



31.12.2023

Opas yrittäjien työhyvinvoinnin tukemiseen yritys- neuvojille

Yrittäjän Uusi Suunta-palvelu



Ninja Vepsäläinen

KUOPIONSEUDUN UUSYRITYSKESKUS RY

Sisällysluettelo

1. Johdanto	2
1.1. Taustaa	3
2. Työhyvinvointiosio	4
2.1. Työhyvinvointikeskustelujen teoreettinen viitekehys ja toimintamalli	4
2.2. Firstbeat Life™-hyvinvointimittaukset	6
2.3. Työhyvinvoinnin pienryhmätoiminta	6
2.4. Näkemyksiä työhyvinvoinnin pienryhmätoiminnasta	7
2.5. Näkemyksiä yrittäjien työhyvinvoinnin haasteista ja voimavaroista	8
3. Työkaluja yrittäjien työhyvinvoinnin tukemiseksi	8
3.1. Työhyvinvointisuunnitelma osana riskienhallintaa ja ennakointia	11
4. Yrittäjän Uusi Suunta-palvelun työhyvinvointiosion yhteiskunnalliset vaikutukset	12
Lähdeluettelo	13

Kuvioluettelo

Kuvio 1 Yrittäjän Uusi Suunta-palvelun yrittäjän työhyvinvointiosion palvelukuvaus ja tavoite.

Kuvio 2 Työhyvinvoinnin osa-alueet holistisen näkemyksen mukaan.

Kuvio 3 Yrittäjän työhyvinvoinnin kartoituspatteristo.

Kuvio 4 Työterveyslaitos, Pienen yrityksen ydinkuntotesti, mukailten.

Kuvio 5 Työhyvinvointisuunnitelman esimerkkimalli.

1.Johdanto

Kuluneiden vuosien tapahtumat, maailmanlaajuinen Covid19-pandemia ja Ukrainan sota ilmiöineen, kuten suhdannevaihtelut, ovat muuttaneet sekä yritysten todellista toimintaympäristöä että yrittäjien mielenmaisemaa entistä epävarmemmaksi. Tapahtuvat koettelevat yrityksiä eri tavoin, ja etenkin mikroyrittäjät (alle 10 henkilöä työllistävät ja alle 2 miljoonan liikevaihtoa tekevät yritykset) ovat joutuneet entistä ahtaammalle pyrkiessään taloudellisesti terveeseen, kannattavaan liiketoimintaan. Taloudellisesti epävarmoina ja henkisesti kuluttavina aikoina yrittäjien työssä jaksaminen ja työhyvinvointi ovat koetuksella ja voivat heiketä merkittävästi. Yrittäjien työhyvinvointi onkin noussut aiempaa enemmän esille julkisessa keskustelussa. Myös EU-rahoitteisia hankkeita rahoittavat tahot kuten elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskukset ja maakuntien liitot ovat pyrkineet rahoittamaan yrittäjien työhyvinvointia edistäviä kansallisia, alueellisia ja paikallisia hankkeita. Virallisesti toukokuussa 2022 alkanutta ja 31.12.2023 päättynyttä Yrittäjän Uusi Suunta-palvelua toteutettiin Etelä-Savon ELY-keskuksen Euroopan sosiaalirahaston (React EU) rahoittamalla hankkeella. Hanketta rahoittivat myös Kuopionseudun Uusyrityskeskus sekä hankkeen toiminta-alueen kunnat Kuopio, Siilinjärvi, Kaavi ja Rautavaara. Hankkeen kohderyhmänä oli ko. toiminta-alueella sijaitsevat mikroyritykset yrittäjinään.

Hankerahoituksella toteutetussa Yrittäjän Uusi Suunta-palvelussa oli kaksi toisiaan täydentävää palveluosiota: yrityksen liiketoimintakunnon kehittäminen ja yrittäjän työhyvinvoinnin tukeminen. Tässä oppaassa keskitytään yrittäjän työhyvinvointiosioon. Opas on tarkoitettu ensisijaisesti teille, jotka teette asiakastyötä yritystoimintaa suunnittelevien ja jo yrittäjinä toimivien kanssa sekä teille, jotka suunnittelette yrittäjien työhyvinvointia tukevien palvelujen järjestämistä ja niiden kehittämistä. Opasta voitte hyödyntää kaikki te, jotka koette yrittäjien työhyvinvoinnin tukemisen merkitykselliseksi niin yrittäjän itsensä vuoksi, kuin kannattavan liiketoiminnan edellytyksenä sekä laajemmassa kontekstissa yhtenä yrittäjyyttä edistävänä toimenpiteenä.

Tämä opas on syntynyt hankkeen tavoitteesta lisätä yrittäjien neuvontapalveluihin työhyvinvointiin liittyvää osaamista. Tässä oppaassa kuvataan Yrittäjän Uusi Suunta-palvelun työhyvinvointiosion sisältöä, toimintamalleja ja palvelun aikana tehtyjä havaintoja. Opas perustuu palvelun aikana eri lähteistä kerättyyn osittain lähdeluettelossa mainittuun aineistoon sekä asiakaspalautteeseen ja yrittäjien kanssa käytyihin työhyvinvointikeskusteluihin.

Oivaltavia hetkiä yrittäjän työhyvinvoinnin tukemisen parissa!

Kirjoittaja on Yrittäjän Uusi Suunta-palvelun yrittäjän työhyvinvointiosion toteuttamisesta vastannut yritysneuvoja Ninja Vepsäläinen (HTM, HTK ja liiketalouden tradenomi).

