



Kerro kerro....



Heijastuksia
Työpeili-ryhmien
yrittäjävertaisuudesta

Kaarina Latostenmaa • Tapio Myllymaa • Hannele Tuomainen

Työpeili-hanke 2017-2020
Euroopan Unioni, Euroopan sosiaalirahasto
Satakunnan ammattikorkeakoulu

Satakunnan ammattikorkeakoulu
Sarja B, Raportit 19/2019

ISSN 1457-0696 | ISBN 978-951-633-294-2 (painettu)
ISSN 2323-8356 | ISBN 978-951-633-295-9 (PDF)

Copyright Satakunnan ammattikorkeakoulu

Julkaisija:
Satakunnan ammattikorkeakoulu
Satakunnankatu 23, 28130 Pori
www.samk.fi

Tekijät:
Kaarina Latostenmaa
Tapio Myllymaa
Hannele Tuomainen

Graafinen suunnittelu ja taitto:
Pilgrim Image Graphic Design

Kuvat (ellei toisin mainita)
Työpeilin hankehenkilöstö:
Niina Inberg
Kaarina Latostenmaa
Saija Mustaniemi
Hannele Tuomainen
Pirjo Tuomi
* * *
Pixabay
Maija Hannukainen

Paino: Plusprint Ulvila
Paperi: Kannet LumiSilk 250g/m²
Sisus LumiSilk 150 g/m²



Sisältö

Lukijalle

Miten kaikki kävikään	4
Yrittäjävertaisuutta mukavassa paketissa	5
Yrittäjä on yrittäjän paras kaveri	5

Työpeilille oli tilaus

Mistä Työpeilissä on kyse?	6
Työpeili arjen yrittäjyyden tukena	7

Mitä peilistä heijastuu

Ymmärrys & aikaa itselle	10
Rohkaistuminen & jakaminen	11
Tuottavuus & jatkuvuus	12
Yrittäjävertaisuus	13
Verkostot	15
Ratkaisut	15
Työpeili-ohjaaja	16

Työpeilin innoittamat

Marikan stoori	17
Työpeili toi työkaverin	17
Työpeili yritysneuvojan apuna	18
Fiiliksiä ryhmistä	19
	21

Työpeili-ohjaajakoulutus

Minä ohjaajana - miten saan ryhmän kukoistamaan?	22
Ideat Työpeili-ryhmän kokoamiseen ja käynnistämiseen	23
Odotukset ja toiveet vertaisryhmässä	24
Fiilistä ryhmään	24
Neuvokkaat ohjaajat ryhmän haastetilanteissa	25
	27

Ilmiöitä Työpeilin takana

Vertaisvoima	28
Resilienssi	29
Me-pystyvyys	29
Reflektioiva oppiminen	30
Yrittäjäidentiteetti	30
Dialogisuus	31
Kestävää, tasa-arvoista ja tuottavaa kehitystä	31

Lopuksi

Mitä näkyy tulevaisuuden peilistä?	32
Hankkeen tapahtumat	33
Hanketiivistelmä	34
Lähteet	35

Lukijalle

Miten kaikki kävikään

Työpeili-ryhmät on nyt pilotoitu ja mallinnettu. Seuraavaksi koulutamme uusia ryhmäohjaajia, jotta yhä uudet mikro- ja yksinyrittäjät saavat kokea Työpeilin vertaisuuden voiman.

Suuri kiitos teille pilottiryhmiemme yrittäjät! Te teitte Työpeilistä sellaisen, kun se nyt on. Te osoitte mikä on vaikuttavaa, ja millä on merkitystä.

Kiitos koko Työpeili-tiimille: Pirjo Tuomen kanssa tapahtumat rullasivat, Niina Inberg loi kiinnostavan logomme, Saija Mustaniemi esitteemme ja Maija Hannukainen tämän kirjamme houkuttelevan ilmeen. Marika Raitaniemi voimaannutti haastateltavansa, Tapio Myllymaa sanoitti mallinnusta ja yrittäjävertaisuutta ja Hannele Tuomainen on ohjaajakoulutuksen suosion ja tämän kirjan valmistamisen salaisuus.

