari & Ristiluoma, Noora (toim.). Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi Suomessa 2011. Terveysten ja hyvinvoinnin laitoksen raportti 68. Tampere: Juvenes Print, 59-61.

Lyly-Yrjänäinen, Maija 2013. Työolobarometri –syksy 2012. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 24/2013.

Mäkinen, Tomi, Valkeinen, Heli, Borodulin, Katja & Vasankari, Tommi 2012. Fyysinen aktiivisuus. Teoksessa Koskinen, Seppo, Lunqvist, Annamari & Ristiluoma, Noora (toim.). Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi Suomessa 2011. Terveysten ja hyvinvoinnin laitoksen raportti 68. Tampere: Juvenes Print, 55-58.

Mäkelä-Pusa, Pirkko, Terävä, Kimmo & Manka, Marja-Leena 2011. Yrittäjien työhyvinvointi, työkyky ja kuntoutus. Selvitysraportti pienyrittäjien ja maatalousyrittäjien työkyvystä, hyvinvoinnista, työkyvyntuen ja kuntoutuksen tarpeesta. Kuntoutussäätiön työselosteita 41.

Pakkala, Lassi & Saarni, Heikki 2000. PK-yrittäjät ja terveys –yrittäjien työterveyshuolto- ja projektin Varsinais-Suomessa. Turun aluetöterveyslaitos. Turku.

Palmgren, Helena, Kaleva, Simo, Jalonen, Päivi & Tuomi, Kaija 2010. Naisyrittäjien työhyvinvointi. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 5. Työ ja yrittäjyys.

Pensola, Tiina, Gould, Raija, Polvinen Anu. 2010. Ammatit ja työkyvyttömyyseläkkeet. Masennukseen, muihin mielenterveyden häiriöihin sekä tuki- ja liikuntaelinten sairauksiin perustuvat eläkkeet. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2010:16. Helsinki: Yliopistopaino.

Peltoniemi, Ari 2005. Työllisten työkyky 2004. Työpoliittinen tutkimus. Työministeriö. Helsinki.

Saarni, Heikki, Pakkala, Lassi, Wibon, Henri, Oksanen, Tuula, Kalanen, Kirsti & Hautala, Lea. 2005. Työterveyshuolto ja pk-yrittäjien terveyden ja jaksamisen edistäminen. Työterveyslääkäri 3, 315 – 355.

Stengård, Jari, Kalanen, Kirsti, Niemi, Leena, Visuri, Susanna & Saarni, Heikki 2009. Varsinais-suomalaisilla yrittäjillä on vähän työterveyshuollon palveluja. Terveyden-huoltoartikkeli. Suomen Lääkärilehti 3, 175 - 181

Suni, Jaana, Husu, Pauliina, Valkeinen, Heli & Vasankari, Tommi 2012. Mitattu fyysinen kunto. Teoksessa Koskinen, Seppo, Lundqvist, Annamari & Ristiluoma, Noora Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi Suomessa 2011. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Raportti 68/2012. Tampere: Juvenes Print. Suomen Yliopistopaino Oy, 125 – 127

Suomen yrittäjien jäsentilastot 2013. PDF-dokumentti. <http://www.yrittajat.fi/> Päivitetty 26.2.2013.

Suvisaari, Jaana, Ahola, Kirsi, Kiviruusu, Olli, Korkeila, Jyrki, Lindfors, Olavi, Mattila, Aino, Markkula, Niina, Marttunen, Mauri, Partonen, Timo, Peña, Sebastian., Pirkola, Sami, Saarni, Samuli, Saarni, Suoma & Viertiö, Satu 2012. Psykkiset oireet ja mielenterveyden häiriöt. Teoksessa Koskinen, Seppo, Lunqvist, Annamari & Ristiluoma, Noora (toim.). Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi Suomessa 2011. Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen raportti 68. Tampere: Juvenes Print, 96-101.

TOIMIA toimintakyvyn mittaamisen ja arvioinnin kansallinen asiantuntijaverkosto. 2011. Työkykyindeksi. WWW-kotisivut. <http://www.thl.fi/toimia/tietokanta/mittariversio/99/>. Päivitetty 26.1.2011. Luettu 25.7.2012.

Työterveyslaitos 2011. Yrittäjän työkyvyntuki. Tietokortti 19. Työterveyslaitos. Suomen Yrittäjät. Kuntoutussäätiö. Suomen Mielenterveysseura. WWW -kotisivut. <http://www.ttl.fi/fi/tietokortit/Documents/Tietokortti%2019.pdf> 1/2011. Luettu 7.8.2012

Yrittäjyyskatsaus 2011. Työ ja yrittäjyys. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. 34/2011. saatavissa PDF -tiedosto. http://www.tem.fi/files/31001/TEMjul_34_2011_netti.pdf Ei päivitystietoja.

Venäläinen, Eila & Korpivaara, Liisa 2013. Yrittäjien terveydentila ja siinä tapahtuneet muutokset hankkeen aikana. Teoksessa Venäläinen, Eila, Kärmeniemi, Paula & Pitkänen, Maija (toim.) Voi hyvin yrittäjä. Raportti pienyrittäjien työhyvinvoinnin tilanteesta ja työhyvinvointia edistävästä toimintatavoista Kaakkois-Suomessa. Sai-maan ammattikorkeakoulu. Sarja A: Raportteja ja tutkimuksia 35, 14 – 24.

Viikari-Juntura, Eira, Heliövaara, Markku, Solovieva Svetlana & Rahman Shir. 2012. Tuki- ja liikuntaelinsairaudet. Teoksessa Koskinen, Seppo, Lunqvist, Annamari & Ristiluoma, Noora (toim.). Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi Suomessa 2011. Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen raportti 68. Tampere: Juvenes Print, 92-95.

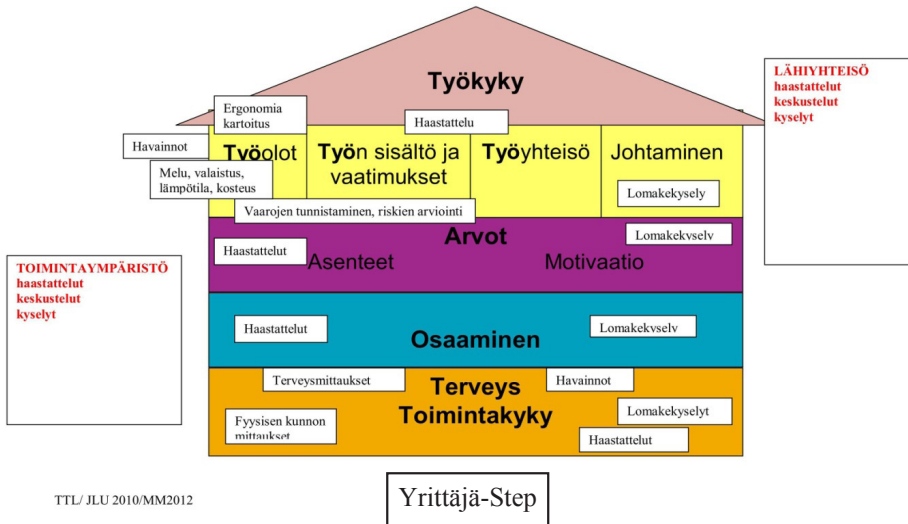
Visuri, Susanna, Niemi, Leena, Saarni Heikki, Jokinen, Jouko & Miilunpalo Päivi 2011. Kuljetusyrittäjät kuntoon Liikennealan työterveyshuollon toimintamallin kehittäminen ammattiliikenteen mikroyritysten työhyvinvoinnin edistämiseksi Varsinais-Suomessa. Työterveyslaitos. Turku. WWW-kotisivut. http://www.ttl.fi/fi/tutkimus/hankkeet/taksi_ja_kuljetusalan_mikroyritykset_hyvinvointiin/Documents/Kuljetusyrittajat_kuntoon_yhteenvetoraportti_10_6_2011.pdf. Päivitetty 10.8.2011. Luettu 7.9.2012.

TYÖHYVINVOINTISUUNNITELMAN RAKENNUSPROSESSI JA KÄYTETYT MENETELMÄT VOI HYVIN YRITTÄJÄ –HANKKEESSA

Jaana Lerssi-Uskelin ja Minna Männikkö projektiasiantuntija

Työhyvinvointitalo-malli valittiin Voi hyvin yrittäjä -hankkeen Työhyvinvointisuunnitelmien rakennusprosessien pohjaksi. Työhyvinvointitalo -malli on konkreettinen ja helposti ymmärrettävissä oleva laaja-alaisesti työhyvinvointia käsittelevä malli. Malli pohjautuu Juhani Ilmarisen ym. (2003) esittämään Työkykytalo -malliin. Työkykytalo -mallia on käytetty aiemmin kuvattaessa mm. yrittäjien ja maatalousyrittäjien työkykyä ja työkyvyn tukea. Malli soveltuu siis erittäin hyvin yrittäjien työhyvinvoinnin tarkasteluun. Työhyvinvointitalo -mallia muokattiin paremmin yrittäjien toimintaa kuvaavaksi esimiestyö ja johtaminen -huoneen osalta. Huoneesta muodostui johtamisen -huone, koska hyvin usein yrittäjillä ei ole ”työyhteisöä” ja esimiestehtäviä, jolloin johtaminen kohdentuu vain omaan toimintaan, sen arviointiin ja kehittämiseen.

Yrittäjän ja yrityksen nykytilan yleisessä arvioinnissa käytettiin apuna Yrittäjä-Step -itsearviointityökalua (Jouttimäki ym.2007). Yrittäjä-Stepin taustaorientaationa toimii Työkykytalo -malli (Ilmarinen ym. 2003). Yrittäjä-Step on alun perin suunniteltu menetelmäksi, jolla yrittäjä voi itsenäisesti kartoittaa yrityksen työhyvinvoinnin tasoa (perustaso – edistynyt taso – tavoitetaso) ja kehittää neljän askeleen (1. Tutustuminen, 2. Itsearviointi, 3. Suunnitelma, 4. Toteutus) mukaisesti työhyvinvointia yrityksessään. Myöhemmin Yrittäjä-Step -itsearviointityökalu liitettiin osaksi osallistavaa arviointi- ja kehittämisprosessia. Ohjatussa prosessissa edellä mainitut askeleet tehtiin asiantuntijan ohjauksessa. Voi hyvin yrittäjä -hankkeessa Yrittäjä-Step käynnistyi lyhyellä koulutuksella, jossa yrittäjryhmän kanssa yhteisesti käytiin läpi, mitä työhyvinvoinnilla tarkoitetaan ja mitä siihen kuuluu. Samalla perehdyttiin Yrittäjä-Step -itsearviointimatriisiin. Ennen seuraavaa tapaamista kukin yrittäjä täytti itsearviointimatriisin. Tapaamisessa käsiteltiin arviointimatriiseissa esille tulleita asioita ja koottiin ne yhteen. Nämä koosteet antoivat kokonaisvaltaisen kuvan yrittäjien tilanteesta ja mahdollisista yhteisistä kehittämiskohteista ja tarpeista niin yrittäjäkohtaisesti kuin ryhmätasoisestikin.



KUVA 1. Hankkeen työhyvinvointisuunnitelmien rakentamiseksi käytetyt analysointimenetelmät (Lerssi-Uskelin, 2010)

Yrittäjän työhyvinvointitalon kuntokartoitusta tehtiin kerros kerrokselta ja huone huoneelta monia menetelmiä käyttäen (kuva1). Kartoituksen perustaksi laadittiin esitetietolomake, jossa osana käytettiin SYTY2000 -hankkeen kehittämää yrittäjän työn ja terveyden oma-arviointia. Lomake on tehty Varsinais-Suomen Yrittäjät ry:n ja Työterveyslaitoksen yhteistyönä Euroopan sosiaalirahaston (ESR) tuella. Lomake on vapaasti saatavilla osoitteessa <http://www.syty2000.fi/> ja sivusto on vapaasti kaikkien käytettävissä. Sivuilta on saatavissa tietoa myös yrittäjien työterveyshuollosta. Lomaketta täyttäessään yrittäjä arvioi itsenäisesti työtään, työympäristöään ja terveyttään. Esitetietolomakkeessa kerättiin tietoa myös yrittäjän ja yrityksen taustoista, toimialasta, työntekijöistä ja työnkuvista. Esitetietona kerättyä materiaalia käytettiin pohjana henkilökohtaisille keskusteluille sekä työn ja terveyden arviointiin.

Voi hyvin yrittäjä -hankkeessa toteutetun yrittäjille suunnatun hyvinvointiprosessin aikana käytiin läpi laaja-alaisesti työkykyyn ja työhyvinvointiin liittyvät tekijät. Työhyvinvoinnin perustana ovat henkilökohtainen terveys ja toimintakyky, jotka toimivat myös työhyvinvointitalon perusrakenteena ja kivijalkana. Yrittäjien terveyttä ja toimintakykyä päädyttiin mittaamaan ja tulkitsemaan monella tapaa. Useimmilla yrittäjillä ei ole säännöllisiä ter-

veyden ja hyvinvoinnin kontrolleja, joten hankkeessa terveyteen ja hyvinvointiin liittyviä kontrolleja pidettiin erityisen tärkeinä.

Terveyttä ja toimintakykyä päädyttiin kartoittamaan haastatellen, lomakekyselyllä, terveystutkimuksin, fyysisen kunnon mittauksilla sekä hyvinvointianalyysillä. Keskustelun avaamiseksi laadittiin räätälöity terveystutkimuksen kysely. Terveystutkimuskyselyn aihealueita ovat muun muassa suvun sairaudet, sairaushistoria, nykyiset sairaudet, vaivat ja oireet sekä elämäntavat ja jaksaminen. Terveystutkimuksen yrittäjät täyttivät itse ja sen jälkeen se käytiin läpi yhdessä.

Yrittäjille päädyttiin tarjoamaan mahdollisuutta mittausta hemoglobiini, kokonaiskolesteroli, verensokeri ja verenpaine. Näiden tarvetta perusteltiin sillä, että suurimmalla osalla yrittäjistä ei ole työterveyshuollon sopimusta ja näin ollen säännöllistä seuranta esim. perusverikokeille ei ole. Kehonkoostumusmittauksella, joka sisälsi painoindeksin, rasvaprosentin, luustolihasprosentin ja sisäelinrasvan määrän sekä lepoindeksin, täydennettiin edellä mainittuja tutkimuksia. Samalla saatiin lisää tärkeää ja konkreettista tietoa tukemaan mahdollisia elämäntapamuutoksia.

Työkykyindeksi otettiin mukaan mittaamaan yrittäjän työkykyä. Työkykyindeksi on muun muassa työterveyshuollon apuväline, jonka avulla arvioidaan henkilökohtaista työkykyä suhteessa työn vaatimuksiin. Työkykyindeksiin kuuluu seitsemän osa-alueita: työkyky verrattuna elinikäiseen parhaimpaan, työkyky työn vaatimusten osalta, lääkärin toteami- en nykyisten sairauksien määrä, sairauksien arvioitu haitta työssä, sairauspoissaolopäivät viimeisen vuoden aikana, oma arvio kykenevyydestä työhön terveyden puolesta kahden vuoden kuluttua ja psyykkiset voimavarat. Työkykyindeksin tulos antaa kokonaisarvion työkyvyn tasosta, kun työkykyä mittaavien eri osa-alueiden pisteet lasketaan yhteen. Työkykyindeksin avulla on ollut mahdollista tunnistaa ne yrittäjät, jotka ovat tukitoimien tarpeessa ja samalla antaa muille ohjeita työkyvyn vahvistamiseksi ja ylläpitämiseksi.

Fyysistä kuntoa mittaavista menetelmistä otettiin käyttöön käsien puristusvoiman mittaus, UKK -kävelytesti ja polkupyöräergometri. Puristusvoima mittauksella mitataan yleistä lihasvoimaa ja käden puristusvoiman heikkenemisen on havaittu olevan vanhuuden toiminnanvajausten ennustaja. UKK -kävelytesti soveltuu hyvin väestötasoiseen terveystutkimukseen

laaja-alaiseen mittaukseen, koska se on erityisen hyvä myös normaali- ja heikkokuntoisille ihmisille. Ergometritesti soveltuu tavallisille kuntoilijoille ja terveysliikkuville. Se mittaa sydämen ja verenkiertoelimestön kuntoa. Testissä saadaan arvio maksimaalisesta hapenotto-kyvystä, jonka perusteella on mahdollista laatia henkilökohtainen liikuntaohjelma sykesuosituksineen eri kestävyiden osa-alueille. Käsien puristusvoiman mittaus, UKK -kävelytesti ja polkupyöräergometri menetelmään antavat hyvää tietoa niin kehon toimintakyvystä kuin kunnostakin, lisäksi ne olivat suhteellisen helppo toteuttaa.

Firstbeatin hyvinvointianalyysi päädyttiin ottamaan tutkimusmenetelmäksi, koska ajateltiin, että yrittäjillä saattaisi olla haasteita stressitasojen ja palautumisen suhteen. Hyvinvointianalyysi antaa monipuolista tietoa henkilön fyysisestä ja psyykkisestä kuormituksesta. Se on sykeanalyysiin perustuva tietokoneohjelma, joka tunnistaa ihmisen fysiologisia tiloja sydämen sykkeestä. Tutkimus on myös helppo toteuttaa, sillä 2-3 vuorokautta mukana kannettava laite on pieni ja melkoisen huomaamaton.

Työhyvinvointitalon toisen kerroksen muodostaa osaaminen. Osaamista Voi hyvin yrittäjä -hankkeessa kartoitettiin pääasiassa haastatellen, mutta osittain myös lomakekyselyllä. Huomiota päätettiin kiinnittää erityisesti yrittäjyysosaamiseen, sillä yleisen käsityksen mukaan yrittäjien substanssiosaaminen on pääasiassa kunnossa. Ammattitaidon ylläpitämisen ja kehittämisen otettiin myös yhdeksi painopistealueeksi, sillä osaamisen kaikilla osa-alueilla tulee jatkuvasti uusia osaamisvaatimuksia. Ammatillisen ydinosaamisen sekä yrittäjyysosaamisen hyvä hallinta työssä pitää yllä motivaatiota ja työssä jaksamista.

Talon kolmannesta kerroksesta sijaitsevat arvot ja niihin kiinteästi liittyvät asenteet ja motivaatio. Tähän kolmannen kerroksen tilanteen kartoitukseen välineiksi valittiin haastattelu ja lomakekysely. Yrityksen arvoja määriteltäessä pohjana ovat useimmiten yrittäjän omat arvot. Ne todennäköisesti ohjaavat hyvinkin vahvasti yrityksen toimintaa ja vaikuttavat myös yrityksen yrityskuvaan, imagoon ja yrityksen maineeseen. Näillä on suuri vaikutus yrityksen menestymiseen ja sitä kautta yrittäjän hyvinvointiin. Yrittäjän arvojen oletetaan olevan ”yrittäjähenkisiä”. Tällaisia arvoja ovat mm. työhön sitoutuminen, tarmokkuus, taloudelliset arvot ja tulokset, innovatiivisuus, voitontahto, palvelualttius jne. Hankkeesamme ajatuksena oli, että pysäytämme yrittäjät miettimään myös yrittäjyysarvojaan, -asenteitaan ja motivaatiotaan yrittäjänä toimimiseen. Tätä kautta on voitu havaita mah-

dollisia arvoristiriitoja, jotka hankaloittavat yrittäjyyttä ja joiden ymmärtäminen voi helpottaa työntekoa ja mahdollistaa tarpeellisten muutosten tekemisen.

Työhyvinvoinnintalon ylimmässä kerroksessa on neljä huonetta; työolot, työn sisältö ja vaatimukset, työyhteisö ja johtaminen. Yrittäjien työolojen selvittämiseen arveltiin tarvittavan havainnoinnin ja mittausten lisäksi vaarojen tunnistamista sekä riskien arviointia. Vaaratekijät ovat työssä esiintyviä terveydelle tai turvallisuudelle vaaraa tai haittaa aiheuttavia tekijöitä. Riski puolestaan tarkoittaa vaaran tai haitan aiheuttamaa haitallista tapahtumaa.