1.1. Taustaa

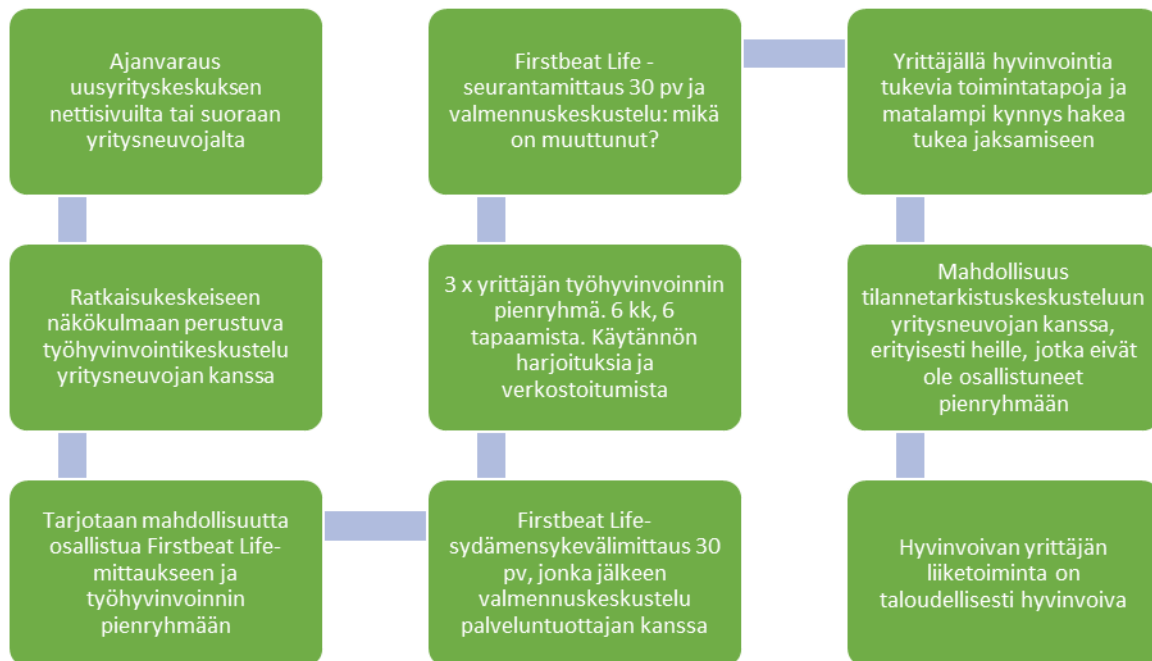
Hankkeella toteutetun Yrittäjän Uusi Suunta-palvelun kohderyhmänä olivat mikroyrittäjät, joiden toimiala on kärsinyt koronapandemiasta ja muista viimeaikaisista toimintaympäristön yllättävistä muutoksista, ja joiden valmiudet taloudellisesti terveeseen liiketoimintaan ovat heikoimmat. Hankkeen tavoitteena on, että mikroyrittäjät kykenevät toimintaympäristön muutostilanteissa ylläpitämään toimintakykyään sekä johtamaan itseään ja mahdollista henkilökuntaansa. Tavoitteena oli toisin sanoen lisätä yrittäjien muutoskyvykkyyttä, jotta yritykset pysyisivät toimintakykyisinä toimintaympäristön muutoksista huolimatta ja voisivat hyödyntää muutoksia liiketoiminnan uudistamisessa, vahvistamisessa ja jopa kasvattamisessa kääntämällä haasteet uusiksi mahdollisuuksiksi.

Palvelun yrittäjän työhyvinvointiosiossa, johon tässä oppaassa keskitytään, tuettiin yrittäjien arjenhallintataitoja ja arjessa koettua hyvinvointia tarjoamalla yrittäjille mahdollisuus vapaamuotoisiin heidän tarpeisiinsa perustuvia työhyvinvointikeskusteluja, Firstbeat Life-hyvinvointimittauksia sekä pienryhmätoimintaa.

Hankkeen tuloksena palveluun osallistuneet yrittäjät ovat valmiimpia kohtaamaan toimintaympäristön muutoksista aiheutuvia haasteita, sillä heidän muutosjoustavuutensa ja -kyvykkyytensä on kehittynyt kohentuneen työhyvinvoinnin tuloksena. Hankkeen välittöminä tuloksina palveluun osallistuneet yrittäjät ovat oppineet tunnistamaan työhyvinvointiinsa vaikuttavia tekijöitä sekä ovat kehittäneet itsensä johtamisen ja mielenhallinnan taitoja oman työhyvinvointinsa ylläpitämiseksi. Hankkeen tuloksena yrittäjien arjenhallintataidot ja mielenhyvinvointi ovat vahvistuneet ja yrittäjillä on konkreettisia keinoja ylläpitää ja edistää työssä jaksamistaan. Yrittäjän työhyvinvointitaidot auttavat yrittäjää taloudellisesti terveen liiketoiminnan johtamisessa.

2. Työhyvinvointiosio

Yrittäjän Uusi Suunta-palvelun työhyvinvointiosiossa keskityttiin yrityksen tärkeimpään pääomaan eli yrittäjään itseensä. Hankesuunnitelman mukaisesti yrittäjän työhyvinvointiosioon kuuluivat yrittäjäkohtaiset työhyvinvointikeskustelut työhyvinvointiin suuntautuneen yritysneuvojan kanssa, Firstbeat Life-sydämensykevälimittaukset sekä työhyvinvoinnin pienryhmätoiminta. Palveluun osallistuneille yrittäjille maksuttomat Firstbeat Life-sydämensykevälimittaukset valmennuskeskusteluineen sekä yrittäjien pienryhmätoiminta hankittiin ostopalveluna kuopiolaiselta yksityiseltä palveluntuottajalta Liikunta- ja fysiostudio Tempolta (jäljempänä Studio Tempo).



Kuvio 1. Yrittäjän Uusi Suunta-palvelun yrittäjän työhyvinvointiosion palvelukuvaus ja tavoite.