Itse toimin Työpeili-hankkeessa projektipäällikkönä. Tukenani oli ohjausryhmä ja sen viisas puheenjohtaja Susanna Visuri (TTL). Anne Jortikan kanssa tehty yhteistyö on monen onnistumisen takana. Kanssani ryhmiä ohjasivat Tapio Myllymaa, Mari Raukola, Irene Hiedanpää ja Ismo Rautavuori. En voi kyllin kiittää!

Tunnustamme, että tämä kirja on vain heijastus kaikesta, mitä oli. Osaa juurevuudesta voimme tavoittaa sitaateista, jotka kertovat enemmän kuin sata sanaa.

Hyviä lukuhetkiä ja Työpeilin voimaa tulevaisuudessakin!

Kaarina Latostenmaa
Työpeili-hankkeen
projektipäällikkö



Yhdessä Yyterissä
12.6.2019



Yrittäjävertaisuutta mukavassa paketissa

Tämä hanke kasvoi vertaistuen kehittämisen perinteeseen. Yksinyrittäjä on helposti yksin yrittäjä. Tästä huolimatta hän on ihminen, joka on sosiaalinen ja kaipaa tulla kuulluksi, ymmärretyksi ja kunnioitetuksi. Hän haluaa kasvaa muiden kanssa.

Yrittäjät ovat itsenäisiä selviytyjiä. Yksin, läpi harmaan kiven -yrittäminen ei ole viisas valinta, varsinkin jos ja kun lähellä on muita samojen asioiden kanssa painivia ihmisiä. Toisinaan nämä ihmiset eivät vain osu kohdalle omine tarpeineen ja osaamisineen, ellei ole joku fasilitaattori, joka tekee tämän mahdolliseksi. Hänellä ei välttämättä tarvitse olla isoa roolia. Alulle saattaja, vertaisten kohtaantumisten ”kättilö” riittää.

Jos on tarvetta Työpeili-ryhmille, löytää ryhmä omat polkunsaa. Aiempiin vertaistukea hyödyntäviin hankkeisiin verrattuna on tässä mallissa mukana yhdessä oppimisen korostuminen yrityksen menestyksen varmistamiseksi. Kun kuunteli näiden yksinyrittäjien iloa ja riemua, tuli mieleen Maija Paavilaisen lause: ”Me osaamme kuka mitäkin, yhdessä mitä vain”. Kun siis annan, niin myös saan.



Tapio Myllymaa

Työpeili-hankkeen asiantuntija, lehtori, SAMK

Yrittäjä on yrittäjän paras kaveri

Työpeili-hankkeessa kehitetyn refleктоivan vertaisryhmällin ydin heijastuu yrittäjien yhdessä tekemisen ilosta ja yrittäjävertaisuuden sanomasta. En ollut aiemmin täysin ymmärtänyt sitä, miten yksinäistä ja kokonaisvaltaista pienyrittäjyys on.

Hienoa nähdä, miten Työpeili-ryhmissä syntynyt vertaisuuden voima kantaa niin yrittäjyydessä kuin vapaa-ajallakin, kun nämä limittyvät luontevasti toinen toisiinsa. Vapaamuotoiset kokoontumiset ja yhdessä tekeminen palvelevat yrittäjän jaksamista ja heijastuvat tätä kautta vähän kuin varkain positiivisesti liiketoiminnan puolelle.

Osallistuneiden yrittäjien kertomat kokemukset heidän saamastaan tuesta ja avusta, uusista kokemuksista, ystävyuden löytämisestä ja niiden voimaannuttavasta vaikutuksesta ovat olleet vaikuttavia. Pienetkin onnistumiset ovat tärkeitä ja rakentavat yrittäjän itsetuottamusta ja tätä kautta vahvistavat yrittäjän omaa identiteettiä.

Silloin on helppo katsoa aamulla peiliin ja sanoa, että olen yrittäjä ja ylpeä siitä. Heijastuma on aina uniikki ja ainutlaatuinen.



Hannele Tuomainen

Työpeili-hankkeen yritysysteistyövastaava, SAMK

Työpeilille oli tilaus

Mistä Työpeilissä on kyse?