Mikäli yrittäjällä ei ole työterveyshuoltoa, työolojen turvallisuuden ja kuormittavuuden arviointi on yrittäjän itsensä varassa. Työolojen selvittämisen arveltiin olevan yksi tärkeimmistä osa-alueista hankkeessa. Mittauksissa päädyttiin melun, lämpötilan ja kosteuden mittaamiseen. Muut havainnot on mahdollista tehdä aistinvaraisesti, lisäksi fysioterapeutin mukanaolo varmisti ergonomisten seikkojen huomioimisen. SYTY2000 -kyselyn avulla saatiin jo ennakkoon yrittäjän oma arvio työoloista.

Työn, työympäristön ja työolojen riskien arvioinnilla tarkoitetaan työssä esiintyvien vaarojen ja haittojen eli vaaratekijöiden tunnistamista, vaaratekijöiden aiheuttamien riskien suuruuden määrittämistä, riskien merkittävyyden arviointi ja toimenpiteitä riskien poistamiseksi tai pienentämiseksi siedettävälle tasolla.

Vaarojen tunnistaminen ja riskien arviointi sekä niiden merkityksen arvio tehtiin yhdessä yrittäjien kanssa ja apuna niissä käytettiin sosiaali- ja terveysministeriön vaarojen tunnistamisen tarkastuslistoja. Samalla kannustettiin yrittäjiä jatkuvaan riskien arviointiin. Selvitysten jälkeen yrittäjät saivat kirjalliset suositukset mahdollisista muutostarpeista.

Työn sisältö ja vaatimukset ovat työkykyyn ja työhyvinvointiin vaikuttavia asioita. Henkistä hyvinvointia työssä edistävät mm. hyvä työn organisointi, yhteistyö, kehittymismahdollisuudet työssä, mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön sopivat psyykkiset vaatimukset. Mikäli työ on liian vaativaa, syntyy siitä stressiä. Joillekin liian vähäiset haasteet voivat aiheuttaa työssä turhautumista, mutta vastaavasti haastava työ antaa elämänsisältöä ja suurta tyydytystä. Kysymys on pitkälti yksilöllisiä ominaisuuksia, joiden kartoitukseen hankkeessa

käytettiin lomakekyselyä ja haastatteluja. Työn sisällön vaatimukset liittyvät ammattitaitoon, jota täytyy jatkuvasti ylläpitää. Yrittäjillä ja varsinkin yksinyrittäjillä työn organisointiin liittyy paljon haasteita, jotka ovat omiaan vaikuttamaan esim. jaksamiseen. Yksinyrittäjät ovat myös usein kirjaimellisesti yksin, eikä heillä ole mahdollisuutta työyhteisön arvokkaaseen tukeen. Hankkeessa työn sisältöä ja vaatimuksia kartoittamalla voidaan niissäkin esiintyviin pulmiin etsiä yhdessä ratkaisuja esim. verkostojen kautta.

Työyhteisöjä oli vain muutamassa hankkeessa mukana olevassa yrityksessä, sillä osallistujat olivat pääasiassa yksinyrittäjiä, yrittäjäpariskuntia tai heillä oli vain yksi työntekijä. Näin ollen menetelminä käytettiin haastatteluja, sillä lomakekyselyjen hyöty olisi jäänyt turhan pieneksi. Keskusteluja käytiin sekä henkilökohtaisesti että yrittäjäpariskuntien kanssa yhdessä.

Johtamisesta esille otettiin ensisijaisesti itsensä johtaminen. Tässä käytettiin apuna muokattua versiota Pentti Sydänmaanlakan (2006, 312–314) itsensä johtamiseen liittyvästä itsearviointikyselystä. Itsensä johtamisen kyky on ensiarvoisen tärkeää hankkeessa mukana olleille yrittäjälle, jolla ei esimiestä ole ja kollegiaalista tukeakin hyvin vähän. Muutamien yrittäjien kanssa käytiin läpi myös johtamiseen liittyviä asioita.

Työhyvinvointitalon, kuten myös työkykytalon, katon muodostaa työkyky. Työkyvyn arvioimisessa tulee ottaa huomioon monenlaisia seikkoja. Pelkkä ihmisen fyysisen ja psyykkisen toimintakyvyn arvioiminen ei riitä, vaan lisäksi on arvioitava ihmisen ja työn yhteensopivuutta. Työkyvyssä onkin kyse ihmisen voimavarojen ja työn välisestä yhteensopivuudesta ja tasapainosta. Joskus onkin todettava, että työkyky ei riitä nykyisessä työssä toimimiseen, mutta jossain toisessa työssä se onnistuisi. Yrittäjälle työkyvyn merkitys on jopa palkansaaja suurempi, sillä työnkuvan vaihtaminen ei yleensä käy kovin helposti. On myös muistettava, että työn vaatimukset muuttuvat ja myös työkyvyn ylläpitämisen kannalta on tärkeää pystyä mukautumaan muuttuviin tilanteisiin. Ikääntyminen tuo mukanaan lisähaasteita, sillä iän karttuessa itsestään huolehtiminen vaatii enemmän aikaa ja vaivaa. Kuten muidenkin työikäisten, myös yrittäjien keski-ikä on edelleen nousussa, joten toimia heidänkin hyvinvoinnin ja työkyvyn edistämiseksi tarvitaan.

Yrittäjän tukiverkoston kartoittaminen nähtiin hankkeessa myös tärkeäksi. Tukiverkoston hajanaisuus vaikeuttaa merkittävästi avun hakemista silloin kun yrittäjä sitä kipeästi tarvitsee. Varasuunnitelmien teko ja auttavien tahojen tiedostaminen ennakoon on ensiarvoisen tärkeää ja tämän tietoisuuden lisääminen otettiin yhdeksi hankkeen tehtäväksi.

Tukiverkostoa tärkeämmäksi ulkopuoliseksi yrittäjän hyvinvointiin vaikuttavaksi tekijäksi nousi lähiverkosto. Yrittäjän lähipiiriltään saama tuki ja kannustus ovat onnistumiselle ja jaksamiselle ensiarvoisen tärkeässä asemassa. Usein yrittäjän lähiverkosto kietoutuu yrittämisen arkeen ja yrittäjänä toimiminen on elämäntapa, johon on nivoutuvat perhe, mahdolliset työntekijät, ystävät ja sukulaiset. Yrittäjänä toimivan puolison ymmärtäminen, ystäviltä saatu kannustus ja esimerkiksi lasten mielenkiinto yrittäjyyttä kohtaan luovat yrittäjän hyvinvoinnille hyvän perustan. Työn, kodin ja vapaa-ajan rajat ovat yrittäjillä usein häilyviä ja ilman tukea ja ymmärrystä on riski, että yrittäjä jää yksin, ilman tarvitsemaansa tukea.

Tuki- ja lähiverkostoa hankkeessa kartoitettiin pääasiassa haastatellen, mutta asiaa sivuttiin myös esimerkiksi pienryhmätapaamisissa, jossa ajankäytönhallintaa lähestyttiin hyvin henkilökohtaisista lähtökohdista.

Eri menetelmillä saatu tieto/tulokset koottiin työhyvinvointitalomalliin pohjautuvaan työhyvinvointisuunnitelmataulukkaan (liite 1). Tietoja ja tuloksia yhdistettiin ja yhteistyössä yrittäjän kanssa priorisoitiin ja lähdettiin työstämään kunkin yrittäjän omaa työhyvinvointisuunnitelmaa eteenpäin.

LÄHTEET

Ilmarinen, Juhani, Lähteenmäki, Seppo & HUUHTANEN, Pekka 2003. Kyvyistä kiinni. Ikäjohtaminen yritysstrategiana. Enterprise Advicer -kirjasarja nro28. Helsinki. Talentum.

Jouttimäki, Liisa, Poskipää, Pekka & Honkanen, Salme 2007. Yrittäjä-Step -Kohti työhyvinvointia. Itsearviointityökalu yrittäjälle työhyvinvoinnin edistämiseksi. Työterveyslaitos.

Sydänmaanlakka, Pentti 2006. Älykäs itsensä johtaminen, näkökulmia henkilökohtaiseen kasvuun. Helsinki. Talentum.

Työturvallisuuskeskus. Vaarojen tunnistaminen ja riskien arviointi.
<http://www.ttk.fi/riskienarviointi>

UKK-instituutti. Alpha testaajan opas.
www.ukkinstituutti.fi/filebank/495-Alpha_testaajan_opas.pdf

Julkaisematon lähde

Lerssi-Uskelin, Jaana 2010. Työhyvinvointitalo. Työterveyslaitos.

HYVINVOINTIANALYYSI YRITTÄJIEN TYÖSTÄ PALAUTUMISEN JA STRESSIN MITTARINA

Paula Hämäläinen ja Sirpa Kammonen

Hyvinvointianalyysi palautumisen ja stressin mittarina

Sydämen sykevälimittaus ja Hyvinvointianalyysi ovat saanut alkunsa urheilijoiden ylikuntotutkimuksista, joissa selvitettiin ensimmäisen kerran autonomisen hermoston säätelyä ja tämän muutoksia kestävyysharjoittelun aikana. Tämän jälkeen seuranneessa Stressimittari-projektissa saatiin selville, että ylikuntotutkimuksen testaustapaa voidaan käyttää myös työuupumuksen ja työstä palautumisen mittarina. Syke- ja sykevariaatiomuuttajat erottelvat pitkäaikaista, eriasteista kuormittuneisuutta edustavia tekijöitä toisistaan mitattaessa stressiä. Firstbeatin Hyvinvointianalyysi -tietokoneohjelma perustuu sykevälianalyysiin. Ohjelma pystyy arvioimaan yksilöllisesti sydämen sykkeen avulla autonomisen hermoston toimintaa. Sydämen syke ei ole täysin säännöllinen. Lepotilassa on normaalia, että sykkeen nousua ja laskua esiintyy hengityksen aikana. Tapahtuu niin sanottua sykevariaatiota (HRV= Heart Rate Variability), millä tarkoitetaan peräkkäisten sydämenlyöntien välistä ajallista vaihtelua. (Borg ym. 2011.)

Sykevariaatiolla mitataan kiihdyttävän eli sympaattisen hermoston ja rentouttavan eli parasympaattisen hermoston välistä tasapainoa. Rennon ja hyvinvoivan ihmisen sykintätaajuus rauhoittuu ja sykevariaatio suurenee. Jännittyminen ja stressi pienentävät sykevariaatiota. (Keskinen ym. 2007.) Yleisesti suuri sykevaihtelu on liitetty hyvään terveyteen ja joustavaan sopeutumiseen, kun taas normaalia pienempi sykevaihtelu on yhteydessä stressiin ja heikentyneeseen homeostaattiseen säätelyyn. Hyvinvointianalyysiä käytetään mm. ennaltaehkäisevään terveydenhuoltoon, hyvinvoinnin edistämiseen, työssä tapahtuvaan mittaamiseen sekä tutkimuskäyttöön. Sen avulla voidaan mitata stressiä ja palautumista, työn fyysistä kuormitusta, energian kulutusta ja liikunnan vaikuttavuutta. Mittaus suoritetaan yleensä pitkäaikaismittauksella (24–48 tuntia), jonka aikana mitattava pitää tarkkaa päiväkirjaa vuorokauden tapahtumista. Mittausta tärkeämpi on jälkeen päin tapahtuva ohjauskeskustelu, jossa käydään läpi keskustellen mittauksen tuloksia ja asetetaan tavoitteita jatkolle. (Borg ym. 2011.)

Hyvinvointianalyysi mittausmenetelmänä Voi hyvin yrittäjä-hankkeessa

Voi hyvin yrittäjä -hankkeessa saimme hyvinvointianalyysin avulla tietoa yrittäjien stressin hallinnasta ja palautumisesta niin työssä kuin vapaa-ajalla. Alkuperäisen suunnitelman mukaan tarkoituksena oli antaa yrittäjille toisella henkilökohtaisella tapaamisella ohjeistus ja info mittauksen suorittamiseen. Palaute mittauksesta olisi annettu kolmannella ja viimeisellä henkilökohtaisella tapaamisella tai kirjallisena palautteena. Mutta kun mittaus osoittautui yhdeksi tärkeimmäksi ja yrittäjillä ehkä mielenkiintoisimmaksi mittaukseksi hankkeen aikana, otimme tämän huomioon ja muutimme prosessia. Lisäsimme prosessiin yhden henkilökohtaisen tapaamisen lisää, jossa yhdessä yrittäjän kanssa kävimme palaute-raportit läpi. Info ja ohjeistus laitteen käyttöön annettiin pääsääntöisesti toisella henkilökohtaisella tapaamisella.

Mittaus tehtiin 47 yrittäjälle. Yrittäjiä ohjeistettiin pitämään laitetta kolme vuorokautta, joista kaksi tulisi olla työpäivää ja yksi vapaapäivä. Kaikki yrittäjät saivat järjestettyä ainakin mittauksen vuoksi viikkoonsa myös yhden vapaapäivän. Ohjeistuksessa korostettiin, että mittauspäivien tulee olla kokonaisia vuorokausia. Yön ja unen aikainen mittaus on erityisen tärkeää, jotta nähdään kuinka elimistö palautuu seuraavaan päivään.

Yrittäjiä ohjeistettiin pitämään mittauspäivistä mahdollisimman tarkkaa päiväkirjaa. Palautekeskustelu saattoi mennä aikataulusyistä joidenkin kohdalla muutaman kuukauden päähän, jolloin mahdollisimman tarkka päiväkirjanpito on tärkeää palautekeskustelun onnistumisen kannalta. Kaikki tekivät päiväkirjamerkinnot käsin paperille, vaikka ohjelma mahdollistaa päiväkirjan pitämisen ja lähettämisen myös sähköisesti. Ohjeistuksen laitteen käytöstä ja mittaukseen liittyvistä tehtävistä he saivat myös kirjallisina.

Palaute-raportiksi valittiin stressin, palautumisen ja terveystiikunnan yhteenveto sekä elämäntapojen terveystarkastus. Yhteisessä palautekeskustelussa jokainen raportti käytiin läpi poimien sieltä oleelliset seikat. Firstbeat on kehitellyt ja muokannut hyvinvointianalyysi-raportit ulkoasultaan ja sisällöltään yhä selvemmiksi, mikä helpottaa palautteen antamista.

Palautekeskustelu osoittautui tärkeäksi tapaamiseksi niin meille kuin yrittäjillekin. Keskustelun avulla palaute ja raporttien sisältö ei jäänyt liian suppeaksi ja irralliseksi yrittäjälle. Mittausten tulokset avasivat monia tärkeitä keskusteluja yrittäjien kanssa asioista, joihin olisi ehkä muuten ollut vaikea tarttua.

Yrittäjien työstä palautuminen

Raporttien tulokset herättivät paljon ajatuksia ja ihmetystäkin yrittäjien keskuudessa. Useamman kanssa nousi esille se, että heidän oma olonsa ja tietoisuutensa kehon palautumisesta erosi mittaustuloksesta. Moni nukkui mielestään hyvin, mutta mittaustuloksen mukaan elimistö ei kuitenkaan palautunut unen aikana riittävästi. Nämä herättivät keskustelua siitä, kuinka mieli ja keho eroavat toisistaan. On toki tärkeää, että tunnemme nukkuvamme hyvin, mutta jos elimistö ei palaudukaan riittävästi, voi siitä pidemmällä tähtäimellä olla ikäviäkin seurauksia.

Elimistö reagoi pikkuhiljaa stressiin ja alkaa antaa merkkejä liiasta kuormituksesta. Halutessaan ihminen kyllä huomaa, onko palautuminen riittävä. Esimerkiksi öinen heräily, erilaiset vatsaoireet sekä rytmihäiriöt kertovat vähäisestä palautumisesta. Kaikki eivät kuitenkaan osaa huomioida puutteellisen palautumisen merkkejä ennen kuin tulee ”äkkistoppi”. Näin burnout voi puhjeta erittäin nopeastikin. (Mikkonen 2011.)

Pohdimme/mietimme yhdessä, mistä mittaustulosten ja yrittäjien omien tuntemusten eroavuudet voisivat johtua. Pohdinnan tukena olivat yrittäjän tekemät päiväkirjamerkinnot vuorokausien sisällöistä. Yhtenä mielenkiintoisena seikkana nousi esille jo yhdenkin alkoholiannoksen nauttiminen lähellä nukkumaan menoa. Yrittäjistä, jotka olivat alkoholia nauttineet, kokivat rentoutuneensa ja nukkuvansa sen yön hyvin. Mutta suurimmalla osalla heistä mittaustulosten perusteella unen aikainen palautuminen oli viivästynyt ainakin kahdella tunnilla ja joillain palautuminen lähti käyntiin vasta aamuyöllä. Tämä herätti paljon mietteitä ja keskustelua. Jos on usein tapana jopa arkenakin rentoutua illalla ja nauttia esim. lasi punaviiniä tai saunaolut, niin miten se vaikuttaa elimistön palautumiseen. Mitä siitä aiheutuu pidemmällä tähtäimellä? Alkoholin käyttö ja valvominen ovat merkittäviä kuormitustekijöitä ja jo muutama alkoholiannos voi viivästyttää palautumisen alkamista useilla tunneilla (Firstbeat Technologies Oy 2011).

Työpäivän aikainen palautuminen herätti myös paljon keskusteluja. Firstbeat Technologies Oy:n ja Tampereen teknillisen yliopiston tutkimuksen mukaan suomalaiset työntekijät palautuvat koko työpäivänsä aikana keskimäärin lyhyen kahvitauon verran. Tutkimuksessa hyvinvointianalysimittauksia tehtiin 70 000 suomalaiselle työntekijälle. Työpäivän tauot jäivät pitämättä tai ne eivät palauta. Keskimäärin suomalaiset työntekijät palautuvat siis työpäivän aikana keskimäärin 13 minuuttia ja lähes kolmasosa työntekijöistä ei palaudu työpäivän aikana ollenkaan. (Lundell 2013.)

Kohderyhmästämme vain harvalla työpäivän aikaista palautumista näkyi suoranaisesti tuloksissa. Keskustelimme tästä ja esimerkiksi säännöllisten taukojen merkityksestä. Työpäivän aikainen palautumisen tärkeys korostui etenkin, jos myös yön aikainen palautuminen ei ollut riittävää.

Palaute sisälsi myös terveystieteiden yhteenvedon, jolloin keskustelimme työikäisen viikoittaisista terveystieteiden suosituksista sekä liikunnan tärkeydestä fyysiseen ja henkiseen jaksamiseen. Aikuisille 18–64-vuotiaille suositellaan kohtuukuormitteista kestävyysliikuntaa ainakin kaksi ja puoli tuntia viikossa, esimerkiksi 30 minuuttia kerrallaan viitenä päivänä viikossa. Tai raskasta liikuntaa yksi tunti ja viisitoista minuuttia viikossa, jaettuna esimerkiksi kolmeen liikuntakertaan. (Käypä hoito 2012.)

Kestävyysliikunnan lisäksi aikuisten liikuntasuositukseen kuuluu luustolihasvoimaa ja kestävyttä ylläpitävää tai lisäävää liikuntaa vähintään kahtena päivänä viikossa esimerkiksi kuntosaliharjoitteluna (Käypä hoito, 2012). Tämä herätti ajatuksia ja moni yrittäjistä tajusi liikkuvansa, mutta usealla liikunta oli silti liian vähäistä ja matalatehoista.

Raportin viimeinen osio, elämäntapojen terveystieto kokosi kaikki mittaustulokset yhteen. Tästä oli helppo yhdessä katsoa, mitkä asiat ovat hyvin ja mitkä asiat vaativat kohennusta sekä tsemppausta. Yhteenvedona voisi sanoa, että suurimmalla osalla yrittäjistä työpäivän aikainen palautuminen sekä terveystieteiden kestävyysliikunta jäivät liian vähäiseksi. Usealla ei myöskään unen aikainen palautuminen ollut riittävää, vaikka unta tunteina tuli riittävästi. Raporttien viimeisellä sivulla on lista tavoitteista, joista jokainen henkilökohtaisesti pystyi valitsemaan eri osa-alueista itselleen mahdollisia kehittämiskohteita.

Hyvinvointianalyysimittaus, sen tulokset ja asetetut tavoitteet ovat osa työhyvinvointisuunnitelmaa. Viimeisellä henkilökohtaisella tapaamisella palasimme vielä mittaustuloksiin, kun kävimme yhdessä työhyvinvointisuunnitelmaa läpi. Kaikille asetettiin tavoitteeksi vähintään riittävästä palautumisesta huolehtiminen.

