

Kuka huolehtii yksinyrittäjästä – yksinyrittäjän työhyvinvointimallin kehitystyö

Anna-Liina Blomberg

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Amk-opinnäytetyö

2021

Liikunnan ja vapaa-ajan koulutus

Tiivistelmä

| |
|---|
| Tekijä(t) Anna-Liina Blomberg |
| Tutkinto Liikunnan ja vapaa-ajan koulutus |
| Raportin/Opinnäytetyön nimi Kuka huolehtii yksinyrittäjästä – yksinyrittäjän työhyvinvointimallin kehitystyö |
| Sivu- ja liitesivumäärä 43 + 8 |
| Tiivistelmä <p>Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tuottaa työhyvinvointivalmennus yksinyrittäjille. Palvelu laajentaa Vauhtikirppu Oy:n palveluntarjontaa. Opinnäytetyö tarkastelee työhyvinvointia ja sen osa-alueita yksinyrittäjän näkökulmasta.</p> <p>Yksinyrittäjän työhyvinvointivalmennuksen tarkoituksena on tarjota yrittäjille mahdollisuutta saada tukea työhyvinvoinnin kehittämiseen omassa työelämässä sekä auttaa tunnistamaan ja ennaltaehkäisemään riskitekijöitä.</p> <p>Valmennuksen muotoilun taustalla on yksinyrittäjille suoritettu haastattelu sekä pilotointi, jonka avulla valmennusta on kehitetty. Työssä on huomioitu teoriasolla työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Haastattelujen pohjalta voidaan todeta, että useat yksin yrittäjät toivoisivat jaksamisensa paranevan ja kokevat töiden vaikuttavan vapaa-ajan harrastamiseen. Valmennuksen tarkoituksena on käsitellä yrittäjien työhyvinvointia kokonaisuutena, jossa huomioidaan ihminen psyko-fyysis-sosiaalisena kokonaisuutena, jonka jokainen osa-alue tukee toistaan. Valmennuksen tarkoituksena on tukea yrittäjien työhyvinvointia kiinnittämällä huomiota fyysiseen toimintakykyyn, palautumiseen ja tasapainoiseen ravitsemukseen.</p> <p>Yksinyrittäjän työhyvinvointivalmennuksesta muodostui palvelu, jonka avulla yksinyrittäjät voivat saada tukea työhyvinvoinnin kehittämiseen. Kehitystyön perusteella valmennukselle on löydettävissä kohderyhmä ja tarve. Valmennusta on mahdollista kehittää entisestään ja muotoilla tarjottavaksi myös muille palveluntarjoajille. Tulevaisuudessa valmennus olisi hyvä paketoida myös automatisoiduksi verkkovalmennukseksi. Automatisointi mahdollistaisi valmennuksen laajemman levittämisen sekä kustannustehokkuuden.</p> |
| Asiasanat yrittäjäyys, työhyvinvointi, terveys |

Sisällys

| | |
|--|----|
| 1 Johdanto | 1 |
| 2 Työhyvinvointi | 3 |
| 2.1. Itsestä huolehtiminen | 5 |
| 2.2. Työhyvinvointiin liittyvä lainsäädäntö..... | 7 |
| 2.2.1. Työterveyshuoltolaki (1383/2001) | 7 |
| 2.2.2. Työturvallisuuslaki (738/2002) | 7 |
| 2.2.4. Työaikalaki (605/1996) | 8 |
| 3 Yksinyrittäjyys | 9 |
| 3.1. Lait yksinyrittäjälle..... | 10 |
| 3.2. Yksinyrittäjän työhyvinvointi ja sen riskit | 10 |
| 4 Liikunta ja ravitseminen osana työhyvinvointia | 12 |
| 4.1. Liikunta | 12 |
| 4.2. Ravitseminen | 13 |
| 5 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite..... | 14 |
| 6 Työn vaiheet..... | 16 |
| 6.1 Haastattelun taustaoletus ja kysymykset | 18 |
| 6.2. Haastattelu..... | 19 |
| 6.2.1 Haastattelun toteutus..... | 19 |
| 6.2.2 Haastattelun tulokset | 20 |
| 6.3. Työhyvinvointivalmennuksen pilotointi | 23 |
| 6.3.1. Pilottivalmennuksen kulku | 25 |
| 6.3.2. Pilottivalmennuksen tulokset..... | 26 |
| 7 Yksinyrittäjän työhyvinvointivalmennus – kuka huolehtii yrittäjästä? | 28 |
| 8 Pohdinta | 33 |
| 8.1. Valmennuksen vaikuttavuuden arvioiminen | 35 |
| 8.2. Valmennuksen kehittäminen..... | 37 |
| Lähteet..... | 40 |
| Liitteet | 45 |
| Liite 1. Haastattelu kysymykset..... | 45 |
| Liite 2. Tehtävävihko | 45 |
| Liite 3. Mallinnus - mainoslehtinen..... | 45 |

1 Johdanto

Tämän opinnäytetyö on kehitystyö, jonka avulla tuotetaan työhyvinvointivalmennus yksinyrittäjille. Valmennuksen tarkoituksena on löytää yksinyrittäjille ratkaisuja vaikuttaa työhyvinvointiin ja sen edistämiseen sekä tarjota tukea omaan toimintaan. Useat tahot tarjoavat työhyvinvointivalmennuksia ja kokonaisuuksia yritysten ja organisaatioiden käyttöön, mutta yksin toimivat yrittäjät rajautuvat usein pois tämänkaltaisista kokonaisuuksista. Opinnäytetyönä kehitettävä valmennus tuon työhyvinvoinnin ratkaisut ja ymmärryksen myös yksinyrittäjän saataville.

Työssäjaksaminen ja työhyvinvointi ovat tärkeitä, pinnalla olevia asioita. Yhä useampi uupuu jossakin vaiheessa työuraansa. Yritykset, työnantajat ja oppilaitokset ovat alkaneet selkeästi enenevässä määrin huomioimaan työssä ja opinnoissa jaksamista, tarjoten mahdollisuuden esim. hyvään terveydenhuoltoon, työaikojen muokkaamiseen sekä apuja ja keinoja työssäjaksamiseen. Yksinyrittäjillä tilanne kuitenkin on toinen; kukaan ei valvo yrittäjän jaksamista tai tarjoa keinoja ennaltaehkäistä tai selvittää yli työhyvinvointiin liittyvistä ongelmista. (Suomen yrittäjät 2020 a.)

Työhyvinvointi on useasta osasta koostuva kokonaisuus, joista jokaisella on tärkeä rooli kokonaisuudessa. Usein työhyvinvointiin liittyvät ja siinä koetut ongelmat liittyvät jaksamiseen, työkykyisyyteen ja fyysiseen hyvinvointiin. (Pohjois-Karjalan kansanterveyden keskus.) Yksinyrittäjän työhyvinvointivalmennuksen tarkoituksena on tarkastella työhyvinvoinnin edistämistä terveyden ja yleisen jaksamisen parantamisena, jonka kautta yksin yrittäjän työkykyisyys ja koettu hyvinvointi paranevat. Parempi jaksaminen ja hyväksyty koettu työkyky parantavat yrittäjän yritystoiminnan jatkuvuuden ja kehittymisen mahdollisuuksia. Yksinyrittäjä on oman yritystoimintansa kulmakivi ja tämän takia ensisijaisen tärkeässä roolissa on yrittäjän itsestä huolehtiminen. Koetun hyvinvoinnin ja itsestään huolehtimisen taustalla on riittävä unen ja palautumisen määrä, säännöllinen ja terveyttä tukeva liikunta sekä tasapainoinen ravitsemus. Valmennuksen avulla yksinyrittäjä oppii huomioimaan omaa terveyttä ja toimintakykyä tukevia asioita ja ymmärtää, mikä hyvinvoinnin merkitys on ajatellen omaa yritystoimintaa.

Yksinyrittäjän työhyvinvointivalmennuksen on tarkoitus tarjota mahdollisuus, jonka avulla yrittäjä voisi itse havainnoida työssäjaksamistaan ja yhdessä valmentajan kanssa lähteä työstämään ratkaisuita parempaan työhyvinvointiin. Työhyvinvointimallin on tarkoitus olla helposti lähestyttävä ja tarjolla oleva sekä kustannuksiltaan maltillinen, jotta yksinyrittäjien on mahdollista saada valmennus käyttöönsä.

Toimeksiantaja on yrityksenä Vauhtikirppu Oy. Vauhtikirppu Oy:n palveluntarjontaan kuuluvat niin yksilö- kuin ryhmäohjaukset, työhyvinvointipalvelut, koulutus ja hieronta. Yksinyrittäjän työhyvinvointimalli tulee lisäämään yrityksen palveluita ja pääsee käyttöön heti pilotointivaiheessa suoraan yrityksen palveluna. Yrityksen ainoana henkilönä sekä suunnittelen, että toteutan työn. Yrityksen kautta pääsen hyödyntämään kontakteja yksinyrittäjien suuntaan ja luon uuden palvelun yrityksen tarjontaan. Tutkimuksesta saan tärkeää tietoa, mitä hyödyntää yrityksen palveluissa hyvinvointisektorilla.

2 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi ei ole yksittäinen asia, vaan kokonaisuus, jonka muodostaa työ, työn mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi. Työhyvinvointia lisääviä tekijöitä ovat mm. työyhteisön ilmapiiri, hyvä ja motivoiva johtaminen sekä työntekijöiden ammattitaito. Työhyvinvointi vaikuttaa niin työssäjaksamiseen, kuin työn tehokkuuteen ja tuottavuuteenkin. (Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus, 2020.)

Työhyvinvointi syntyy työn arjessa ja on osa johtamista. Työhyvinvointi ei ole yksittäinen työntekijän tai työnantajan tehtävä. Työhyvinvointi syntyy yhteistyöstä työn arjessa, eikä sitä voida saavuttaa yksittäisten terveystempeusten seurauksena. (Hakanen, työterveyslaitos 2020.)

Hyvinvoiva työntekijä on motivoitunut ja vastuuntuntoinen, hyödyntää työssään osaamistaan ja vahvuuksiaan, saa palautetta työstään, kokee itsensä tarpeelliseksi ja onnistuu sekä innostuu työssään. (Hakanen, työterveyslaitos 2020.) Työhyvinvointi on tila, jossa töihin on mukava lähteä ja työssä saa kokea onnistumisia. (Sotenaavigaattori 2021.)

Työhyvinvointiin liittyy oleellisesti myös työyhteisön hyvinvointi, jossa pidetään kiinni sovituista asioista ja aikatauluista, kannustetaan ja innostetaan toisia, ollaan avoimia ja mahdollistetaan työnjatkuvuus muuttuvissa tilanteissa. (Hakanen, työterveyslaitos 2020.)

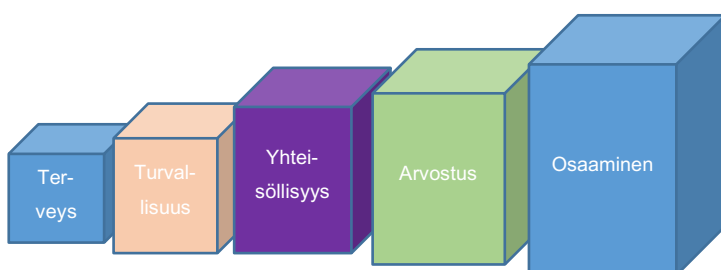
Työhyvinvointia voidaan tarkastella myös psykososiaalisen kuormituksen näkökulmasta. Psykososiaalisilla kuormitustekijöillä tarkoitetaan työn sisältöön ja järjestelyihin sekä työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyviä tekijöitä. Jos psykososiaalisia kuormitustekijöitä ei hallita tai ne on mitoitettu väärin, voivat ne aiheuttaa haitallista kuormitusta. Haitallista työkuormitusta pyritään ehkäisemään, jotta ongelmat vältetään. Psykososiaalista kuormitusta arvioidaan samalla tavalla, kuin fyysistä kuormittumista. Kaikki lähtee arvioinnista ja vaarojen selvittämisestä. Haitallista työkuormitusta pyritään hallitsemaan järjestetyn työterveyshuollon avulla. Jos työntekijä kokee työnantajan reagoinnin kuormitustekijöihin vaikuttamiseen vähäisenä, voi työntekijä olla yhteydessä työsuojeluviranomaiseen. (Työsuojelu 2020.)

Työhyvinvointia voidaan mallintaa hyvin työhyvinvoinninportaiden avulla. Portaat kuvaavat askel askeleelta matkaa kohti hyvää työhyvinvointia. Työhyvinvoinninportaat selittävät työhyvinvoinnin taustalla olevia keskeisiä tekijöitä ja toimintamalleja pitkäjänteisen sekä suunnitelmallisen kehittämistoiminnan tueksi. Mallintamalla työhyvinvointi portaaksi, pystytään löytämään prosessit, joihin tulisi keskittyä tähdättäessä pitkäaikaisiin muutoksiin tai sen osiin työhyvinvoinnin saralla. (Työturvallisuuskeskus 2021.)

Työhyvinvoinninportaissa tulee esille työhyvinvoinnin moninaisuus ja toimivuuteen vaikuttavat oleelliset prosessit. Työhyvinvointi on terveyttä, turvallisuutta, yhteisöllisyyttä, arvostusta ja osaamista. Jokaisella portaalla on vaikutus seuraavaan askelmaan. Hyvän koetun työhyvinvoinnin taustalla jokainen porttas on otettu huomioon. Hyvä työhyvinvointi edistää jokaisen portaan toimintaa ja toisinpäin ajateltuna, toimiva työhyvinvointi vaatii jokaisen portaan huomioimisen. (Työturvallisuuskeskus 2021.)

Alla oleva kuvio (kuvio 1.) mukailee työturvallisuuskeskuksen työhyvinvoinnin portaita. Hyvinvoinnin portaissa työhyvinvoinnin kokonaisuus saavutetaan askel askeleelta ja jokaisella portaalla on vaikutus seuraavaan askelmaan.

Työhyvinvointi rakennetaan askel askeleelta.



Kuvio 1. Työhyvinvoinnin portaat (mukailltu työturvallisuuskeskus – työhyvinvoinnin portaat 2021.)

Puhuttaessa työhyvinvoinnista viitataan usein myös työssäjaksamiseen, työkykyyn, työympäristöön ja viihtyvyyteen sekä itsestä huolehtimiseen. Näillä asioilla on jokaisella oma osansa koetussa työhyvinvoinnissa ja onkin tärkeää tarkastella työhyvinvointia kokonaisuutena ja sisältää kyseenomaiset osa-alueet. (Antell 2016.)

Työssä jaksaminen koostuu kunnollisista työoloista, työkyvystä, osaamisesta, työn mielekkyydestä sekä yksityiselämästä. Tämä tarkoittaa sitä, että työpaikka on turvallinen, työtehtävät ja niiden haastavuus ovat sopivat osaamiseen ja tavoitteisiin nähden. Yksityiselämä pysyy työelämän ulkopuolella, koska työn määrä ja työn järjestelyt ovat kunnossa. Ihminen ei ole kone vaan ihminen tarvitsee motivointia ja kannustusta työolosuhteiden vaihdellessa. On erityisen tärkeää, että työssä huomioidaan myös yksityiselämä, jotta jaksaminen säilyy hyvällä tasolla. (Julkisten ja hyvinvointialojenliitto 2021.)

Työympäristöllä tarkoitetaan ympäristöä ja olosuhteita, joissa työtä tehdään. Hyvä työympäristö on turvallinen ja olosuhteiltaan sopiva työn suorittamiseen. (Työsuojelu 2021.) Turvallisessa työympäristössä työn vastuu ja velvoitteet ovat sopivat suhteessa työntekijän osaamiseen ja kehittyemisvalmiuteen. Turvallisessa työympäristössä työergonomia tukee työn turvallista suorittamista ja välineistö on kunnossa. Hyvässä työympäristössä myös

työtehtävät ovat turvallisia ja yllättäviin vaaratilanteisiin pyritään varautumaan ennalta. (Julkisten ja hyvinvointialojenliitto 2021.)