Työpeili on suunnattu mikro- ja yksinyrittäjille. Siinä vertaisryhmän ja asiantuntijaosuuksien avulla hyvinvointi ja tuloksellisuus kehittyvät. Työpeilissä otetaan huomioon, miten vähäisillä aika- ja rahapanostuksilla monet yrittäjät joutuvat päivittämään osaamistaan ja miten hyödyllistä on vertaisuus ja verkostoituminen.

Toiminnan ytimessä on yhteinen tekeminen, jossa kantavana voimana on muiden yrittäjien kanssa jaetut kokemukset. Asiantuntijaosuuksien kautta hankittu osaaminen lisää yrittäjien ammattitaitoa ja vertaistuki jaksamista sekä luottamusta omaan yrittäjyyteen.

Työpeilissä yrittäjävertaisuus on pääosassa. Ryhmissä keskustellaan avoimesti, verkostoidutaan ja saadaan uusia ideoita. Työpeili-ryhmän mukana kulkee koulutettu ohjaaja.

Työpeili-malli on helposti käyttöönotettava konsepti yritysneuvojille ja kaikille yrittäjäryhmien vetämisestä kiinnostuneille. Työpeili-ohjaajina voivat toimia moninaisilla koulutus- ja työtaustoilla olevat henkilöt, kuten yrittäjät itse, yritysneuvojat ja yritysmentorit.

Työpeili-malli muodostui tekemisen kautta: pilotointiaika kesti puolitoista vuotta. Ensimmäiset Työpeili-ryhmät alkoivat keväällä 2018 ja kokoontuivat ohjaajan johdolla noin kerran kuukaudessa. Ohjaajat haastateltiin syksyllä 2018 ja välipalaute ryhmiin osallistuneilta yrittäjiltä kerättiin vuoden 2019 alussa. Loppuhaastattelut tehtiin huhti-lokakuussa 2019. Kaikki vastanneet olivat toimineet muutamia vuosia päätoimisena yrittäjänä. Lopullinen malli koostettiin näiden haastatteluiden pohjalta.

Kursiivilla esitetyt sitaatit ovat yrittäjien kokemuksia ryhmiin osallistumisesta ja ohjaajien näkemyksiä ryhmän ohjaamisesta.

Tukiverkostoja, jotka samalla kehittäisivät osaamista, todella tarvitaan. Tulokset osoittavat, että malli näyttää sopivan eri aloille. Kentältä kootut positiiviset kokemukset vahvistivat matkan varrella nousutta käsitystä Työpeili-ryhmien ja niiden asiantuntijaosuuksien vaikuttavuudesta ja merkityksestä.



Työpeili-ryhmä on antanut paljon enemmän kuin mitä odotin; vertaistukea, yhteistyötä ja luottamusta omaan yrittäjyyteen.



Pienyrittäjän budjetti ei ole suuren suuri, hyvä tapa hankkia osaamista.

Vertaistuki, ajankohtaiset asiat, ystäviä.

Työpeili arjen yrittäjyyden tukena

Pienyrittäjän elämä on kokonaisvaltaista. Siihen liittyy perhe, vapaa-aika ja toimeentulo. Aika on kortilla. Pitkäjänteistä suunnittelua tulee siirrettyä päivän polttavien asioiden edestä.

Marika Raitaniemi (Loistekeskus Oy) kertoo arjestaan näin: ”Yrittäjä-äitinä ei aina pysty järjestämään hienoja kesälomamatkoja lapsille tai viemään puoli-soa konserttiin tai teatteriin. Silti yrittäjänä on erilaisia asioita, joista voi iloita ilman eurojakin. Se, että saa valita työn, mistä tykkää ja saa aidosti useimmiten myös suoran palautteen. Oman työn kehittäminen on läsnä joka päivä ja se antaa motivaation jaksaa.”



Somemarkkinointi-illassa

Arjen huomioonottaminen on Työpeilissä perusasia, sille oli tilaus. Muutaman vuoden toimineille mikro- ja yksinyrittäjille ei juuri ole heille suunnattuja palveluita. Koulutuksetkin lähtevät yleensä isompien yritysten tarpeista ja niiden hinnat tuntuivat kohtuuttomilta, varsinkin kun mukaan laskee menetetyt ansion.

