

## Yrityksistä aluekehittäjiä osallistamalla

*Soili Mäkimurto-Koivumaa, FT, yliopettaja, YAMK-yksikkö, Lapin ammattikorkeakoulu*

*Outi Törmänen, TtT, yliopettaja, YAMK-yksikkö, Lapin ammattikorkeakoulu*

Asiasanat: yrittäjäyys, kilpailukyky, tuottavuus, aluekehitys

Osallistamisella hyvinvointia ja tuottavuutta työelämään (OVET) -hanke (ovetkasvuun.fi) on kolmen korkeakoulun sekä Pohjois-Suomen ja Kainuun alueiden yritysten yhteistyön muoto. Lapin ammattikorkeakoulun ylempien ammattikorkeakoulututkintojen (YAMK) yksikkö, Lapin yliopiston Koulutus- ja kehittämisspalvelut ja Kajaanin ammattikorkeakoulun Aikuis- ja täydennyskoulutuspalvelut (AIKOPA) käynnistivät yhdessä keväällä 2017 hankkeen, jonka keskeisenä tavoitteena on eri keinoin parantaa yritysten tuottavuutta, kilpailukykyä ja vetovoimaa kehittämällä erityisesti henkilöstön työhyvinvointia ja osallisuutta. Hankkeen kohteena ovat pienet alle 50 henkilöä työllistävät yritykset, jotka edustavat lähinnä kaupan-, siivous- ja ravitsemisalaa.

OVET-hankkeessa mukana olevat yritykset vaikuttavat kukin omalla alueellaan sekä työllistämällä että tuottamalla erilaisia palveluita alueelle. Mikäli hankkeen aikana löydetään keinoja tukea yritysten taloudellisia toimintaedellytyksiä henkilöstön osallisuuden avulla, voidaan odottaa, että toimenpiteet vaikuttavat jollakin aikavälillä positiivisesti myös alueen kehittymiseen.

Työhyvinvointi ilmenee työntekijän työhön paneutumisena, toimivana työyhteisönä ja se näkyy muu muassa työn laadukkuutena ja tuloksellisuutena (Puttonen ym.2016). Työhyvinvointia voidaan tukea eri tavoin (Mäkinen ym. 2014, Nuutinen ym. 2013) ja tässä hankkeessa keskiössä on henkilöstön osallistamisen kehittäminen. Osallistamisella tässä tarkoitetaan sitä, että yrityksessä toimiville henkilöille avataan erilaisia väyliä vaikuttaa työyhteisönsä toimintaan. Tavoitteena on siten löytää kullekin yritykselle sopiva

toimintatapa, jolla henkilöstö kokee tulevansa kuulluksi ja siten osalliseksi tärkeänä voimavarana yrityksen toimintaan.

## Kehittämiskohteiden tunnistaminen yhdessä

Kehittämiskohteiden tunnistaminen aloitettiin tutustuen ja tiedonkeruulla haastatteleamalla hankkeeseen mukaan lähteviä yrittäjiä. Yrityksen työhyvinvoinnin tilaa, käytänteitä ja niihin liittyviä haasteita selvitettiin sekä yrittäjien että henkilöstön näkökulmasta. Lisäksi koottiin henkilöstön näkemyksiä mahdollisuudesta vaikuttaa omaan työhönsä, kokemaansa työn arvostukseen, työmotivaatiosta ja vuorovaikutuksesta.

Yrittäjät haluavat saada työntekijät enemmän mukaan yrityksen toimintaan ja tiedostavat hyvin henkilöstön osallistamisen ja vaikutusmahdollisuuksien lisäämisen hyödyt. Keinoja ja välineitä niiden toteuttamiseksi on kuitenkin niukasti käytössä. Kohdeyritykset ovat pieniä, jolloin yrittäjän aikaresurssit rajoittavat toiminnan kehittämistä ja erityisesti yhteiskehittämistä. Toisaalta henkilöstön halukkuus osallistua yrityksen toiminnan kehittämiseen vaihtelee ja näyttäisi kytkeytyvän myös henkilöstön ikään ja opittuun toimintakulttuuriin.

Kehittämiskohteiksi on tunnistettu erilaisia haasteita. Osassa yrityksiä koetaan, että osallistamisen vahvistamiseksi tarvitaan lisää yhteissuunnittelua, vuorovaikutusta ja yhteishengen lisäämistä. Joissakin yleinen liiketaloudellinen osaaminen ja resurssien rajallisuus haastavat kehittämistä. Toisaalta osallistamistakin tapahtuu yrityksissä, mutta yrittäjän ja henkilöstön näkemykset kehittämiskohteista eivät välttämättä kohtaa tarkoituksenmukaisesti. Pienissä kohdeyrityksissä yrittäjän omat voimavarat, hyvinvointi ja työssä jaksaminen nousevat esille. Voidaan todeta, että ongelmat ja kehittämiskohteet ovat hyvin samankaltaisia yrityksen alasta riippumatta.

## Osallistavat kehittämistyöpajat

Kehittämiskohteiden työstämiseen on paneuduttu osallistavilla kehittämistyöpajoilla. Työpajat on määritelty joko esimiestyöpajoiksi tai yrityskohtaisiksi kehittämistyöpajoiksi, joissa teema on joko työpaikkoja ja yrityksiä yhdistävä tai yksittäisen yrityksen kanssa määritelty. Korkeakoulujen rooli työpajoissa on toimia asiantuntijatiedon välittäjinä ja tukea yrittäjiä tunnistamaan ja kehittämään omia käytänteitään. Yrittäjät ovat yhdessä ideoineet

kehittämistä tukevia toimenpiteitä ja kokoontumiset ovat mahdollistaneet tilan yrittäjien keskinäisille keskusteluille ja vertaistuelle. Teemoitetut pajat on toteutettu verkkovälitteisesti samanaikaisesti alueellisesti kolmessa kohteessa. Verkostokokouduksissa aihepiireihin on tullut alueellista perspektiiviä sekä lähiympäristöstä että etäältä. Osallistujien palautteet ovat olleet hyvin myönteisiä ja osoittaneet, että käsitellyt teemat ovat olleet yhteisiä ja tarkoituksenmukaisia.



Kuvio 1. Osallistava OVET-prosessi

Tähän mennessä on havaittavissa, että osallistavalla kehittämistyöllä (Kuvio 1.) yrityksessä on vaikuttavuutta. On tärkeää, että henkilöstö tunnistaa omasta näkökulmasta sopivat kehittämiskohteet ja -tavoitteen sekä pohtii uusia toimintatapoja, joita voidaan käyttöönottaa. Myönteistä on, että yrityksissä halutaan panostaa ja sitoudutaan kehittämiseen suunnitelmallisesti.

## Lähteitä

Mäkiemi J-P, Bordi L, Heikkilä-Tammi K, Seppänen S & Laine N. (2014). Psykososiaalisiin kuormitus- ja voimavaratekijöihin liittyvä työhyvinvointitutkimus Suomessa 2010–2013.

Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen raportteja ja muistioita 2014:18.

Nuutinen S., Heikkilä-Tammi K, Manka M-L & Bordi L. (2013). Vuorovaikutteinen johtajuus työssä jatkamisen keinona. Toimintatutkimus eri-ikäisten johtamisesta kolmessa organisaatioissa. Tampereen yliopisto: Tampere.

Puttonen S., Hasu, M. & Pahkin, K. (2016). Työhyvinvointi paremmaksi. Keinoja työhyvinvoinnin ja työterveyden kehittämiseksi suomalaisilla työpaikoilla. Juvenes Print: Tampere.



Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020