Työkyky muodostaa ihmisen fyysisten ja psyykkisten voimavarojen sekä työn välisestä vuorovaikutuksesta ja yhteensopivuudesta. Lisäksi työkykyyn vaikuttaa ammattitaito ja työhön kohdistuvat asenteet. Työkyvyn perustana voidaan kuitenkin pitää ihmisen psyykkistä ja fyysistä toimintakykyä. Eri työtehtävät vaativat eri ominaisuuksia ja siksi onkin tärkeää huomioida ominaisuuksien vuorovaikutusta työtehtävien kanssa. (Työeläkevakuuttajat Tela ry 2021.)

2.1. Itsestä huolehtiminen

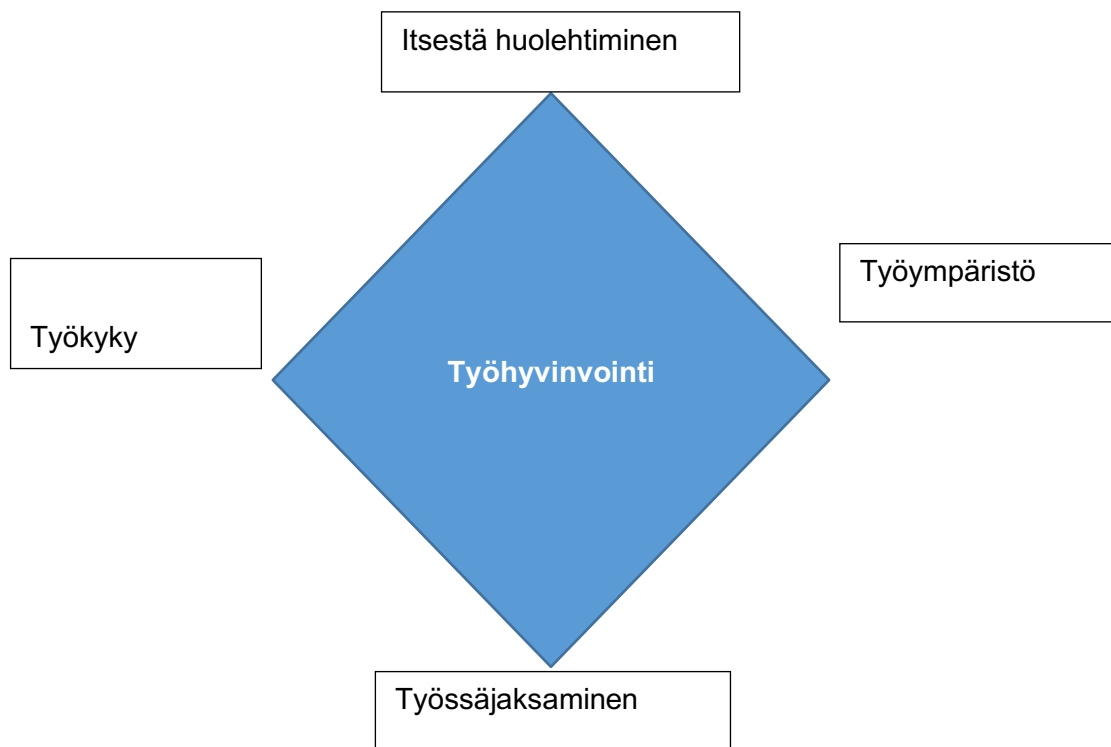
Alla olevassa timanttimallassa (Kuvio 2.) työhyvinvointia on kuvattu kokonaisuutena, jonka osatekijöinä esiintyvät työkyky, työssäjaksaminen, itsestä huolehtiminen sekä työympäristö. Timanttimallin keskellä on työhyvinvointi. Malli kuvaa sitä, kuinka jokaisella osa-alueella on oma tärkeä tehtävänsä tarkasteltaessa työhyvinvointia kokonaisuutena. Jos jokin osa-alue koetaan heikommaksi, ei viiva osa-alueesta toiseen piirry tasaisesti.

Oleellinen osa työhyvinvointia on itsestä huolehtiminen. Itsestä huolehtimiseen vaikuttavat niin fyysiset, psyykkiset, kuin sosiaalisetkin ominaisuudet. Kyseenomaisiin ominaisuuksiin vaikuttaa pitkälti se, kuinka paljon itsestä huolehtimiseen kiinnitetään huomiota vapaa-ajalla. (Antell 2016.) Itsestä huolehtimisen taustalla on tärkeää huomioida ihminen psyko-fyysis-sosiaalisena kokonaisuutena. Itsestä huolehtimisen taustalla voidaan tarkastella myös terveyttä edistävän liikunnan avulla, jossa terveysliikunnan suositukset täyttyvät. (UKK-instituutti 2021.) Myös ravitsemus on erityisen tärkeää huomioida osana itsestä huolehtimista. Hyvänä ohjenuorana ravitsemuksessa toimivat suomalaiset ravitsemussuositukset, joiden tarkoitus on parantaa väestön terveyttä ravitsemuksen keinoin. (Kuluttajaliitto 2020.). Hyvä mielenterveys on kestävä kasvun ja hyvinvoinnin menestystekijä ja näin ollen tärkeässä roolissa käsiteltäessä työhyvinvoinnin kehittämistä itsestä huolehtimisen kautta. (Mieli 2020.)

Työhyvinvoinnin mallintamiseen toimii hyvin timanttimallicityökalu, jossa tarkastellaan, kuinka hyvin työhyvinvoinnin eri osa-alueet toimivat yhteen. Timanttimalli auttaa hahmotamaan kuinka monta osatekijää vaikuttavat kokonaisuuteen, joista työhyvinvointi muodostuu. (UKK-instituutti 2020.)

Timanttimalia tarkastellessa korostuu terveyden ja hyvinvoinnin kannalta erityisesti itsestä huolehtiminen sekä työkyky. Molempiin näistä vaikuttavat niin psyykkiset, kuin fyysisetkin ominaisuudet. (Duodecim 2020.)

Timanttimali on sovellettu psykologisen joustavuuden profiilimallista. Mallissa jokaista psykologiseen joustavuuteen vaikuttavaa tekijää on arvioita asteikolla 1-5. Jos jokainen osa-alue on tasapainossa, piirtyy tekijöiden välillä tasainen ympyränomainen viiva. Jos jokin osa-alue koetaan asteikolla heikommaksi, nähdään, että kyseenomaista aluetta tulisi kehittää, jotta lopputuloksena olisi hyvin tasapainossa ja vuorovaikutuksessa oleva kokonaisuus. (Pietikäinen 2012.)



Kuvio 2. Työhyvinvointi (Mukailtu psykologisen joustavuuden malli – Pietikäinen 2012.)

2.2. Työhyvinvointiin liittyvä lainsäädäntö

Työhyvinvoinnin turvaamiseksi on Suomessa säädetty lakeja, joiden nojalla työnantajan on turvattava tiettyjä asioita työntekijälle mm. työterveyshuolto sekä lain mukaan säädetty työajat. Myös työturvallisuuslaki suojaa työntekijää työtapaturmilta ja sairastumiselta.

2.2.1. Työterveyshuoltolaki (1383/2001)

Työterveyshuoltolaissa säädetään työnantajan velvollisuudesta järjestää työterveyshuolto sekä työterveyshuollon sisällöstä ja sen toteuttamisesta.

Työterveyslain tarkoituksena on työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon yhteistyössä edistää työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä, työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta, työntekijöiden terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä uran eri vaiheissa sekä työyhteisön toimintaa. (Finlex 2001.)

2.2.2. Työturvallisuuslaki (738/2002)

Työturvallisuuslain avulla puututaan turvalliseen työskentely ympäristöön.

Lain tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työolojen turvaamiseksi ja työkyvyn ylläpitämiseksi sekä työtapaturmien ja ammattitautien torjumiseksi. Laki turvaa työntekijöitä työympäristöstä johtuvilta fyysisen ja henkisen terveyden haitoilta. (Finlex 2002.)

2.2.3. Työaikalaki (605/1996)

Työaikalaisissa määritellään ehtoja työajasta. Työajaksi luetaan laissa työhön käytetty aika sekä aika, jonka työntekijä on velvollinen olemaan työnantajan käytettävissä. Säännöllisen työajan määritelmä on kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa. Työaikaa voidaan lain puitteissa soveltaa tietyin ehdoin ja tietyille aloille. (Finlex 1996)

3 Yksinyrittäjyys

Yksinyrittäjistä puhuttaessa tarkoitetaan usein ammatin- tai liikkeenharjoittajaa tai yksityistä elinkeinonharjoittajaa. Yksinyrittäjän yritysmuoto on useimmiten toiminimi, mutta myös osakeyhtiö yrityksen muotona on yleistynyt. Aiemmin osakeyhtiön perustaminen vaati 2500€ osakepääomaa, mutta pääomavaatimus poistui vuonna 2019. (Patentti- ja rekisterihallitus 2019.)

Yksinyrittäjä on henkilö, joka toteuttaa yritystoimintaansa yksin vastaten yrityksen kaikista toimielimistä itsenäisesti. Yksinyrittäjyys on suurin yrittäjyyden muoto Suomessa. Jopa 58% Suomalaisista yrittäjistä on yksinyrittäjiä. Määrällisesti yksinyrittäjiä Suomessa vuonna 2017 oli 171 000.(Suomen yrittäjät 2020.)

Yksinyrittäjä voi olla joko pää- tai sivutoiminen yrittäjä. Tässä työssä tarkastelun kohteena on erityisesti päätoimisesti yksinyrittäjinä toimivat henkilöt, jotka saavat kaiken tai suurimman osan toimeentulostaan yritystoiminnasta.

Päätoiminen yrittäjä on henkilö, joka on velvollinen ottamaan lain mukaisen YEL tai MYEL vakuutuksen. YEL-vakuutuksella tarkoitetaan yrittäjän eläkevakuutusta. YEL-vakuutus on yrittäjän eläkkeen ja sosiaaliturvan perusta. Lähes jokainen yrittäjä suomessa on velvollinen ottamaan YEL-vakuutuksen, mikäli yritystoiminta kestää yli neljä kuukautta. (Pohjola vakuutus 2021.) Suomen työttömyysturvalaki säättää, että henkilön, joka tekee päätoimeinaan yrittäjyyttä tai maatalousyrittäjyyttä, on velvollinen lakisääteiseen yrittäjän eläkevakuutukseen. (Finlex 2004.)

Yrittäjän eläkevakuutus on pakollinen, mikäli yrittäjän itse arvioima vuosittainen työtulo ylittää 7958,99€ rajan (vuonna 2020). Työtulolla tarkoitetaan sitä rahasummaa, jonka yrittäjä tienaa tulona yritystoiminnastaan. YEL-vakuutuksen ottanut henkilö katsotaan päätoimiseksi yrittäjäksi. (Työeläkevakuutusyhtiö Varma 2021.)

Työttömyysetuuden hakija katsotaan päätoimiseksi yrittäjäksi, jos yritystoiminta tai oman työn vaatima työmäärä on niin suuri, että kokoaika työtä ei voida ottaa vastaan. Työ- ja elinkeinotoimiston määritelmässä oleellista ei ole työstä saadun tulon määrä, vain toiminnan vaatima työmäärä. Päätoiminen yrittäjä ei ole oikeutettu työttömyysetuuteen, kun taas sivutoimiseen yrittäjään voidaan soveltaa työttömyysetuutta. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2020.)

3.1. Lait yksinyrittäjälle

Suomessa toimivaa yrittäjää koskee sama lainsäädäntö, kuin kaikkia Suomessa työskenteleviä henkilöitä. Lait kuitenkin koskevat pääosin työnantajan ja työntekijän välisiä suhteita. Tämä poistaa yksinyrittäjän velvollisuuden lakeihin tietyiltä osin. Yrittäjää ei koske laki työterveyshuollon järjestämisestä. Useimmissa tapauksissa yrittäjän eläkevakuutus YEL-on yrittäjän ainoa lakisääteinen vakuutus. Joitakin toimialakohtaisia vakuutuksia saat-
taa olla, mutta usein nämä eivät koske yksinyrittäjää, jos toiminnassa ei käytetä muita työntekijöitä. (Yrityksen perustaminen 2020.)

Yksinyrittäjä jää työaikalain ulkopuolelle, sillä konkreettinen työaika on vaikea määrittää ja työnantajana yksinyrittäjälle toimii yrittäjä itse. Yksinyrittäjää koskee työturvallisuuslaki. Kuitenkin myös työturvallisuuslain noudattamista säädetään lähtökohtaisesti vain, jos laki kohdistuu työntekijään, eli työ- tai virkasuhteessa tehtävään työhön. Näin olen yksinyrittäjä jää myös työturvallisuuslain ulkopuolelle. (Yrittäjät 2020.)

3.2. Yksinyrittäjän työhyvinvointi ja sen riskit

Työyhteisössä työhyvinvointi muodostuu yhdessä työhyvinvoinnista ja työyhteisön hyvinvoinnista, joihin vaikuttavat niin työympäristö, vuorovaikutus työpaikalla, kuin johtaminen. Työnantajia veloitetaan hankkimaan asianmukainen työterveyshuolto. (työterveyslaitos, 2021) Myös lait tukevat työhyvinvointia työpaikoilla. (Finlex 2002.)

Yksinyrittäjien kohdalla näin ei kuitenkaan ole. Yksinyrittäjän työyhteisö muodostuu verkostosta, lähipiiristä ja kollegoista. Laki ei velvoita yksinyrittäjää hankkimaan työterveyshuoltoa tai vakuutuksia sairastamisen varalta. (Työterveyslaitos 2021.)

Usein yksinyrittäjät ovat suuntautuneet kutsumusalalleen. Työaika voi olla vaikeaa määrittää ja työn imu vie mukanaan. Työntekijöistä poiketen yksinyrittäjälle kaatuu kuitenkin taakka myös työn ulkopuolella niin laskutuksesta, yrityksen hallinnollisista asioista, markkinoinnista yms. Tästä johtuen yrittäjän voi olla hyvin vaikeaa määrittää työaika. Ulkopuolisen voi olla hyvin vaikeaa nähdä yksinyrittäjän kokonaisvastuuta työstään. (työterveyslaitos b 2021.)

Useimmat yrittäjän puhuvat yrittäjän vapauden puolesta. Vapaus tehdä työtä, kun haluaa ja lomailta, kun haluaa. Tutkimustenkin mukaan yrittäjät kokevat palkkatyötä useammin työolot ja työtyytyväisyyden paremmaksi. (Suomen yrittäjät 2017.) Taloudellinen paine voi

kuitenkin usein olla suuri varsinkin aloittelevilla yrittäjillä. Lomaa varten on säästettävä ja kaikki mahdollinen tuottavatyö on otettava vastaan. Yksinyrittäjällä myös yrityksen kulut kaatuvat yksin niskaan. Myös tämä luo painetta tehdä enemmän tuloksellista työtä. Taloudellisen paineen ja aikatauluhaasteiden myötä yrittäjät saattavat kokea väsymystä ja uupumusta enemmän suhteessa työntekijöihin. Yrittäjillä työ näkyy myös vapaa-ajalla ja perhe-elämässä työntekijöitä useammin. Usein yksinyrittäjillä suurimpana huolenaiheena onkin talous ja rahasta johtuva stressi. Joni Jaakola kuvailee kirjassaan tiivistetysti, että yksin yrittäjän ainoa kriisi on kassakriisi. Tämä kuvaa hyvin yksinyrittäjän tilannetta. (Jaakola 2020.)

Yhdistelmänä työnkuormittavuus, puutteellinen työterveyshuolto ja taloudellinen paine muodostavat huolestuttavan yhtälön yksinyrittäjän työhyvinvointiin liittyen. Usein alalle haudutaan intohimosta, eikä todellisen työn määrää osata arvioida tai taloudellista kannattavuutta tarkastella kriittisesti.