2.1. Työhyvinvointikeskustelujen teorettinen viitekehys ja toimintamalli

Yritysneuvojan yrittäjän kanssa käymät työhyvinvointikeskustelut perustuivat holistiseen, kokonaisvaltaiseen näkökulmaan yrittäjästä fyysisenä, psyykkisenä, sosiaalisena, kulttuurisena ja henkisenä kokonaisuutena ja prosessina. Näkökulma työhyvinvointiin on holistinen eli siinä otetaan huomioon ihmisen eri ulottuvuudet. Työhyvinvointi nähtiin subjektiivisena kokemuksellisenä ilmiönä ja alati liikkeessä olevana prosessina. Työhyvinvointi on siis enemmän jana ja prosessi, jossa yksilöt liikkuvat kokemuksineen ja geeneineen, kuin on/off -nappi. Työssä jaksaminen voi hiipua vähitellen tai se voi romahtaa äkillisesti esimerkiksi läheisen sairastuessa. Työkyky notkahtelee ja kohoilee ja sen hyväksyminen jo itsessään voi lisätä hyvinvointia. (Lähde: Pauliina Marjala, Työhyvinvoinnin kokemukset kokemuksellisin prosesseina, Työelämän tutkimus 3/2009.)



Kuvio 2. Työhyvinvoinnin osa-alueet holistisen näkemyksen mukaan.

Holistisen ihmiskäsityksen lisäksi asiakastyön perustana oli ratkaisu- ja voimavarakeskeinen ajattelu, jolloin asiakas nähtiin aktiivisena toimijana oman hyvinvointinsa tunnistajana, rakentajana, tuottajana ja johtajana. Yritysneuvojan tehtävä oli tukea yrittäjän työhyvinvointia kuuntelemalla aktiivisesti yrittäjän kertomaa kokemusta. Työhyvinvointikeskustelut olivat reflektiivisiä ja dialogisia, jolloin yrittäjää tuettiin kuuntelemaan omaa kertomustaan ja tuottamaan itse ratkaisuja haasteisiin. (Lähde: Pauliina Marjala, Työhyvinvoinnin kokemukset kertomuksellisina prosesseina, Työelämän tutkimus 3/2009.)

Työhyvinvointikeskustelut perustuivat aktiiviselle kuuntelulle, jossa yritysneuvoja pyrki ymmärtämään, mistä asiakas todella puhuu ja kiinnittämään sen johonkin suurempaan asiayhteyteen. Ratkaisu- ja voimavarakeskeisyys asiakastyössä tarkoitti sitä, että yrittäjä muotoili yhdessä yritysneuvojan kanssa haasteistaan tavoitteita muuttamalla ongelmalauseet tavoitelauseiksi. Tapaamisissa kartoitettiin, tehtiin näkyväksi ja sanoitettiin yrittäjän voimavaroja ja kuormitustekijöitä. Yritysneuvojan tehtävänä oli auttaa yrittäjää pohtimaan, miten kuormitustekijöiden vaikutuksia voisi vähentää tai poistaa ja vastaavasti, mitä voimavaroja yrittäjä haluaa vahvistaa ja miten. Kantavana ajatuksena oli, että ratkaisut yrittäjän tilanteen kohentamiseksi löytyvät yrittäjästä itsestään, kun hän saa artikuloida ajatuksiaan ääneen. Kuuntelemalla ja esittämällä neutraaleja kysymyksiä yritysneuvoja auttoi yrittäjää sanoittamaan tavoitteitaan ja keinoja tavoitteidensa toteuttamiseksi. Yritysneuvojan tehtävänä oli auttaa yrittäjää sanoittamaan ja muodostamaan riittävän selkeitä, konkreettisia ja realistisia tavoitteita, jotka perustuvat yrittäjän olemassa oleviin voimavaroihin. Työhyvinvointikeskusteluissa painotettiin jo olemassa olevaa hyvää, sillä sitä löytyy jokaisen yrittäjän arjesta. Olemassa olevan hyvän esiin tuominen ja myönteinen, hyvää vahvistava, ajatusten uudelleen sanoittaminen motivoi yrittäjää tekemään muutoksia hänen käytössään olevien voimavarojen puitteissa.

Työhyvinvointitapaamiset muotoutuivat aina yksilöllisesti kunkin yrittäjän tarpeita vastaaviksi, joten tapaamisissa keskusteltiin kullekin yrittäjälle ajankohtaisista asioista. Tarvittaessa yritysneuvoja ohjaili keskustelua hyvinvoinnin kulmakivien, palautumisen, liikkumisen, ravitsemuksen ja sosiaalisten suhteiden, ympärille. Yritysneuvoja kirjoitti tapaamisen aikana muistiinpanoja keskustelussa esiin tulleista asioista, konkreettisista tavoitteista ja toimenpiteistä. Muistio lähetettiin yrittäjälle sähköpostitse, jotta hänen oli mahdollista hyödyntää käytyä keskustelua muutosten tekemisessä. Tapaamisissa yhteistä oli tapaamisen aloittava ”Mitä kuuluu”-kysymys ja muistion kirjoittaminen, muutoin yhtenäinen sapluuna ja koreografia puuttuivat.

2.2. Firstbeat Life™-hyvinvointimittaukset

Hankesuunnitelman mukaisesti Firstbeat Life-sydämensykevälimittauksia voitiin tarjota maksutta 60:lle työhyvinvointikeskusteluun osallistuneelle mikroyrittäjälle. Mikäli yrittäjä halusi osallistua mittaukseen, yritysneuvoja antoi hänen yhteystietonsa palveluntarjoajalle, jonka kanssa asiakas sopi mittauksen aloittamisajankohdan. Yrittäjä sai mittarin käyttöönsä 30 päiväksi, jonka aikana hän pystyi tekemään mittauksia rajattoman määrän ja seuraamaan mittaustuloksia reaaliajassa mobiilisovelluksen kautta. Mittausjakson jälkeen yrittäjä kävi Firstbeat Life-valmentajan kanssa valmennuskeskustelun, jossa käytiin läpi mittaustuloksia ja pohdittiin, millaisia hyvinvointia tukevia muutoksia yrittäjä voi tehdä esimerkiksi unen, palautumisen, ravinnon ja arkiaktiivisuuden suhteen.