Yhteenveto

Yrittäjät arvioivat hyvinvointianalyysimittauksen erittäin mielenkiintoiseksi mittausmenetelmäksi. Lähes kaikki odottivat mittarin käyttöä malttamattomana sekä mittaustuloksia ja niiden pohjalta käytyjä palautekeskusteluja. Mittauksen avulla saimme aikaan monia antoisia ja mielenkiintoisia keskusteluja yrittäjien kanssa palautumisesta, sen merkityksestä, elintavoista, liikunnasta yms. Mittaus herätti myös paljon kysymyksiä ja ihmetystä omista tuntemuksista, mitkä eivät vastanneet mittaustulosta, esimerkiksi kun yrittäjä kokee nukkuvansa hyvin, mutta mittaustulos kertoo jotain muuta. Näitä mietittiin ja pohdittiin yhdessä.

Hankkeen alussa emme ajatelleet, että hyvinvointianalyysimittaus nousisi yhdeksi tärkeimmäksi mittausvälineeksi. Silloin olisimme voineet suunnitella ja tarjota hankkeen aikana myös seurantamittauksia. Seurantamittausmahdollisuus tarjottiin yrittäjille maksullisena. Lähes 20 yrittäjää halusi seurantamittauksen.

Hyvinvointianalyysimittaus antoi myös meille hanketyöntekijöille paljon tietoa yrittäjistä ja oli erittäin hyvä työkalu käytettäväksi. Palautekeskustelussa pystyimme keskustelemaan ehkä vaikeistakin asioista, joiden nostaminen esille olisi muuten voinut olla haasteellista. Mittauksen aikaista päiväkirjan pitämistä ja sen ohjeistusta ei voi vähätellä vaan päinvastoin se kannattaa nostaa hyvin esille ja tärkeäksi asiaksi, mikä helpottaa palautteen antamista.

Hyvinvointianalyysi mittausmenetelmänä oli hyvä ja toimiva ratkaisu hankkeessa. Myös yrittäjät antoivat hyvää palautetta hyvinvointianalyysistä: yrittäjät itse saivat tietoa omasta palautumisestaan ja näin osaavat suhtautua työhönsä ja vapaa-aikaansa ehkä enemmän palauttavasti.

LÄHTEET

Borg, P. Järvinen, H. Kaikkonen, T. Kanervo, M. Kettunen, J. Kotisaari, J. Martinmäki, K. Pulkkinen, A. Rusko, H. Saalasti, S. Seppänen, M. Tuominen, S. (2011). Firstbeat Technologies Oy. Firstbeat Hyvinvointianalyysi Käsikirja versio 3.1.

Firstbeat Technologies Oy. 2011. Suomalaisen palautuminen on heikointa viikonloppuisin. Tiedote. PDF-dokumentti. http://www.firstbeat.fi/userData/firstbeat/hyvinvointi/Firstbeat_tiedote_21092011.pdf Päivitetty 4.10.2013. Luettu 28.9.2013.

Keskinen, K-L. Häkkinen, K. Kallinen, M. 2007. Kuntotestauksen käsikirja. Liikuntatieteellinen Seura ry.

Käypä hoito. 2012. Liikunta. www-dokumentti. <http://www.kaypahoito.fi/web/kh/suosituksentaytaartikkeli/tunnus/hoi50075>. Päivitetty 13.9.2013. Luettu 13.9.2013

Lundell, Liisa 2013. Suomalainen työpäivä: 13 minuuttia palautumista. Kauppalehti. Verkko-lehti. <http://www.kauppalehti.fi/etusivu/suomalainen+tyopaiva+13+minuuttia+palautumista/201306432955>. Päivitetty 3.10.2013. Luettu 4.10.2013

Mikkonen, Mikael 2011. Palaudu arjesta. Työpiste- tiedon ja arjen kohtaamispaikka. WWW-dokumentti. http://tyopiste.ttl.fi/Utiset/Sivut/Palaudu_arjesta.aspx. Päivitetty 4.10.2013. Luettu 4.10.2013.

PAINONHALLINTA OSANA VOI HYVIN YRITTÄJÄ -HANKETTA

Anni Siiskonen ja Hanna-Elina Vuorimaa

”Painonhallinta on ryhmässä helpompaa ja hauskeempaa kuin yksin. Ryhmä motivoi toisiaan. Edullisinta työterveyshuoltoa, pitäisi määrätä muillekin!”

Mikroyrittäjän painonhallinta - miksi se on tärkeä kysymys

Kolmivuotisen eteläsavolaisen Voi hyvin yrittäjä -hankkeen taipaleen aikana yrittäjän työhyvinvointiin on pyritty panostamaan eri keinoin. Kaikille hankkeessa mukana oleville yrittäjille suunnattujen ryhmätapaamisten ja yrityskäyntien lisäksi on järjestetty toimintaa, joka nousee yrittäjien omasta tarpeesta ja toiveesta käsin. Painonhallintaryhmä oli toivottu ja myös valtakunnallisesti ajankohtainen aihe: lihavuus on lisääntynyt kahden viime vuosikymmenen aikana istuvan elämäntavan tuottaman vähentyneen energiantarpeen myötä (Mustajoki 2007, 10).

Jokainen lehtiä lukeva kansalainen tietää laihduttamisesta, tuntee sankaritarinoita tässä lajissa ja on ainakin jossain määrin tietoinen ylipainon terveyshaitoista. Painonhallintaa on kuitenkin haasteellista yrittää yksin. Painonhallinnassa vertaisryhmästä ja rohkaisevasta ohjauksesta on merkittävää apua, sillä usein siinä on kyse laajemmasta kuin vain syömiseen liittyvästä elämäntapamuutoksesta (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2012).

Yksin- ja mikroyrittäjän saattaa olla haasteellista irrottaa aikaa oman terveyden ylläpitämiselle. Kuitenkin, yrittäjä voi keskittyä täysipainoisesti liiketoimintaan, kun työkyky, työn sisältö ja sen vaatimukset, työtä ja elämää ohjaavat arvot, osaaminen ja terveys ovat tasapainossa (Mikkelin ammattikorkeakoulu 2012). Tässä artikkelissa kerrotaan Voi hyvin yrittäjä -hankkeen painonhallintaryhmien toteutuksesta. Ensimmäinen ryhmä toteutui alkuvuodesta 2013. Tästä toteutusmallista saatujen kokemusten pohjalta toteutettiin toinen painonhallintaryhmä syksyllä 2013.

Painonhallinnan keinot: Monipuolinen ruokavalio, terveysliikunta, tasapainotettu energiansaanti sekä omat tavoitteet

Painonhallinta mielletään usein laihduttamiseksi, vaikka se pääasiassa tarkoittaakin laihtumistuloksen säilyttämistä (Käypä hoito 2011). Painonhallinta voi olla onnistunutta myös silloin, kun ylipainoinen henkilö ei enää liho entisestään vaan onnistuu pysäyttämään lihomisen ja pitämään painonsa samana (Mustajoki 2007). Suomen Diabetesliiton mukaan painonhallinnalla tarkoitetaan pitkäjänteistä pyrkimystä pitää paino sellaisella tasolla, että elimistö toimii mahdollisimman normaalisti (Suomen diabetesliitto 2012).

Tärkeimmät keinot lihavuuden taltuttamisessa ovat **monipuolinen ruokavalio**, kohtuullisuus ruoka-annoksissa ja alkoholinkäytössä ja liikunnallisuus arjessa. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2012). Lihavuutta hoidetaan terveydenhuollossa aina elintapaohjauksella. Muutoksia tehdään liikunnassa, ruokailussa ja syömiskäyttäytymisessä. Mustajoen (2011a) mukaan elintapaohjauksessa neuvonnan tavoitteena ovat myös muutokset tiedoissa ja asenteissa. Jotta saavutettu paino pysyy, elintapamuutosten on oltava pysyviä ja jokapäiväisiä. Liikunnan lisääminen yhdessä terveellisen ruokavalion kanssa tuottaa parhaita tuloksia painonhallinnassa. Painonhallinnassa keskeisiä kulmakiviä ovat syömisen hallinta, ruokavalion energiamäärän vähentäminen ja ravitsemuksellisen riittävyuden turvaaminen sekä fyysisen aktiivisuuden lisääminen. (Mustajoki 2011a.)

Terveysliikunnassa jo vähäisempi liikuntamäärä voi tuoda paljon hyödyllisiä terveysvaikutuksia, vaikkei se varsinaisesti auttaisi liikkujaa laihtumaan (Käypä hoito 2011). Painonhallinnassa liikunnan osuus on pienempi kuin ruokavalion. Laihdutuksessa liikunta auttaa ja on tarpeellinen, jotta saavutettu laihdutustulos säilyy juuri painonhallintavaiheen aikana. Mustajoki (2011b) tiivistää, että painonhallinnassa ei ole väliä, onko liikunta pitkäkestoista vai tapahtuuko lyhyemmissä pätkissä. Hänen mukaansa liikuntalajillakaan ei ole merkitystä, kunhan sitä haluaa harrastaa pitkään ja säännöllisesti. Arkiliikunta, kuten portaiden nousu hissien sijaan, lasten kanssa puuhastelu ja puutarhatyöt, ovat yhtä tehokkaita liikunta-keinoja painonhallinnassa kuin vapaa-ajan liikunta. Liikunnan osalta tulee muistaa painonhallinnan lisäksi sen tuomat muut terveyshyödyt, kuten tuki- ja liikuntaelinten vahvistuminen ja verenkierron parantuminen.

Suomalaisten ravitsemussuositusten keskeiset kohdat ovat tasapainottaa energian saanti ja kulutus, riittävä ja tasapainoinen ravintoaineiden saanti, kuitupitoisen ruoan lisääminen, puhdistettujen sokereiden vähentäminen, rasvan laatuun panostaminen sekä suolan saannin vähentäminen. Ravitsemussuositukset sisältävät suositukset myös fyysiselle aktiivisuudelle. (Valtion ravitsemusneuvottelukunta 2005.) Usein ihmiset eivät tiedä, mitä he syövät ja kuinka paljon, koska se on osa arkeamme ja siihen ei kiinnitetä huomiota. Painonhallinnan kannalta tärkeiden elämänmuutosten ja ruokailutottumusten muuttamisen vuoksi olisi tärkeää tietää omasta ruokailustaan ainakin jotain. (Mustajoki & Lappalainen 2001, 75.) Painonhallinnassa ruokapäiväkirja on yleinen menetelmä mitata ihmisten ravinnon- ja energiansaantia, ja hyvä konkreettinen apu painonhallintaan pyrkivälle henkilölle itselleen ravitsemustottumusten tunnistamisessa.

Painonhallinnassa hyvin tärkeä osa on myös motivaatiolla ja tavoitteilla. Tavoitteet painonhallintaan tulisi etsiä asiakkaan omasta elämästä, niitä ei tulisi antaa ulkoapäin. Kun tavoitteet ovat asiakkaan omia, hän todennäköisesti sitoutuu tavoitteisiin paremmin. (Fogelholm (toim.) 2001, 74 – 75.) Painonhallitsija asettaa tavoitteet itselleen, mutta ohjaajan on tärkeää pitää huolta siitä, että nämä tavoitteet ovat realistisia. Keskustelu ohjaajan ja painonhallitsijan tai laihduttajan välillä on ensisijaisen tärkeää. (Fogelholm (toim.) 2001, 76–77.)

Painonhallinta ryhmässä - vertaisryhmän merkitys yrittäjälle

Hankkeessa mukana olevista yrittäjistä valtaosa on yksinyrittäjiä, minä vuoksi hankkeessa on pyritty huolehtimaan siitä, että yrittäjillä on mahdollisuus kuulla toistensa kokemuksista, saada vertaistukea ja verkottua. Näin ollen myös painonhallintaa oli luontevaa lähteä toteuttamaan ryhmämuotoisesti. Mustajoen ja Lappalaisen (2001, 32-42) mukaan ryhmän etuina painonhallinnassa ovat ryhmähenki, uudet ihmissuhteet ja omien kokemusten jakaminen muille ryhmäläisille. Ryhmätyöt ja yhteiset keskustelut eivät ole mahdollisia yksilöohjauksessa. Ryhmähoidon isona etuna on myös sen taloudellisuus, kun samalla kertaa useampi apua tarvitseva saa ammattilaisen ohjausta. Mustajoen ja Lappalaisen (2001, 32-42) mukaan ohjaajalla on monipuolisia tehtäviä. Hän antaa tärkeää tietoa painonhallinnasta, säätelee ryhmän ajankäyttöä, aktivoi ryhmäläisiä ajattelemaan omaa toimintaansa, antaa palautetta ryhmäläisille, tukee ja kannustaa heitä, pyrkii edistämään ryhmän yhteishenkeä ja vertaistukea sekä ohjaa keskusteluja.

Toisaalta ryhmässä toteutetussa muutokseen tähtäävässä prosessissa on myös haasteita. Ryhmä vaatii ennalta suunnitellun ohjelman ja ryhmätilanteissa vaaditaan ohjaajalta hyviä ohjaus- ja opetustaitoja. Ohjaajan täytyy myös osata johtaa ryhmäkeskusteluja ja pystyä olemaan huomion kohteena. Ryhmässä jokainen osallistuja on yksilö, eivätkä kaikki aiheet kosketa kaikkia samalla tavalla. Toiselle toinen alue painonhallinnassa on mieluisampi kuin toiselle, ja myös mieluisimmissa ja toimivissa painonhallintakeinoissa on eroja. Ryhmäohjauksessa yksilöllisten tavoitteiden lisäksi tulisi asettaa koko ryhmälle yhteinen tavoite painonhallintakurssin ajaksi. Tämä sitouttaa ryhmää yhteiseen hyvään ja antaa myös ryhmäläisille tietoa kurssin tarkoituksesta ja toimintatavoista. (Mustajoki & Lappalainen 2001, 46–47.) Oikeat tavoitteet auttavat ylläpitämään motivaatiota painonhallinnassa.

Painonhallintaa ei voi ajatella muusta elämästä erillisenä saarekkeena, vaan kyse on usein koko elämänhistoriaan ja -tilanteeseen, tottumuksiin ja tapoihin liittyvästä asiasta. Näin ollen painonhallintaryhmän kesto ja intensiteetti tulee suhteuttaa prosessille asetettuihin tavoitteisiin. Tässä hankkeessa toteutetun painonhallintaryhmän pääpaino oli elämäntapamuutoksen tukemisessa. Ryhmäprosessin alussa ja lopussa käytettiin mittauksia prosessin ja ryhmäläisten motivoitumisen tukena; keskiössä ei niinkään ollut painon seuranta. Kolmen kuukauden ajanjakson aikana, jonka painonhallintaryhmä kesti, toivottiin yrittäjien innostuvan entisestään omasta itsestä huolehtimisesta, painonhallinnan periaatteiden päivittymistä sekä syttymistä ravitsemuksen seurantaan.

Elämäntapamuutoksissa ajan tasalla olevan tiedon saaminen on keskeistä, vaikka tieto siinä ei aina johda terveystottumusten muutokseen (Räsänen 2010 kirjassa Pietilä 2010). Henkilön tulee tietää, mihin tutkittuun tietoon muutokseen tähtäävä prosessi perustuu ja millä mekanismeilla muutoksen ajatellaan tapahtuvan. Toisaalta henkilön tulee olla selvillä omasta tilanteestaan, esimerkiksi ravitsemustottumustensa sopivuudesta, kehonkoostumuksen ja liikunnan määrän riittävydestä painonhallinnassa. Motivoitua voi vain, jos tunnistaa omat muutostarpeensa. Terveystottumusten muutokseen sitoutumisessa henkilön on tärkeää itse tunnistaa terveyden riskitekijänsä. Lisäksi henkilön tulee kokea terveyskäyttämisen muutoksesta saatava hyöty suurempana kuin muutoksen haitat. Ryhmä ja ohjaaja voivat merkittävästi vahvistaa painonhallinnan onnistumista, mutta henkilön oman kestävä motivaation löytymistä oman hyvinvointinsa eteen ponnistelussa eivät nämäkään asiat korvaa.

Kohti toimintamallia: painonhallintaryhmän toteutus hankkeessa

Painonhallintaryhmä toteutettiin suunnitelman mukaan vuoden 2013 alusta alkaen seitsemän viikon ajan. Ryhmä kokoontui kerran viikossa ilta-aikaan 1,5–2 tuntia kerrallaan. Lisäksi myöhemmin keväällä pidettiin kontrollitapaaminen, noin 3,5 kuukautta ensimmäisen kokoontumisen jälkeen.

Kurssitapaamisilla käsiteltiin painonhallintaan liittyviä aiheita luentojen ja keskustelujen muodossa 45–60 minuuttia, jonka jälkeen ryhmä liikkui yhdessä (taulukko 1). Teoriaa käsiteltiin kurssilla vaihtelevin menetelmin. Luennoilla ohjaaja käytti apunaan opinnäytetyön raporttiin perustuvia Power Point -esityksiä, Internet -sivustoja sekä erilaisia painonhallintaan liittyviä esitteitä (mm. Suomen Sydänliitto, Diabetesliitto). Lisäksi aiheita käsiteltiin paljon ohjaajan ohjaaman keskustelun avulla, muun muassa motivaatio ja rentoutuminen käsiteltiin keskustellen ryhmässä. Teoriaosuuden aikana ryhmäläiset tekivät myös pieniä tehtäviä, joiden tarkoitus oli kasvattaa motivaatiota ja herättää ajattelemaan painonhallinnan tärkeyttä omassa elämässä.

Käsittelyjä aiheita olivat muun muassa erilaiset liikuntamuodot, hyöty- ja arkiliikunta, suomalaiset ravitsemussuositukset, energiaravintoaineet, ruoan ravintosisällön laskeminen, motivaatio ja rentoutuminen sekä painonhallinnan terveystvaikutukset. Lisäksi kurssilla suunniteltiin yrittäjien toiveiden mukaan yhdessä kokattavan aterian. Liikuntahetket olivat kuntosaliharjoitus, spinning-tunti, kahvakuulaharjoitus, vesijumppa ja Pilates-tunti.

Kurssin alussa yrittäjät täyttivät ruokapäiväkirjan, josta saatiin käsitys kurssin yrittäjien ruokailusta ja sen isoimmista kehityskohdista, joita kurssin aikana pyrittiin parantamaan. Kurssin vaikutusta yrittäjien elämäntapoihin ja painonhallintaan arvioitiin mittauksilla ja elämäntapakartoituksella. Mittauksiin kuului vyötärönympäry ja kehonkoostumusmittaus, josta saatiin tieto painosta, painoindeksistä, rasvaprosentista, viskeraalisen rasvan määrästä, luustolihasen määrästä ja perusaineenvaihdunnasta. Mittaukset suoritettiin ensimmäisellä tapaamiskerralla ja kevään kontrollitapaamisella.

Elämäntapakartoitus suoritettiin kyselylomakkeella, jossa vastaajalta kysyttiin, toteutuuko yrittäjällä suositusten mukaisesti erilaiset liikunta- ja ruokailutottumukset päivittäin, useimmiten, joskus, harvoin vai ei koskaan. Lomake sisälsi myös kolme avointa kysymystä painonhallinnasta.

Lisäksi kurssille osallistuneilta yrittäjiltä kerättiin palaute kurssista likert-asteikollisella kyselylomakkeella, jossa oli tilaa myös vapaalle sanalle.

TAULUKKO I. Painonhallintaryhmän sisällöt

Tutustuminen ja kurssin esittely, ruokapäiväkirjaohjeiden antaminen, perustietoa lihavuudesta ja painonhallinnasta, alkumittaukset ja elämäntapakartoitus
Suomalaisten ravitsemussuositusten pääkohdat, energiaravintoaineet, spinning-tunti
Palaute ruokapäiväkirjoista, luento liikunnasta, lihaskunto, kestävyys, terveysliikunta, yhteinen kuntosaliharjoitus
Eri ruokien ravintosisällöt ja kalorien laskeminen ruuasta, yhdessä valmistettavan aterian suunnittelu. Liikuntahetki uimahallin yleisellä vesijumppa-vuorolla (omakustanteinen).
Painonhallinta ja terveys, lihavuuden terveysvaikutukset, kahvakuulaharjoitus.
Motivointi, rentoutus, lihahuolto, Pilates-tunti
Kertausta, välipunnitus, yhdessä kokkausta
Kontrollitapaaminen, loppumittaukset, elämäntapakartoitus ja loppupalaute, motivointi jatkuu painonhallinnassa.