4 Liikunta ja ravitseminen osana työhyvinvointia

Hyvä fyysinen toimintakyky vaikuttaa yhdessä psyykkisen ja sosiaalisen toimintakyvyn kanssa keskeisesti työntekijän työkykyyn. Arki- ja hyötyliikunnan lisäksi kuntoa on hyvä kehittää ja ylläpitää monipuolisesti, sopivilla lajeilla. Esimerkkejä monille sopivista lajeista ovat esimerkiksi kävely sauvakävely ja uinti. Liikunnan tulisi olla monipuolista, lihaskuntoa, kestävyyttä ja taitoa kehittävää. (Työterveyslaitos 2021 b.)

Terveellinen ravitseminen auttaa ylläpitämään vireystasoa ja työkykyä. Ravitsemussuositusten mukainen ateria takaa riittävän energian ja tarvittavien hivenaineiden ja vitamiinien saannin. Työpaikka-ruokalassa kävit syövät tutkimusten mukaan terveellisemmin. Työpaikkalounaasta ihmiset saavat virtaa työpäivään, mutta myös hengähdys hetken. Hengähdys hetket ovat tärkeitä henkisen jaksamisen kannalta. (Työterveyslaitos 2021 b.)

Psyykkiset kuormitustekijän työssä liittyvät työhön ja työn sisältöön. Itse tekijän lisäksi kuormittumiseen vaikuttavat työolojen kokonaistilanne ja kuormitusta mahdollisesti lieventävät tekijät. (Työterveyslaitos 2021 c.)

4.1. Liikunta

Liikunnalla on lukuisia vaikutuksia fyysiseen ja psyykkiseen terveyteen. Säännöllisellä kohtuutehoisella liikunnalla on todettu olevan edullisia vaikutuksia myös sairauksien ehkäisyssä. Liikunnan vaikutuksia ovat mm: mielialan kohentuminen, ajatuksien terävöityminen, stressin tunteen keveneminen ja parempi uni. Jo yksi liikkumiskerta saa aikaan myönteisiä vaikutuksia koko kehossa.

Jotkin terveystoiminnan vaikutuksista alkavat heti liikkuesssa, toiset voivat vaatia useamman kuukauden säännöllistä liikuntaa ennen kuin muutokset näkyvät. Lepoverenpaine ja leposyke laskevat jo noin kahden kuukauden kuluttua kestävyystyyppisen liikunnan aloittamisesta. Jo muutaman viikon lihaskuntoharjoittelun jälkeen voi huomata voiman lisääntyneen. (UKK-instituutti 2021a.)

Paikallaanolo on istumista ja makoilua. Pitkäaikaisen paikallaanolon on todettu kuormittavan kehoa yksipuolisesti. Se voi heikentää aineenvaihduntaa ja verenkiertoa, jäykistää niveliä ja lisätä selkävaivojen sekä muiden sairauksien riskiä. Istumisen ja työn tauottaminen virkistää ja antaa aivoille muuta ajateltavaa. Seisomaan nousu ja liikkuminen aktivoivat lihaksia ja vilkastuttavat energia-aineenvaihduntaa.

Liikkumisen suositus on reipasta liikkumista sykettä kohottavasti 2 tuntia 30 minuuttia viikossa. Samat terveyshyödyt voit saada myös lisäämällä liikkumisen tehon rasittavaksi. Tällöin määrä on 1 tunti 15 minuuttia viikossa. Näiden lisäksi lihaskuntoa ja liikehallintaa tulisi harjoittaa vähintään kaksi kertaa viikossa. Liikkumissuositusten mukaan liikunta voi olla jaettuna pieniin pätkiin ja jokainen muutamankin minuutin liikunta pätkä lasketaan. (UKK-instituutti 2021b.)

4.2. Ravitseminen

Hyvällä ja terveellisellä ravitsemuksella voidaan vaikuttaa positiivisesti työtehoon. Terveellinen työaikainen ruokailu heijastuu myös päivän muihin aterioihin ja kotiin. Sopiva ateria ei ole liian raskas ja ateria ehditään pureskella huolellisesti. (Työterveyslaitos 2021 c.)

Ravitsemussuosituksen toimivat ohjenuorana terveyttä edistävälle syömiselle. Ravitsemussuositusten mukaan olisi hyvä syödä säännöllisin väliajoin. Säännöllinen syöminen pitää verensokerin tasaisena, hillitsee näläntunnetta ja tukee painonhallintaa. Ruokavalion tulisi sisältää vähintään 500grammaa kasviksia. Kalaa suositellaan nautittavaksi 2-3 kertaa viikossa. Pehmeitä rasvoja olisi hyvä lisätä ruokavalioon ja näitä suositellaan hankittavaksi esimerkiksi pähkinöistä ja siemenistä. Kuituja olisi hyvä saada tasaisesti aterioista, hyvinä lähteinä mm. kasvikset sekä täysviljajavalmisteet. Lisäksi olisi hyvä huomioida, että ravitseminen ei sisällä yli 500grammaa punaista lihaa viikossa. Myös nestettä tulisi nauttia vähintään 1-1,5 litraa päivittäin. (Ruokavirasto 2021.)

Tasapainoisesti ja suositusten mukaisesti koostettu ravitseminen tukee liikunnan harrastamista ja jaksamista. (Ruokavirasto 2021.) Tärkeää on löytää itselleen toimiva ruokailurytmi. Sopivalla ruokailurytmillä nälkä pysyy sopivasti loitolla ja ehkäisee liiallisen ähkyn sekä väsähtämisen. Useimmille sopiva ateriarytmi on 3-4 tunnin välein. Ruokailuhetket tuovat myös taukoa päivään, edistäen myös psyykkistä jaksamista ja palautumista. (Mehiläinen – Lindblad 2021.)

5 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite

Opinnäytetyön tarkoituksena on muotoilla valmennus, joka tukee yksinyrittäjän työhyvinvointia ja ennaltaehkäisee työhyvinvointiin liittyviä ongelmia. Yksinyrittäjän työhyvinvointimalli on palvelu, jonka avulla yksinyrittäjä pystyy arvioimaan työssäjaksamisen ja työhyvinvoinnin tasoa sekä selvittämään seikat, jotka heikentävät tai parantavat koettua työhyvinvointia. Kuka huolehtii yksinyrittäjästä? – valmennus on kuuden kuukauden mittainen valmennus, joka antaa yksin yrittäjille tukea työhyvinvoinnin edistämiseen.

Yksinyrittäjät nimensä mukaisesti toimivat yksin. Näin ollen ympäristön tuki juuri työhyvinvointiin liittyen voi jäädä vähäiseksi eikä työhyvinvoinnin merkitystä yrityksen tulevaisuuteen ymmärretä tai osata ottaa huomioon. Yksin toimiessa voi olla hankalaa kokea työhyvinvoinnin merkitys tärkeäksi yrityksen muiden asioiden pitäessä kiireisenä. Tämän valmennuksen tarkoitus on tarjota yksinyrittäjille tukea ja ymmärrystä työhyvinvoinnista. Paremman työhyvinvoinnin kautta yrittäjän jaksaminen ja hyvinvointiin vaikuttavat tekijät paranevat. Valmennus auttaa yksin yrittäjää myös ymmärtämään, kuinka tärkeä osa yrityksen toimintaa yrittäjän hyvinvointi on.

Yksityisellä sektorilla on useita tarjoajia työhyvinvointiin liittyviin palveluihin yrityksille ja organisaatioille. Tarjolla on myös yksinyrittäjille valmennuksia liittyen työhönsä, motiivointiin ja oman toiminnan sekä osaamisen kehittämiseen. Vastaa ei kuitenkaan ole tullut suoraan työhyvinvointiin ja sen osa-alueisiin puretuvaa valmennusta, joka olisi kohdistettu yksinyrittäjiin. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on muodostaa palvelu nimenomaisesti yksinyrittäjien työhyvinvoinnin saralle. Tarjonnan puute muodostaa selkeän tarpeen työhyvinvointivalmennukseen yksinyrittäjille.

Opinnäytetyön tavoitteen on tuottaa valmennus, joka kulkee nimellä ”Kuka huolehtii yksin yrittäjästä – yksinyrittäjän työhyvinvointivalmennus”. Opinnäytetyön tutkii teoriaa valmennuksen pohjalla ja mallintaa valmennus kokonaisuuden. Opinnäytetyössä keskitytään valmennuksen kehittämiseen sekä tarpeen ja toimivuuden testaamiseen. Tavoitteena on tuoda tuote Vauhtikirppu Oy:n tarjontaan ja opinnäytetyön tarkastelun kohteena on nimenomaan kehitysprosessi. Opinnäytetyö ei tarkastele lopullista valmennuksen hinnoittelua tai markkinointia. Hinnoittelu ja markkinointi tapahtuvat valmennuksen suunnittelemisen jälkeen tuotteen julkaisun yhteydessä.

Opinnäytetyön toimeksiantajana toimii Vauhtikirppu Oy. Valmennus tulee olemaan osa Vauhtikirppu Oy:n valmennustarjontaa, monipuolista yrityksen palveluita. Vauhtikirppu

Oy on yritys, joka tarjoaa yksilö- ja ryhmävalmennusta sekä urheiluhierontaa. Aikaisemmin yritys on ollut mukana työyhteisöille tarjotuissa hyvinvointiratkaisuissa ja testauksissa. Kuka huolehtii yksinyrittäjästä – valmennuksen avulla yrityksen valmennustarjonta laajenee ja työhyvinvoinnin edistämiseen terveyttä tukevilla keinoilla tähtäävää valmennusta pystytään tarjoamaan myös yksinyrittäjien saataville.

Vauhtikirppu Oy yrityksen kautta pääsen hyödyntämään kontakteja yksinyrittäjien suuntaan. Palvelu luo lisätarjontaa yrityksen toimintaan. Opinnäytetyön avulla kerätään arvokasta tietoa yksinyrittäjien työhyvinvoinnin tasosta, mikä huomioidaan valmennuksen mallinnuksessa.

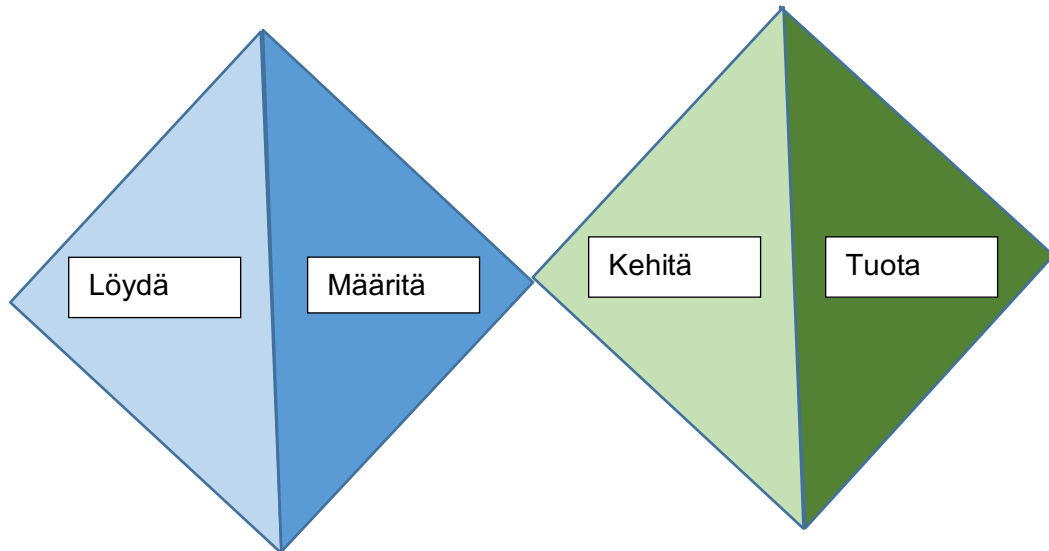
6 Työn vaiheet

Yksinyrittäjän työhyvinvointivalmennuksen kehittämisen taustalla on käytetty palvelumuotoilun tuplatimantti työkalumallia. (Kuvio 3.) Tuplatimanttityökalun vaiheiden kautta etsitty ongelma, jonka valmennus ratkaisee. Tarkemman haastattelun ja testauksen avulla on määritelty tarve valmennukselle. Löytämisen ja määrittämisen jälkeen kehitysvaihe on mallintanut valmennuksen, jonka seurauksena on tuotettu yksinyrittäjän työhyvinvointimalli.

Teoriaosuudessa on etsitty ja löydetty ongelma, johon valmennuksessa vaikutetaan. Opinnäytetyön taustalla oleva ongelma on yksinyrittäjien työhyvinvointi ja siihen saatavan tuen puute. Ongelman muodostuu jo lakien ulottumisessa, sillä työhyvinvointiin liittyvä lainsäädäntö ei pääosin koske yksinyrittäjää. (Yrityksenperustaminen 2020.) Teoria osuus on toiminut pohjana ongelman ja tarpeen tarkemmassa määrittelyssä. Valmennuksen kehittämiseen on hyödynnetty sekä tutkivaa haastattelua sekä valmennuksen testaamista pilotoinnin avulla. Haastattelu ja pilotointi ovat auttaneet määrittämään konkreettisesti valmennuksen tarvetta ja ongelmia, joihin valmennuksella pyritään vaikuttamaan.

Lopullisessa valmennuksen kehitystyössä on hyödynnetty sekä teorian tietoa, haastattelun perusteella saatua kokemusta yksinyrittäjien työhyvinvoinnin tasosta ja siihen vaikuttavista tekijöistä sekä testaamisen kautta saadusta kokemuksesta valmennuksen toimivuudesta ja kehittämisen kohteista. Yksinyrittäjien työhyvinvointivalmennus on kehitetty palvelemaan yksinyrittäjien työhyvinvoinnin kehittämistä ja ongelmien ennaltaehkäisemistä tutkitun tiedon sekä kokemuksen ja testauksen pohjalta.

Opinnäytetyön lopullinen tuotos on valmennus, joka tarjoaa yksinyrittäjille mahdollisuuden huolehtia omasta hyvinvoinnistaan ja ennaltaehkäistä ongelmia hyvinvoinnin ja koetun jaksamisen kanssa. Valmennuksen avulla on tarkoitus lisätä yrittäjien tietoutta omista velvollisuuksistaan sekä oikeuksistaan työhyvinvointiin liittyen. Valmennuksen avulla yksinyrittäjä saa tukea oman työhyvinvoinnin kehittämiseen ja tulee tietoisemmaksi yrittäjän työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä.



Kuvio 3. (Mukailtu Desing councilin Tuplatimanttiprocessimallia.)

Opinnäytetyönä kehitettävä valmennus on nimenomaisesti yksinyrittäjille suunnattu ja kehitetty. Kehitystyön osana on teoriaosuus, joka auttaa hahmottamaan työhyvinvointia, työhyvinvointiin liittyvää lainsäädäntöä sekä yksinyrittäjyyttä valmennuksen taustana. Toisena työvaiheena on haastattelu. Haastattelun toi tietoa suoraan yksinyrittäjiltä. Haastattelu antoi havaintoja koetusta työhyvinvoinnista ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Haastattelun tarkoituksena oli myös ymmärtää yrittäjien tietouden tasoa työhyvinvoinnista, koetun työhyvinvoinnin tasoa sekä työhyvinvointiin vaikuttavien tekijöiden huomioimista omassa yritystoiminnassa. Tehdyn kyselyn merkitys koroistui myös siksi, että suoraan yksinyrittäjille tai yksinyrittäjyydestä tehtyjä tutkimuksia löytyy vähän. Haastattelun kautta sain valmennuksen kehittämiseen tietoa suoraan yksinyrittäjiltä.