Mittaukseen osallistuneista yrittäjistä 30:lle tarjottiin mahdollisuus osallistua yrittäjän työhyvinvoinnin pienryhmään. Pienryhmään osallistuvilla yrittäjillä oli mahdollisuus toiseen 30 päivän Firstbeat Life-mittausjaksoon ryhmätoiminnan loppupuolella.

2.3. Työhyvinvoinnin pienryhmätoiminta

Yrittäjän Uusi Suunta-palvelussa yrittäjän työhyvinvointi nähtiin kokonaisuutena, johon kuuluu fyysinen, psyykinen, henkinen sekä sosiaalinen/kulttuurinen puoli, joten pienryhmätoiminnassa otettiin huomioon ko. osa-alueet. Pienryhmätoiminnan käytännön toteutuksesta vastasi Studio Tempo yhteistyössä työhyvinvointiin suuntautuneen yritysneuvojan kanssa.

Pienryhmätapaamisissa asiantuntijoina toimivat liikuntaravitsemuksen asiantuntija, personal trainer ja Firstbeat-valmentaja sekä ratkaisukeskeinen lyhytterapeutti ja hyvinvointivalmentaja. Näillä kaikilla kolmella asiantuntijalla on pitkä kokemus ryhmä- ja yksilövalmennuksesta, ja he toimivat itsekin pää- tai sivutoimisina yrittäjinä.

Pienryhmiin valikoitui motivoituneimmat ja toiminnasta kiinnostuneet yrittäjät Firstbeat Life-mittauksen tuloksista riippumatta. Hankesuunnitelman mukaisesti tavoitteena oli muodostaa kolme kymmenen hengen pienryhmää. Lopulta muodostettiin kaksi yhdeksän osallistujan ryhmää ja yksi kymmenen hengen ryhmä. Osallistujat olivat 25–60-vuotiaita eri toimialoilla ja yrittäjävuosilla varustettuja mikroyrittäjiä. Tapaamisissa paikalla oli vaihtelevasti neljästä kymmeneen yrittäjää, mikä on optimaalinen osallistujamäärä luottamuksellisen ja keskustelevan ilmapiirin luomisessa. Pienryhmätoiminnassa keskeistä oli kokemusten jakaminen kunkin osallistujan yksityisyyden rajoja kunnioittaen.

Kukin ryhmä kokoontui kuusi kertaa noin kuukauden välein, joten ryhmätoiminta kesti kaikkienensa puoli vuotta. Kuukausittaisiin kahden tunnin mittaisiin tapaamisiin (poikkeuksena neljätuntinen starttipäivä) päädyttiin, jotta yrittäjille olisi ajallisesti mahdollista osallistua mahdollisimman moneen tapaamiseen eivätkä tapaamiset toisi lisäkuormitusta yrittäjän arkeen. Lisäksi toiminnan puolen vuoden aikajänne mahdollisti muutosten tekemisen ja maltillisen tulosten näkymisen.

Jokaisen ryhmän toiminta käynnistettiin neljän tunnin mittaisella starttipäivällä, jonka tarkoituksena oli sitouttaa yrittäjät toimintaan sekä käynnistää ryhmäytyminen. Starttipäivissä käytiin läpi yhteenvedonomaaisesti ryhmäkohtaisia Firstbeat Life-mittauksen tuloksia. Lisäksi tehtiin kirjallisia

hyvinvointikartoituksia liikkumisen, ravinnon, palautumisen ja ihmissuhteiden osalta tavoitteena luoda henkilökohtainen tilannekuva oman elämän tasapainosta.

Liikkuva minä -aiheisessa tapaamisessa pohdittiin omaa suhdetta liikuntaan: millainen liikkuja minä olen, millainen haluaisin olla ja miten käytännössä voi lisätä liikuntaa arkeen. Tapaaminen aloitettiin starttipäivässä ryhmän valitsemalla puolen tunnin liikuntahetkellä.

Psyykkisen palautumiskyvyn vahvistaminen -tapaamisessa tutustuttiin ratkaisukeskeiseen ajatteluun, jossa ongelmat muokataan tavoitteiksi ja pohditaan, millaiset teot auttavat saavuttamaan tavoitteet. Lisäksi tutustuttiin kognitiivisen käyttäytymisterapian HOT-menetelmään (hyväksymis- ja omistautumisterapia), joka auttaa hyväksymään vaikeat tunteet ja ajatukset. Molempiin menetelmiin tutustuttiin omakohtaisilla kirjallisilla tehtävillä. Lähtökohtana tehtävissä olivat kunkin yrittäjän henkilökohtaiset voimavarat ja keinot.

Menestyksen eväät -tapaamisessa yrittäjät pohtivat omaa ruokasuhdettaan ja peilasivat ajatuksiaan ja uskomuksiaan ruuasta ja syömisestä suhteessa tutkittuun ajankohtaiseen tietoon. Ryhmäläiset pohtivat tietoon perustuen, millaiset ruokailutottumukset tukevat jaksamista ja lisäävät hyvinvointia.

Palautuminen -tapaamisessa käytiin läpi uneen, palautumiseen ja lepoon liittyvää tietoa, eritoten ryhmän Firstbeat Life-mittaustulosten valossa. Tapaamisessa pohdittiin ja jaettiin konkreettisia keinoja lisätä palauttavia hetkiä arkeen.