Yksinyrittäjät kaipaavat ennen kaikkea keskustelumahdollisuutta toisten yrittäjien kanssa sekä konkreettista yhdessä tekemistä oman jaksamisen ja osaamisen lisäämiseksi. Työpeilissä on ymmärrystä yrittäjäarjesta, vertaistuesta ja ryhmätoiminnasta. Siinä oivalletaan, kuinka tärkeää on hyvinvoinnin tukeminen.

Ryhmiä kautta on syntynyt ystävyys-suhteita, jotka kantavat pitkälle tulevaisuuteen. Samalla on syntynyt verkostoja, joista jokainen osallistuja hyötyy arjessaan. Hyvä esimerkki tästä on palvelualan Työpeili-ryhmä, jossa on toisiaan täydentävää osaamista, kuten kukka- ja ravintolala sekä sisustussuunnittelu ja maalaus.



Kodan lämmössä Karina Luosmaa, Ida-Maria Lamminen, Irene Hiedanpää, Sari Heino, Jenni Paakkari ja Jutta Kosonen. Kuva: Hanna Lindgren

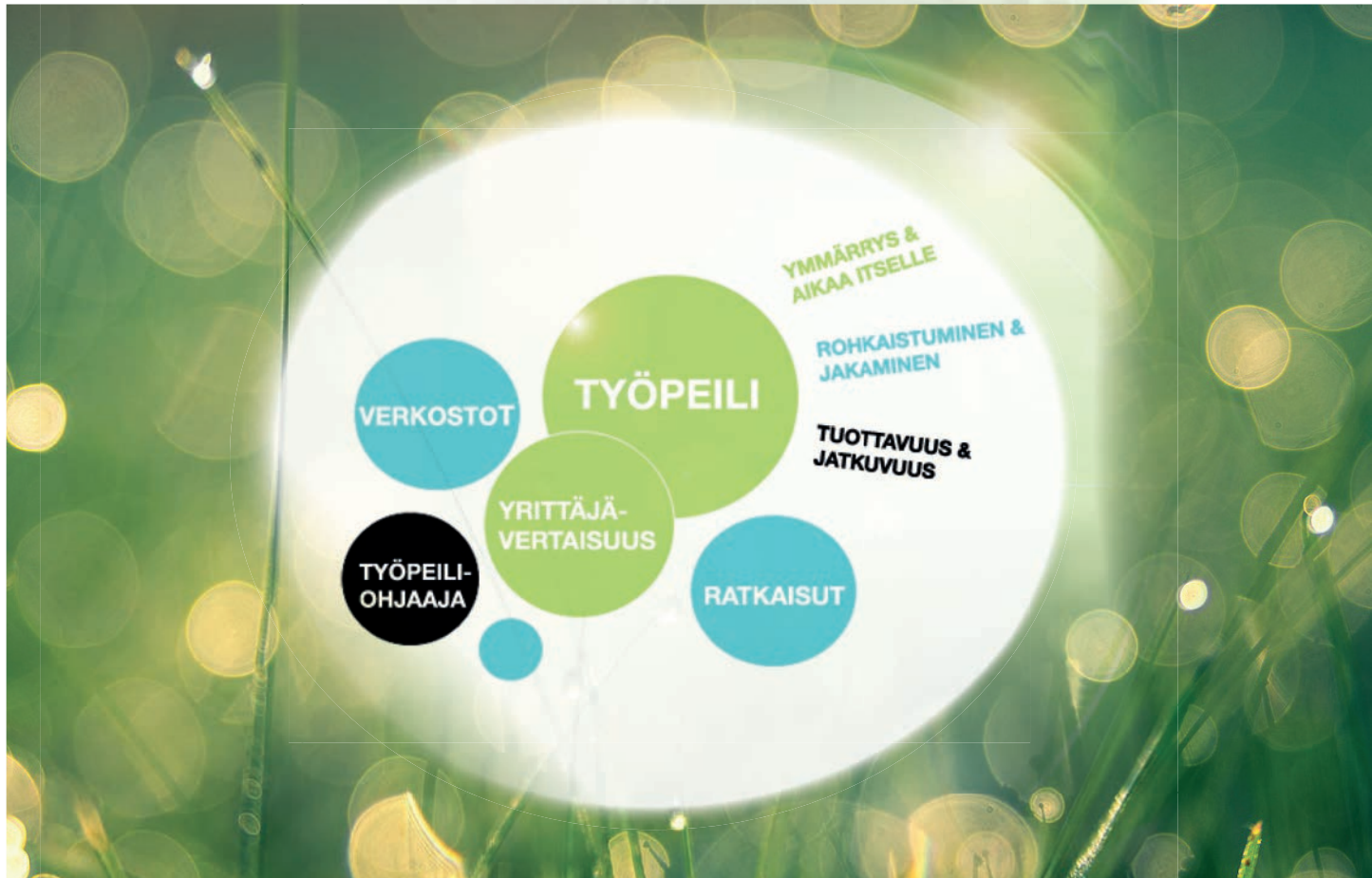


Parasta on ollut asioiden jakaminen, yhdessä pohtiminen ja toistensa tukeminen.

Ryhmässä saan luottamuksella jakaa kaikki ajatukset, tunteet ja kokemukset.

Tullut aikuisystäviä, ollut joku oma verkosto, muutakin kuin työ.

Mitä peilistä heijastuu?



Malli löytyy kokonaisuudessaan hankkeen nettisivuilta foorumix.fi/tyopeili

Ymmärrys ja aikaa itselle

Yrittäjän arki on kokonaisvaltaista. Siinä työ, perhe ja vapaa-aika ovat yhdessä. Kun päivän työt on tehty, onkin vielä edessä laskutusta tai markkinointia. Ja usein on tunne siitä, ettei riitä.