Opinnäytetyössä tutustuttiin aikaisemmin tuotettuun tutkimukseen sekä haastateltiin yksinyrittäjiä. Teoria ja haastattelut tukivat toisiaan palvelumuotoilussa. Tehty tutkimus vahvisti palveluntarvetta sekä antoi ymmärrystä kokonaiskuvasta. Haastattelun avulla saatiin syvempää tietoa koetusta hyvinvoinnista ja palveluntarpeesta suoraan kohderyhmältä eli yksinyrittäjiltä. Palvelumuotoilun näkökulmasta haastattelu oli tärkeä työkalu ongelmaan tutustumisessa ja kohderyhmän tarpeiden huomioimisessa. Haastattelun avulla saatiin tärkeää tietoa suoraan yksinyrittäjiltä. Laajuutensa ansiosta kyselyllä päästiin tutustumaan läheisesti työhyvinvointiin ilmiönä yksinyrittäjien arjessa. Työhyvinvointivalmennuksen pääpaino on keskittynyt parantamaan yrittäjien koettua työkykyä sekä priorisoimaan itsestä huolehtimista. Kun yrittäjä pitää huolen omasta terveydestään näkyy tämä suoraan myös yrityksen tuloksessa.

Yksinyrittäjän työhyvinvointivalmennuksen rakentaminen aloitettiin kirjallisuuskatsauksella ja taustateorian rakentamisella tutustumalla aiheeseen liittyvään materiaaliin. Suoraan yksinyrittäjistä tehtyjä tutkimuksia tai kirjallisuutta oli löydettävissä vähän, mutta sovellettavaa materiaalia löytyi hyvin liittyen työhyvinvointiin. Valmennuksen kasaaminen aloitettiin

määrittelemällä aiheeseen liittyvä lainsäädäntö sekä mitä tarkoitetaan yksinyrittäjällä. Tutkimuksen avulla saatiin valmennuksen suunnitteluun syvempää tietoa ja ymmärrystä yksinyrittäjien koetusta työhyvinvoinnista sekä siitä, minkälaiselle palvelulle on tarvetta.

6.1 Haastattelun taustaoletus ja kysymykset

Työn kohderyhmänä ovat yksinyrittäjät. Valmennusta varten haastateltiin 25 yksinyrittäjää ympäri Suomen. Yrittäjät olivat vaihtelevilta aloilta ja eri vaiheessa työuraansa. Osa haastatteluun vastanneista ovat työskennelleet vasta hetken yrittäjinä, osalla taustalla on jo kymmenien vuosien kokemus. Haastattelu suoritettiin puhelin sekä videohaastatteluita, käyttäen ennalta määriteltyjä kysymyksiä. Haastattelu oli puolistrukturoitu ja haastateltavat saivat vastata kysymyksiin avoimesti. Haastattelun tulokset analysoitiin pilotti valmennuksen pohjaksi.

Haastattelukysymysten laadintaan hyödynnettiin teoriaa työhyvinvoinnista ja sen osa-alueista sekä yrittäjyydestä. Haastattelun kysymyksissä vahvasti nostettiin esille yrittäjän työhyvinvoinnin tukea ja yrittäjän jaksamista. Mielenkiintoista haastattelusta teki se, että suoraan yksinyrittäjille tehtyä aiempaa tutkimusmateriaalia oli rajallisesti. Haastattelun pohjana hyödynnettiin työhyvinvoinnin ja yrittäjien osalta tehtyjä tutkimuksia.

Teorian pohjalta taustaoletuksena haastattelulle ja kysymysten laatimiselle oli, että yksin yrittäjät jäävät helposti yksin uupumisen ja väsymyksen kautta. Vastuu työhyvinvoinnista ja työssä jaksamisesta on yrittäjällä itsellään ja usein sekä rahalliset, että ajalliset resurssit ovat rajalliset. Yksinyrittäjä vastaa koko yrityksestä sen kaikkine toimintoineen. Iso osa työhyvinvointi on työyhteisö, joka yksinyrittäjällä jää uupumaan. Yksinyrittäjän työmäärä jää yrittäjälle itselleen ja usein esimerkiksi lomien pitäminen voi olla haastavaa. Etenkin uusilla yrittäjillä myös taloudellinen tilanne voi olla haastava ja kaikki saatavilla oleva työ on otettava vastaan. Jopa yrittäjän sairastaminen voi olla haastavaa ja arjen kiireet luoda suorituspainetta. Vapaa-ajasta saatetaan tuntea huonoa omatuntoa, varsinkin, kun työ on usein oma unelma. Lisäksi ulkopuolelta saattaa tulla painetta ja sanomisia, kuten ”yrittäjä voi lomailta koska haluaa” ja ”helppohan sinun on aikatauluja sopia, kun voit määrätä työajat”. Myös ajallisesti harrastuksiin voi olla hankalaa sitoutua, mikä saattaa vähentää työstä palautumista.

Haastatteluun yrittäjät kartoitettiin laaja-alaisesti ympäri suomen, eri toimialoja hyödyntäen. Haastatteluun haastateltiin 25 yksinyrittäjää, eri toimialoilta. Haastattelun tarkoituksena on vahvistaa teorianpohjalta luotua taustaolettamusta yksinyrittäjien työhyvinvoinnin

tasosta ja kehityskohteista teorian taustalle. Haastattelu tuo valmennuksen taustalle todellista kokemusta ja tietoa teorian rinnalle valmennuskokonaisuuden suunnitteluun.

Haastattelu kysymykset liite 1.

6.2. Haastattelu

Kyselytutkimuksen suoritettiin puhelin- ja videohaastatteluina. Haastattelu oli puolistrukturoitu ja teemahaastattelunomainen; jokaiselle haastateltavalle esitettiin samat kysymykset samassa järjestyksessä, mutta vastaaminen tapahtui vapaasti. Haastattelutilanteissa huomioitiin ympäristön rauhallisuus sekä riittävä ajanvaraaminen, jotta vastaukset pystyttiin antamaan luottamuksellisesti sekä kiirehtimättä. Jokaista haastateltavaa pyydettiin varaan aikaan vähintään 20-30 minuuttia haastattelua varten. Haastattelu sisälsi tulosten analysointia varten myös kyllä ei kysymyksiä. Myös kyllä ei kysymyksiä haastateltavat saivat vapaasti perustella. Haastattelun lopuksi osallistujat saivat vapaasti esittää kysymyksiä tai huomioita haastattelusta ja siihen liittyvistä asioista.

Puolistrukturoitu haastattelu toimi tutkimuksessa hyvin, sillä tarkoituksena oli saada lisätietoa yksinyrittäjien työhyvinvointiin liittyvistä asioista sekä ymmärryksen tasosta liittyen mm. työlainsäädäntöön. Haastattelun avulla lisättiin ymmärrystä teorian tueksi ja kerättiin ajankohtaista, realistista tietoa yksinyrittäjien työarjesta. Haastattelun pohjalla oli teorian avulla muodostettu taustaolettamus, jonka pohjalta haastattelukysymykset laadittiin. (KvantiMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto 2020.)

Haastattelua tehtäessä on tärkeää kohdentaa kysymykset teemaan, josta lisätietoa kaivataan. Kysymykset ovat suunniteltuja niin, että ne antavat lisätietoa tutkittavasta asiasta. Puolistrukturoidussa haastattelussa kysymykset ovat ennalta laadittuja ja näin ollen tulokset ovat keskenään vertailu kelpoisia ja luotettavammin tulkittavissa, kuin täysin avoimesti laaditun haastattelun pohjalta. Haastattelussa on tärkeää kiinnittää huomiota kysyttäviin aiheisiin ja rajaamiseen. Kysymyksillä tulisi selvittää tiettyyn ongelmaan liittyviä asioita, niin että kerättyä tietoa pystytään hyödyntämään päätelmiä tehtäessä. (Kamk 2020.) Osana opinnäytetyötä toteutetussa haastattelussa teema oli työhyvinvointi, erityisesti yksinyrittäjän työhyvinvointi. Kysymykset laadittiin niin, että vastaukset antaisivat lisäarvoa ja tietoa tuotettavaa työhyvinvointivalmennusta varten.

6.2.1 Haastattelun toteutus

Haastatteluun vastasi yhteensä 25 yksinyrittäjää eri toimialoilta. Jokainen haastatteluun vastannut on päätoimisesti yrittäjyyttä harjoittava toimija, joka työllistää yrityksessä ainoastaan itsensä. Osallistuneista hiukan yli puolet olivat naispuolisia ja loput miehiä. Toimialat vaihtelivat ja mukana oli mm. siivous-, liikunta- sekä media-alan toimijoita. Myös ikähaarukka vaihteli 25 vuodesta 60 ikävuoteen saakka. Osa vastanneista toimii täysin yksin ja osan yrittäjistä liiketoiminta tapahtuu alihankintana, franchisingina tai yhteistyökumppaneiden kanssa yhteistyössä. Useiden yrittäjien kohdalla toiminta saattaa sisältää myös usean toimialan palveluita sekä yhteistöitä. Yhteistä jokaiselle tulokseen vastanneelle oli yksinyrittäjyys. Kukaan haastatteluun vastanneista ei työllistä yrityksessään muita tai toimi osana toisen yrityksen toimintaa vakituisesti.

Lähtöoletus haastattelulle oli, että moni yksinyrittäjä kokee ajoittain ns. työpahoinvointia tai ei pysty täysin erottelmaan työtä ja vapaa-aikaa. Oletuksena oli myös, että yksinyrittäjien tietous lainsäädännöstä tai mahdollisuudesta saada apua on ainakin osittain puutteellista. Taustana oletukselle oli teorian pohjalta havainnot yrittäjien työmääristä ja vaikeuksista erotella työtä ja vapaa-aikaa.

6.2.2 Haastattelun tulokset

Haastatteluun vastanneista 80% raportoivat työskentelevänsä 40-50h viikkotasolla. (Kuvio 4.) Loput 20 % vastanneista raportoivat työmääräksi 25-35. Työmäärät eivät juuri poikenneet toimialoittain, mutta pienimpiä tuntimääriä raportoivat fyysisesti aktiivisessa työssä olevat. Puolet vastanneista raportoivat lomailevansa säännöllisesti, puolet ilmoittivat lomailevansa epäsäännöllisesti. Haastattelussa nousi esille, että lomien pitämiseen vaikuttaa yksinyrittäjän taloudellinen tilanne. Jos rahallinen tilanne on hyvä, myös mahdollisuus pitää lomaa on todennäköisempi. Esille nousi kuitenkin myös se, että välillä myös suuret työmäärät vaikeuttavat loman pitämistä; vaikka taloudellinen tilanne mahdollistaisi lomailun, ei yksinyrittäjällä ole mahdollisuutta irtautua töistä lomalle, sillä tällöin työt siirtyisivät tai jäisivät tekemättä.



Kuvio 4. Haastattelun tulokset

Vaikka haastattelun perusteella yksinyrittäjien lomien pitämiseen vaikuttaa suuresti työn määrä, koki suurin osa vastanneista kuitenkin voivansa irtautua töistä vapaa-ajalle silloin, kun mahdollisuus vapaan pitämiselle on. Suurin osa, noin 80% vastanneista raportoivat työaikojensa olevan epäsäännölliset ja taukojen pitäminen vaihtelevaa. Useat kertoivat helposti työnimun vievän mennessään ja taukojen jäävän kiireen keskellä pitämättä. (Kuvio 4.)

Haastattelussa kartoitettiin yksinyrittäjien tietoutta työhyvinvointiin liittyvästä lainsäädännöstä, työterveyden tasosta sekä ymmärryksestä lakien vaikutuksesta yksinyrittäjien työskentelyyn. Vain yksi kaikista vastanneista raportoi olevansa tietoinen työhyvinvointiin liittyvästä lainsäädännöstä ja yleisesti työterveyteen liittyvistä palveluista. Yhdelläkään vastanneista yksinyrittäjistä ei ollut käytössä työterveyttä tai työterveyshuollon palveluita omassa yrityksessään, mutta lähes puolet olivat turvanneet mahdollista sairastumista tai poissaoloja vakuutusten avulla. Vastanneista kaikki raportoivat, että varahenkilöä omalle toiminnalle sairastumisen varalta ei ole. Kuitenkin noin puolet kertoivat omistavansa verkoston, josta apua voisi pyytää tai ohjata töitä kollegalle verkostoissa.

Keskiarvollisesti koettu työssä jaksaminen oli 3 asteikolla yhdestä viiteen. Suuri osa vastanneista kokivat aikataulut ja kiireen sekä taloudelliset vaikeudet eniten stressiä aiheuttaviksi tekijöiksi omassa työelämässä. Stressin raportoitiin vaikuttuvan unenmäärään sekä

laatuun. Pääosin yrittäjät kertoivat nukkuvansa hyvin, mutta kiireisinä aikoja ja pitkien päivien jälkeen stressin vaikuttavan siihen, kuinka paljon unelle jää aika sekä siihen, kuinka palauttavaksi uni koetaan.

Yksinyrittäjien vaihtelevien aikataulujen koettiin myös vaikuttavan isosti mahdollisuuksiin harrastaa vapaa-ajalla. Epäsäännölliset aikataulut saavat aikaan sen, että mahdollisuudet säännöllisille harrastuksille ovat rajalliset ja pitkään venyvät päivät vaikuttavat jaksamiseen. Näin ollen omatoiminen harrastaminen työaikojen ulkopuolella jää väsymyksen alle.

Suurimmalle osalle vastanneista isoimpana tukena yrittäjänä jaksamiseen ja toimimiseen on lähipiiri sekä kollegat. Haastateltavat kertoivat toisten saman alan yrittäjien olevan hyvää vertaistukea sekä apu ja motivaatio alalla työskentelyyn. Haastattelun perusteella yrittäjät eivät ole hakeneet ulkopuolista apua työterveydestä tai muilta ammattilaisilta jaksamiseen tai muuhun työhyvinvointiin liittyvään.

80% raportoi huomioivansa omaa hyvinvointiaan paljon, asteikolla 1-5 useiden vastattu oli 4, mutta kertoivat tekojen hyvinvoinnin eteen jäävän silti vähäiseksi. Kaikki kyselyyn vastanneista kokivat, että toivoisivat jaksamisen parantuvan ja voisivat hakea apua ulkopuoliselta taholta esimerkiksi valmentajalta. Lisäksi haastattelun lopuksi useat kertoivat, että kokisivat jonkinlaisen työhyvinvointiin vaikuttavan valmennuksen tarpeellisena. Useimmat myös toivoivat, että yrittäjien työhyvinvoinnista ja jaksamisesta puhuttaisiin enemmän.

Näin ollen myös avun hakeminen ja sen etsiminen helpottuisivat. Iso osa koki, että hyötyisivät avoimuudesta ja sparrauksesta asian suhteen. Haastateltavat kertoivat myös, että jo haastattelu toimi hyvänä muistutuksena sille, että omasta hyvinvoinnista on huolehdittava ja olisi tärkeää keskittyä ennaltaehkäisemään ongelmia, ennenkö siitä syntyy.

Mielenkiintoisena tekijänä haastattelussa nousi esiin, että haastatteluun osallistuneet miehet kokivat jaksamisensa naisiin verrattuna parempana. Haastatteluun osallistuneista miehistä naisia useammat myös kertoivat pystyvänsä erottelemaan työn ja vapaa-ajan tai yrittäjyyden jopa tukevan vapaa-ajan harrastamista. Naisista suurin osa koki yrittäjyyden aiheuttavan lisähaastetta harrastamiselle. Yhdistävänä tekijänä kaikkien haastatteluun vastanneiden yrittäjien välillä oli, että useimmiten raha ja talous ovat stressaavia asioita. Pitkät työpäivät ja vaikeudet irtautua töistä linkittyivät vahvasti pelkoon tuloksen heikkenemisestä tai taloudellisista ongelmista. Taloudesta koettu stressi ei myöskään vaihdellut vasta aloittaneiden tai pitkään yrittäjinä toimineiden välillä.