Painonhallintaryhmän anti:

”Propaganda” on kyllä tuottanut tulosta, kiitos siitä.”

Painonhallintaryhmään lähti mukaan kahdeksan yrittäjää. Kahdeksasta kurssitapaamisesta yksittäinen yrittäjä oli mukana kahdesta seitsemään kertaan. Keskimäärin mukanaoloker-toja yrittäjälle tuli noin viisi kertaa. Yhteisiä liikuntakertoja oli yhteensä viisi, joihin keskimäärin osallistuttiin kaksi kertaa. Kolme yrittäjää ei osallistunut näille liikuntahetkille kertaakaan. Yhdellä kurssitapaamisella liikuntahetken sijasta tehtiin yhdessä ruokaa. Tällöin mukana oli seitsemän yrittäjää. Poissaolot kurssitapaamisilta johtuivat pääosin yrittäjien liukuvasta työajasta ja yllätyksistä työelämässä. Aikataulujen yhteensovittaminen oli haastavaa. Alussa aikatauluista sopiessa pyrittiin siihen, että jokainen pääsisi mahdollisimman monta kertaa osallistumaan kurssille.

Alku- ja loppumittausten välillä saatiin aikaa myönteinen muutos osallistujien painossa, rasvaprosentissa ja vyötärön ympärysmittassa. Vaikka merkittävää laihtumista ei kurssin aikana tullut, suunta oli painonhallintaryhmälle asetettujen tavoitteiden mukainen. Elämäntapakartoituksen mukaan asenteisiin ja terveystottumuksiin pystyttiin vaikuttamaan jonkin verran. Kahdeksasta yrittäjästä kuusi söi päivän aikana useammin 4–6 ateriaa kuin ennen kurssia. Myös ravinnon laatu parani hieman kurssin aikana. Kolme yrittäjää söi kurssin lopussa enemmän kasviksia kuin kurssin alussa. Toisaalta yhdellä kurssilaisella kasvisten syönti väheni. Kolmella yrittäjällä vitamiinien ja hivenaineiden saanti päivittäisestä ruoasta parani kurssin aikana. Pääosin pehmeän rasvan käyttö kasvoi myös jonkin verran. Viidellä vastaajalla liikunnan määrä kasvoi kurssin aikana, hyötyliikunnan harrastaminen pysyi keskimäärin samana. Alkumittauksessa kukaan vastaajista ei liikkunut mielestään riittävästi. Loppukyselyssä kolme vastaajaa kahdeksasta arvioi liikkuvansa riittävästi.

**Onnistumisia tuli, ja kehitettävääkin jäi:
”Saatiin aikaan oma kuntopiiri, joka toivottavasti jatkuu tämän kurssin jälkeenkin.”**

Kurssin sisällöllinen toteutus onnistui hyvin. Palaute yrittäjiltä oli pääasiassa myönteistä. Toteutuksen aikana nousi esiin muutamia parannusehdotuksia, jotka kannattaa mahdollisuuksien mukaan ottaa huomioon jatkossa. Jo ennen kurssin alkua tulisi mahdollisimman hyvin kertoa ja tuoda ilmi, mitä aiheita kurssilla käsitellään, kenelle kurssi on suunnattu ja mitä kurssilla tavoitellaan. Tällöin yrittäjä, joka harkitsee osallistumista kurssille, osaa paremmin arvioida, onko juuri tämä kurssi hänelle se oikea. Kurssi tavoittaa paremmin kohderyhmänsä, kun alusta alkaen kerrotaan mahdollisimman kattavasti kurssin tarkoitus ja sisältö. Toinen mahdollisuus olisi toteuttaa Fogelholmin ym. (2001, 46) suositus siitä, että painonhallintaryhmän ohjaaja haastattelee mahdolliset ryhmään osallistujat etukäteen. Asiakkaalle on tärkeää antaa mahdollisimman hyvä käsitys siitä, mitä ryhmässä tehdään ja mikä asiakkaan oma osuus tulisi kurssilla olemaan. Näin ollen ryhmästä saataisiin mahdollisimman yhtenäinen, jolloin osallistujilla olisi samanlaisia tarpeita ja edellytyksiä painonhallinnassa. Yrittäjät hakivat painonhallintaryhmästä hieman eri asioita ja muutama osallistuja jäi ilman odottamaansa apua tai toivomiensa asioiden käsittelyä.

Ennen kurssin aloitusta suosituksena olisi mahdollisuuksien mukaan kartoittaa myös yrittäjien omia kurssiodotuksia ja –toiveita, jotta pystyttäisiin näiden toiveiden perusteella

räätälöimään juuri aloittavalle ryhmälle sopivaksi. Yrittäjien mahdollisuus päästä vaikuttamaan kurssin sisältöön voisi auttaa heitä sitoutumaan paremmin omiin tavoitteisiinsa kurssin aikana ja sen jälkeen. Palautteen perusteella on myös tärkeä kehittää kurssin suunnittelua kurssin aikana yhdessä ryhmään osallistuvien yrittäjien kanssa. Ryhmätapaamisiin ja yhteisiin liikuntahetkiin osallistuminen voisi olla mielekkäämpää, kun nämä olisivat yhdessä suunniteltuja hetkiä. Vastuu ryhmän onnistumisesta olisi tällöin tasapuolisesti jokaisella osallistujalla.

Kurssille osallistui kahdeksan henkilöä, joista suurin osa on yksinyrittäjiä. Tämä ryhmäkokoo oli sopiva. Tiiviissä ryhmässä kaikki ehtivät jonkin verran tutustua kurssin aikana, samoin myös ohjaaja ehti henkilökohtaisesti keskustella jokaisen osallistujan kanssa. Kursitapaamisia oli yhteensä kahdeksan kertaa. Näiden kertojen aikana ehdittiin käsitellä tärkeimmät painonhallintaan liittyvät aiheet ja tutustua moneen uuteen liikuntalajiin, joista myös kurssilaiset antoivat hyvää palautetta. Uudet liikuntalajit olivat mieluisia kokemuksia osallistuneille kurssilaisille. Kurssille osallistujat pitivät tätä hyvänä määränä tapaamisia, yrittäjän arkeen pidempi kurssi olisi ollut hankalaa mahduttaa. Terveystottumusten muutosten kannalta pidempi kurssin kesto olisi saattanut olla hyvä ratkaisu. Kurssin aikana yrittäjät onnistuivat pudottamaan painoa keskimäärin vain vähän, mutta elämäntavoissa ehti lyhyenkin jakson aikana tapahtua toivottuja muutoksia.

Kehitysehdotukset tiivistetysti:

Tarkka tiedotus kurssista ja sen sisällöstä ennen ryhmän kasaamista

Osallistujien haastattelu kurssin alussa

Tavoitteiden asettaminen ohjauskeskustelussa

Kurssin suunnittelu yhdessä ryhmän jäsenten kanssa

Motivointi ja motivaation hakeminen läpi koko kurssin

Vertaistuen hyväksikäyttäminen ryhmäkeskustelujen avulla

LÄHTEET

Fogelholm Mikael (toim.) 2001. Ratkaisuja ravitsemukseen. Helsinki: Palmenia-kustannus.

Käypä hoito 2011. Lihavuus (aikuiset). Www-dokumentti. <http://www.kaypahoito.fi/web/kh/suosituksset/naytaartikkeli/tunnus/hoi24010?hakusana=lihavuus>. Päivitetty 1.12.2011. Luettu 10.10.2012.

Mikkelin ammattikorkeakoulu 2012. Voi hyvin yrittäjä. Www-sivusto. http://www.mamk.fi/tutkimus_ja_kehitys/hyvinvointi/kaynnissa_olevat_hankkeet/voi_hyvin_yrittaja. Ei päivitystietoja. Luettu 9.9.2012.

Mustajoki Pertti & Lappalainen Raimo 2001. Painonhallinta – Ohjaajan opas. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim.

Mustajoki Pertti 2011a. Lihavuuden hoito. Lääkärin käsikirja. 810 – 812. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim.

Mustajoki Pertti 2011b. Painonhallinta. D-pokkari. http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_teos=pah Päivitetty 18.4.2011. Luettu 1.10.2012. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim.

Mustajoki, Pertti 2007. Ylipaino – tietoa lihavuudesta ja painonhallinnasta. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim.

Pietilä, Anna-Maija (toim.) 2010. Terveiden edistäminen – teorioista toimintaan. Helsinki: WSO-Ypro Oy.

Suomen diabetesliitto 2012. Laihduttaminen ja painonhallinta. Www-dokumentti. <http://www.diabetes.fi/diabetestietoa/ruoka/painonhallinta>. Ei päivitystietoja. Luettu 10.9.2012.

Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2012a. Painonhallinta. Www-dokumentti. http://www.thl.fi/fi_FI/web/fi/aiheet/tietopakettit/ravitsemustietoa/terveys/painonhallinta. Ei päivitystietoja. Luettu 25.10.2012.

Valtion ravitsemusneuvottelukunta 2005. Suomalaiset ravitsemussuosituksset – ravinto ja liikunta tasapainoon. Helsinki: Edita.

Suunnitelmallista työhyvinvointia

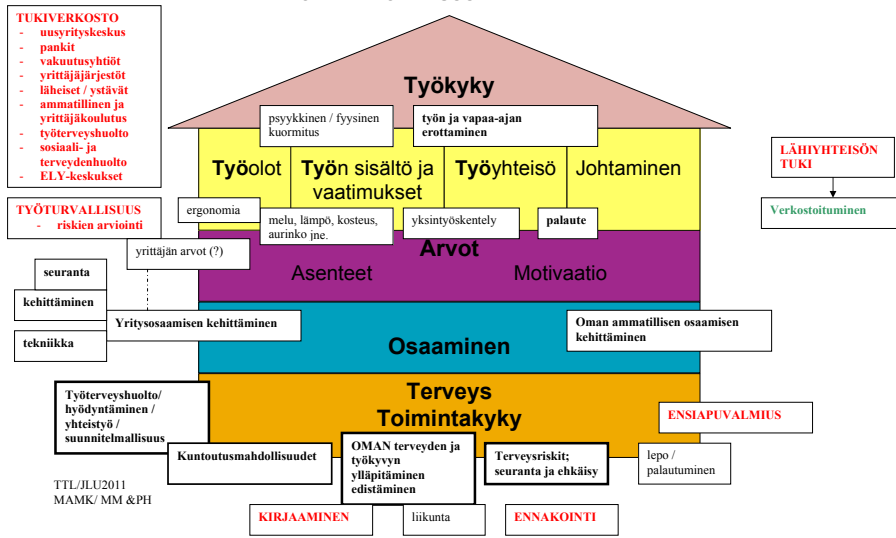
YRITTÄJÄN TYÖHYVINVOINTITALON TILA JA SUUNNITELMAT

Minna Männikkö ja Paula Hämäläinen

Voi hyvin yrittäjä -hankkeen työhyvinvointisuunnitelma esiteltiin mukana oleville yrittäjille ensimmäistä kertaa ensimmäisillä ryhmätapaamisilla ja käytiin tarkemmin lävitse henkilökohtaisilla tapaamisilla. Yrittäjille työhyvinvointitalon (kuva 1) kerrosten työstäminen esiteltiin hyvin konkreettisesti muodossa, puhuttiin kuntokartoituksesta ja remontintarpeesta. Joidenkin todettiin selviävän pienillä sisustusmuutoksilla, kun taas joillekin olisi tarpeen tehdä hyvinkin suuri peruskorjaus.

Yrittäjät ottivat hyvin vastaan talonmalliin tehdyn työhyvinvointisuunnitelman ja siihen liittyvän prosessin. Tapaamisilla palattiin tarvittaessa aina talomalliin ja näytettiin, mihin kerroksen tai huoneeseen tehdyt toimet tai kyselyt kuuluvat. Viimeisellä tapaamisella koko talo käytiin yhdessä läpi kerraten kaikki kyselyt, haastattelut, tutkimukset, joita prosessin aikana oli tehty. Lisäksi tehtiin yhteenveto. Työhyvinvointisuunnitelmaan nostettiin etusivulle, osaksi talon kuvaa, kunkin yrittäjän työhyvinvointiin eniten vaikuttavat asiat ja asiat, joihin on hyvä kiinnittää jatkuvasti huomiota. Työhyvinvointisuunnitelman sisäsivuille asioita kirjattiin tarkemmin, esimerkiksi mihin kerrokseen mikin tutkimus kuului, kuinka se toteutettiin, minkä oli asiantila juuri tällä yrittäjällä, oliko korjattavaa tai tarvetta aikatauluttaa muutoksia. Suunnitelmaan kerättiin vain jatkoon kannalta oleelliset asiat.

Ennen työhyvinvointisuunnitelman lopullista muotoa yrittäjän oli mahdollista vaikuttaa kirjattaviin asioihin tuomalla esille omat näkemyksensä eri kohdista esiin. Prosessin päätteeksi jokainen yrittäjä sai oman henkilökohtaisen työhyvinvointisuunnitelman paperiversiona. Hankkeen päättyessä, jokaiselle yrittäjälle toimitettiin suunnitelma myös tietokoneelle tallennettavassa muodossa. Yrittäjille suositeltiin työhyvinvointisuunnitelman läpikäymistä ja päivittämistä vuosittain.



KUVA 1. Työhyvinvointisuunnitelma talomallin avulla

Terveys ja toimintakyky

Hankkeen esitietolomakkeessa yrittäjiltä kysyttiin toiveita hankkeesta. Moni esitti toiveen saada tietoa tämän hetkisestä terveydentilastaan ja fyysisestä kunnostaan. Toiveiden pohjalta yrittäjien työhyvinvointiprosessin toisen henkilökohtaisen tapaamisen ohjelmaa muokattiin niin, että tuolloin keskityttiin pelkästään terveyteen ja hyvinvointiin.

Tämän pohjalta muokattiin yrittäjän työhyvinvointiprosessin toista henkilökohtaista tapaamista niin, että tuolla käynnillä keskityttiin pelkästään terveyteen ja hyvinvointiin. Ennen toista käyntiä tai toisen käynnin aikana yrittäjät täyttivät laajan terveyskäyttätymiskyselyn, jonka jokainen täytti itse tai tarvittaessa hankkeen työntekijöiden avustuksella. Hankkeen työntekijät kävivät lomakkeen läpi jokaisen yrittäjän kanssa henkilökohtaisesti. Tällöin myös keskusteltiin lomakkeesta esille nousseista seikoista.

Jo tässä vaiheessa yrittäjiä ohjeistettiin hoitamaan mahdollisesti esiinnoitettuja kiireisiä hoidon vaativia asioita. Useille annettiin elämäntapaneuvontaa kyselyn pohjalta nousseista aihealueista esim. alkoholin käytöstä, ravintotottumuksista ja liikunnasta. Sairauksista ja vaivoista yleisimpiä vaivoja olivat niska- ja hartiaseudun vaivat sekä näistä tai esim. stressistä johtuvat päänsäryt ja uniongelmat.

Yrittäjiltä kysyttiin myös rokotteiden voimassa olosta. Noin puolella yrittäjistä ei ollut tietoa rokotussuosituksen mukaan voimassa pidettävän jäykkäkouristusrokotuksen tilasta. Selvitysten jälkeen lähes puolella hankkeessa mukana olevista yrittäjistä tuo rokotus oli päivittämättä.

Yleisesti terveyskyselystä esille nousseita asioita olivat ravinnon laatu, määrä ja säännöllinen syöminen sekä liikunnan määrä ja laatu. Mukana oli monia, joilla sekä syöminen että liikuminen tapahtui täysin työn ehdoilla. Työpäivän aikana yrittäjä saattoi syödä vain kerran tai ei kunnan ateriaa lainkaan ja sitten illalla syöminen oli täysin hallitsematonta. Monella työn ohessa, kiireessä nautitun ravinnon laatu oli myös heikko; leivonnaisia, suklaata, tuoremahua jne. Nopeasti ja paljon energiaa sisältävät ruuat olivat joillakin muodostuneet pysyväksi tavaksi. Suurin haaste syömisessä oli säännöllisen ruokailun järjestäminen.

Liikunnan määrässä ja laadussa oli yrittäjien välillä suuria eroja. Säännöllisesti ja suositusarvojen mukaisesti liikkuvia yrittäjiä joukossa oli kymmenisen prosenttia. Muilla liikkumisen määrä vaihteli esim. ajankohdan mukaan. Lisäksi joukkoon mahtui muutamia, jotka eivät liikuntaa harrastaneet. Suurimmat syyt yrittäjien mielestä liikkumattomuuteen olivat ajanpuute ja fyysiset vaivat.

Kyselyiden ja keskusteluiden perusteella hankkeen yrittäjistä alkoholia käytti liikaa harvempi kuin etukäteen ajateltiin. Myös tupakointi oli harvinaisempaa kuin ennakkoon luultiin. Alkoholin käytössä riskirajoilla oli noin kymmenisen prosenttia mukana olleista yrittäjistä ja vakituisesti tupakoivaksi ei tunnustautunut kukaan.

Halutessaan yrittäjällä oli mahdollisuus mittauttaa sormenpästä ihopistosnäytteenä hemoglobiini, kokonaiskolesteroli ja verensokeri. Lisäksi oli mahdollisuus mittauttaa verenpaine. Lähes kaikki käyttivät myös tämän mahdollisuuden. Osalla yrittäjistä edellisistä mitauksista oli pitkä aika ja mukana oli myös muutama sellainen, jolta ei kolesterolia ollut mitattu koskaan aikaisemmin. Suurimalla osalla hankkeen yrittäjistä ei ollut työterveyshuoltosopimusta ja kun säännöllisiä terveystarkastuksia ei ollut, tuli kokeiden ottaminen tarpeeseen. Muutama yrittäjä kehoitettiin näiden tutkimusten perusteella tarkempiin tutkimuksiin. Terveyskyselyllä selvitettiin myös yrittäjien lähisuvun sairauksia ja annettiin ohjeistusta perinnöllisten sairauksien varalle.

Terveyden ja toimintakyvyn yhteydessä keskusteltiin myös jaksamisesta sekä siitä, mikä vie ja vastaavasti, mikä tuo voimavaroja. Muutamilla yrittäjillä jaksaminen oli todellinen ongelma ja voimavarat olivat huvenneet olemattomiksi. Mielihyvää ja tasapainon tunnetta yrittäjät saivat useimmiten perheestä, työstä ja harrastuksista, jotka olivat hyvin moninaisia. Mukaan joukkoon mahtui pari yrittäjää, joilla oli vaikeuksia juuri hankkeen aikoihin löytää mielihyvää tuottavia asioita. Muutama jaksamisen ongelmista kärsivä yrittäjä teki hankkeen aikana hyvinkin radikaaleja ratkaisuja, mm. luopui yrittäjyydestä kokonaan tai osittain, luopui osasta toimintaa, vaihtoi paikkakuntaa tai lopetti yhteistyön hankalan asiakkaan kanssa. Oli ilo huomata, että oman henkisen hyvinvoinnin edistämiseksi oltiin valmiita tekemään vaativiakin ratkaisuja.

Työkykyindeksi -kyselyn perusteella hankkeessa mukana olevien yrittäjien työkyky oli pääasiassa hyvällä tasolla. Vain muutamalla yrittäjällä työkyky oli huono. Näin ollen työkyvyn ylläpitäminen ja edistäminen olivat riittäviä toimia.

Toisen käynnin yhteydessä yrittäjille tarjottiin mahdollisuus myös kehonkoostumus- ja puristusvoimamittauksiin. Puristusvoima mitattiin Jamarin mittarilla. Kaikkien yrittäjien tulos oli keskimääräistä parempi. Kehonkoostumus mitattiin Omronin kehonkoostumusmittarilla, jonka tulokset ovat suuntaa-antavia. Mittaus kertoi koko kehon rasvaprosentin, painoindeksin, viskeraalisen eli vatsaontelon sisäisen rasvan, luustolihasprosentin sekä lepoinneenvaihdunnan. Monella oli lievää ylipainoa ja rasvaprosentti hieman koholla, mutta pääsääntöisesti ei tullut vastaan mitään hälyttäviä tuloksia. Konkreettisen mittaustuloksen avulla pystyimme keskustelemaan esim. painonpudotuksesta ja painon hallinnasta, näin asia oli helpompi ottaa puheeksi yrittäjien kanssa. Yhdessä mietimme keinoja ja ratkaisuja terveelliseen painonpudotukseen sekä liikunnan lisäämiseen.