Hyvinvointia luovuudesta -tapaamisessa harjoiteltiin luovaa kirjoittamista kirjoittamalla kiitoskirje, tehtiin improvisaatioharjoituksia ryhmänä sekä harjoiteltiin sanoittamaan omia vahvuuksia ja kehittymiskohteita kuvakorttien avulla. Kyseessä olevat menetelmät lisäävät itsetuntemusta, auttavat irrottautumaan arjesta ja lisäävät luovaa ajattelua ja edistävät siten palautumista.

Ryhmätapaamisissa tehtiin käytännön harjoituksia niin ryhmässä, parityöskentelynä kuin yksilötyöskentelynä. Pienryhmätoiminnan tavoitteena oli luoda yrittäjille luottamuksellinen tila omien kokemusten jakamiseen sekä tarjota konkreettisia käytännönläheisiä arkeen sopivia keinoja hyvinvoinnista huolehtimiseen. Ryhmätoiminnan tavoitteena oli lisätä yrittäjien yhteenkuuluvuuden ja osallisuuden kokemusta sekä tukea heidän verkostoitumistaan.

2.4. Näkemyksiä työhyvinvoinnin pienryhmätoiminnasta

Osallistujilta kerättiin anonyymisti palautetta sekä tapaamiskohtaisesti sekä toiminnasta kokonaisuutena kunkin ryhmän viimeisessä tapaamisessa. Saatua palaute oli myönteistä, vaikka osallistujien sitoutuminen ryhmätoimintaan oli vaihtelevaa. Pohdittava onkin, voisiko osallistujakohtainen (nimellinen) osallistumismaksu sitouttaa osallistujat tehokkaammin toimintaan.

Osallistujilta saadun kirjallisen ja suusanallisen palautteen sekä yritysneuvojan tekemien havaintojen perusteella yrittäjille mieluisinta ja tarpeellista ryhmätoiminnassa olivat yhteiset liikuntahetket sekä tapaamiset, joissa harjoiteltiin tavoitteiden asettamista sekä psykologisen joustavuuden lisäämistä. Ravitsemus, liikunta ja fyysinen palautuminen -teemoista yrittäjillä oli tietämystä keskimäärin riittävästi. Jatkossa vaikuttavampaa olisikin käsitellä ravitsemusta ja liikuntaa entistä toiminnallisemmin

esimerkiksi tutustumalla konkreettisesti elintarvikemyymälän tuotevalikoimiin ja tutustumalla käytännössä eri liikuntamuotoihin.

Saadun palautteen perusteella pienryhmätoiminnassa merkityksellisintä yrittäjille oli omien kokemusten jakaminen ja muiden kokemusten kuuleminen luottamuksellisessa ilmapiirissä, sekä arkisten käytännön toimintatapojen jakaminen. Pienryhmätoimintaan osallistuneiden yrittäjien palautteen mukaan ryhmän tarjoama vertaistuki vahvisti heidän hyvinvointiaan.

2.5. Näkemyksiä yrittäjien työhyvinvoinnin haasteista ja voimavaroista

Yrittäjän Uusi Suunta-palvelun työhyvinvointikeskusteluissa kävi 77 yrittäjää (kaikkinsa keskusteluita käytiin 83). Näiden keskustelujen perusteella voidaan todeta, että yrittäjien työhyvinvoinnin haasteet kytkeytyvät työn ja vapaa-ajan väliseen epätasapainoon. Toisinaan haasteet työn rajaamiseen tulee asiakkailta: yrittäjyys nähdään valintana tehdä töitä vuorokauden ajasta ja vapaapäivistä välittämättä. Osin puutteelliset itsensä johtamisen taidot ja palautumisen merkityksen väheksyminen aiheuttavat haasteita huolehtia säännöllisestä ruokailusta, liikkumisesta, levosta, riittävästä vapaa-ajasta sekä työpäivien aikaisesta palautumisesta. Toisaalta on myös yrittäjiä, jotka ovat löytäneet tasapainon työn ja vapaa-ajan välillä, huolehtivat jaksamisestaan säännöllisillä elämäntavoilla ja riittäväällä palautumisella.

Työhyvinvointikeskustelujen perusteella voidaan todeta, että yrittäjyys on mielihyvää tuova voimavara ja tärkeä osa identiteettiä. Myötätuntoinen suhtautuminen itseen sekä työn ja vapaa-ajan erottaminen ovat avainasemassa työhyvinvoinnin ylläpitämisessä. Lisäksi huomionarvoista on, että yrittäjät kaipaavat tilaisuuksia, joissa voivat jakaa kokemuksiaan ja pohtia ääneen toimintatapojaan, tavoitteitaan ja arvojaan. Hyvinvointia tukevia oivalluksia tapahtuu, kun yrittäjillä on aikaa ja tilaa pysähtyä itsen äärelle niin kahdenkeskisissä tapaamisissa yritysneuvojan kanssa kuin yhdessä muiden yrittäjien kanssa.

3. Työkaluja yrittäjien työhyvinvoinnin tukemiseksi

Yrittäjän ja yrityksen hyvinvointi ovat vahvasti kytköksissä toisiinsa; pitkällä tähtäimellä ilman hyvinvoivaa yrittäjää ei ole toimintakykyistä yritystä. Niinpä yritysneuvonnassa sekä yritystoimintaa perustavan että jo toimivan yrittäjän kanssa työskentelevän yritysneuvojan olisi hyvä auttaa yrittäjää tarkastelemaan omia voimavarojaan ja käydä läpi työhyvinvointia tukevia toimintatapoja. Seuraavia kartoitustestejä ja hyvinvointia tukevia ohjelmia voi käydä yhdessä asiakkaan kanssa läpi ja kannustaa yrittäjää käymään niitä läpi itsenäisesti.