Tuloksissa on huomioitava, että otanta on kuitenkin suhteessa pieni, mutta tuloksia voidaan pitää hyvin suuntaa antavina ja teoriaa tukevana. Jos haastattelun taustaoletusta verrataan saatuihin tuloksiin, voidaan todeta, että olettamukset koetusta hyvinvoinnista vastasivat ainakin joltain osin oletuksia. Työhyvinvointi koostuu monesta tekijästä ja niiden

summasta, mutta on selkeää, että koetut ongelmat jaksamisessa ovat seurausta venyvistä aikatauluista, tulospaineista ja rahaan liittyvästä stressistä. Jatkuva kiire ja paine vievät keskittymisen pois omasta kunnosta ja hyvinvoinnista huolehtimisesta.

Haastattelun perusteella voidaan todeta, että on tärkeää huomioida ihmistä psyko-fyysis-sosiaalisena kokonaisuutena. Kaikki osa-alueet on huomioitava, jos koettua hyvinvointia ja jaksamista halutaan tukea kokonaisvaltaisesti. Tutkimuksen pohjalta valmennuksen mallinnuksessa huomioidaan yksinyrittäjien aikatauluja ja omien aikataulujen suunnittelua. Huomiota kiinnitetään myös erityisesti unen ja palautumisen määrään sekä terveyttä edistävän liikunnan ja ravinnon määrään. Haastattelu antoi hyvin lisätietoa valmennuksen suunnitteluun ja kehittämiseen.

6.3. Työhyvinvointivalmennuksen pilotointi

Osana yksinyrittäjän työhyvinvointivalmennuksen kehitystyötä aloitettiin valmennuksen pilotointi. Haastattelun jälkeen lähdettiin hakemaan osallistujia pilottivalmennukseen. Haku- vaiheessa hyödynnettiin sosiaalisen median kanavia. Pilottivalmennukseen valikoitui kolme eri alan yrittäjää. Pilotoinnin tarkoituksena oli testata valmennusta käytännön tasolla sekä poimia kehitysideoita lopullista valmennusta varten. Pilotoinnin tarkoituksena on testata lopullisen valmennuksen toimintamalleja. Pilotointivaiheen päätyttyä lopullista valmennuskokonaisuutta voidaan vielä muokata saatujen tulosten valossa.

Palvelun pilotoinnilla varmistetaan, että palvelun lupaukset ja odotukset pystytään lunastamaan. Pilotointi tarkoittaa palvelun testaamista, ennen varsinaista palvelun julkaisemista. Pilotoinnin tulosten ja alkuperäisten palvelulupausten välillä tehtävä vertailu antaa arvokasta dataa sekä mahdollisuuden muokata ja kehittää lopullista palvelukokonaisuutta. (Apunen 2018.)

Kuka huolehtii yksinyrittäjästä – työhyvinvointivalmennuksen tarkoitus on edistää yksinyrittäjien työhyvinvointia ja tarjota apua yksinyrittäjien työssä jaksamiseen. Valmennuksen avulla on tarkoitus myös lisätä yksinyrittäjän tietoutta niin omasta työhyvinvoinnista, kuin omaan työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Pilotin tarkoituksena on testata valmennuksen toimivuutta käytännössä.

Pilotti valmennus toimi osana tutkimusta ja valmennuksen kehittämistä. (Kuvio 5.) Pilotin tulokset ovat osa valmennuksen kehittämisen pohjaa jatkoa ajatellen. Pilotti valmennuksen käynnissä ollessa on toteutettu myös opinnäytetyön hyvinvointivalmennuksen mallinnus.



Kuvio 5 – pilottivalmennuksen kulku

6.3.1. Pilottivalmennuksen kulku

Pilottivalmennukseen valikoitui kolme eri toimialan yksinyrittäjää. Aloittaneiden toimialat ovat myynti, liikunta-ala sekä siivous ja kunnossapito. Valmennettavat ovat kaikki naispuolisia. Yksi valmennuksen aloittaneista on yrittäjyyden vasta vuosi sitten aloittanut, kaksi muuta aloittajaa ovat toimineet yksinyrittäjänä jo useamman vuoden.

Pilotti aloitettiin yksilöhaastattelulla, jossa käytiin läpi tämänhetkistä koettua työhyvinvoinnin tasoa sekä tarvetta osallistua valmennukseen. Osallistujien sitoutumista valmennukseen kartoitettiin sekä selvitettiin halua muutokselle. Jokainen valmennettavista koki haluavansa sitoutua valmennukseen ja oman työhyvinvoinnin tarkastelemiseen ja kehittämiseen.

Haastattelun jälkeen asiakkaille suoritettiin firstbeat-hyvinvointianalyysit. Mittausten avulla arvioitiin valmennettavien kuormitusta, stressin tasapainoa sekä fyysisenkunnon tasoa. Firstbeat-hyvinvointianalyysi on hyvinvoinnin ja liikunnan ammattilaisille kehitetty monitieteelliseen tutkimukseen perustuva analyysi. Hyvinvointianalyysi mittaa sykevälivaihtelua ja tarjoaa yksilöllistä tietoa stressitekijöistä, unenlaadusta ja palautumisesta. (Firstbeat 2021.) Opinnäytetyön tuotoksena syntyvässä valmennuksessa firstbeat hyvinvointianalyysi toimii osana alkukartoitusta sekä muutoksen arvioimista ja vertailua.

Kaikille kolmelle pilottiin osallistuneelle suoritettiin firstbeat mittaus, jonka jälkeen tulokset analysoitiin ja käytiin läpi yhdessä valmentajan kanssa. Mittauksen aikana yksin yrittäjät suorittivat myös omanajan seuranta, jonka tarkoituksena oli hahmottaa yrittäjän aikatauluja sekä työn määrää. Oman ajan seurannan sekä mittauksien perusteella määritettiin jokaiselle yksilölliset tavoitteet omaan työhyvinvointiin liittyen.

Tavoitteiden asettamisen jälkeen valmennus on edennyt askel kerrallaan tavoitteita tarkastellen. Pilottivalmennuksen kesto on kokonaisuudessaan kuusi viikkoa. Pilotissa alkukartoituksen jälkeen määritetään kolmetavoitetta sekä tarkastellaan toimia, mitä tavoitteita kohden on tehtävä. Pilotissa edetään viikko kerrallaan lisäten toimia kohti tavoitteita. Tavoitteiden asettamisessa huomioidaan terveyttä edistävä liikunnan määrä, uni ja palautuminen sekä ravitsemus. Jokaiselle viikolle mietitään yhdessä valmentajan kanssa asiat, joita tulevan viikon aikana huomioidaan. Jokaisen viikon lopuksi valmennettava palauttaa valmentajalle viikkoraportin, jossa selviää, kuinka hyvin asetettuja tavoitteita kohden sovitut toimia on tehty. Ensimmäisen kolmen viikon aikana raportin jälkeen pidetään puhelin tai videotapaaminen valmentajan kanssa. Kolmen ensimmäisen viikon jälkeen alkaa seurantavaihe. Seurantavaiheen aikana valmennettava täyttää edelleen viikkoraporttia, jonka lähettää valmentajalle kommentoitavaksi. Viimeisellä viikolla suoritetaan firstbeat mittaus

uudestaan. Uusintamittausta verrataan alussa tehtyyn ja tulosten sekä haastattelun pohjalta arvioidaan, kuinka hyvin tavoitteet tukivat työhyvinvoinnin kehittymistä ja saatiinko tavoitteita jalkautettua osaksi arkea.

Pilotin yksi keskeisimmistä tarkoituksista on auttaa yksinyrittäjää ymmärtämään oman työhyvinvoinnin merkitys. Sekä haastattelun tulokset, että hyvinvointianalyysit kertovat yrittäjien olevan stressaantuneita ja tekevän paljon töitä. Tärkeää on saada yrittäjät ymmärtämään, että suuret vaatimukset työrintamalla vaatimat myös suuren kapasiteetin keholta. Omasta terveydestä on siis huolehdittava, jotta myös kapasiteettiä stressin ja vaihtelevien aikataulujen sekä suurten työmäärien sietämiseen on. Mittaukset antavat hyvän ja selkeän grafiikan, josta yksinyrittäjä näkee, miten päivän aikaset stressireaktiot vaikuttavat uneen ja palautumiseen. Valmennuksen aikana yrittäjät joutuvat itse työstämään tapojaan toimia sekä tarkastelemaan omia aikataulujaan. Tärkeää on löytää arkeen tapoja, jotka lisäävät sekä psyykkistä, että fyysistä hyvinvointia ja kasvattavat näin ollen kapasiteettiä jaksaa yrittäjän arjen keskellä. Valmennuksessa on tärkeänä osana myös omien tunteusten tarkkaileminen. Mikä on lähtötilanteessa koetun jaksamisen taso ja mitkä asiat koetaan työhyvinvointia heikentäviksi asioiksi? Tehtävien kautta toimintamalleja pyritään muuttamaan ja kirjaamaan ylös muutosten aiheuttamia fiiliksiä. Onko olo muuttunut? Mistä energisempi olo johtuu ja mitä omassa toiminnassa on muutettu?

Pilotin avulla kokeillaan, miten valmennukseen suunnitellut mallit toimivat ja tarvittaessa muutetaan lopulliseen toteutukseen tai jatkokehittelyyn.

6.3.2. Pilottivalmennuksen tulokset

Pilottivalmennus antoi hyvää käytännön kokemusta valmennuksesta. Valmennukseen osallistuneet yrittäjät kokivat erityisesti alussa tehtävän hyvinvointikartoituksen hyödylliseksi. Hyvinvointikartoitus sisälsi firstbeat -hyvinvointianalyysin, aikataulupäiväkirjan pitämisen sekä haastattelun. Kartoituksen avulla valmennettavat saivat hyvän kokonaiskuvan omasta arjestaan sekä siitä, mitkä asiat arjessa kuormittavat. Tärkeää oli myös huomata millä tasolla palautuminen on.

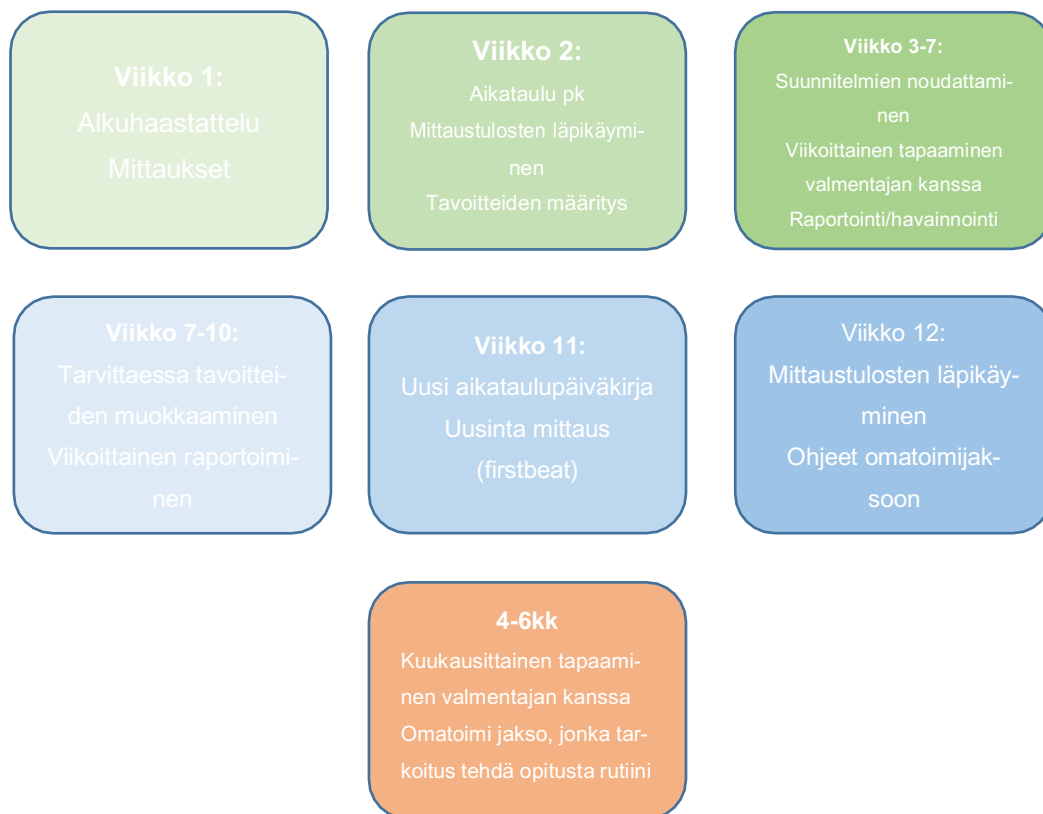
Pilottivalmennuksessa esiin nousi myös tuen tarve. Osallistujat kokivat tarpeelliseksi sen, että on taustalla tuki, jonka kanssa keskustella työhyvinvointiin liittyvistä asioista sekä siitä, minkälaisia tavoitteita asetetaan. Asiakkaat kokivat saaneensa hyötyä ulkopuolisesta avusta. Selkeä tavoitteiden asettaminen toi muutoksen tavoittelun konkreettisemmaksi ja viikoittainen raportointi lisäsi motivaatiota sekä helpotti suunnitelmassa pysymistä ja muutokseen sitoutumista.

Pilottivalmennus saatiin kehitystyön aikana päätökseen yhden asiakkaan osalta. Kaikkien valmennettavien osalta esille nousi, että valmennuksen keston on hyvä olla pidempi, kuin pilotissa ollut kuusi viikkoa. Pidemmällä valmennuksella muutoksille on enemmän aikaa ja tämän seurauksena muutoksista voidaan saada pysyvimpiä tapoja yrittäjän arkeen.

Pilotin avulla todettiin myös, että lopulliseen valmennukseen on hyvä ottaa heti alussa mukaan tehtäväkirja, jonka avulla yksinyrittäjän on selkeämpää kirjata tavoitteitaan ylös sekä raportoida etenemisestään valmentajalle.

7 Yksinyrittäjän työhyvinvointivalmennus – kuka huolehtii yrittäjästä?

Yksinyrittäjän työhyvinvointivalmennus on malli, joka tuo yrittäjille mahdollisuuden saada tukea ja apua työhyvinvointiin. (Kuvio 6.) Valmennuksessa painotetaan koetun työhyvinvoinnin edistämistä terveyttä edistävin keinoin, huomioiden ihminen psyko-fyysis-sosiaalisena kokonaisuutena. Valmennus on suunniteltu matalan kynnyksen palveluksi, johon on helppo hakeutua. Valmennuksen muotoilussa pyritään ottamaan huomioon myös useita yrittäjiä stressaava taloudellinen tilanne. Valmennus paketoidaan edulliseksi, hyödyntäen mahdollisimman paljon nykyaikaisia menetelmiä myös vallitseva tilanne huomioiden. Hyvinvointivalmennuksen taustalla on myös ajatus työn tehokkuudesta. Hyvinvoiva yrittäjä on työssään tehokkaampi ja aikaansaavampi, jolloin työntekoon käytetty aika on pienempi ja tuloksellisuus parempi. Tässä tilanteessa yrittäjälle jää enemmän aikaa omasta hyvinvoinnista huolehtimiseen ja koettu työhyvinvointi kohenee sekä näkyy yrityksen tuloksessa positiivisesti.