Tässä vaiheessa yrittäjien kanssa käytiin läpi terveystieteiden suosituksia. Monella yrittäjistä kestävyysliikunnan suosituksia täyttyivät, mutta suurimmalla osalla lihaskuntoliikunta jäi todella vähäiseksi. Keskustelimme eri mahdollisuuksista ja monen kanssa nousi esille mm. kahvakuulaharjoittelu. Yrittäjät olivat kiinnostuneet lajista, mutta eivät olleet päässeet kokeilemaan lajia. Tästä syystä pyrimme järjestämään viimeisen ryhmätapaamisen osaksi tutustumisen kahvakuulaharjoitteluun. Kokeiltuaan lajia muutama yrittäjä innostuikin hankkimaan oman kahvakuulan ja harjoittelemaan sillä säännöllisesti joka viikko.

Osa yrittäjistä halusi testata oman kestävyyskuntonsa Fitwaren polkupyöraergotestillä. Testillä mitataan koko kehon toimintakykyä ja testillä saadaan selville maksimaalinen hapenotto- ja VO₂max. Tuloksen avulla pystyimme tarvittaessa tekemään ja suunnittelemaan tarkan henkilökohtaisen harjoitusohjelman. Pyörätestin tulokset vaihtelivat heikon ja erinomaisen välillä.

Yrittäjille tarjottiin myös mahdollisuus UKK -instituutin kahden kilometrin kävelytestiin. Testi toteutettiin ryhmätestinä Savonlinnassa ja Mikkelissä. Myös tässä testissä saadaan selville maksimaalinen hapenotto- ja VO₂max. Kävelytestien tulokset olivat keskimäärin keskitason ja erinomaisen välillä. Testien pohjalta saimme aikaan antoisia keskusteluja liikunnan merkityksestä jaksamiselle ja palautumiselle.

Suosituimmaksi- ja ehkä yhdeksi tärkeimmäksi mittausvälineeksi sekä yrittäjien ja hankkeissa työskennelleiden kannalta- osoittautui Firstbeatin hyvinvointianalyysi. Mittaustulosten palautekeskusteluissa saimme yrittäjien kanssa aikaan hyviä ja herätteleviä keskusteluja. Mittauksen avulla saimme selville 2–3 vuorokauden ajalta tietoa yrittäjien palautumisesta niin päiväsaikaan kuin öisin, unen aikana. Harvalla yrittäjistä oli työpäivän aikaista palautumista ollenkaan ja unen aikainenkin palautuminen jäi usealla liian heikoksi ja laadultaan huonoksi. Mittauksen avulla palautumisen merkitys ja palautumisen keinot herättivät paljon ajatuksia ja keskusteluja.

Osaaminen

Voi hyvin yrittäjä -hankkeessa osaamisen kartoittamiseen käytettiin lomakekyselyä sekä haastattelua. Suurimmat puutteet osaamisen alueella yrittäjät arvioivat olevan tietotekniikan käytössä, hinnoittelussa ja markkinoinnissa. Lähes puolella puuttui yrittäjäyyskoulutus kokonaan, koulutus oli hyvin vaatimaton tai yrittäjäyyskursseista oli jo aikaa. Hankkeeseen osallistuneista yrittäjistä alle 10 prosentilla oli yrittäjäyden erikoisammattitutkinto. Lähestulkoon kaikki mukana olleet kaipasivat lisää sekä ammatillista että yrittäjäyysosaamista. Pääsääntöisesti yrittäjät arvioivat, että molemmilla osaamisalueilla tapahtuu muutoksia jatkuvasti ja lisäopiskelu on tarpeen. Yleisesti ottaen opiskelu tapahtuu itsenäisesti verkossa tai julkaisuista opiskellen. Pääasiassa opiskelu kuitenkin keskittyy ammattitaidon ylläpitämiseen, harvemmin yrittäjäyysosaamiseen. Yrittäjien ammattiosaaminen oli pääsääntöisesti vahvaa.

Arvot, asenteet ja motivaatio

Yrittäjien arvoja, asenteita ja motivaatiota pyrittiin tulkitsemaan lomakekyselyn ja siihen liittyvän keskustelun avulla. Haasteet ja työhön uppoutuminen olivat keskeisiä aihealueita keskustelussa. Haasteet koettiin hyvin moninaisesti ja osa kaipasi haasteellisempaa työtä, toiset taas vähemmän haasteita. Suurimmat haasteet löytyivät jo osaamiskartoituksen osoittamasta suunnasta eli yrittäjyyden mukanaan tuomista haasteista niin taloudessa kuin markkinoinnissakin. Hankkeessa mukana olevat yrittäjät olivat pääsääntöisesti motivoituneita.

Muutamalla pitkän uran yrittäjänä tehneellä ja vastaavasti osittain pakon edessä yrittäjäksi joutuneella oli havaittavissa motivaatiopulaa. Lisämotivaatiota haettiin esimerkiksi yrittäjyyden uudelleen suuntaamisen kautta. Omilla asenteilla on suuri merkitys myös koettuun työkykyyn. Työn kokeminen mielekkääksi ja sopivan haasteelliseksi auttoi yrittäjiä jaksamaan vaikeiden hetkien yli.

Työolot

Voi hyvin yrittäjä -hanke oli suunnattu mikroyrittäjille ja suurin osa osallistujista oli yksinyrittäjiä. Mikroyrityksissä ei ole lakisääteistä velvollisuutta työsuojeluhenkilöiden tai -organisaation valintaan tai perustamiseen. Useimmilla mukana olleista yrittäjistä ei ollut myöskään järjestettynä työterveyshuollon palveluita. Näin ollen työolosuhteista sekä niiden turvallisuudesta ja olemassa olevien riskien kartoittamisesta vastasi yrittäjä itse.

Ensimmäisen käynnin yhteydessä selvitettiin yrittäjien työolot ja käytiin läpi työn sisältöä ja vaatimuksia. Hankkeessa oli mukana erilaisia yrittäjiä ja yrityksiä monilta eri toimialoilta, mistä johtuen työoloja ja sisältöjä oli aivan yhtä monenlaisia. Kartoitus aloitettiin haastatteleamalla yrittäjää ja perehtymällä yrityksen syntyhistoriaan. Keskustelujen myötä saatiin tietoa myös työolojen muutoksista, tapaturmista ja läheltä piti -tilanteista yrityksissä. Tapaturmia yrittäjille oli sattunut vähän ja nekin olivat olleet pääsääntöisesti pieniä. Vapaa-ajan tapaturmat olivat muutamilla olleet vakavia.

Riskien kartoituksessa ja vaarojen arvioinnissa käytettiin apuna sosiaali- ja terveysministeriön vaarojen tunnistamisen tarkastuslistoja. Toimialasta riippuen käsiteltiin tarkastuslistojen

kaikkia osa-alueita tai sitten vain tarpeen mukaan osaa listoista. Kotitoimistossa työskentelevän tai terapeuttina toimivan yrittäjän vaarojenkartoitus oli huomattavasti suppeampaa kuin esim. metallialan yrittäjän tai metsurina toimivan yrittäjän vaarojenkartoitus. Muutoksia kodinomaisissa tai toimistomaisissa olosuhteissa suositeltiin esim. valaistukseen tai tavaroiden aseteluun, kun taas jossain yrityksissä kehoitettiin laittamaan esille käyttöturvallisuustiedotteet tai turvaamaan yksintyöskentelyä maastossa paikallistamislaitteilla.

Toimialojen laaja kirjo loi omat haasteensa myös ergonomiakartoituksille. Tarvittaessa työn tekemistä kuvattiin ja yrittäjän työskentelystä otettiin kuvia, mikä helpotti ja tuki analysointia. Kartoituksia tehtiin tilanteen ja tarpeen mukaan. Osa yrittäjistä tarvitsi ergonomista opastusta, kun taas osalla oli ergonomia-asiat melko hyvin järjestetty. Opastusta ja ohjeistusta pyrittiin antamaan hyvin käytännönläheisesti. On ymmärrettävää, että esim. yksinyrittäjällä ei ole välttämättä varaa ostaa monen sadan euron työtuolia, vaikka kuinka sitä suositeltaisiin. Eri vaihtoehtoja mietittiinkin yhdessä ja hyvin luoviakin ratkaisuja hakiin. Useimpien kanssa selvittiinkin pienillä sijoituksilla ja työpisteen uudelleen järjestelyillä. Oli hienoa todeta, että lähes kaikki toteuttivat suositeltavat muutokset.

Yrittäjät kokivat erittäin hyväksi käytännöksi sen, että joku ulkopuolinen tuli paikan päälle katsomaan heidän työskentelyään ja työolojaan. Ulkopuolisen kyseenalaistaessa työn tekemisen tapoja, useimmat yrittäjät näkivät asiat eri näkökulmasta. Monet yrittäjät olivat yksin työskennellessään ja yksin ratkaisuja tehdessään vain päätyneet johonkin malliin, sitä sen enempiä miettimättä. Vuosia samalla tavalla työtä tehneenä yrittäjä oli tottunut tekemään asiat tietyllä tavalla. Useimmat yrittäjät suostuivat kokeilemaan esitettyjä muutoksia esim. työvälineiden tai huonekalujen sijaintiin. Lisäksi he huomasivat muutoksen tuovan käytännön hyötyjä. Yrittäjät tekivät isojakin muutoksia; muuttivat uusiin toimitiloihin tai tekivät taloudellisesti isoja hankintoja parantaakseen työskentelyolosuhteitaan.

Useimmilla hankkeessa mukana olleilla yrittäjillä riskinä on yksintyöskentely. Tähän liittyen jokaisen yrittäjän kanssa keskusteltiin varajärjestelmästä eli varautumisesta siihen, jos yrittäjälle itselleen sattuisi jotain sellaista, että hän olisi estynyt tekemään päivittäisiä toimiaan tai hän esim. loukkaantuisi tai sairastuisi vakavasti kesken työpäivän. Kaikille esitettiin joukko kysymyksiä: Mitä sitten tapahtuisi? Kuinka siinä tilanteessa toimittaisiin? Kuka ottaisi vastuun? Suurin osa hankkeessa mukana olevista yrittäjistä ei ollut lainkaan

ajatellut asiaa, eikä asian miettiminen ja ratkaisujen hakeminen olleet helppoja. Osa yrittäjistä laati toimintasuunnitelman välittömästi, mutta monelle asia jäi vielä hautumaan tai suunnittelun asteelle.

Suurin osa mukana olleista yrittäjistä tekee asiakaspalvelutyötä. Keskusteluihin nostettiin asiakaspalvelutyön mukanaan tuoma henkinen kuormitus. Vaativaa asiakastyötä tekevät yrittäjät olivatkin järjestäneet itselleen työnohjausta, myös verkostoitumisesta ja läheisiltä saatu tuki oli monelle avainasemassa.

Työajat, työn tauottaminen, vapaajaksot ja lomat saivat aikaan mielenkiintoisia ja herätteleviäkin keskusteluja. Usealla yrittäjällä oli tapana tehdä töitä viikon jokaisena päivän, ainakin vähän. Varsinkin niiden yrittäjien oli helppo mennä työasioiden äärelle myös viikonloppuna, joilla työtila sijaitsi kodin yhteydessä. Yrittäjille tarjottiinkin erilaisia toimintamalleja asian ratkaisemiseksi sekä heräteltiin heitä itse pohtimaan uusia keinoja työn ja vapaa-ajan erottamiselle. Osa tekikin jo hankkeen aikana konkreettisia muutoksia esim. lomien ja työpäivien määriin ja pituuksiin. Muutamalla yrittäjällä tämä asia oli jo alun alkaen järjestyksessä, ja he toimivatkin hyvänä esimerkkinä muille hankkeessa mukana olleille.

Yrittäjiltä tiedusteltiin myös ensiapuvälineistöä ja ensiapuvalmiutta. Muutamalla olikin ensiapukoulutus käyty ja voimassa. Hanke toteutti Savonlinnassa ja Mikkelissä päivän mittaisen hätäensiapukoulutuksen, mikä oli yrittäjille maksuton. Suosittelimme yrittäjiä osallistumaan koulutukseen ja yli kolmannes heistä osallistui. He pitivät koulutusta erittäin tarpeellisenä ja hyödyllisenä. Koulutuksen lisäksi annettiin tarpeen vaatiessa suosituksia ensiapuvälineistöstä sekä kirjallisia ohjeita.

Voi hyvin yrittäjä -hankkeessa mukana olleiden yksinyrittäjien kanssa keskusteltiin johtamisesta lähinnä itsensä johtamisen näkökulmasta. Yksinyrittäjälle itsensä johtamisen taito on menestymisen kannalta äärettömän tärkeää. Pääsääntöisesti nämä asiat olivatkin hankkeessa mukana olevilla yrittäjillä kunnossa. Eniten keskusteluun nousivat stressin ja kiireen mukanaan tuomat ilmiöt nimenomaan itsensä johtamisessa. Useimmat yrittäjät olivat havainneet, kuinka päätöksen teko vaikeutuu ja esimerkiksi muisti heikkenee ylikuormitustilassa. Yrittäjiä kannustettiin jatkossa kiinnittämään huomiota kiireeseen ja stressiin, jotta jaksamiseen liittyviltä ongelmilta vältyttäisiin.

Työolojen ja itsensä kehittämisen aihepiireistä nostettiin esille myös palautteen saaminen ja antaminen. Monikaan yrittäjistä ei tiennyt, että palautteella on suuri merkitys työhyvinvoinnille. Varsinkin yksinyrittäjän on joskus vaikea edes mieltää, keneltä palautetta voisi pyytää ja kuinka sen käytännössä keräisi. Joissakin yrityksissä palautetta saatiin automaattisesti ja useimmiten suullisesti palvelun saaneelta asiakkaalta, mutta vain muutamalla oli olemassa systemaattinen palautejärjestelmä. Jokaiselle yrittäjälle oli kuitenkin jokin taho ja keino palautteen keräämiseksi. Kaikkia kannustettiin palautteen keräämiseen erityisesti kehittämistyön näkökulmasta.

Työkyky

Hankkeessa mukana olleet yrittäjät pitivät työkykyään hyvänä. Haastattelujen, lomakekyselyiden ja tutkimusten perusteella suurimpana uhkana näillä yrittäjillä voidaan pitää jakamista. Mukana olleista yrittäjistä monet olivat kokeneet työuupumusta ja osa oli tehnytkin isoja muutoksia elämäntavoissaan ja ajankäytössään, jotta eivät sairastuisi uudelleen. Monille hyvinvointianalyysi kertoi karun totuuden erittäin huonosta palautumisesta. Myös haastattelut sekä kyselyjen tulokset tukivat arvioita siitä, että palautumiseen olisi syytä etsiä uusia keinoja. Lyhyet tai huonolaatuiset yöunet, huono kunto ja vääränlaiset terveystottumukset ovat monilla edesauttamassa työkyvyn laskua. Usealle yrittäjälle onkin äärettömän tärkeää tehdä elintapamuutoksia pikaisesti, sillä elintapasairauksien ja työkyvyn laskun merkit ovat jo nähtävissä. Varsinkin yksinyrittäjien on vaikea huomata ennakoivia työkyvyn laskun merkkejä. Merkkejä vähätellään, niitä ei haluta nähdä tai ei osata huomioida oikein, ennen kuin työkyvyn heikkeneminen on tosiasia. Onneksi moni tarttuikin näihin haasteisiin jo hankeen aikana.

Tukiverkosto ja lähiyhteisön tuki

Yrittäjien tukiverkoston tuntemuksessa ja palvelujen hyödyntämisessä oli suuria eroja yrittäjien välillä. Ne yrittäjät, jotka olivat palveluja käyttäneet, olivat niihin pääasiassa tyytyväisiä. Suurin osa hankkeessa mukana olleista yrittäjistä ei kuitenkaan ollut hyödyntänyt tukiverkostojen palveluita. Esimerkiksi taloudellisissa vaikeuksissa ei välttämättä ollut tietoa, kenen puoleen tulisi kääntyä. Muutama yrittäjä ohjattiinkin hankkeen aikana saamaan apua yritysneuvojalta

Lähiyhteisön tuki osoittautui hankkeen yrittäjille erittäin tärkeäksi. Hankkeessa oli mukana useampi kuin yksi yrittäjäpariskunta, jolle yhdessä yrittäminen toi niin etuja kuin riskejäkin oman työhyvinvoinnin näkökulmasta. Suurin osa yrittäjistä sai läheisten täyden tuen yrittämiselleen, mutta mukana oli myös sellaisia, joiden läheiset eivät yrittäjyyttä ymmärtäneet lainkaan. Näille yksin yrittäjyyden haasteiden kanssa painivilla jaksaminen oli huomattavasti vaikeampaa kuin niillä, joiden tukiverkostot olivat kunnossa.

Voi hyvin yrittäjä -hankkeen näkökulmasta yrittäjien omasta työkyvystä huolehtimisen ei voida nähdä olevan riittävällä tasolla, vaikka yrittäjät arvioivatkin työkyvystä huolehtimisen tärkeäksi. Yrittäjät kokevat työkykyyn ja hyvinvointiin liittyvien asioiden tiedon ja tuen tarpeen suuremmaksi kuin sen saatavuuden. Erityisesti yksinyrittäjät tuntuvat tarvitsevat ulkopuolisen arvioijan huomatakseen muutoksen tarpeita työssään ja elintavoissaan. Kun useimmalla heistä ei ole työterveyshuoltoa, kuinka voidaan olettaa, että tätä tapahtuu.

YRITTÄJÄT HALUAVAT KULTTUURIA HYVINVOINNIN EDISTÄMISEEN

Elina Kinnunen

Kulttuurituotannon koulutusohjelman opinnäytetyöni tarkoituksena oli saada selville, miten yksin- ja mikroyrittäjät eli yrittäjät, joilla on alle 10 työntekijää, suhtautuvat kulttuuriin ja sen käyttöön hyvinvoinnin edistämiseksi. Työni oli osa Voi hyvin yrittäjä – Hyvinvointiohjelma Etelä-Savossa -hanketta, jossa edistetään ja kehitetään eteläsavolaisten mikroyrittäjien työhyvinvointia.

Sähköisellä kyselyllä Etelä-Savon mikroyrittäjiltä selvitettiin, kuinka kiinnostuneita he ovat taiteesta ja kulttuurista, kuinka kulttuuriaktiivisia he ovat tai haluaisivat olla, mikä esittää kulttuurin harrastamista sekä kuinka kiinnostuneita yrittäjät ovat erilaisista kulttuurin käyttötavoista hyvinvoinnin edistämiseksi, kuten kulttuuriseteleistä ja kulttuuriyrittäjiltä tilatuista hyvinvointipalveluista.

Tulosten perusteella yrittäjät ovat kiinnostuneita kulttuurista ja uskovat kulttuurin vaikuttavan hyvinvointiin. Mikroyrittäjät ovat melko kulttuuriaktiivisia ja kulttuuria haluttaisiin harrastaa enemmän kuin nykyisin. Aika on suurin este kulttuurin harrastamiselle. Kulttuurin pariin innostavat aika läheisten kanssa, virkistyminen ja töistä irrottautuminen. Yrittäjät ovat kiinnostuneita yrittäjäjärjestöjen tuesta kulttuurin käyttöön. Järjestöjen haluttaisiin esimerkiksi järjestävän matkoja kulttuuritilaisuuksiin.

Johdanto

Opinnäytetyöni kautta toin Voi hyvin yrittäjä -hankkeelle kulttuurinäkökulman hyvinvoinnin edistämiseen. Kulttuurin hyvinvointivaikutukset on todettu useissa tutkimuksissa, esimerkiksi Konlaanin (2001) ja Liikasen (2003) väitöskirjoissa. Kulttuuriharrastusten parissa puuhastelu ja erilaisissa kulttuuritilaisuuksissa käyminen virkistävät mieltä ja parantavat hyvinvointia. Kulttuuri voi antaa uudenlaisia toimintamalleja, edistää luovuutta ja yhteenkuuluvuutta.

Kulttuurin käytön muotoja hyvinvoinnin edistämiseen on esimerkiksi kulttuuriyrittäjältä tilattu hyvinvointipalvelu, kuten Pohjois-Karjalassa toimiva Taiten tuottoa -palvelu ja verovapaat kulttuurisetelit, joilla voi maksaa kulttuuripalveluja järjestelmään rekisteröityneiltä toimijoilta. Verovapaat edut ovat pääsääntöisesti työnantajan palkansaajille antamia etuja, mutta yrittäjä voi myös itse saada edun ennakkoperintälain mukaisesti toimiessaan osakeyhtiössä tai henkilöyhtiössä (Verohallinto 2011).