Työhyvinvoinnin kartoituspatteristo

Alla olevalla (kuvio 3.) työhyvinvoinnin kartoituspatteristolla voi herätellä yrittäjää pohtimaan kokeemaansa hyvinvointia neljän osa-alueen kautta.

FYYSINEN	PSYKKINEN
Miten olet järjestänyt työterveyshuollon?	Mikä saa sinut lähtemään töihin joka aamu?
Jos sinulla olisi aikaa enemmän, mitä tekisit?	Pidätkö lomaa, milloin ja miten pitkään?
Jos aikaa olisi vähemmän, mitä jättäisit tekemättä?	Pystytkö irtaantumaan työstä, jos, niin, miten?
Miten nuket, heräiletkö öisin?	Pystytkö keskittymään kulloinkin tekemääsi työtettävään?
Tunnetko aamulla itsesi levänneeksi?	Millaisia tapoja sinulla on palautua työstä?
Onko sinulla päänsärkyä, hengitysvaikeuksia ym. oireita?	Miten kuvailisit työyhteisöäsi, millainen yhteishenki teillä on?
SOSIAALINEN JA KULTTUURINEN	HENKINEN
Mitä osaamista sinulla on, mitä osaamista haluaisit lisää?	Missä olet hyvä, mikä tuo iloa arkeesi?
Tuntuuko, että osaamisesi on ajan tasalla?	Mikä työssä on parasta? Mitä muuttaisit työssäsi?
Onko sinulla harrastus? Mitä harrastat ja miten usein?	Koetko, että työtäsi arvostetaan?
Millaisia keinoja sinulla on rentoutua?	Koetko, että työsi on merkityksellistä?
Onko ketään keltä voit pyytää ja saada apua?	Miten kuvailit tunteitasi; innostunut, energinen, uppoutunut, fyysisesti uupuneeksi, henkisesti uupuneeksi?
Vietätkö aikaa perheen ja ystävien kanssa?	Koetko syyllisyyttä, alakuloisuutta, avuttomuutta?
Onko sinulla riittävästi ystäviä? Koetko itsesi yksinäiseksi?	Miten puhut itsellesi yrityksestäsi ja yrittäjänä?

Kuvio 3. Yrittäjän työhyvinvoinnin kartoituspatteristo.

Pienen yrityksen ydinkunto -testi

Yrityksen hyvinvointia ja menestystä voi verrata jakkaraan. Jos yksikin tukijalka horjuu, niin koko jakkara keikkuu. Yrittäjiä on hyvä kannustaa pitämään yhtä hyvää huolta kaikista yritystoiminnan osa-alueista: kehittämisestä, taloudesta, hyvinvoinnista ja työyhteisöstä. Pienen yrityksen ydinkunto -testin avulla yrittäjä voi tarkastella ja kartoittaa sekä yrityksensä tilannetta että työssä jaksamistaan. Testissä on neljä osa-aluetta: aktiivinen yritystoiminnan kehittäminen, työympäristöstä ja hyvinvoinnista huolehtiminen, talouden hallinta ja työyhteisön sujuva toiminta. (Lähde: Pienen yrityksen ydinkunto -testi | Työterveyslaitos ttl.fi.)

Työhyvinvoinnista huolehtiminen tarkoittaa niin fyysisen kuin psyykkisen työympäristön turvallisuudesta huolehtimista. Työhyvinvoinnissa olennaista on ajanhallinta, jota helpottaa esimerkiksi kuukausi- ja vuosisuunnitelmien laatiminen, niissä pysyminen ja niiden muokkaaminen tarvittaessa. Suunnitelmallisuus helpottaa työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista, jolloin aikaa jää riittävästi palautumiselle, levolle, hyvinvointia tukevalle liikkumiselle ja ihmisuhteille. (Lähde: Nämä ovat hyvinvoivan yrityksen neljä tukijalkaa – ja näin vahvistat niitä | Työterveyslaitos.)

Hyvään taloudenhallintaan kuuluvat ajantasainen säännöllinen laskutus, järjestelmällinen kustannussuunnittelu ja -seuranta sekä talouden tunnuslukujen seuraaminen vähintään kuukausitasolla. Etenkin kustannustenseurannan tulisi olla järjestelmällistä ja hintojen nostaminen systemaattista. Työyhteisöstä huolehtimiseen kuuluu töiden organisointi, tasapuolinen työnjako, sujuva tiedonkulku ja avoin keskustelu työn ja liiketoiminnan tavoitteista sekä työyhteisön jäsenten osaaminen kehittäminen suunnitelmallisesti ja tulevia osaamistarpeita ennakoiden. (Lähde: Nämä ovat hyvinvoivan yrityksen neljä tukijalkaa – ja näin vahvistat niitä | Työterveyslaitos.)

Yritystoiminnan aktiivinen kehittäminen tarkoittaa sitä, että yritys toimii erilaisissa verkostoissa, asiakas- ja toimittajasopimukset ovat ajan tasalla, yrityksen toimintaympäristöä seurataan systemaattisesti ja yrittäjä ylläpitää omaa ammattitaitoaan. Lisäksi yrityksen strategiaa ja toimintasuunnitelmaa päivitetään säännöllisesti. (Lähde: Nämä ovat hyvinvoivan yrityksen neljä tukijalkaa – ja näin vahvistat niitä | Työterveyslaitos.)