Toinen yrittäjä ymmärtää puolesta sanasta sen, millaisia haasteita voi kohdata asiakastilanteissa tai yhteistyökumppanien kanssa toimiessa. On huojentavaa, kun saa purkaa mieltään ja todeta, että muillakin on ”samanlaista”. Yrittäjän hyvinvointi heijastuu suoraan liiketoiminnan tuloksellisuuteen. Se on yrityksen elinehto. Kun yrittäjällä on iloa ja väljyyttä ajatella asioita, myös pitkäjänteinen suunnittelu saa sijaa.

Omasta hyvinvoinnista huolehtiminen jää helposti jalkoihin, koska yrittäjät tyypillisesti uhraavat työlle todella paljon. Silloin voi käydä niin, että vapaa-ajan viettoon, perheelle ja ystäville ei jää tarpeeksi aikaa eikä voimia. Elämä ei saisi olla pelkkää työtä. Ryhmään osallistuneet ovat kannustaneet toisiaan huolehtimaan omasta hyvinvoinnistaan ja siihen, että ottaa aikaa itselle. Työpeili-ryhmän tapaamisaika kalenterissa on omaa aikaa.



Yrittäjä ymmärtää toista, ei tarvitse edes sanoa 'tiedän miltä sinusta tuntuu'.

Tapaamisten jälkeen on kuin kivi lähtisi pois hartioilta.

Rohkaistuminen ja jakaminen

Työpeilin myötä yrittäjät saavat rohkeutta tehdä isoja-kin päätöksiä sekä yrittäjyyden että oman arjen parissa. Yrittäjäidentiteetti vahvistuu, kun sitä voi aidosti peilata toisten kanssa. Ryhmässä saatu arvostus on tärkeä voimavara ja saa yrittäjän tuntemaan, että on enemmän, parempi kuin ennen.

Jakaminen on sekä tuntemusten että osaamisen jakamista. Tiivis yhteistyö on mahdollistanut myös lomien aikaisia sijaisjärjestelyjä.