Työn kohderyhmänä olivat ensisijaisesti Voi hyvin yrittäjä -hankkeessa tutkimushetkellä mukana olevat 29 yrittäjää. Koska hankkeessa oli yrittäjiä tutkimushetkellä mukana melko vähän, opinnäytetyöhön otettiin mukaan myös hankkeen ulkopuolisia eteläsavolaisia mikroyrittäjiä. Kyselyllä mikroyrittäjiltä selvitettiin, kuinka kiinnostuneita he ovat taiteesta ja kulttuurista, kuinka paljon he harrastavat kulttuuria sekä mikä estää kulttuurin harrastamista ja kuinka paljon he haluaisivat harrastaa, jos sille ei olisi esteitä. Lisäksi tiedusteltiin, kuinka kiinnostuneita yrittäjät ovat erilaisista kulttuurin käyttötavoista hyvinvoinnin edistämässä, kuten esimerkiksi kulttuuriseteleistä ja kulttuuriyrittäjiltä tilatuista hyvinvointipalveluista.

Voi hyvin yrittäjä -hanke käyttää kyselyn tuloksia yrittäjien työhyvinvoinnin kehittämisessä ja hankkeen toimintojen suunnittelussa. Tulosten pohjalta hanke voi suunnata yrittäjille sellaisia kulttuurista hyvinvointia tuottavia tapoja, joista yrittäjät ovat kiinnostuneita.

Kysely aineistonkeruu menetelmänä

Kuvatakseni yrittäjien suhtautumista kulttuuriin ja sen käyttöön hyvinvoinnin edistämässä, laadin kulttuurin käyttöä ja siihen suhtautumista mittaavan sähköisen kyselyn Webropol 2.0 -ohjelmalla. Yrittäjiä tavoittaessa sähköinen kyselymenetelmä on hyvä, koska yrittäjät voivat vastata siihen helposti silloin, kun parhaiten ehtivät. Voi hyvin yrittäjä -hankkeessa tutkimushetkellä mukana olevat 29 yrittäjää muodostavat tutkimusotoksen koko hankkeen kohderyhmästä. Yrittäjistä kolme oli pariskuntaa, eli yrityksiä oli mukana 26. Kyselyt lähetettiin sähköpostilla. Kyselyn otantajoukkoa täydennettiin tekemällä kyselystä myös julkinen ja avoin kaikille kohderyhmään kuuluville eteläsavolaisille Etelä-Savon Yrittäjien kontaktien kautta. Kyselystä tehtiin uutinen Etelä-Savon yrittäjien Internet-sivuille <http://www.yrittajat.fi/etelasavo>, jossa oli julkinen linkki kyselyyn. Etelä-Savon Yrittäjäjyhdistys lähetti kyselyn myös sähköpostilla Etelä-Savon Yrittäjien paikallisyhdistysten hallitusten jäsenille.

Aikaa kyselyyn vastaamiselle oli noin kaksi viikkoa. Hankkeessa mukana olleille vastaamattomille vastaajille lähetettiin kaksi muistutusviestiä. Tulokset analysoitiin Webropol -ohjelman perus-, suodatettujen- ja ristiintaulukoitujen raporttien sekä tekemieni Excel -taulukoiden avulla.

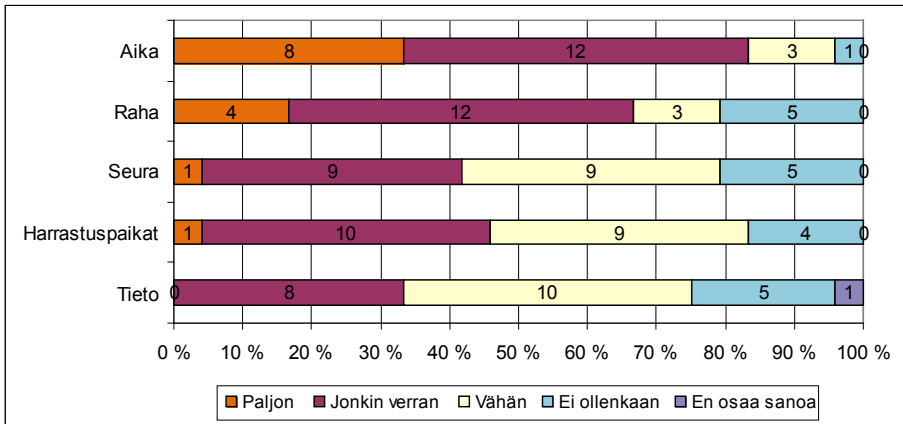
Tulokset

Kyselyyn vastasi 24 yrittäjää, heistä 19 on hankkeessa mukana olevia yrittäjiä, sekä 5 hankkeen ulkopuolisia yrittäjiä. Hankkeessa mukana olevista yrittäjistä kyselyyn vastasi kaksi kolmasosaa eli vastausprosentti oli 66. Vastaajista 18 on naisia ja miehiä 6. Suurin osa vastaajista eli 83 % on yksinyrittäjiä. Suurin osa vastaajista, 82 %, kuuluu johonkin yrittäjäjärjestöön. Hieman yli puolet, 54 % vastaajista, tekee alle 40-tuntista työviikkoa.

Tulosten perusteella yrittäjät suhtautuvat kulttuuriin hyvin positiivisesti. Taide ja kulttuuri kiinnostaa yrittäjiä paljon (45 %). Kaikkien vastaajien mielestä taide- ja kulttuuriharrastukset vaikuttavat ihmisen hyvinvointiin. Lähes kaikki vastaajat (96 %) ovat ajatelleet, että kulttuuria voisi käyttää parantamaan omaa hyvinvointia.

Vastaajista kaikki ovat käyneet kuluneen vuoden aikana kirjastossa ja teatterissa sekä harrastaneet lukemista ja musiikin kuuntelua. Suosittua ovat myös konsertit, taidenäyttelyt, sisustaminen sekä urheilu ja liikunta. Kulttuurin pariin yrittäjiä innostaa sosiaalisuus, jolloin saa olla perheen ja ystävien kanssa, virkistys sekä hyvät tapahtumat, esitykset ja esiintyjät innostavat myös käymään kulttuuritilaisuuksissa.

Suurin este kulttuurin käytölle on aika. Se on esteenä paljon kolmasosalle vastaajista ja puolelle jonkin verran (kuvio 1). Raha on toiseksi suurin este, sillä yrittäjistä 17 % sanoo tarvitsevansa rahaa paljon enemmän harrastaakseen kulttuuria ja puolet jonkin verran.

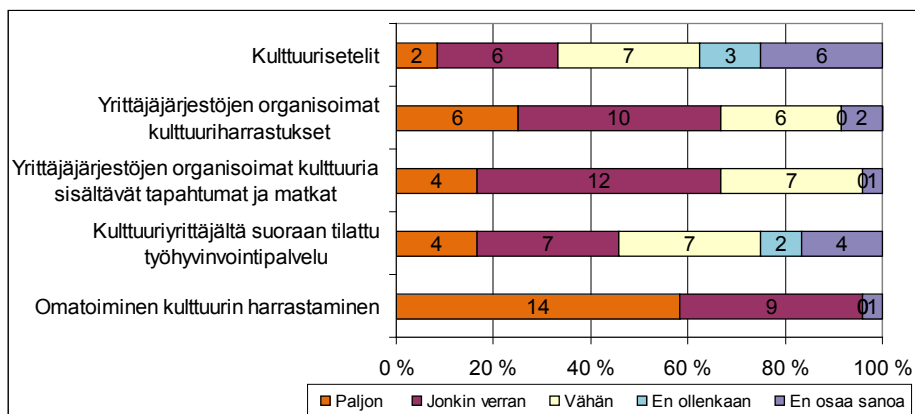


KUVIO 1. Kulttuurin harrastamisen esteet (n=24)

Mikäli kulttuurin harrastamiselle ei olisi mitään esteitä, yrittäjät haluaisivat käydä eniten konserteissa, elokuvissa ja teatterissa. Lukeminen, musiikin kuuntelu sekä urheilua ja liikuntaa olisivat edelleen suosituimpia kulttuuriharrastuksia ilman mitään esteitä.

Merkittävä osa, noin 70 % yrittäjistä, on kiinnostunut käyttämään kulttuuria hyvinvointitarkoituksissa. Puolet vastaajista on täysin samaa mieltä siitä, että tietää kulttuurin hyvinvointivaikutukset ja toinen puoli vastaajista on osittain samaa mieltä väittämästä. Kulttuuriharrastukset merkitsevät myös paljon työssä jaksamiselle yli puolelle vastaajista.

Omatoiminen kulttuurin harrastaminen nousee yrittäjien mielestä kiinnostavimmaksi kulttuurin käytön vaihtoehdoksi (kuvio 2). Eniten epäilystä herättävät kulttuurisetelit, ne ovatkin monille vieraita, eikä niiden käyttö ole toistaiseksi mahdollista kaikille yksinyrittäjille. Vajaalle puolelle vastaajista kulttuurisetelit, esimerkiksi Smartum ja Virike ovat tuttuja.



KUVIO 2. Kulttuurin käyttömuotojen kiinnostavuus (n=24)

Yrittäjät toivovat yrittäjäjärjestöiltä myös asiantuntijaluentoja, joilla edistettäisiin kulttuurin näkyvyyttä yritystoiminnassa. Järjestöt voisivat yrittäjien mielestä myös tukea kulttuuritilaisuuksiin osallistumista jäseneduin ja alennuksin.

Pohdinta

Tutkimuksen kohderyhmänä mikroyrittäjät olivat hieman haasteellisia tavoittaa ja kyselyn muistutuksista huolimatta vastausmäärä jäi melko pieneksi (n=24), jolloin tulokset voivat olla hyvinkin sattumanvaraisia. Kuitenkin kohdejoukon koko 24 on yli kolmasosa hankkeen kohderyhmästä, jolloin vastausten määrän voi arvioida kohtuulliseksi ja tulokset yleistettäviksi hankkeen toimintoja varten. Tulosten voi arvioida olevan käytännön näkökulmasta merkittäviä hankkeelle.

Tulosten perusteella yrittäjät suhtautuvat kulttuuriin hyvin positiivisesti ja kiinnostuneesti. Mikroyrittäjät ovat melko kulttuuriaktiivisia. Naiset aktiivisempia kuin miehet. Myös Tilastokeskuksen Vapaa-aikatutkimus 2002:n tuloksissa on todettu, että esimerkiksi elävissä kulttuuritilaisuuksissa naiset käyvät useammin kuin miehet (Liikanen 2005, 69). Kirjastossa, teatterissa ja konserteissa käydään usein. Mikroyrittäjät ovat käyneet kirjastossa enemmän kuin suomalaiset keskimäärin vuonna 2002 (Liikanen 2005, 82). Yleisimmin yrittäjät harrastavat lukemista, musiikin kuuntelua ja urheilua tai liikuntaa. Lukeminen ja musiikin harrastaminen eri muodoissa on myös vapaa-aikatilaston mukaan suosittua keskivertosuomalaiselle (Sauri 2005, 33; Hanifi 2009, 225).

Perheen ja läheisten arvostus näkyy yrittäjien vastauksissa. Eniten kulttuurin pariin yrittäjiä innostaa sosiaalisuus. Myös virkistyminen ja hyvät tapahtumat innostavat harrastamaan kulttuuria. Aiemmissa tutkimuksissa on todettukin, että suomalaiset haluavat viettää vapaa-aikaa juuri perheen kanssa (Jallinoja 2009, 49).

Yrittäjille kannattaa tarjota kulttuuria hyvinvoinnin edistämiseen, koska yrittäjät ovat siitä hyvin kiinnostuneita. Omatoiminen harrastaminen nousee yrittäjille annetuista vaihtoehdoista heidän mielestä kiinnostavimmaksi vaihtoehdoksi; se onkin helppo valinta, varsinkin, jos muita tapoja ei tunne. Kuitenkin omaehtoisesti ilman mitään tukitoimia kulttuurin harrastaminen jäisi monella huomattavasti vähäisemmäksi kuin tukimuotojen avulla. Yrittäjäjärjestöjen organisoimat kulttuuriharrastukset kiinnostavat yrittäjiä toisiksi eniten, myös yrittäjäjärjestöjen organisoimat kulttuuria sisältävät tapahtumat ja matkat kiinnostavat lähes yhtä paljon. Kulttuurisetelit kiinnostivat yrittäjiä vähiten, mikä voi johtua siitä, että setelit eivät olleet kaikille tuttuja. Seteleiden käyttö ei myöskään ole kaikille yksinyrittäjille mahdollista (Verohallinto 2011).

Aika on yrittäjillä suurimpana esteenä kulttuurin harrastamiselle. Varsinkin normaalia pidempää työviikkoa tekevät harrastavat vähemmän kulttuuria kuin alle 40 tuntia viikossa töitä tekevät. Aikapulan takia yrittäjille kannattaa tarjota valmiita malleja kulttuurin käytön lisäämiselle hyvinvoinnin edistämiseksi, esimerkiksi valmiiksi organisoituja kulttuuriharrastetoimintoja ja -matkoja. Hankkeen olisi hyvä myös tiedottaa yrittäjille kulttuurin hyvinvointivaikutuksista ja erilaisista mahdollisuuksista kulttuurin käytölle hyvinvoinnin edistämiseksi.

LÄHTEET

Hanifi, Riitta 2009. Musiikin aktiiviset harrastajat. Teoksessa Liikanen, Mirja (toim.) Suomalainen vapaa-aika, arjen ilot ja valinnat. Helsinki: Hakapaino. 225–249.

Jallinoja, Riitta 2009. Perhe yhdessä vapaa-aikana. Teoksessa Liikanen, Mirja (toim.) Suomalainen vapaa-aika, arjen ilot ja valinnat. Helsinki: Hakapaino. 49–77.

Konlaan, Boinkum Benson 2001. Cultural Experience and Helth: The coherence of health and leisure time activities. Umeå: Umeå University

Liikanen, Mirja 2005. Yleisönä - kodin ulkopuolella ja kotona. Teoksessa Hannula, Ulla (toim.) Yksilöllisiä valintoja, kulttuurien pysyvyyttä. Vapaa-ajan muutokset 1981–2002. Helsinki: Edita Prima Oy. 65–100.

Liikanen Hanna-Liisa, 2003. Taide kohtaa elämän. Arts in Hospital – hanke ja kulttuuritoiminta itäsuomalaisten hoitoyksiköiden arjessa ja juhlassa. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.

Sauri, Tuomo 2005. Lukeminen. Teoksessa Hannula, Ulla (toim.) Yksilöllisiä valintoja, kulttuurien pysyvyyttä – Vapaa-ajan muutokset 1981–2002. Helsinki: Edita Prima Oy. 31–48.

Verohallinto 2011. Työntekijän omaehtoinen liikunta- ja kulttuuritoiminta. WWW-dokumentti. http://www.vero.fi/fi-FI/Syventavat_veroohjeet/Elinkeinoverotus/Tyonantajat_ja_tyontekijat/Tyontekijan_omaehtoinen_liikunta_ja_kult%289989%29. Päivitetty 6.9.2011. Luettu 4.10.2011.

Voi hyvin yrittäjä –hanke – mikä jää elämään

VOI HYVIN YRITTÄJÄ -HANKE TUUPPASI TUUMASTA TOIMEEN

Liisa Kilvensalmi

Hän syntyi Mikkelin maistraatin palvelutiskillä

Olipa kerran aurinkoinen kevätpäivä maaliskuun alussa 2008. Hän syntyi Mikkelin maistraatin palvelutiskillä klo 13.45. Strategiset mitat olivat Y- 216569-4. Äitinä olin synnytyksen jälkeisessä huumassa, katselin yhteistä elämäämme vaaleanpunaisten linssien läpi. Ylpeänä ihastelin vastasyntyntä. Hän oli terhakka ja innokas, muttei pärjännyt vielä ilman kummiensa huolenpitoa. Haltijakummeja oli paljon. Läheisten ja ystävien lisäksi mm. Ely-keskus, Uusyrittäjäkeskus, Finnvera, pankki, monenlaiset yrittäjä -kurssit ja koulutukset. Kastejuhlassa Hän sai nimekseen DIALOGIUS OY ja minusta tuli YRITTÄJÄ.

Näin synnytin neljännen lapseni – yritykseni Dialogiuksen. Innokkaana hyppäsin yrittäjyyden umpihankeen myymään työnohjausta, johdon valmennusta ja koulutuksia. Omassa yrityksessä töitä tehdessä työelämään syntyy merkityksellinen ja merkillisen intiimi suhde, joka on sekä voima että sudenkuoppa.

Muutin tykotaloon

Olin työskennellyt kolme vuotta yksinyrittäjänä, kun kuulin Voi hyvin yrittäjä -hankkeesta. Muutin tykotaloon. Työrepussa oli yksinäisyyttä, riittämättömyyttä, reflektion nälkää, uteliaisuutta, suuria odotuksia, yrittäjän tarmokkuutta, uppoutumista ja omistautumista – työn imua. Odotin hankkeen pienryhmätapaamisia, jotta voisin jakaa yrittäjyyden kokemuksia muiden kollegoideni kanssa. Tarvitsin realiteettiterapeutteja itselleni ja yritykselleni – hanke tuli minulle juuri sopivaan aikaan.

Tervetuloa ja huolenpitoa

Minun ja yritykseni hyvinvointia arvioitiin hyvin erilaisista näkökulmista – inventaariota tehtiin monenlaisin kyselyin, haastatteluin, mittauksin ja huomionosoituksin. Meistä pidettiin hyvää huolta. Koskaan aiemmin en ole ollut sellaisessa kuntotarkastuksessa kuin Voi hyvin yrittäjä -hankkeen aikana. Oli uskomaton ajatella, että joku on nyt minua ja yritystäni varten; joku on kiinnostunut siitä, mitä minulle kuuluu. Remontin tarve jännitti.

Tykytalon terveys ja toimintakykykerroksessa ymmärsin: olen yritykseni voimavara ja heikoin lenkki

Terveys- ja toimintakykykerroksessa asioiden läpikäyminen todisti, että olen yritykseni tärkein voimavara ja heikoin lenkki. Jos minä voin huonosti, se heijastuu välittömästi yritykseni työkuuntoon. Yksinyrittäjän arki on hyvin haavoittuvainen. Olen vanha nainen, mutta yrittäjänä nuori. Tuo yhtälö vaatii tulla huomioon otetuksi: minun täytyy ikäjohtaa itseäni. Minun on muistettava, että lähes 60-vuotiaana ei enää tarvitse jaksaa samalla tavalla kuin nuorena. Fyysiset voimat ovat heiveroisemmät, mutta elämän- ja työkokemus vahvat, työn imu valtaisa.

Hyvinvointianalyysistä arkipäivän kultahippuja

Voi hyvin yrittäjä -hankkeen aikana olen oppinut pitämään itsestäni parempaa huolta, olemaan entistä tietoisemmin läsnä. Hanke tarjosi minulle objektiivista tietoa hyvinvoinnistani ja remontin tarpeistani. Hyvinvointianalyysin mittaukset osoittivat, ettei stressitasoni työpäivän aikana laske, palautumista ei juuri tapahtunut. Aloin kiinnittää pieniin palautumishetkiin tietoista huomiota. Ihmissuhdetyössä olen herkistynyt ja keskittynyt toisten tarpeille. Nykyisin luon pieniä läsnäolon hetkiä työpäivän aikana itselleni. Olen oppinut olemaan entistä armollisempi ja nautinnollisempi itseäni kohtaan. Noukin pienen pieniä kultahippuja työssä ollessani: köllähdän työmatkoilla päiväunille autoon. Keskityn tietoisesti juuri tähän hetkeen: ennen ja jälkeen asiakastapaamisten, ruokaillessa, teen pienen kävelylenkin tai pysähdyn valokuvaamaan kaunista maisemaa työmatkalla.

Menet metsään, et minkään syyn takia

muuten vain

kävelet siellä, hengität

tulet sitten pois.

Et osaa sanoa mitä tapahtui.

Etkä kuitenkaan unohda.

(Laukkarinen 1985, 90.)