Työhyvinvointi	Talouden hallinta	Työyhteisö	Yritystoiminnan kehittäminen
Ajanhallinta: viikko-, kuukausi ja vuosisuunnitelma	Ajantasainen, toimiva laskutus	Töiden organisointi	Toimintaympäristön seuraaminen
Työn ja vapaa-ajan tasapaino: liikunta, lepo ja palautuminen	Kustannussuunnittelu- ja seuranta	Avoin keskustelu tavoitteista	Verkostoituminen
Fyysisesti ja psyykkisesti turvallinen työympäristö	Tunnuslukujen seuraminen säännöllisesti	Henkilöstön osaamisen kehittäminen	Yrittäjän liiketoimintaosaamisen ylläpitäminen

Kuvio 4. Pienen yrityksen ydinkuntotesti, mukailten, Työterveyslaitos.

Näiden neljän tukijalan tasapainossa pitäminen on jokaiselle yrittäjälle mahdollista. Kaikkien yrittäjien on aika ajoin pysähdyttävä tarkastelemaan näiden neljän peruspilarin tilannetta ja omia toimintatapojaan sekä tarvittaessa kyseenalaistamaan niitä. (Lähde: Nämä ovat hyvinvoivan yrityksen neljä tukijalkaa – ja näin vahvistat niitä | Työterveyslaitos.)

Miten voit -työhyvinvointitesti

Työterveyslaitoksen Miten voit -työhyvinvointitestin avulla yritysneuvoja ja yrittäjä voivat kartoittaa työhyvinvoinnin tilanteen sekä saada konkreettisia neuvoja työhyvinvoinnin ylläpitoon ja työelämän parantamiseen. [Miten voit? -työhyvinvointitesti \(ttl.fi\)](http://www.ttl.fi)

Oiva-harjoitusohjelma

Oiva-harjoitusohjelma on maksuton suomalainen mobiilisovellus, jonka harjoitukset edistävät tietoisuustaitoja ja henkistä hyvinvointia. Harjoitusohjelma perustuu hyväksymis- ja omistautumisterapiaan. Oivassa on yli 40 muutaman minuutin mittaista harjoitusta, joita voi tehdä lukemalla tai kuuntelemalla. Harjoitukset on jaettu kolmeen teemaan: mielen hyvinvointi, kehon hyvinvointi sekä arvot ja valinnat. [Oiva - Harjoitukset \(oivamieli.fi\)](http://www.oivamieli.fi)

Yrittäjän työkirja hyvään elämään -opas

Oppaassa yrittäjän hyvinvointi nähdään holistisena usean osatekijän summana, joten työssä jaksamista tarkastellaan useista näkökulmista. Työkirja sisältää tehtäviä omien voimavarojen tarkastelua ja vahvistamista varten. Työkirja on ladattavissa ja tulostettavissa maksutta. [TTL_978-952-391-028-7.pdf \(julkari.fi\)](http://www.ttl.fi)

Yrittäjän Uusi Suunta-palvelun työhyvinvointiblogi

Tukea yrittäjän työhyvinvoinnin edistämiseen löytyy Yrittäjän Uusi Suunta-palvelun työhyvinvointiin keskittyvästä blogista. Blogissa työhyvinvointia käsitellään eri tulokulmista. Aiheita ovat muun muassa psykologinen joustavuus, itsemyötätunto, verkostoituminen, psykologinen palautuminen ja itsensä johtaminen. [Blogi - Kuopion Seudun Uusyrityskeskus](http://www.kuopionseudunuusyrityskeskus.fi)

3.1. Työhyvinvointisuunnitelma osana riskienhallintaa ja ennakointia

Liiketoimintasuunnitelma ja kannattavuuslaskelmat ovat olennaisia asiakirjoja sekä liiketoiminnan käynnistämisvaiheessa että yrityksen toimintavaiheessa. Liiketoimintasuunnitelman ja kannattavuuslaskelmien lisäksi aloittavaa yrittäjää ja jo yrittäjänä toimivaa on hyvä ohjata tekemään itselleen työhyvinvointisuunnitelma. Työhyvinvointisuunnitelma on osa riskienhallintaa. Ulkoapäin tulevien liiketoimintaan vaikuttavien riskien tunnistamisen lisäksi on tärkeää varautua sisäisiin riskeihin kuten siihen, miten muutokset omassa tai läheisten hyvinvoinnissa vaikuttavat yrittäjänä toimimiseen.

Työhyvinvointisuunnitelmaan voi kirjata, miten järjestää työterveyshuollon, millaisia lakisääteisiä ja vapaaehtoisia vakuutuksia hankkii, kenellä on oikeus käyttää yrityksen tilejä ja toimia yrittäjän sijaisena hänen ollessa estynyt. Edellä mainittujen hallinnollisten kysymysten lisäksi on hyvä pohtia, miten ylläpitää fyysistä jaksamista riittävällä levolla, tasapainoisella ruokailulla ja riittävällä liikkumisella sekä miten ylläpitää sosiaalisia suhteita ja miten huolehtii, että viettää riittävästi aikaa läheisten kanssa. Psykkisen hyvinvoinnin osalta voi pohtia, millaisia vahvuuksia itsellä on ja miten niitä vahvistaa, mistä saa voimavaroja ja mistä voi saada tukea arjessa jaksamiseen. Henkisen hyvinvoinnin osalta voi pohtia, millaisia stressinhallintataitoja itsellä on, millaisilla keinoilla ylläpitää vireyttä sekä millaisia toimintamalleja itsellä on kuormittavissa tilanteissa.

Hallinnollinen	Fyysinen	Sosiaalinen	Psyykinen	Henkinen
Miten järjestän työterveyshuollon?	Miten ylläpidän fyysistä hyvinvointia, milloin ehdin liikkumaan?	Miten ylläpidän sosiaalisia suhteita?	Millaisia vahvuuksia minulla on ja miten vahvistan niitä?	Millaisilla keinoilla ylläpidän vireyttä?
Millaisia lakisääteisiä ja vapaaehtoisia vakuutuksia tarvitsen?	Milloin lepään ja miten saan nukuttua riittävästi?	Tunnenko muita yrittäjiä?	Mistä saan voimavaroja?	Millaisia stressinhallintakeinoja minulla on?
Kenellä on yrityksen nimenkirjotusoikeus, kuka voi toimia sijaisnani?	Miten järjestän tasapainoisen säännöllisen ruokailun?	Milloin vietän aikaa läheisten kanssa?	Mistä voin hakea apua työssä jaksamiseen?	Miten toimin kuormittavassa tilanteessa?