Kuvio 6. Valmennuksen kulku

Valmennuksen kokonaiskesto on kuusi kuukautta. (Kuvio 6.) Valmennus alkaa lähtötilanteen tarkastelulla alkuhaastattelun ja firstbeat- hyvinvointianalyysin avulla. Toisen viikon teemana on aikataulupäiväkirjan pitäminen sekä mittaustulosten läpikäyminen. Ensimmäisten kahden viikon kartoituksen avulla pyritään löytämään tavoitteet, jotka valmennus

ajalle asetetaan. Ensimmäiset kaksi kuukautta koostuvat tiiviisti viikoittain yhteydenpitämisestä valmentajan kanssa. Apuna valmennettavalla on tehtäväkirja havainnointia ja raportointia varten. Tapaamiset ja raportointi suoritetaan verkon välityksellä. Kahdeksannella viikolla suoritetaan väliarvio ja tavoitteiden tarkastelu. Yhdennellätoista viikolla suoritetaan uusi aikataulupäiväkirja sekä hyvinvointianalyysi. Viikolla kaksitoista käydään mittaustulokset läpi ja verrataan valmennuksen alussa saatuihin tuloksiin. Näiden pohjalta luodaan ohjeet ja kehitystavoitteet omatoimijaksoon. Omatoimijakso tapahtuu valmennuksen neljänneistä kuukaudesta kuudenteen. Omatoimijaksoin aikana valmentaja tapaa valmennettavan kuukausittain. Omatoimijakson tarkoituksena on juurruttaa opitut tavat rutiineiksi yksinyrittäjän arkeen. Tapaamiset valmentajan kanssa mahdollistavat muutoksista keskustelemisen ja motivaation säilymisen. Valmennuksessa parannetaan yksinyrittäjien työhyvinvointia vaikuttamalla niin koettuun hyvinvointiin, kuormituksen hallintaan, fyysisenkunnon parantamiseen sekä ravitsemukseen.

Yksinyrittäjä toimii yrityksessä yksin. Voidaan sanoa, että yksinyrittäjä on samanaikaisesti yritys, yrityksen johto sekä yrityksen työntekijä. Yksinyrittäjä on siis yksin vastuussa yrityksen tuloksesta, toimeentulosta ja toiminnan jatkuvuudesta. Tämä on kokonaisuus, jonka onnistuminen vaatii yrittäjältä paljon. Yksinyrittäjän olisi ensisijaisen tärkeää pystyä näkemään itsestä huolehtimisen merkitys työkykyisyyden ja työssäjaksamisen kulmakivenä. Näistä asioista muodostuu työhyvinvoinnin kokonaisuus, joka tukee yrityksen menestystä. Valmennuksen tarkoituksena on tukea yksinyrittäjän työhyvinvointia ohjaamalla näkemään itsestä huolehtimisen merkitys ja vahvistamalla hyvään työkykyisyyteen ja jaksamiseen vaikuttavia tekijöitä. Valmennus tarjoaa yrittäjälle tukea ja apua selviytymään yksinyrittäjän arjesta.

Yksinyrittäjien arjessa korostuu usein stressi taloudellisesta tilanteesta. Yrittäjien yleisin huolen ja stressin aihe on taloudelliset haasteet. Ajatuksena taustalla voidaan pitää sitä, että kassa on yrityksen elinehto. Jos muut asiat yrityksessä toimivat moitteetta, ei yrityksellä silti ole tulevaisuutta, jos kassavirta on ehtynyt. Ajatuksen voi kääntää myös toisin päin, jos kassassa on rahaa, voidaan muita asioita sivuuttaa, sillä yritys pyörii, kun rahaa riittää. Tämä voi ajaa yrittäjän ajatukseen, että rahaa on hinnalla millä hyvänsä tehtävä. Usein hinta on oma terveys. (Jaakola 2020.) Valmennuksen tarkoituksena on välillisesti auttaa yrittäjiä myös taloudellisesti. Monet tutkimukset puhuvat työhyvinvointiin panostettujen eurojen näkyvän suoraan yrityksen tuloksessa. Yksinyrittäjän työhyvinvointimalli auttaa yrittäjiä ymmärtämään oman terveyden tärkeyttä yritystoiminnan jatkuvuuden edellytys tekijänä. (Firstbeat 2018.)

Erityishuomioon valmennuksessa otetaan työkyvyn ja itsestä huolehtimisen kehittäminen. Valmennuksen runko muodostuu teoriaan ja haastatteluun pohjautuen. Yksilöinti valmennettavien välillä tehdään alkukartoituksen sekä firstbeat -mittauksen avulla. Jokainen yrittäjä on yksilö ja yrittäjien toimialat vaihtelevat. On tärkeää huomioida jokainen omista lähtökohdista ja lähteä niiden pohjalla sopivaan tavoitteista valmennuksessa.

Valmennuksen aikana yrittäjät pääsevät itse pohtimaan omaa tilannettaan ja kohtaamaan epäkohdat sekä positiiviset asiat omassa työskentelyssä. Valmennuksen tarkoituksena on nostaa ja korostaa esille hyviä asioita ja tapoja. Hyviä ja toimivia malleja hyödyntämällä myös kuormitusta lisääviä tekijöitä pystytään tarkastelemaan ja pyrkimään pois terveydelle epäedullisista opituista malleista. Valmennuksen tarkoituksena on tuoda yrittäjälle tuki taustalle sekä ymmärrystä omasta työhyvinvoinnista.

Valmennus alkaa firstbeat -mittauksella sekä oman ajan seurannalla. Oman ajan seurantaan löytyy ohjeet tehtäväkirjan alusta. Oman ajanseurantaan valmennettava kirjaa ylös työajan sekä kaiken viikon aikana tapahtuneet. Valmennettava voi kirjata ylös myös omia huomioitaan tehtäväkirjaan. Tehtäväkirja auttaa yrittäjää näkemään muutoksen ja arvioimaan omaa muutosta viikkotasolla. Ylös kirjaamisella yrittäjä pysähtyy pohtimaan onnistuneita sekä kehitettävää tarvittavia asioita ja raportointi valmentajalle on helpompaa. Valmennuksen vaikuttavuuden arvioiminen helpottuu niin asiakkaan, kuin valmentajankin osalta, kun tuloksia kirjataan matkan varrella aktiivisesti ylös. Tavoitteena on, että aktiivisen seurannan ja konkreettisten omassa arjessa tehtävien muutosten avulla yrittäjän arkeen saadaan juurrutettua pysyviä terveellisiä ja terveyttä edistäviä elintapoja, jotka pysyvät mukana ja sulautuvat osaksi arkea. Oman ajanseurannan sekä mittaustulosten perusteella määritetään kolmetavoitetta valmennukselle, liittyen työhyvinvointiin. Ensimmäisen valmennustapaamisen aikana sovitaan myös valmiiksi etukäteen tulevat tapaamiset valmentajan sekä valmennettavan välille.

Tavoitteiden muodostamisen jälkeen alkaa valmennuksen aktiivijakso. Aktiivijakson aikana valmennettava kirjaa jokaiselle viikolle tavoitteet sekä tavoitetta kohden tehtävät toimet ylös. Asiakkaan on myös merkattava valmiiksi vihkoon itselle tärkeäksi kokemansa asiat, joille aikaa arjesta on priorisoitava. Seurannan avulla on tarkoitus auttaa yrittäjää hahmottamaan omia aikataulujaan sekä auttaa löytämään aikaa itselle tärkeille, terveyttä ja palautumista edistäville asioille. Aktiiviaika valmennuksessa kestää kolme kuukautta. Kolmen kuukauden aikana valmennettava raportoi viikoittain valmentajalle kuluneen viikon tapahtumat, omat huomiot onnistumisista sekä lisähuomiota ja kehittämistä vaativat asiat. Valmentajan kanssa suoritetaan etätapaaminen viikon välein. Tapaamisessa käydään ra-

portit tarkemmin läpi. Kaikki kolmen kuukauden tapaamiset sovitaan ensimmäisessä palaverissa. Näiden ensimmäisten kuukausien aikana puututaan yrittäjän hyvinvointiin vaikuttaviin tekijöihin ja luodaan tavoitteet oman työhyvinvoinnin kehittämiseksi.

Kolmen ensimmäisen kuukauden aikana tavoitteita tarkastellaan ja tarpeen mukaan muokataan neljän viikon välein. Tapaamisissa tarkastellaan sitä, tukeeko toiminta tavoitteita ja miten muutetut asiat ovat jalkautuneet arkeen. Kolmen ensimmäisen kuukauden jälkeen alkaa omatoimijakso, jonka kesto on kolme kuukautta. Omatoimijakson aikana valmentaja on taustalla tukena ja mahdollisuus yhteydenpitoon on aina. Asiakas raportoi kuukauden välein valmentajalle sitä, kuinka hyvin tavoitteissa on pysytty ja miten koettu työhyvinvointi on kehittynyt. Jos raporttien pohjalta nähdään tarve, huomioidaan tämä ja reagoidaan heti ottamalla lisätapaamisia valmentajan sekä asiakkaan välille. Omatoimijakson jälkeen täytetään uudestaan omanajanseuranta sekä toteutetaan firstbeat- hyvinvointianalyysi. Tuloksia verrataan alkuperäisiin ja keskustelun kautta arvioidaan, kuinka hyvin tavoitteisiin päästiin, mitä haasteita kohdattiin ja mitä asiat muuttuivat kuluneen kuuden kuukauden aikana.

Valmennuksen pilotoinnissa huomattiin, että yksinyrittäjien arjessa aikataulut vaihtelevat ja työnkuormittavuus on suurta. Haastatellessani Firstbeatin asiantuntijaa Janne Hautalaa selvisi, että on hyvin tyypillistä, että yrittäjien ja paljon töitä tekevien arjessa päivän aikaisen stressireaktioiden määrä on suuri, mikä vaikuttaa myös yön aikaiseen palautumiseen. Sekä haastattelu, että mittaustulokset puhuvat kovan kuormituksen puolesta. Keskustellessani asiantuntijan kanssa sain huomion, että työmäärän ollessa suurta on myös fyysisen kapasiteetin oltava normaalia suurempi. Tämä lisää fyysisestä kunnosta huolehtimisen merkitystä osana työhyvinvoinnin kehittämistä.

Usein yksinyrittäjillä voi olla haasteita määrittää rajat omille työmäärille. Työ on mielekästä ja voi olla erittäin hankalaa erottaa työ ja vapaa-aika. Kyseinen asia oli huomattavissa myös haastatteluissa. Suurin osa raportoi, että voi olla haastavaa erotella työ ja vapaa-aika. Kukaan ei myöskään vahdi työmääriä, sillä yksinyrittäjä on samaan aikaan sekä yrityksensä johtaja, että työntekijä. Myöskään työaika lait eivät koske yksinyrittäjää suoraan, joten kukaan ulkopuolinen ei voi vaikuttaa yksinyrittäjän työmääriin. Jotta työhyvinvointi pysyisi hyvänä, koettu hyvinvointi lisääntyisi ja näin ennalta ehkäisisimme ongelmia, on yksinyrittäjät saatava ymmärtämään omasta itsestään huolehtimisen merkityksen. Valmennuksessa räätälöidään jokaiselle yrittäjälle omat tavoitteet ja suunnitelmat niiden saavuttamiseksi. Valmennuksessa huomioidaan kokonaiskuormitus, jotta arjesta löydetään aikaa ja keinoja huolehtia hyvinvoinnista. Ratkaisu ei ole lisätä jo ennalta täyteen kalenteriin täytettä. On etsittävä ratkaisut, joiden avulla yksinyrittäjä saa kalenteriin tilaa myös

omasta hyvinvoinnista huolehtimiseen. Hyvä kalenterin sekä oman ajan hallinta vähentävät koettua stressiä ja saavat jo tätä kautta myös kokonaisyhyvinvoinnin paranemaan. On tärkeää, että myös yrittäjän arjessa jää aikaa muulle, kuin työnteolle.

Valmennus auttaa yksinyrittäjää ymmärtämään fyysisenkunnon ja terveellisten elämäntapojen yhteyden koettuun hyvinvointiin sekä koetun hyvinvoinnin vaikutuksen yrittäjän työskentelyyn. Tehokkaampi työskentely tuo parempaa tulosta ja vapauttaa kalenteriin aikaa. Kalenterista on osattava tunnistaa aikasyöpöt ja taloudellisesti kannattamattomat asiat.

Liite 2. Valmennuksen tehtäväkirja

8 Pohdinta

Opinnäytetyön tuloksena syntyi yksinyrittäjän työhyvinvointimalli. Kehitystyö sisälsi teoriaosuuden, joka loi pohjan haastattelulle sekä valmennuksen muotoilen aloittamiselle. Aihealueena yksinyrittäjän työhyvinvointi oli erittäin mielenkiintoinen ja avasi mahdollisuuden tutustua lähemmin eri toimialojen yrittäjiin, samalla yhtäläisyyksiä löytäen.

Erittäin mielenkiintoista kehitystyössä olikin juuri alojen vaihtelevuus. Vaikka sekä haastatteluun osallistuneiden, että pilotointiin valikoituneiden yrittäjien toimialat vaihtelivat laajalaisesti, oli tuloksista löydettävissä selkeitä yhtäläisyyksiä. Yrittäjiä yhdistää erityisesti tietynlaiset luoteenpiirteet, kuten periksi antamattomuus sekä tehokkuus. Yrittäjät tekevät työtä lähtökohtana omat kiinnostuksen kohteet ja onnistumisen halu.

Teoriaosuus käsitteli kattavasti sekä työhyvinvointia ja sen osa-alueita, työhyvinvointiin liittyvää lainsäädäntöä sekä yrittäjyyttä. Teoria osuus antoi hyvän pohjan haastattelun sekä valmennuksen pilotoinnin tekemiselle. Teoria osuus oli erittäin mielenkiintoinen toteuttaa. Lainsäädäntöön ja lakien soveltamiseen yrittäjien arjessa oli todella opettavaista tutustua. Aihe avasi paljon pohdittavaa ja huomioitavaa liittyen omiin käsityksiin yksinyrittäjien työhyvinvoinnista.

Teoriaosuudessa omalta osaltaan haasteeksi nousi materiaali, sillä lähes kaikki saatavilla oleva tutkittu tieto ja kirjallisuus liittyivät yrittäjyyteen ja työhyvinvointiin, mutta ei suoranaisesti yksinyrittäjiin. Yksinyrittäjistä löytyvää materiaalia liittyen työhyvinvointiin oli rajallisesti löydettävissä. Tämä oli kuitenkin myös erittäin mielenkiintoista, sillä se antoi mahdollisuuden tarkastella aihetta erittäin avoimin silmin.