Kotikaupungin työpäivänä saatan käydä koiran kanssa lenkillä ja päiväsaunassa. Saatan herkutella yrittäjäkollegoiden kanssa aamubrunssilla tai maukkaalla lounaalla työtehtävien lo-

massa. Luottokollegan kanssa lähdimme yritystemme syntymäpäivämatkalle balettiin Tallinnaan. Matkalla pohdimme onnistumisen kokemuksiamme ja ideoimme tulevaisuuden innovaatioita – teimme tuotekehittelyä Itämeren aalloilla. Kokemusten jakaminen kollegan kanssa on kuin kävisi henkisessä suihkussa.

Annan palautumiselle ja oman elämäni tärkeille asioille aiempaa enemmän aikaa. Asenteeni on entistä tietoisempi ja herkempi hyvinvoinnin ilmiöille sekä elämänarvoille. Hanketyöntekijät ja painonhallintaryhmän opiskelijaohjaaja antoivat minulle “positiivista propagandaa”. Mihin kiinnittää huomion, sen määrä elämässä kasvaa. Näin kävi minullekin hankkeen aikana. Vahvin muutos tapahtui asenteissani.

Työhyvinvointini ei synny sattumalta

Työhyvinvointini ei synny sattumalta, vaan vaatii minulta jatkuvaa huolenpitoa. Voi hyvin yrittäjä -hanke oli merkittävänä apuna tarjotessaan kumppanuutta kokonaisvaltaisen työhyvinvointisuunnitelman tekemisessä minulle. Yksin en siihen olisi yltänyt. Hanke tuuppasi tuumasta toimeen!

Osaamisen, arvojen, asenteen ja motivaation tykytaloerrokset

Yrittäjän työssäni osaaminen koostuu monista eri osa-alueista. Substanssiosaaminen on vahvin ja innostavin alueeni. Yrittäjyys ja siihen liittyvät liiketoiminnan osaamisen monet asiat vaativat minulta jatkuvaa uuden oppimista ja kehittämistä. Pieniä, konkreettisia asioita hankkeen aikana olivat mm: yksinyrittäjänä varmistin henkilöt, jotka tietävät yrityksen asioista, jos minulle sattuu jotakin. Päivitin ensiaputaidot ja rokotustietoni. Menin painonhallintaryhmään. Pyysin työterveyshuoltopalveluista tarjouksen.

Työn tekemisen tykytaloerrokset

Työolot

Kun konttori on tuvan nurkassa, huomaamatta työ houkuttelee ja imaisee mukaansa. Havahdun olevani mitä kummallisimpiin aikoihin tekemässä tarjouksia, lukemassa sähköpostia ja kirjoittamassa. Yöpuku on usein työpuku. Kun työpaikka on kotona, työrauhan turvaaminen vaatii tietoista jämäkkyyttä niin minulta kuin läheisiltä. Kotikonttorissa työn ja vapaa-ajan raja on häilyvä.

Työn sisältö ja organisointi

Työni yrittäjänä on ihmisläheistä, luovaa ja itsenäistä – saan koko ajan oppia uutta. Monesti tunnen olevani etuoikeutettu voidessani olla kanssakulkijana ihmisille heidän ammatillisen kasvunsa poluilla kuin myös tutkimassa työelämän ilmiöitä heidän kanssaan. Tykytalon toimintaympäristössä kunniapaikalla ovat asiakkaani. Ilman heitä minun osaamistani ja yritystäni ei tarvittaisi ja ilman heitä minä en olisi kasvanut ammatissani näin monipuoliseksi osaajaksi, jollainen nyt olen. Yrittäjän työssä asiakkaat synnyttävät työn imun ja ilon sekä ammatilliset kasvun haasteet. Siksi minun on pidettävä mahdollisimman hyvä huoli itsestäni ja yrityksestäni.

Yrittäjän ammatin valitessaan ihmisen on uskaltauduttava heittäytyä arkeen, jossa on hetkittäin eksesissä, on siedettävä taloudellista epävarmuutta ja riittämättömyyden tunnetta. Niin työn määrä kuin sisältö saattavat olla hyvin yllätyksellisiä. On otettava riskejä, jousittava ja pidettävä voimat, osaaminen ja käytettävissä oleva aika mahdollisimman hyvin balanssissa. Jaksakseni yksinyrittäjänä tarvitsen kanssakulkijoita, tukijoukkoja ja haltijakummeja jatkuvasti. Hankkeen Hyvinvointifoorumit olivat luontevia verkostoitumispäiviä, joissa vaihdettiin käyntikortteja ja yrittäjyyden kokemuksia ja joissa tutustuimme toistemme tuotteisiin.

Työyhteisö

Entisestä työelämästäni olen eniten kaivannut työyhteisöä. Yksinyrittäjänä työyhteisö on luotava verkostoista, luottokollegoista, koulutuskumppanuuksista. Voi hyvin yrittäjä-hankkeen tapaamisissa tunnustaa työyhteisöllistä toveruutta.

Johtaminen

Olen aiemmin toiminut ison yksikön johtajana. Nyt johdan itseäni, mikä vaatii erityistä päättäväisyyttä ja kurinalaisuutta – niin helposti hairahdun pois perustehtävästäni. Asioiden priorisointi vaatii jämäkkyyttä ja suunnitelmallisuutta. Oma työnjohtaus ja jatkuva kouluttautuminen sekä reflektiohetket kollegoiden kanssa pitävät minut oman työni perustehtävän äärellä.

Voi hyvin yrittäjä -hankematkamuuistoja

Koska teen yksin töitä, kaikkalainen verkostoituminen ja yhteinen jakaminen ovat työn tekemisen sekä työhyvinvointini kannalta merkittävää. Olen vakuuttunut, että ihmisellä on oltava aika ja paikka, missä voi tutkia, mitä on kokenut. Hanke tarjosi pienryhmätapaamisissa ja hanketyöntekijöiden yrityskäynneillä mahdollisuuden inventoida omaa ja yritykseni hyvinvointia. Yhteisen jakamisen kautta päivitin työni perustehtävää ja sain erilaisia näkökulmia yrittäjän arkeeni.

Ilman pienryhmätapaamisia hanke olisi jäänyt torsoksi. Ajattelen, että pienryhmiä ja muita reflektomahdollisuuksia olisi voinut olla enemmänkin. Jäin kaipaamaa yrittäjien työnohjausryhmää, josta hankkeen aikana oli puhetta. Samoin jäi ilmaan idea opiskelijatöiden mahdollisuudesta yrityksille. Itse ajattelin hyödyntää opiskelijan osaamista markkinointisuunnitelman tekemisessä. Se on minulle yrittäjänä yksi haasteellisimmista liiketoiminnan asioista. Yllätyksellisintä yrittäjyydessä on ollut, kuinka saada ensimmäiset asiakassuhteet syntymään, kuinka paljon yhden hengen yrityksessä on konttorihommia ja kuinka saada taloudellinen turva tasaiseksi läpi vuoden. Omalla toimialallani asiantuntijatehtävissä työt jakaantuvat helposti siten, että 9 kuukaudessa pitää hankkia 12 kuukauden tulot.

Yrittäjänä Voi hyvin -hankkeen runsas resursointi aluksi hämmästytti minua. Tapaamisissamme oli hanketyöntekijöitä sekä Työterveyslaitoksen asiantuntijoita paikalla. Ymmärrystä tilanteeseen toi, että olimme pilottiryhmä ja Työterveyslaitos perehdytti hanketyöntekijöitä työmenetelmien käyttöön. Muutoin noin runsas resursointi ei mielestäni olisi tuonut mitään lisäarvoa hankkeen toteutukselle.

Kouluttajan roolissa

Minulla oli mahdollisuus olla Voi hyvin yrittäjä -hankkeen kumppanina monessa eri roolissa: asiakkaana ja kouluttajana. Pidin hankkeen toimeksiantamana Ajan vai elämän hallintaa -koulutuksia muille hankkeessa mukanaoleville ryhmille eri paikkakunnilla.

Koulutushetket avasivat uudenlaisia ikkunoita yrittäjän työhyvinvoinnin teemaan ja arkeen. Tapaamisissa kierrätettiin kokemuksia ajan ja elämän hallinnasta mm. tilitoimistoyrittäjän, kampaajan, teurastajan, metsurin, puutarhurin, kauppiaan, konsultin ja koulut-

tajan näkökulmista. Toiminnallinen symbolityöskentely korttien avulla vei suoraan asiaan. Ryhmissä käytiin avointa ja rehellistä dialogia. Jälleen kerran vakuutuin siitä, että vertaisuudessa on voimaa.

Kotouduin tykytaloon

Tykytalo tuli hankkeen aikana tutuksi. Liekö sinne kotoutuminen tullut myös uniini? Näen usein unia, joissa vaeltelen isossa, kauniissa talossa, josta löytyy aina vaan uusia yllätyskamareita. Osa talosta kaipaa remonttia. Maisema unitaloni ympärillä on kiehtova. Puutarha on rehevä ja yltäkylläinen: siellä on paljon värejä, polkuja, ääniä, tuoksuja, tunturipuroja, erilaisia olevaisia. Kiinnostavia, pelottavia ja jännittäviä välähdyksiä yhtä aikaa. Voi hyvin yrittäjä -hankematkalta sain paljon eväitä hyvinvointini reppuun. Tästä on hyvä jatkaa yrittäjyyden matkaa ja välillä kutsua itseni vaikka iltateelle.

*Nukkumaan käydessä ajattelen:
Huomenna minä lämmitän saunan,
pidän itseäni hyvänä,
kävelytän, uitan, pesen
kutsun itseni iltateelle,
puhuttelen ystävällisesti ja ihailen,
kehun: Sinä pieni urhea nainen,
minä luotan sinuun.*

(Kilpi 1983, 10.)

LÄHTEET

Kilpi, Eeva 1983. Laulu rakkaudesta ja muita runoja. Juva: Wsoy.

Laukkarinen, Liisa 1985. Vahva ja avuton. Helsinki: Tammi.

YRITTÄJÄN HYVÄSTÄ KUNNOSTA TERVEYTTÄ YRITYKSELLE -YRITTÄJÄJÄRJESTÖN PUHEENVUORO

Mirja Haavikko

Suomen Yrittäjien tekemän työolobarometrin tulokset osoittavat, että pienissä ja keskisuurissa yrityksissä on hyvät työolosuhteet. Näissä yrityksissä on ymmärretty työhyvinvoinnin merkitys tuottavuudelle ja työkyvyille. Tuottavat työyhteisöt ovat useimmiten myös hyvinvoivia ja päinvastoin.

Pitkät työntäyteiset päivät, vastuu yrityksestä, sen taloudellisesta tuloksesta ja mahdollisista työntekijöistä ovat yrittäjän arkea. Mutta tällöin yrityksen tärkein voimavara, yrittäjä itse, unohtuu helposti. Omaan terveyteen ja siitä huolehtimiseen sekä jaksamiseen tulee kiinnitettyä huomiota vasta silloin, kun tilanne kärjistyy ja uhkaa yritystoimintaa. Itsestä huolehtimalla yrittäjä rakentaa pohjaa yrityksen menestykselle myös tulevaisuudessa.

Yrittäjiä koskevat usein samanlaiset työstä johtuvat kuormitustekijät kuin työntekijöitä ja lisäkuormitusta tulee vastuusta yrityksen toiminnan pyörittämisestä. Vapaa-ajalle, harrastuksille, perheelle ja ystäville ei jää riittävästi aikaa. Elämä ei saa olla pelkkää työtä. Yrittämisestä ei saa tulla yrittäjälle liian hallitseva työkyvyn kustannuksella. Yrittämisen täytyy olla hallittua kaikkien osatekijöiden osalta. Rentouttava vapaa-aika ja erilaiset harrastukset toimivat yrittämisen vastapainona ja auttavat jaksamaan.

Yrittäjän hyvä terveys merkitsee hyvää liiketoimintaa. Välillä on hyvä pysähtyä hetkeksi miettimään ja arvioimaan omaa elämäänsä ja jaksamistaan. Omaa elämää kannattaa huoltaa.

Voi hyvin yrittäjä –hankkeesta

Voi hyvin yrittäjä -hankkeelle oli olemassa selvä tilaus. Yritystoiminnan kiireet ja monet huolet toiminnan pyörittämisestä vievät pk-yrittäjien ajan, jolloin yrittäjän terveyteen ja työympäristöön liittyvät asiat saattavat jäädä vähemmälle huomiolle. Näihin asioihin tarvitaan erilaisia ennaltaehkäiseviä ja pysyviä toimia.

Lisäksi tulee muistaa, että suuri osa yrittäjistä pitää hyvän huolen siitä, että yrityksen koneet ja laitteet ovat kunnossa. Yrittäjä järjestää työntekijöilleen työterveyshuollon ja tyky-toimintoja, mutta helposti laiminlyö oman kuntonsa. Näin ei saa olla.

Voi hyvin yrittäjä -hankkeessa lähdettiin selvittämään työhyvinvoinnin merkitystä mikroyritysten menestymiselle, tuloksellisuudelle ja työelämän/ muun elämän laadulle sekä auttamaan yrittäjiä tunnistamaan työhyvinvoinnin eri tekijät.

Hankkeen tavoitteita oli tarjota vertaistukea yrittäjältä toiselle, luoda mahdollisuuksia uusien verkostojen rakentamiselle ja havahduttaa yrittäjiä ymmärtämään työhyvinvoinnin ja oman hyvinvointinsa merkitys yrityksen menestymiselle.

Hankkeessa tehdyillä toimenpiteillä pystyttiin vaikuttamaan yrittäjien asenteisiin. Mukana olleet yrittäjät havaitsivat ja oivalsivat oman hyvinvointinsa merkityksen tärkeäksi osaksi yrityksen pyörittämistä. Yrittäjän itsensä tekemä suunnitelmallinen ja pitkäjänteinen työ oman hyvinvointinsa ja terveyden parantamiseksi edesauttaa yrittäjää jaksamaan oman yrityksensä pyörittämisessä. Mahdollisuudet yrityksen kehittämiseen ja menestymiseen kasvavat. Yrittäjä itse sai vahvistusta yrittäjien vuorovaikutuksen merkityksestä ja sen virkistävästä voimasta itselleen. Lisäksi yrittäjien vertaistuki, toisten yrittäjien kokemukset, oivallettiin yhdeksi hyväksi toimintamuodoksi hyvinvointiasioissakin. Tarkempaa kuvausta toimenpiteistä ja tuloksista esitetään toisaalla tässä julkaisussa.

Kaikilta mahdollisilta osatekijöiltään hyvinvoiva yritys luo hyvinvointia yrittäjälle yrityksineen ja laajemmin ympäristöön. Yrittäjän hyvinvointi ja terveys ovat yksi tärkeimpiä lähtökohtia menestyvälle ja kehittyvälle yritystoiminnalle.

Hankkeen päätyttyä Etelä-Savon Yrittäjien nettisivuille kootaan yrittäjien hyvinvointiin ja sen ylläpitämiseen sekä kehittämiseen liittyvää aineistoa linkeineen.

Työterveyshuolto yrittäjän kumppani

Yrittäjälle oman työterveyshuollon järjestäminen on vapaaehtoista. Ilman työterveyshuollon palveluita monen yrittäjän työkyvyn seuranta jää helposti hoitamatta. Yrittäjänkin hy-

vinvoinnin yksi tärkeä osatekijä on toimiva työterveyshuolto, joka on yrittäjälle tuki ja turva terveyden arvioinnissa ja edistämässä. Yrittäjän toimintakyky heijastuu koko yrityksen toimintakykyyn. Tässä asiassa työterveyshuolto on yrittäjän kumppani.

Voi hyvin yrittäjä –hankkeen aikana yrittäjän työterveyshuolto oli yhtenä tärkeänä asiana esillä eri yhteyksissä. Sen järjestämisen merkitystä korostettiin hankkeessa, joskin sen toimivuutta mikroyrittäjille kyseenalaistettiin nykymuotoisena.

Työterveyshuollon järjestämistapoja ollaankin kehittämässä. Tavoitteena on, että työterveyshuolto saadaan entistä kattavammaksi ja vastaamaan paremmin sisällöltään myös mikro- ja pienyritysten tarpeisiin.

Hyvinvoivana teemme parempaa tulosta. Työn tekemisen edellytykset ja erityisesti yrittäjällä itsellään tulee olla kunnossa. Näin kaikilta yrityksen osaajilta vapautuu voimavaroja vahvistaa yrityksen kilpailukykyä ja luoda uusia innovaatioita.

HYVIÄ KÄYTÄNTEITÄ JATKOJALOSTETTAVAKSI

Minna Männikkö

Voi hyvin yrittäjä -hankkeessa lähdettiin kokeilemaan uudenlaista mallia mikroyrittäjien ja yksinyrittäjien työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi ja edistämiseksi. Hankkeen kohderyhmänä olleista mikro- ja yksinyrittäjistä suurin osa on esimerkiksi työterveyshuollon tai kuntoutuksen palveluiden tavoittamattomissa. Omasta hyvinvoinnista huolehtiminen unohtuu monelta ja terveyteen kiinnitetään huomiota vasta sitten, kun on jotain vaivaa. Pienimpien yritysten yrittäjät pysähtyvät liian harvoin miettimään työhyvinvoinnin merkitystä itsensä kannalta ja vielä harvemmin yrityksensä kannalta.

Hankkeen suunnitteluvaiheen ajatus siitä, että kun viemme työhyvinvointiin liittyvät palvelut yrittäjien luokse, kynnyks ottaa vastaan tietoa ja halukkuus lähteä mukaan hyvinvointiprosessiin pienenee. Hankkeen palautteissa kiitosta on nimenomaan saanut juuri tämä toimintamuoto. Usean yrittäjän mukaan jo se, että hankkeessa menttiin keskustelemaan heidän luokseen työhyvinvointiin liittyvistä asioista, aktivoi heitä kiinnittämään huomiota moneen aikaisemmin unohdettuun asiaan. Lisäksi monien yrittäjien on todella haastavaa irrottautua työstä usean tunnin ajaksi esimerkiksi terveystmittausten tai terveysneuvonnan vuoksi. Yksinyrittäjällä perinteisten terveyspalveluihin hakeutuminen on usein täysin mahdotonta. Lääkäriinkin mennään vasta sitten, kun on aivan pakko.

Voi hyvin yrittäjä -hankkeessa hyvinvointiprosessi ja työterveyshuolto

Voi hyvin yrittäjä -hankkeen työhyvinvointimallin mukaisen hyvinvointiprosessin voi soveltaen ottaa käyttöön työterveyshuollossa. Pienillä muutoksilla prosessi saadaan täyttämään lakisääteisen työterveyshuollon kriteerit. Hankkeessa kehitetyssä mallissa on paljon yhtäläisyyksiä uuden pienten yritysten työterveyshuoltomallin kanssa. Pienten yritysten työterveyshuoltomalli otetaan työterveyshuolloissa käyttöön vuoden 2014 alusta.

Samoin kuin hankkeen työhyvinvointimallissa, myös työterveyshuollossa prosessi alkaa aina työterveyshuoltosopimuksen laatimisella. Sopimuksen solmimisen yhteydessä Voi hy-

vin yrittäjä -hankkeen kaltaisen prosessikuvion esittäminen selvittää yrittäjälle, mitä hän sopimuksen myötä saa.

Ennen ensimmäistä tapaamista yrittäjiltä kerättiin esitietoa, jotta jo työpaikalle mentäessä on hyvä käsitys siitä, mitä siellä tulee vastaan. Näinhän myös työterveyshuolloissa yleensä toimitaan. Hankkeessa kehitettiin esitietolomake, josta käy ilmi henkilötiedot ja tärkeimmät tiedot yrityksestä. Sen liitteeksi liitettiin SYTY2000 -hankkeen kehittämän työn ja terveyden oma-arviointilomake, jonka avulla esitietoja on helppo kerätä. Lomake on nopea yrittäjän täyttää ja jo täyttäessään yrittäjän tulee arvioitua olemassa olevia olosuhteita. Mikäli lomake olisi mahdollista saada sähköiseen muotoon ja työterveyshuollon käyttöön niin, että sähköiset lomakkeet palautuisivat suoraan työterveyshuoltoon, toiminta tehostuisi huomattavasti. Tällä hetkellä lomake on täytettävissä paperiversiona tai netissä ja se on toimitettava itse palveluntuottajalle.