Kuvio 5. Työhyvinvointisuunnitelman esimerkkimalli.

Työhyvinvointisuunnitelma toimii kompassina, jonka ääreen yrittäjä voi aika ajoin pysähtyä tarkastelemaan omaa työssä jaksamistaan ja hyvinvointiaan. Työhyvinvointisuunnitelman avulla yrittäjä voi hahmottaa voimavarojaan ja tunnistaa voimavarojen vähenemisen - parhaimmillaan työhyvinvointisuunnitelma auttaa yrittäjää ennakoimaan työhyvinvointinsa kehittymistä. Työhyvinvointisuunnitelmaa on hyvä päivittää siinä missä liiketoimintasuunnitelmaa ja kannattavuuslaskelmia.

4. Yrittäjän Uusi Suunta-palvelun työhyvinvointiosion yhteiskunnalliset vaikutukset

Yhteiskuntavastuu tarkoittaa tiivistäen organisaation kuten Kuopionseudun Uusyrityskeskuksen vastuuta toimintansa vaikutuksista ympäröivään yhteiskuntaan. Yhteiskuntavastuu jaetaan tavallisesti kolmeen toisiinsa nivoutuvaan osa-alueeseen, joita ovat ympäristövastuu, sosiaalinen vastuu ja taloudellis-hallinnollinen vastuu. Ympäristövastuun voi tiivistää negatiivisten ympäristövaikutusten minimoimiseksi, sosiaalisen vastuun ihmisten hyvinvoinnista huolehtimiseksi ja taloudellis-hallinnollisen vastuun toiminnan liiketaloudellisesta kestävydestä huolehtimiseksi. (Lähde: Taloushallinto <https://taloushallintoliitto.fi/tietopankki/esg-eli-vastuullisuusraportointi/> ja Suomen Yrittäjät <https://www.yrittajat.fi/tietopankki/liiketoiminta/yritysvastuu/>.)

Yrittäjän Uusi Suunta-palvelun yrittäjän työhyvinvointiosion Kuopionseudun Uusyrityskeskus on toteuttanut sosiaalista yhteiskuntavastuuta tukemalla mikroyrittäjien työssä jaksamista ja arjessa koettua hyvinvointia sekä taloudellis-hallinnollista vastuuta tukemalla taloudellisesti terveen ja kestäväen yritystoiminnan toimintaedellytyksiä lisäämällä yrittäjien työhyvinvointia. Yrittäjän työhyvinvoinnista huolehtiminen on sijoitus yrityksen tulevaisuuteen, sillä yrittäjän hyvinvointi on yrityksen tärkein resurssi ja pääoma yrityksen menestymisen kannalta. Jaksakseen ylläpitää ja kehittää yrityksensä liiketoimintaa vastaamaan muuttuvan toimintaympäristön tarpeita ja luomaan uutta kysyntää, yrittäjällä täytyy olla henkisiä voimavaroja.

Työhyvinvointikeskusteluissa tuli toisinaan ilmi, että haasteet työn ja vapaa-ajan rajaamiseen tulee asiakkailta; yrittäjyys nähdään valintana tehdä töitä vuorokauden ajasta ja vapaapäivistä välittämättä. Yhteiskunnallisessa keskustelussa on edelleen tarve tuoda esiin yrittäjän oikeutta rajata työtään, huolehtia riittävästä vapaa-ajasta ja lomista sekä myös oikeus väsyä työssä ja saada tukea haastavissa tilanteissa siinä, missä nämä oikeudet on tunnustettu palkkatyön yhteydessä. Yrittäjien työhyvinvointi on yhteisön asia, siitakin huolimatta, että monessa asiassa vastuu on yrittäjällä itsellään. Yrittäjien työssä jaksamista tukevilla palveluilla tuetaan yrittäjyysmyönteistä ilmapiiriä, lisätään halukkuutta ryhtyä yrittäjäksi, edistetään yrittäjyystaitoja sekä turvataan lähipalveluiden saatavuus ja tuetaan työllisyyttä.

Lähdeluettelo

Johanna Vilppola, Telma 3/2022, s. 32–33.

Pauliina Marjala, Työhyvinvoinnin kokemukset kertomuksellisina prosesseina, Työelämän tutkimus 3/2009. Saatavilla Työhyvinvoinnin kokemukset kertomuksellisina prosesseina – narratiivinen arviointitutkimus - pdf (journal.fi).

Yrittäjän työssä jaksaminen: hyvinvointi ei tule sattumalta (yritystehdas.fi).

Yrittäjän hyvinvoinnin haasteet – ILOITSE.

Yrittäjät ja itsensä työllistäjät | Työterveyslaitos (ttl.fi).

Pienen yrityksen ydinkunto -testi | Työterveyslaitos (ttl.fi).

Oiva - Harjoitukset (oivamieli.fi).

Miten voit? -työhyvinvointitesti (ttl.fi).

Yrittäjän työkirja hyvään elämään. Saatavilla TTL_978-952-391-028-7.pdf (julkari.fi).

Yrittäjän Uusi Suunta-palvelun työhyvinvointiblogi Blogi - Kuopion Seudun Uusyrityskeskus.

Taloushallinto <https://taloushallintoliitto.fi/tietopankki/esg-eli-vastuullisuusraportointi/>.

Suomen Yrittäjät <https://www.yrittajat.fi/tietopankki/liiketoiminta/yritysvastuu/>.