Esimerkki rohkaistumisesta ja jakamisesta on yhdessä Työpeilin pilottiryhmässä esiin noussut liiketoimintojen yhdistämisen idea, jossa kaksi yrittäjää yhdistivät toimintansa saman katon alle. Järjestelyn kautta he saavat merkittävää tukea toisistaan arjen työhön. Monia muitakin huikeita kasvutarinoita on todistettu.



Itse ajattelen nyt, että voin luottaa hyvään tekemiseeni ja satsata siihen!



Kun ryhmässä joku on kertonut, miten on hoitanut markkinointia, on alkanut ajatella, että miksei se toimisi minullakin.



Tuottavuus & jatkuvuus

Työpeili tuo paljon käytännöllistä yhteistyötä, minkä kautta yrittäjät saavat liiketoimintaansa suunnitelmallisuutta ja pitkäjänteisyyttä. Tiivistyneen yhteistyön myötä on syntynyt myös luottamus suositella toista yrittäjää. Asiantuntijaosuudet ovat lisänneet yrittäjien ammattiosaamista ja tällä on ollut vaikutuksia tuottavuuden kasvuun.

Pilottiryhmissä on tehty liiketoimintaa pidemmälle tulevaisuuteen kantavia konkreettisia asioita, kuten toiminnan vuosikello, omavalvontasuunnitelman täydentäminen, kotisivut, Facebook-sivu, tietosuojaseloste ja verovähennysten läpikäynti. Yhdessä tehdään sellaista, mitä ei yksin olisi ehtinyt tai osannut tehdä.



TietosuojatilaisuuDET helmikuussa 2018 houkuttelivat yritysväkeä Poriin ja Huittisiin.

Vaikka arjen kiireet painavat päälle, ryhmän tukemana tulevaisuuden suunnittelu ei jää taka-alalle. Pitkäjänteisellä kehittämisellä on olennainen merkitys liiketoiminnan jatkuvuuden ja kannattavuuden suhteen.



Henkilökohtaisesti olen saanut todella paljon uusia työkaluja ja vertaistukea työhöni.

Olen saanut bisnestä, suosittelu toiminut!

Seminaarit ovat tuoneet osaamista, ja antaneet tätä kautta varmuutta omaan tekemiseen.

Yrittäjävertaisuus

Yrittäjävertaisuus on ainutlaatuista. Mahdollisuus keskustella toisten yrittäjien kanssa on tärkeä voimavaran lähde yrittäjäarjessa. Se mahdollistaa uusien ideoiden saamisen ja kannustaa omasta jaksamisesta huolehtimiseen. Usein vain toinen yrittäjä voi ymmärtää niitä haasteita, joita arjessa kohtaa. (Työterveyslaitoksen www-sivut 2019.)

Henkilökohtaisista asioista puhuminen edellyttää turvallista ja luotettavaa paikkaa. Työpeilissä vastavuoroinen jakaminen on luontevaa. Vaikka rohkeampi ryhmäläinen tekee usein aloitteen, kannustavassa ilmapiirissä hiljaisempikin rohkaistuu kertomaan omista ajatuksistaan tai kokee huojentuvansa kuuntelemalla.

Keskinäinen apu parantaa itsetuntoa ja tunnetta omasta pätevyydestä. Työpeili-ryhmän tuki vahvistaa yrittäjäidentiteettiä.



Yrittäjän yksinäisyys, pääsi vertaisten kanssa ryhmään.



Yksinyrittäjänä niin pystyy keskustelemaan jonkun kanssa.

Toisilta oppiminen, tuottavuus, vertaisuus ja työhyvinvoinnin kasvu.

Kun yksin tekee, olen heti innostunut kaikesta, missä saan jutella omia asioita työstä.

Huoneentaulu

Mitä ovat vertaistuen taidot?

- Tilan tarjoaminen jokaiselle vuorollaan, joskus sille joka sitä eniten tarvitsee.
- Rauhallinen kuuntelu. Vilpittömä myötätunto.
- Asian pohdiskeleminen.
- Ratkaisuvaihtoehtojen tutkailu.
- Tulevaisuususkko: jatketaan eteenpäin, et ole yksin.
- Näen sinut arvokkaana ja hyvänä, vaikka itse et nyt näkisikään itseäsi niin.