Voi hyvin yrittäjä -hankkeen ensimmäinen käynti yrittäjän luona oli hyvin samankaltainen kuin työterveyshuollon työpaikkaselvityskäynti. Terveysvaarojen tunnistaminen ja arvioinnin lisäksi hankkeessa pidettiin tarpeellisena tehdä riskien arviointia tehdä samalla kertaa. Kuten ennakkoon arvioitiin, riskien arviointi oli hyvin yleisesti näissä pienimissä yrityksissä tekemättä ja usein aika tuntematon asia. Pienten yritysten riskien kartoitusta on syytä vakavasti harkita työterveyshuoltojen tehtäväksi, vaikka se onkin ensisijaisesti työpaikkojen ja työsuojeluorganisaatioiden tehtävä. Alle 20 hengen yrityksissä ei ole velvollisuutta työsuojeluhenkilöstön nimeämiseen, joten usein myös näissä pienissä yrityksissä riskienarviointi jää tekemättä. Voi hyvin yrittäjä -hankkeessa vaaratekijöiden tunnistaminen ja riskien arviointi linkittyi luontevasti työpaikalla tehtäviin käynteihin.

Voi hyvin yrittäjä -hankkeen hyvinvointiprosessin toinen käynti muistutti paljon työterveyshuollon terveystarkastusta. Oleellinen ero tässä on työterveyshuoltoon verrattuna se, että toimittiin yrittäjien luona. Kolesterolin, hemoglobiinin ja verensokerin mittaamiseen tarkoitettavat analyysilaitteet mahdollistivat näiden perustestien tekemisen yrittäjien luona. Mukana olivat myös verenpainemittari ja kehonkoostumusmittari. Joissain tapauksissa tutkittiin myös kuulo kannettavan laitteen avulla. Hankkeessa tähän käyntiin liitettiin myös osaamisen arviointia sekä arvoihin, asenteisiin ja motivaatioon liittyvien tekijöiden selvityksiä.

Yksinyrittäjille, kaukana työterveyshuollosta oleville tai muuten hankalasti palveluihin pääseville yrittäjille työterveyshuollon vieminen yritykseen olisi varmasti monessakin mielessä kannattavaa. Jo esitietojen perusteella pystytään seulomaan ne, jotka tarvitsevat tutkimuksia esimerkiksi laboratorioissa. Tällaiset yksinyrittäjät voidaan silloin ohjata käymään palveluntuottajan luona. Valtaosalle kuitenkin riittävät ”kevyemmät” tutkimukset, joiden perusteella on mahdollista lähettää tarkempiin tutkimuksiin, mikäli aihetta sellaiseen tulee esiin. Tällaisella toiminnalla olisi myös myönteisiä vaikutuksia niin yrittäjälle työterveyshuollosta syntyviin kustannuksiin kuin työterveyshuollon niukkoihin henkilöresursseihin, kun tarpeettomia laboratorio- ja lääkärikäyntejä voitaisiin karsia. Yrittäjälle hyötyä syntyy myös ajan säästymisestä tuottavaan työhön, kun ei tarvitse käyttää aikaa matkojen kulkemiseen ja mahdolliseen odotteluun. Tällaiset hyödyt saisivat nykyistä useammat yrittäjät hankkimaan itselleen työterveydenhuollon palvelut.

Niille yrittäjille joilla työhön ei liity merkittäviä riskejä tai kuormitusta, voitaisiin ensimmäinen ja toinen käynti yhdistää. Tämä pystytään suunnittelemaan riittävien esitietojen pohjalta eikä mikään estä muuttamasta suunnitelmaa silloin, jos ensimmäisellä käynnillä tulee esille tarvetta toiselle käynnille.

Hankkeen mallin mukaisen kolmannen käynnin voi myös yhdistää toiseen käyntiin, jos työhyvinvointisuunnitelmasta ei tule kovin laaja ja siinä ei ole vaikeasti ymmärrettäviä asioita. Työhyvinvointisuunnitelmasta voi laatia jo toisella käyntikerralla. Jos yrittäjällä on työntekijöitä ja he kaikki osallistuvat prosessiin samanaikaisesti, on kolmas käynti hyvä tilaisuus antaa koko yritystä ja sen henkilökuntaa koskevaa palautetta sekä työhön ja terveyteen liittyvää neuvontaa. Samalla voi käydä läpi sekä yritykselle laaditun työhyvinvointisuunnitelman että yrittäjän ja jokaisen työntekijän kanssa henkilökohtaisesti omat työhyvinvointisuunnitelmat.

Voi hyvin yrittäjä -hankkeessa kehitetyn hyvinvointiprosessin avulla voitaisiin myös rakentaa jatkumoa työterveyshuollosta kuntoutukseen. Työkyvyn ollessa uhattuna tai työkyvyn heiketessä samaa prosessia voisi syventää kuntoutuksessa.

Voi hyvin yrittäjä -hankkeen hyvinvointiprosessi ja kuntoutus

Voi hyvin yrittäjä -hankkeen hyvinvointiprosessimalli on sellaisenaan vietiävissä kuntoutustoimintaan. Hankkeessa mukana olleet yrittäjät olivat sitä mieltä, että perinteiset kuntoutusmuodot ovat heidän ulottumattomissa, koska ne vaativat jaksoja kuntoutuslaitoksessa, eikä heillä ole mahdollisuutta irrottautua työstään niin pitkiksi ajoiksi. Usein kuitenkin juuri he tarvitsisivat työkykyä tukevia toimia, sillä useimmilta puuttuu työterveyshuolto tai työterveyshuollon toimet ovat riittämättömiä ja joskus hankalia saavuttaa. Joidenkin hankkeen yrittäjien mielestä olisi riittävää, mikäli voisi 3–5 vuoden välein käydä läpi hankkeen hyvinvointiprosessin kaltaisen jakson. Tällöin tulisi tehtyä työhyvinvoinnin ja työkyvyn tilannekartoitus ja saisi tarvittavaa ohjeistusta hyvinvoinnin ylläpitämiseksi tai parantamiseksi. Tämän tyyppisen yrittäjille suunnatun tuotteen kehittäminen kuntoutukseen olisi kannattavaa.

Voi hyvin yrittäjä -hankkeen hyvinvointiprosessimalli on sovellettavissa muillekin avokuntoutuksen kohderyhmille kuin vain yrittäjille. Tiiviin ja selkeän rakenteensa vuoksi se on käytännöllinen esimerkiksi työelämään palaaville kuntoutujille työkyvyn kartoittamiseen sekä jatkotoimien suunnitteluun.

Avokuntoutuksessa on henkilökohtaisen prosessin ohella mahdollisuus myös järjestää Voi hyvin yrittäjä -hankkeen kaltaista ryhmätoimintaa. Hankkeessa ryhmät olivat pieniä, maksimissaan 14 henkilöä. Yrittäjille ajankohtaisten ja tärkeiden teemojen ohella verkostoituminen oli ensiarvoisen tärkeää. Perinteisesti myös kuntoutuksessa vertaistuki on ollut tärkeä elementti kuntoutusprosessissa.

Mikäli hyvinvointiprosessin kaltaista mallia käytettäisiin jatkumona työterveyshuollosta kuntoutukseen, helpottaisi se huomattavasti näiden tahojen yhteistyötä. Kuntoutuksen jälkeen syvennetty prosessi palaisi takaisin työterveyshuoltoon ja tarvittavat toimet jatkuisivat siellä. Työterveyshuollon ja kuntoutuksen prosessien yhdistäminen tulevaisuudessa on toiminnan toivottujen tulosten saavuttamiseksi erittäin tärkeää. Voi hyvin yrittäjä -hankkeessa kehitetty malli voisi osaltaan tuoda helpotusta tähän.

Voi hyvin yrittäjä -hankkeen työhyvinvointisuunnitelma

Voi hyvin yrittäjä -hankkeessa käytettiin työkykytalon perustuvaa työhyvinvointisuunnitelmaa. Hankkeessa suunnitelma tehtiin pääasiassa yrittäjien henkilökohtaisista lähtökohdista ja tarpeista käsin, sillä erityisesti yksinyrittäjien kohdalla ne ovat yrityksen kanssa yhtenevät. Isommissa yrityksissä hankkeen työhyvinvoinnin suunnitelmamalli soveltuu hyvin sekä yrityksen suunnitelman pohjaksi kuin yrityksessä työskentelevien henkilöiden henkilökohtaiseksi pohjaksi. Työkykytalon perustuvassa mallissa tulee helposti ja selkeästi huomioiduksi kaikki työhyvinvoinnin osa-alueet. Tätä mallia käyttäen olisi mahdollista yhdistää sekä yrityksen että yksilöiden mallit, mikä auttaa suuntaamaan yrityksen työhyvinvointitoimintaa yksilöiden tarpeita vastaaviksi.

Voi hyvin yrittäjä -hankkeen työhyvinvointisuunnitelmaa tulisi edelleen kehittää niin, että sen saisi sähköiseen muotoon, jolloin sen päivittäminen olisi helppoa. Tuolloin olisi mahdollista osallistaa työntekijöitä ja yrityksiä nykyistä enemmän suunnitelman laatimisessa, jolloin heillä olisi parempi mahdollisuus havahtua mahdollisiin muutoksiin varhaisemmassa vaiheessa. Työhyvinvointia kohentavia toimia päästäisiin näin tekemään aikaisemmin ja mahdollisesti myös ilman ulkopuolisia toimijoita. Suunnitelman sähköisen päivityksen kautta olisi myös mahdollista tehostaa työterveyshuollon toimintoja esimerkiksi kohdentamalla terveystarkastukset tarkoituksenmukaisesti.

Työterveyshuollon käytössä malli voisi kuitenkin olla kevyempi kuin kuntoutuksessa. Tässäkin olisi mahdollista muodostaa jatkumoa työterveyshuollosta kuntoutukseen; suunnitelmapohja voisi olla käytössä niin, että työkyvyn tukitoimia tarvittaessa samaa työhyvinvointisuunnitelmaa työstettäisiin kuntoutuksen näkökulmasta.

KIRJOITTAJAT

Kehittämispäällikkö Jaana Lerssi-Uskelin
Työterveyslaitos

Toimitusjohtaja Mirja Haavikko
Etelä-Savon Yrittäjät

Yrittäjä, työnohjaaja Liisa Kilvensalmi
DIALOGIUS OY

Projektipäällikkö Hanna-Elina Vuorimaa
Mikkelin ammattikorkeakoulu

Kulttuurintuottaja (AMK) Elina Kinnunen
Mikkelin ammattikorkeakoulu

Koulutusjohtaja Katri Ryttyläinen-Korhonen
Mikkelin ammattikorkeakoulu

Kehityspäällikkö Marja-Liisa Laitinen
Mikkelin ammattikorkeakoulu

Projektiasiantuntija, työterveyshoitaja Minna Männikkö
Mikkelin ammattikorkeakoulu

Projektityöntekijä, fysioterapeutti Paula Hämäläinen
Mikkelin ammattikorkeakoulu

Lehtori Sirpa Kammonen
Mikkelin ammattikorkeakoulu

Opiskelija Anni Siiskonen
Mikkelin ammattikorkeakoulu

Opiskelija (YAMK) Mari Heiskanen
Mikkelin ammattikorkeakoulu

Opiskelija (YAMK) Sari Heiskanen
Mikkelin ammattikorkeakoulu

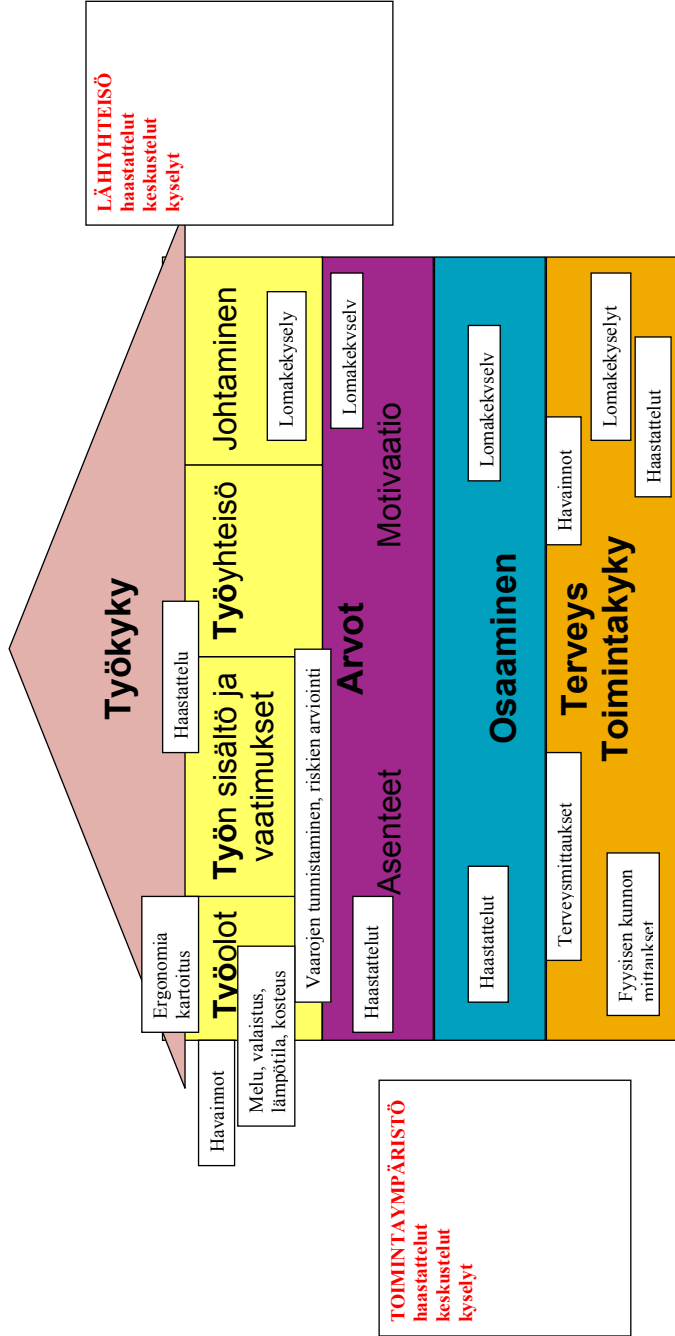
LIITTEET

Työhyvinvointisuunnitelmapohja

LIITE 1.
Työhyvinvointisuunnitelmapohja



Voi hyvin yrittäjä – hanke
Työhyvinvointisuunnitelma



TTL/JLU 2011
päivitys Mamm/ MM & PH

KOKONAISVALTAINEN TYÖHYVINVOINNIN ARVIOINTI				
MENETELMÄT	TOTEUTUS	TOTEUTTAJA	TULOS/TAVOITE	TYÖHYVINVOINTIA TUKEVA TOIMINTA
Yrittäjä – step	Tapaamiset ja tehtävät	Työterveyslaitos/MAMK + yrittäjän itsearviointi		
1. kerros TERVEYS ja TOIMINTAKYKY				
MENETELMÄT	TOTEUTUS	TOTEUTTAJA	TULOS/TAVOITE	TYÖHYVINVOINTIA TUKEVA TOIMINTA
Yrittäjän työ ja terveys -kysely	Itsearviointi www.syty2000.fi	Mamk		
Työkykyindeksi	Lomakekysely	Mamk		
Terveyskäyttäytymisen räätälöity kysely	Lomakekysely/haastattelu	Mamk		
Terveysmittaukset	Hb, kol, gluk, RR, BMI	Mamk		
Hyvinvointianalyysi Firstbeat	Mittauslaite 2-3 vrk	Mamk		
Fyysisen kunnon mittaukset	Puristusvoima, kehonkoostumus	Mamk		

TTL/JLU 2011

päivitys Mamk/ MM & PH

2. kerros OSAAMINEN

MENETELMÄT	TOTEUTUS	TOTEUTTAJA	TULOS/TAVOITE	TYÖHYVINVOINTIA TUKEVA TOIMINTA
Räätälöity kysely; arvot, asenteet, motivaatio, oppiminen, johtaminen	Lomakekysely, haastattelu	Mamk		

TTL/JLU 2011

päivitys Mamk/ MM & PH

3. kerros ARVOT, ASEENTEET, MOTIVAATIO

MENETELMÄT	TOTEUTUS	TOTEUTTAJA	TULOS/TAVOITE	TYÖHYVINVOINTIA TUKEVA TOIMINTA
Räätälöity kysely; arvot, asenteet, motivaatio, oppiminen, johtaminen	Lomakekysely, haastattelu	Mamk		

TTL/JLU 2011

päivitys Mamk/ MM & PH

4. kerros / 1.huone TYÖOLOJOT				
MENETELMÄT	TOTEUTUS	TOTEUTTAJA	TULOS/ TAVOITE	TYÖHYVINVOINTIA TUKEVA TOIMINTA
Yrittäjän työ ja terveys -kysely Työpaikkakäynti	Itsearviointi www.syty2000.fi Haastattelu Havainnointi	Mamk		
Riskien arviointi tarpeen ja soveltuvuuden mukaan	Tarkastuslistat, havainnot, haastattelu	Mamk		

TTL/JLU 2011
päivitys Mamk/ MM & PH

4. kerros / 2.huone TYÖN SISÄLTÖ JA ORGANISOINTI				
MENETELMÄT	TOTEUTUS	TOTEUTTAJA	TULOS/ TAVOITE	TYÖHYVINVOINTIA TUKEVA TOIMINTA
Yrittäjän työ ja terveys -kysely	Itsearviointikysely Haastattelu	Mamk		
4. kerros / 3.huone TYÖYHTEISÖ				
MENETELMÄT	TOTEUTUS	TOTEUTTAJA	TULOS	TYÖHYVINVOINTIA TUKEVA TOIMINTA
Esitietolomake	Haastattelu, havainnot	Mamk		

TTL/JLU 2011
päivitys Mamk/ MM & PH



4. kerros / 4.huone JOHTAMINEN				
MENETELMÄT	TOTEUTUS	TOTEUTTAJA	TULOS	TYÖHYVINVOINTIA TUKEVA TOIMINTA
Räätälöity kysely; arvot, asenteet, motivaatio, oppiminen, johtaminen	Lomakekysely, joka osittain sovellettu Pentti Sydänmaanlakka/ Älykäs itsensä johtaminen -kirjasta (s.312-314). Lomakekyselyn pohjana käytetty itsearvio -kysymyksiä. Haastattelut	Mamk		
Työterveyshuolto				

TTL/ILU 2011

päivitys Mamk/ MM & PH

KOKONAISVALTAINEN TYÖHYVINVOINTISUUNNITELMA
(Yritys X)

KOKONAISVALTAINEN TYÖHYVINVOINNIN ARVIOINTI

MENETELMÄT	TULOS	TAVOITE	TYÖHYVINVOINTIA TUKEVA TOIMINTA	AIKATAULU ja ARVIOINTI
Yrittäjä - step				

1. kerros TERVEYS ja TOIMINTAKYKY

MENETELMÄT	TULOS	TAVOITE	TYÖHYVINVOINTIA TUKEVA TOIMINTA	AIKATAULU ja ARVIOINTI
Yrittäjän työ ja terveys - kysely ja haastattelu				
Työkykyindeksi				
Terveysmittaukset				
Fyysisen kunnan mittaukset				
Hyvinvointianalyysi				
Firstbeat				

jlu/2012

2. kerros OSAAMINEN				
MENETELMÄT	TULOS	TAVOITE	TYÖHYVINVOINTIA TUKEVA TOIMINTA	AIKATAULU ja ARVIOINTI
Haastattelu				
Kysely jhu/2012				

3. kerros ARVOT, ASENTEET, MOTIVAATIO				
MENETELMÄT	TULOS	TAVOITE	TYÖHYVINVOINTIA TUKEVA TOIMINTA	AIKATAULU ja ARVIOINTI
Haastattelu				
Kysely jhu/2012				

4. kerros / 1. - 4. huone
TYÖOLOJ, TYÖN SISÄLTÖ JA ORGANISOINTI, TYÖYHTEISÖ, JOHTAMINEN

MENETELMÄT	TULOS	TAVOITE	TYÖHYVINVOINTIA TUKEVA TOIMINTA	AIKATAULU ja ARVIOINTI
Yrittäjän työ ja terveys -kysely Haastattelu, riskien arviointi ym menetelmät soveltuvin osin				

jlu/2012



MAMK

University of Applied Sciences

Mikkelin ammattikorkeakoulu
Patteristonkatu 2, 50100 Mikkelä