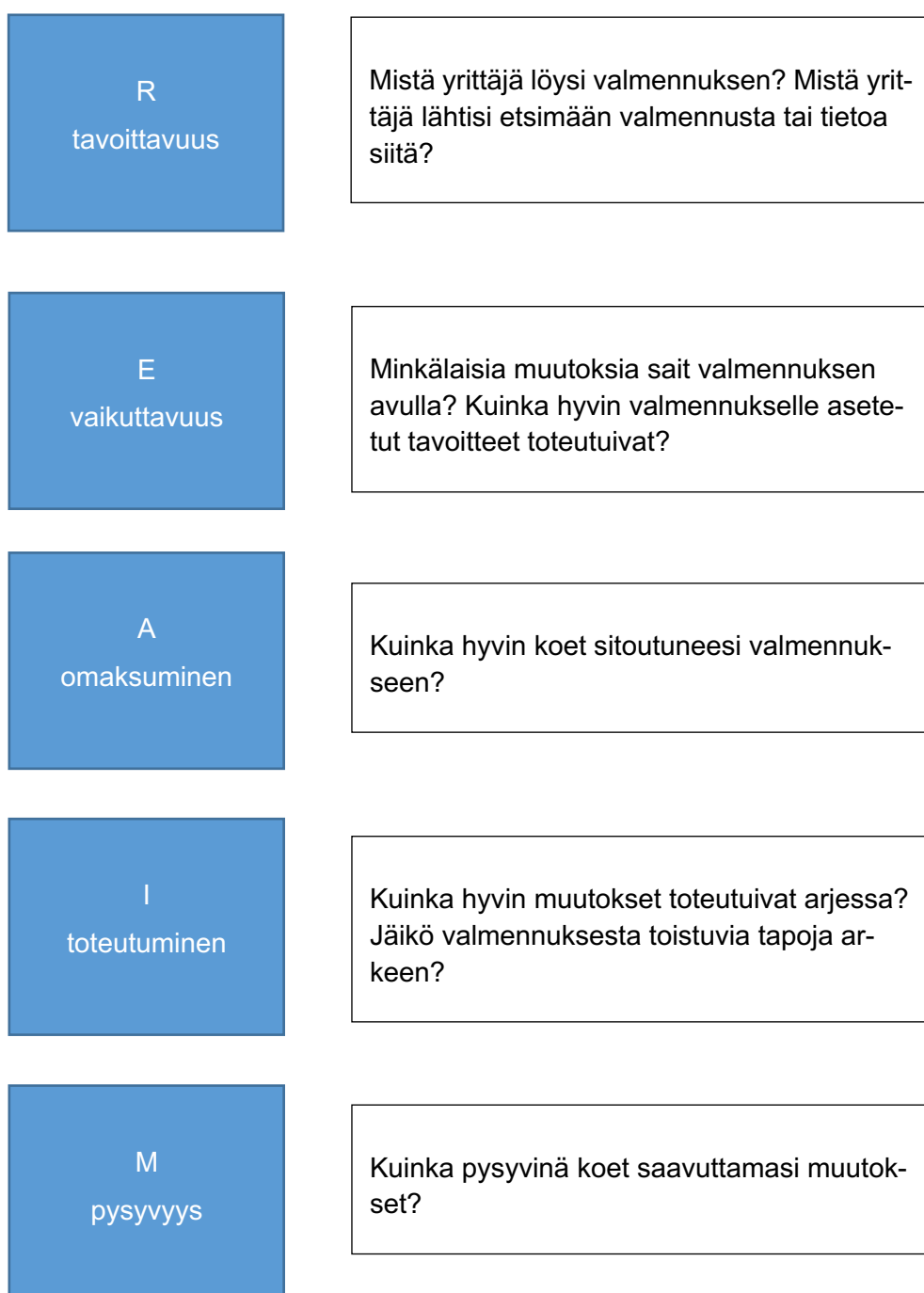
Teoriaosuudessa erityisesti lainsäädännön ja siihen liittyvien asioiden läpikäyminen loi hyvän pohjan taustatutkimuksen suorittamiselle. Haastattelun kysymyksen keskustelivat hyvin pohjalle tutkitun teoriatiedon kanssa ja tulokset korreloivat oletettujen tulosten kanssa. Mielenkiintoista oli, kuinka vähän yksinyrittäjän olivat tietoisia työhyvinvointiin liittyvistä laeista ja niiden soveltamisesta, ottaen huomioon, että yksinyrittäjän toiminta on täysin kiinni yrittäjän omasta jaksamisesta. Haastattelun tuloksia voidaan pitää luotettavina, kun huomioidaan yrittäjien toimialojen moninaisuus, ikähaarukka sekä paikkakunta. Haastateltavia oli eri toimialoilta, monen ikäisiä ja täysin eri puolilta suomea. Haastatteluun osallistui kuitenkin vain 25 haastateltavaa, joten vielä luotettavampia tuloksia varten tulisi haastateltavia olla enemmän. Jos aiheesta olisi enemmän vertailukelpoisia tutkimuksia, lisäisi tutkimuksen luotettavuutta myös vertailukelpoisuus aiemmin tutkittuun teoriaan ja haastatteluihin.

Mielestäni teoria ja haastattelun tulokset kertovat selkeästä tarpeesta valmennukselle, joka huomioi nimenomaisesti yksinyrittäjän työhyvinvointia ja siihen liittyviä osa-alueita. Lähes jokaisen yrittäjän tietous työhyvinvointiin vaikuttavista asioista oli heikkoa ja teoria osuus puhuu puolestaan siinä, että yksinyrittäjän tuki työhyvinvointiin voi jäädä hyvin ohueksi, jos yrittäjä itse ei huolehdi asioista riittävästi. Koen siis, että selkeä tarve valmennukselle on. Yrittäjiä pitää tukea itsestä huolehtimisen ja työkyvyn säilymisen kanssa. Yrittäjille on myös tarjottava tietoa työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä sekä ymmärrystä siitä, kuinka suuri merkitys yrittäjän omalla jaksamisella on yritystoiminnan jatkuvuuteen ja kehittymiseen.

8.1. Valmennuksen vaikuttavuuden arvioiminen

Työn vaikuttavuutta arvioin pilottivalmennukseen osallistuneiden yrittäjien valmennuksesta saatujen tulosten avulla. Valmennuksen vaikuttavuuden arvioimisessa hyödynsin RE-AIM mallinnusta. RE-AIM mallinnuksen avulla arvioidaan tavoitavuutta, vaikuttavuutta, omaksumista, toteutumista ja pysyvyyttä. (UKK-instituutti 2016)

Nämä tekijät sopivat hyvin yksinyrittäjän työhyvinvointivalmennuksen vaikuttavuuden arvioimiseen. Alla olevassa kuvassa on kuvattu, miten mallin avulla voidaan mitata vaikutuksia opinnäytetyön tuotoksena tuotetun valmennuksen vaikutuksia.



Kuvio 7. Vaikuttavuuden arviointi. (Mukailtu RE-AIM – työkalua.)

Pilotoinnissa pääsimme kahden asiakkaan kanssa viikkoon, jonka aikana loppumittaukset toteutetaan. Suoritimme RE-AIM mallinnuksen pohjalta laaditun haastattelun, jossa keskustelimme asiakkaiden kanssa valmennuksen vaikuttavuudesta. (Kuvio 7.)

Ensimmäisenä käsitelimme valmennuksen tavoitavuutta. Pilottivalmennukseen asiakkaat valikoituivat kontaktien kautta, sosiaalisen median välityksellä. Asiakkaiden kanssa keskustellessa nousi esille, että yksinyrittäjille suunnattu valmennus olisi hyvä tuoda esille esimerkiksi erilaisissa yrittäjille suunnatuissa verkostoitumistapahtumissa sekä yrittäjäryhmissä. Valmennuksesta voitaisiin järjestää infotilaisuuksia, joista tiedotettaisiin sosiaalisen median kanavissa ja erityisesti ryhmissä, joissa on aktiivista yrittäjätoimintaa. Valmennuksen tavoitavuutta voisi lisätä myös esimerkiksi yhteistyö Suomen Yrittäjien kanssa. Tärkeäksi koettiin, että valmennusta tuotaisiin esille useissa kanavissa ja esille tuotaisiin erityisesti kokonaisvaltaisuutta, joka sisältää niin aikataulutuksen, kuin liikuntaan ja ravitsemukseen vaikuttamisen.

Vaikuttavuutta arvioimme valmennuksessa saatujen tulosten sekä opittujen asioiden avulla. Molemmat haastatteluun osallistuneet yrittäjät kokivat valmennuksen alussa tehtävän firstbeat-hyvinvointianalyysin erittäin silmiä avaavaksi. Yrittäjät kokivat, että omien aikataulujen seurannan ja mittauksen avulla he saivat konkreettisen kuvan oman arjen kuormittavuudesta ja siitä, että asioihin on puututtava. Asiakkaat kokivat haastattelun perusteella, että erityisesti aikataulutuksen opettelemisella ja taukojen huomioimisella oli erittäin suuri merkitys oman jaksamisen ja palautumisen kanssa. Järkevä arjen rytmitys toi väljyyttä työpäiviin ja lisäsi työtehoa. Parempi oman ajanhallinta helpotti taukojen pitämistä päivän aikana, mikä mahdollisti myös säännöllisen syömisen. Myös ravitsemuksen koettiin parantuneen, kun ruokailuhetket rauhoitettiin ja ateriasisältöihin kiinnitettiin huomiota. Itsestä huolehtimisen määrä lisääntyi myös liikunnan lisäämisen seurauksena. Suunnitelmallisuus myös lievensi koetun stressin määrää ja paransi koettua unenlaatua.

Valmennuksessa muutettujen asioiden omaksumista arvioimme valmennukseen sitoutumisen kanssa. Haastatelluista henkilöistä toinen oli erittäin sitoutunut ja koetut muutokset olivat mahdollisia, koska muutosta vaativiin tekoihin oli sitouduttu hyvin. Ohjeita noudatettiin ja apu otettiin vastaan. Toinen yrittäjistä ymmärsi muutoksen tarpeen ja koki tarvitsevänsä valmennusta saavuttaakseen paremman koetun työhyvinvoinnin. Toteutus kuitenkin jäi osalta liian kiireen alle ja muutokseen sitoutuminen jäi vielä osiltaan vaiheeseen.

Toteutumisen osalta analysoimme sitä, kuinka hyvin muutokset toteutuivat yrittäjien työarjessa. Onnistuimme koostamaan valmennuksen aikana yrittäjien arjessa toistuvia

tapoja. Molemmat vastanneista kokivat, että aikataulut on tullut rutiiniksi arkeen ja ateariarytmeistä pidetään kiinni. Hyvä aikataulu mahdollistaa riittävät tauot päivän aikana sekä tämän seurauksena paremman unenlaadun. Valmennuksen seurauksena asiakkaat ovat ymmärtäneet voimakkaammin oman jaksamisen merkityksen sekä lisänneet itselle mieleisten asioiden, kuten ruoanlaiton, liikunnan ja ystävien kanssa vietetyn ajan määrää.

Pysyvyyttä arvioimme sen kautta, kuinka pysyviksi valmennuksessa saavutetut muutokset koetaan. Pilottivalmennus oli kestoaltaan lyhyt, vain kuuden viikon mittainen. Molemmat haastateltavista vastasivat, että ovat vielä epävarmoja muutosten pysyvyydessä. Asiakkaat kokivat motivaation muutosten ylläpitämiseen korkeana, mutta kokivat myös, että valmennuksen pidempi kesto toisi lisää varmuutta muutosten juurtumisessa arkeen.

Usein tapojen muuttaminen vaatii pitkän ajan, joka sisältää erilaisia vaiheita aina harkinnasta päätösvaiheeseen saakka. Uusien tapojen omaksuminen vaatii kuukausia aikaa ja jo pelkästään toimintavaihe, jossa työ muutoksia varten aloitetaan voi kestää yli kuusi kuukautta. (Liikunta-apteekki 2021.)

Kokonaisuutena valmennukseen osallistuneet kokivat valmennuksen tarpeellisenä. Muutos näkyi erityisesti lisääntyneenä energisyytenä arjessa sekä ajanhallinnan seurauksena parantuneena stressinhallintana. Yrittäjät kokivat kokonaisuuden vaikuttaneen uneen positiivisesti. Yrittäjät oppivat valmennuksen avulla arvioimaan omaa jaksamistaan paremmin sekä huomioimaan omaa jaksamistaan sekä ymmärtämään itsestä huolehtimisen tarpeen. Valmennuksen aikana myös yrittäjien ravitsemustottumukset parantuivat ja liikunnan määrä lisääntyi.

8.2. Valmennuksen kehittäminen

Jälkeenpäin haastattelun tuloksia analysoidessani huomasin, että liikuntaan ja ravitsemukseen liittyvät kysymykset jäivät vähälle. Haastattelun kysymykset liittyivät enemmän työhyvinvoinnin ja jaksamisen ympärille. Ravitsemus ja liikunta ovat kuitenkin iso osa kokonaisuutta ja varsinkin, kun huomioita kiinnitetään työkykyyn ja itsestä huolehtimiseen. Hyvä fyysinen toimintakyky vaikuttaa keskeisesti työntekijän työkykyyn ja arki- sekä hyötyliikunnan lisäksi olisi hyvä kehittää ja ylläpitää kuntoa monipuolisesti. (Työterveyslaitos 2021b.) Myös ravitsemuksella on oleellinen rooli vireystason ylläpitämisessä sekä hyvässä työkyvyssä. Tutkimusten mukaan hyvä työpäivän aikainen syöminen edesauttaa työssä jaksamista. (Työterveyslaitos 2021 b.) Valmennuksen alkukartoituksessa tulen huomioimaan tarkemmin jo haastattelu vaiheessa myös liikunnan ja ravitsemuksen, jotta valmennuskokonaisuus tukee yksilön tavoitteita mahdollisimman hyvin. Hyvänä asiana

haastattelussa koen, että osallistuneet vastasivat avoimesti kysymyksiin ja kertoivat rohkeasti lisää myös kysymysten ulkopuolella sekä avasivat omia vastauksiaan.

Keskustelin valmennuksesta sekä sen kehittämisehdotuksista myös firstbeatin asiantuntijan Janne Hautalan kanssa. Hautala nosti esille, että kokonaisuudessa on huomioitu hyvin ajanhallinnan tarve. Hautala korosti, että yrittäjien arjessa on korostettava itsestä huolehtimisen tarvetta. Suuret työmäärät ja vaihtelevat työajat kuormittavat kehoa niin fyysisesti, kuin psyykkisesti. Päivällä koettu stressi heijastuu uneen ja vaikuttaa näin epäedullisesti palautumiseen. Usein toistuessaan muodostuu haitallinen oravanpyörä, josta ulos pääsyä voi olla vaikea hahmottaa. Valmennuksessa olisi hyvä entistä enemmän tarkastella ymmärrystä työnteon määrästä. Enemmän ei ole aina enemmän, vaan on syytä huomioida, minkälaisilla tekijöillä työn tekemistä voidaan tehostaa niin, että vähemmällä kuormituksella saadaan enemmän aikaan. Yrittäjien kohdalla on tärkeää kartoittaa asiat, joissa yrittäjä on parhaimmillaan ja korostaa niitä. Löytämällä hyvät yrittäjän suorituskykyä edistävät tekijät sekä työtehtävät, joissa yrittäjä on parhaimmillaan, voidaan löytää avaimia tasapainon löytymiseen yrittäjän työarjessa.

Pilotoinnin alussa huomasin selkeästi, että valmennuksessa on oltava mukana työkirja, joka luo ikään kuin pelisäännöt valmennukselle. Yksinyrittäjät ovat usein monessa mukana ja kuten haastattelun tulosten perusteella voidaan todeta, on yrittäjien aikataulut usein haastavia. Tämän takia valmennuksessa on oltava erittäin tarkkana siitä, että sovitut ja keskustellut asiat kirjataan ylös ja hoidetaan aikataulussa. Tarkkuus valmennuksessa myös auttaa yksinyrittäjää huomioimaan muutoksia ja muutoksen tarvetta konkreettisesti. Jatkossa valmennus olisi hyvä rakentaa selkeälle alustalle. Kaikki valmennukseen liittyvät materiaalit olisivat yhdellä alustalla, helposti saatavilla. Alustan avulla valmennukseen osallistuvan olisi myös helppo suorittaa raportoimista ja seurata omaa kehittymistään. Selkeälle alustalle olisi ladattavissa myös liikuntaan ja ravitsemukseen liittyvät ohjeistukset sekä kaikki lisämateriaali, mitä valmennuksen aikana valmennettavalle kertyy. Valmennuksen muotoileminen verkkoalustalle mahdollistaisi myös valmennuksen jatkokehittelyn automatisoiduksi verkkovalmennukseksi.

Kehitystyön aikana esille nousi myös vahva yhteisöllisyyden tarvetta yksinyrittäjillä. Yksinyrittäjillä ei välttämättä ole minkäänlaista työyhteisöä ja varsinkin juuri aloittaneilla myös verkostot voivat olla vielä pienet. Ajatus yhteisöllisyydestä toi kehitysidean valmennukselle, jossa valmennukseen osallistuvat tai aikaisemmin osallistuneet muodostaisivat yhteisön, jonka kautta voisi saada jatkuvaa tukea työhyvinvointiin sekä keskustella siihen vaikuttavista asioista. Sosiaalisen median ollessa pinnalla voisi yhteisön perustaa esimerkiksi facebookkiin tai muuhun formaattiin, mihin yrittäjät pääsisivät helposti liittymään ja hankkimaan tukiverkosta toinen toisistaan.