Tärkeintä vertaistuessa on läsnäolo: pysyn tässä, vaikka en osaisikaan ratkaista ongelmaasi. Useinhan ihmiset haluavat itse etsiä ratkaisunsa.

Vertaistuki on sitä, että voi rauhassa levittää elämän palikat eteensä, laskea kantamuksen hetkeksi tietäen, ettei toinen sitä kavahda.

Vehviläinen 2015, Muutos nyt -blogi

Verkostot

Verkostojen avulla yrittäjä voi laajentaa ja kehittää liiketoimintaansa. Niistä voi löytää uusia yhteistyökumppaneita, tavoittaa uusia asiakkaita, kasvattaa yrityksen myyntiä ja tehostaa toimintaa. Samalla voi saada uusia oivalluksia ja ideoita sekä kehittää tuotteita ja palveluita.

Verkostoissa voi vaihtaa kokemuksia, tarjota osaamistaan muiden käyttöön ja taas vastavuoroisesti hyödyntää muiden osaamista. Yrittäjät voivat markkinoida toistensa palveluita ja järjestää vaikkapa yhteisen asiakastapahtuman. Tällä on suora positiivinen vaikutus liiketoimintaan.



Tutustun muihin saman alan toimijoihin.

Synergia, koska pystymme suosittelemaan toisiamme.

Ei se ollutkaan niin vaikeaa kuin oli luullut, ryhmässä oivalsi paremmin.

Tarvitsin verkostoa koska olin yksin siinä vaiheessa.

Verkostot

Ratkaisut

Ratkaisut

Usein ratkaisut syntyvät ryhmässä käydyissä keskusteluissa. Ryhmässä osallistujat jakavat kokemuksiaan ja omaa asiantuntijuuttaan. Yhdessä jalostetaan hyviä käytänteitä sopimaan arjen yrittäjyyden tilanteisiin.

Ryhmäpohdinnan ja asiantuntijaosuuksien kautta ratkaisuihin on syntynyt liiketoimintaa edistäviä todellisia arjen työkaluja, kuten toiminnan pidemmän tähtäimen suunnittelu, myynnin ja markkinoinnin osaamisen lisäys, sosiaalisen median näkyvyys, ensi-apuvalmiuksien kertaus ja verotukselliset vinkit.

Yhteistoiminnan kautta syntyy uudenlaista osaamista ja helposti käyttöönotettavia toimintamuotoja. Tämä kokemus helpottaa sitä, että verkoston jäseniä on helppo lähestyä arjen tilanteissa ryhmätapaamisten välilläkin.



Ollaan käyty hankalia asioita läpi, keksitty yhdessä ratkaisuja.

Tullut ideoita, joita on voinut toteuttaa.

Työpeili-ohjaaja

Työpeili-
ohjaaja

Yrittäjä voi tulla tapaamisiin ilman valmistautumista. Työpeili-ohjaaja hoitaa käytännön järjestelyt ja huolehtii ryhmätapaamisen kulusta ja ryhmän pääperiaatteista; luottamus, kunnioitus ja tasapuolisuus.

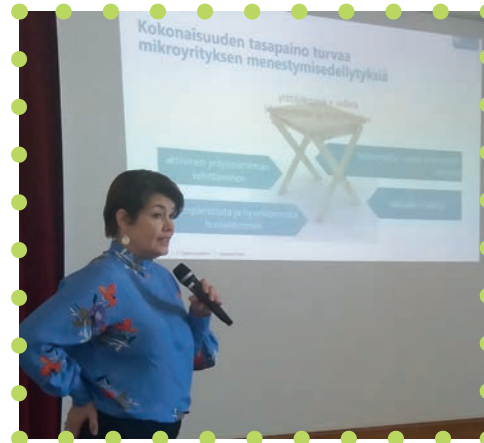
Aloitettaessa Työpeili-ohjaaja selvittää ryhmäläisten toiveet, jotta ryhmään tulee riittävän sama perusvire. Odotuksia kuunnellen ohjaaja kuljettaa ryhmää ja hankkii asiantuntijaosuuksia yhteistyössä toisten Työpeili-ohjaajien kanssa. Osa tapaamisista perustuu kokemusten vaihtoon, välillä on yhteinen hyvinvointi-ilta ja toisinaan on yhteisiä asiantuntijaosuuksia, joissa verkostoidutaan muiden Työpeili-ryhmien yrittäjien kanssa.