Kokonaisuutena koen, että yksinyrittäjän työhyvinvointivalmennus on yksinyrittäjille erittäin tarpeellinen ja hyödyllinen tuotos. Valmennus auttaa yrittäjää ymmärtämään työhyvinvointiin liittyviä asioita ja syitä panostaa omaan työhyvinvointiin. Valmennuksen avulla yksinyrittäjät saavat tukea omaan jaksamiseen sekä selkeitä ohjeita, kuinka lisätä aktiivisuutta ja huomioida myös ravitsemuksen ja palautumisen merkitys arjessa.

Myös toimeksiantajan näkökulmasta valmennus on hyvä kokonaisuus, joka sulautuu hyvin yrityksen muiden palveluiden joukkoon, lisäten tarjontaa. Valmennuksen markkinointi voidaan aloittaa ja kehitys ideoiden perusteella muokata entistä toimivammaksi. Valmennus on selkeä kokonaisuus, jonka markkinoinnissa voidaan hyödyntää kehitystyön aikana saatuja tuloksia niin teorian, kuin valmennuksen testauksenkin kautta.

Lähteet

Antell 2016, Mistä hyvä työhyvinvointi koostuu? Luettavissa:

<https://www.antell.fi/2016/03/22/mista-tyohyvinvointi-koostuu/>

Luettu: 6.1.2021

Apunen 2018. Palvelun pilotointi: 10 kysymystä ja vastausta. Luettavissa:

<https://ediste.fi/10-kysymysta-ja-vastausta-palvelun-pilotoinnista/>.

Luettu: 15.3.2021

Duodecim 2021. Liikunta. Luettavissa: <https://www.kaypahoito.fi/hoi50075>

Luettu: 15.3.2021

Finlex 2021. Yrittäjä. Luettavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20021290#O1L1P6>

[tasa/2002/20021290#O1L1P6](https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20021290#O1L1P6)

Luettu: 1.2.2021

Finlex 2001. Työterveyshuoltolaki. Luettavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>

[tasa/2001/20011383](https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383)

Luettu:15.2.2021

Finlex 2002. Työturvallisuuslaki. Luettavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

[tasa/2002/20020738](https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738)

Luettu:15.2.2021

Finlex 2002. Työterveyslaki. Luettavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1996/19960605>

Luettu:15.2.2021

Firstbeat 2021. Työpahoinvointi on työttömyyttäkin pahempi ongelma ja kustannuserä. Luettavissa:

<https://www.firstbeat.com/fi/blogi/suomalainen-tyoelama-vuonna-2018-tyopa-hoinvointi-on-tyottomyyttakin-pahempi-ongelma-ja-kustannusera/>

Luettu:20.3.2021

Jaakola, J. 2020. Väkevä työelämä 2020. Helsinki: Tammi. (E-kirja).

Luettu 3.3.2021

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto 2021, Työssä jaksaminen. Luettavissa:

<https://www.jhl.fi/tyoelama/perustietoa/tyosuojelu-ja-hyvivointi/tyossa-jaksaminen/>

Luettu: 6.1.2021

Kamk 2021. Haastattelu. Luettavissa: <https://www.kamk.fi/fi/opari/Opinnaytetyopakki/Teoreettinen-materiaali/Tukimateriaali/Aineiston-keruumenetelmat/Haastattelu>

Luettu: 6.1.2021

Kuluttajaliitto 2020, Ravitsemussuositukset ovat täynnä asiaa. Luettavissa: <https://syohyvaa.fi/ravitsemussuosituksista/>

Luettu: 12.3.2021

KvantiMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto 2020. Strukturoitu ja puolistrukturoitu haastattelu. Luettavissa: https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_3_3.html

Luettu: 6.1.2021

Liikunta-apteekki. Muutoksen vaihemalli. Luettavissa: <https://www.liikunta-apteekki.fi/motivoinnin-tarkeys/>

Luettu: 13.4.2021

Mehiläinen – Lindbland 2021. Liikunta ja ravinto edistävät jaksamista. Luettavissa: <https://www.mehilainen.fi/mehilaisen-blogi/liikunta-ja-ravinto-edistavat-jaksamista>

Luettu: 2.4.

Patentti- ja rekisterihallitus 2019. Osakeyhtiö, asunto-osakeyhtiö ja keskinäinen kiinteistö-osakeyhtiö: Vaatimus osakepääomasta poistuu 1.7.2019. Luettavissa:

https://www.prh.fi/fi/kaupparekisteri/osakeyhtio/osakeyhtion_asunto-osakeyhtion_ja_keskinaisen_kiinteistoosakeyhtion_osakepaaomavaatimus_poistuu_1.7.2019.html

Luettu: 10.2.2021

Pietikäinen 2012. Psykologinen joustavuus – profiilityökalu. Luettavissa: <http://www.joustavamieli.com/search?q=profiilityökalu>

Luettu: 10.3.2021

Pohjois-karjalan kansanterveyden keskus 2021. Varautuminen yllättäviin tilanteisiin ja tulevaisuuteen. Luettavissa: <http://tyohyvinvoinninarvio.fi/yksinyrittajan+tyohyvinvoinnin+info/tukiverkostot/12+varautuminen+yllattaviin+tilanteisiin+ja+tulevaisuuteen/>

Luettu: 2.4.2021

Pohjola vakuutus 2021. Yrittäjän lakisääteinen eläkevakuutus eli YEL. Luettavissa: <https://www.op.fi/yriytykset/vakuutukset/henkilovakuutukset/yel-vakuutus>

Luettu: 2.4..2021

Ruokavirasto 2021. Aikuiset. Luettavissa: <https://www.ruokavirasto.fi/teemat/terveytta-edistava-ruokavalio/ravitsemus--ja-ruokasuositukset/aikuiset/>

Luettu: 2.4.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2020, Työhyvinvointi. Luettavissa: <https://stm.fi/tyohyvinvointi>. Luettu:18.12.2020

Sotenaavigaattori 2020, Hyvinvoiva työntekijä ja toimiva työyhteisö. Luettavissa: <https://sotenaavigaattori.fi/hyvinvoiva-tyontekija-ja-toimiva-tyoyhteiso/>

Luettu:1.3.2021

Suomen mielenterveys, Mieli 2020. Psyykinen hyvinvointi on menestystekijä. Luettavissa: <https://mieli.fi/fi/vaikuttaminen/vaikuttaminen-mielenterveyteen>

Luettu: 12.3.2021

Suomen yrittäjät a. Yksinyrittäjä tarvitsee tukea jaksamisessa. Luettavissa: <https://www.yrittajat.fi/uudenmaan-yrittajat/a/uutiset/634532-yksinyrittaja-tarvitsee-tukea-jaksamisessa>

Luettu:2.4.2021

Suomen yrittäjät 2021 b. Suomen yrittäjien yksinyrittäjätoiminta. Luettavissa: <https://www.tytilaine.fi/wp-content/uploads/Suomen-Yrittäjien-yksinyrittäjätoiminta-Taivoite-ja-toimenpideohjelma-2019-2022.pdf>

Luettu: 1.4.2021

Suomen yrittäjät 2021c. Itsenäisten ammatinharjoittajien työturvallisuus- ja työterveyssuojelu. Luettavissa: <https://www.yrittajat.fi/statement/514867-itsenaisten-ammatinharjoittajien-tyoturvallisuus-ja-tyoterveyssuojelu>

Luettu: 21.3.2021

Suomen yrittäjät 2017. Tutkimus: yrittäjät tyytyväisimpiä työhönsä. Luettavissa: <https://www.yrittajat.fi/uutiset/566597-tutkimus-yrittajat-tyytyvaisimpia-tyohonsa#fb0b6763>

Luettu: 2.4.2021

Työterveyslaitos 2020, Työhyvinvointi. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>.

Luettu:18.12.2020

Työeläkevakuuttajat Tela ry 2021, Työkyvyn muodostuminen. Luettavissa:

<https://www.tela.fi/tyokyky>

Luettu: 6.1.2021

Työ- ja elinkeinoministeriö 2021. Yrittäjän ja omassa työssä työllistyvän työttömyysturva.

Luettavissa: <https://www.te-palvelut.fi/fi/tyonhakijalle/jos-jaat-tyottomaksi/tyottomyysturva/yrittaja-tyottomyysturva>

Luettu: 1.2.2021

Työsuojelu 2021, Psykososiaalinen kuormitus. Luettavissa: <https://sot navigaattori.fi/hyvinvoiva-tyontekija-ja-toimiva-tyoyhteiso/>.

Luettu:29.12.2021

Työturvallisuuskeskus 2021, Työhyvinvoinnin portaat. Luettavissa: <https://sot navigaattori.fi/hyvinvoiva-tyontekija-ja-toimiva-tyoyhteiso/>

Luettu:29.12.2021

Työterveyslaitos 2021. Yrittäjä, huolehdi itsestäsi. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/yrittaja/yrittaja-huolehdi-itsestasi/?hstc=132999185.4b135b93568329ddfd44fc60341d0a87.1518048000108.1518048000109.1518048000110.1&hssc=132999185.1.1518048000111&hsfp=528229161>

Luettu 21.3.2021

Työterveyslaitos 2021b. Elintavat ja työhyvinvointi. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/terveyden-edistaminen-tyopaikalla/elintavat-ja-tyohyvinvointi/>

Luettu: 2.4.2021

Työterveyslaitos 2021c. Stressi ja työuupumus. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyostressi-ja-uupumus/>

Luettu: 2.4.2021

UKK-instituutti 2021, Aikuisten liikkumisen suositus 2021. Luettavissa: <https://ukkinstituutti.fi/liikkuminen/liikkumisen-suositukset/aikuisten-liikkumisen-suositus/>

Luettu: 12.3.2021

UKK-instituutti 2021 b. Liikkumisen suositukset. Luettavissa: [https://ukkinstituutti.fi/liikku-
minen/liikkumisen-suositukset/aikuisten-liikkumisen-suositus/](https://ukkinstituutti.fi/liikku-
minen/liikkumisen-suositukset/aikuisten-liikkumisen-suositus/)

Luettu 2.4.2021

UKK-instituutti 2016. Liikunnan edistämisen hankearviointi. Luettavissa: [https://www.sli-
deshare.net/UKK-instituutti/liikunnan-edistamisen-hankearviointi-webinaariesitys](https://www.sli-
deshare.net/UKK-instituutti/liikunnan-edistamisen-hankearviointi-webinaariesitys)

Luettu 15.1.2021

Varma, eläkevakuutusyhtiö. Kuka tarvitsee YEL-vakuutuksen? Luettavissa:

<https://www.varma.fi/yrittaja/yel/kuka-tarvitsee-yel-vakuutuksen/>

Luettu: 1.2.2021

Yrityksen-perustaminen.net. Yrittäjän ja yrityksen vakuutukset. Luettavissa: [https://yrityk-
sen-perustaminen.net/yrityksen-vakuutukset/](https://yrityk-
sen-perustaminen.net/yrityksen-vakuutukset/)

Luettu: 21.3.2021

Liitteet**Liite 1. Haastattelu kysymykset****Liite 2. Tehtävävihko****Liite 3. Mallinnus - mainoslehtinen**

Haastattelu kysymykset:

1. Oletko yrittäjä?
2. Millä alalla työskentelet?
3. Minkä ikäinen olet ja kauanko olet toiminut yrittäjänä?
4. Kuinka monta tuntia työskentelet päivä ja viikottasolla?
5. Kuinka usein lomaillet? Kuinka kauan kerrallaan?
6. Ovatko työaikasi säännölliset? Pidätkö säännöllisesti taukoja työpäivän aikana?
7. Oletko hankkinut työterveyshuollon tai muulla tavoin vakuuttanut itsesi sairastapauksia ajatellen?
8. Mitä työhyvinvoinnin palveluita käytössäsi on?
9. Oletko tietoinen työhyvinvointia koskevasta lainsäädännöstä?
10. Tiedätkö miten tai millä perustein lait ovat sovellettavissa yrittäjiin?
11. Kuinka hyväksi koet jaksamisesi töissä asteikolla 1-5?
12. Palaudutko työstäsi hyvin? Kyllä/ei

13. Miten huolehdit omasta työhyvinvoinnistasi?
14. Oletko saanut jostain apua työssäjaksamiseen? kyllä/ei
15. Tiedätkö mistä voit hakea apua työssäjaksamiseen?
16. Onko sinulla varahenkilöä sairastumisen tai poissaolojaksojen varalle? kyllä/ei
17. Koetko voivasi irtaantua töistä lomalle tai sairastapauksissa? kyllä/ei
18. Kuinka paljon asteikoilla 1-5 kiinnität huomiota omaan hyvinvointiin ja jaksamiseen?
19. Mistä saat tukea yrittäjänä jaksamiseen?
20. Onko sinulla ollut ongelmia jaksamisen kanssa? kyllä/ei
21. Vaikuttavatko työt vapaa-ajan harrastamiseen? kyllä/ei
22. Kuinka hyvin koet nukkuvasi? Vaikuttaako työ uniisi?
23. Toivoisitko jaksamisesi parantuvan? kyllä/ei
24. Voisitko harkita hankkivasi ulkopuolista apua esim. valmentajalta?

25. vapaa sana?

YKSINYRTTIÄJÄN TYÖHYVINNOINTI

Omanajanseuranta

Ruokailut

Työaika

Liikunta

Omat huomiot

Kuukausittaiset tavoitteet

1

2

3

Muistilista

Voimavarat

Lisää alaotsikko

Kuukausittaiset tavoitteet

1

2

3

Muistilista

Voimavarat

Lisää alaotsikko

Viikkoseuranta

Työaika/päivä:

Tauot/päivä:

| Viikon tavoitteet | Onnistumiset | Fiilis |
|-------------------|--------------|--------|
| | | |

Miten edistin omaa palautumistani:

Mitä jatkan/teen toisin ensiviikolla:

Väliraportti

Yleinen fiilis:

Tavoite 1

Tavoite 2

Tavoite 3

Miten oma toiminta kohti tavoitteita on edennyt?

Mistä asioista pidän kiinni seuraavien viikkojen
aikana?

Mitä asioita muutan seuraavien viikkojen aikana?

Loppuraportti

Yleinen fiilis:

Vko 1-4

Vko 5-8

Vko 9-12

Mitkä asiat ovat vakiintuneet arkeen?

Mihin asioihin vielä kiinnitän huomiota?

Mitä eroja huomaan omassa työhyvinvoinnissani?



YKSINYRITTÄJÄ!

Tuntuuko tulevaisuuden
suunnittelu hankalalta?

*Useat yksinyrittäjän kokevat
uupumusta ja kantavat huolta
omasta jaksamisesta sekä
hyvinvoinnista.*



HALUATKO SAADA APUA
TYÖHYVINVOINTIIN ?

Enään sinun ei tarvitse selvittää omillasi
yksinyrittäjän arjesta. Yksinyrittäjän
työhyvinvointivalmennus tarjoaa apua juuri sinulle!

Lisätietoa:
anna@annablomberg.fi



Omaan hyvinvointiin panostamalla parempiin tuloksiin!

KUKAHUOLEHTII YKSINYRITTÄJÄSTÄ VALMENNUS SISÄLTÄÄ:

- *KARTOITUKSEN HYVINVOINNINTASAPAINOSTA*
- *RÄÄTÄLÖIDYN SUUNNITELMAN JUURI SINULLE TYÖHYVINVOINNIN KEHITTÄMISEEN*
- *AMMATTILAISEN TUEN, SINUA VARTEN*
- *SEURANNAN JA SÄÄNNÖLLISET TAPAAMISET, KOKO VALMENNUKSEN AJAKSI*

Valmennuksen kesto yhteensä 6kk sisältäen 8 tapaamista valmentajan kanssa.

Yrittäjä, ota vastuu omasta
työhyvinvoinnistasi. Olet toimintasi
ydin. Olen apunasi!