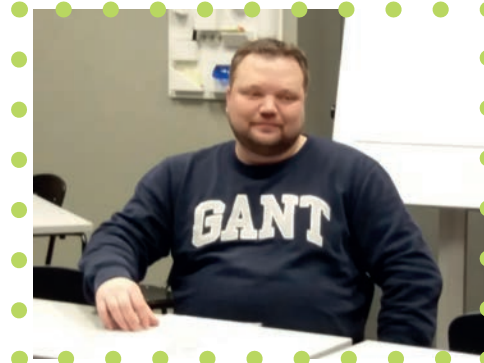
Vetäjä on innostunut ja tempaa mukaansa.

On ollut ohjaaja, joka on napannut idean ja vienyt sitä eteenpäin.

Ohjaaja hoitanut konkreettisen työn tilat, ei tarvitse kuin mennä paikalle.



Susanna Visuri (TTL) toi ohjaajaosaamista Turusta.



Ismo Rautavuori ohjasi Huittisten ryhmää.

Työpeilin innoittamat

Kaikissa ryhmissä otettiin isoja kehitysaskela. Tulokset olivat keskenään erilaisia kuten myös yritykset. Seuraavaksi tarinaansa kertovat kaksi yksinyrittäjää, yritysneuvoja ja itsekin yrittäjänä toimiva, Työpeili-ryhmiin osallistuneiden yrittäjien haastattelut tehnyt asiantuntija.

Marikan stoori: Työpeili apuna yrittäjälle kuin yrittäjälle

Pien- ja yksinyrittäjien voimavara on usein oman työn tekemisessä ja asiakkaiden kohtaamisessa. Silti oma jaksaminen ja voimavarat olisi hyvä välillä ladata, jotta jaksaisi taas työssään paremmin. Työpeili-hankkeen kautta on moni yksin- ja mikroyrittäjä saanut vertaistukea juuri oikeaan aikaan.

Itsekin yrittäjänä toimiessa ei juuri ole henkilöitä joiden kanssa voisi jakaa iloja ja suruja oman arjen keskeltä. Lisäksi niin monet kirjalliset työt ja lakisääteiset raportit tuottavat ainakin itselleni isoja haasteita. Yhdessä tehden ne tuntuvat huomattavasti helpommilta.

Asiantuntijoiden hakeminen vie voimia ja kun sattuu jonkun löytämään, niin siitä pitää lujasti kiinni. Oma

yrittäjäidentiteetti ei juurikaan lähde pois edes illalla ja joskus onkin vaikeus olla perheen tai ihan vain itsensä kanssa läsnä.

Irtiotto työstä ja erityisesti yrittäjyydestä onnistuu parhaiten, kun sille on laitettu kalenteriin aika. Työpeili-hankkeen illat ja tapaamiset ovat olleet erittäin hyvä tapa oman ajan ottamiselle eikä se ole juuri häittänyt, vaikka vähän yrittäjyydestäkin olisi siinä sivussa puhuttu. Pääteema on ollut kuitenkin nauru, ilo ja yhteinen jakaminen.

Peili on turvallinen, sillä sen kautta on ollut ilo peilata takaisin myös omaa 15 vuoden yrittäjyyttä. On ihanaa saada olla mukana tukemassa toisia yksinyrittäjiä oman tarinan ja vahvuuden avulla.

Loisteliain yhteistyöterveisin:

Marika Raitaniemi,
Loistekeskus Oy



Kuva: Antti-Jussi Marjamäki

Työpeili toi työkaverin

Lyhennelmä **Pauliina Vilpakan** artikkelista,
Ulvilan Seutu 12.9.19

ULVILALAISET PERHEPÄIVÄHOITAJAT Mari Kartano ja Piia Myllylä ovat löytäneet arkeensa jakamisen iloa. Kun toinen leikittää lapsia, toinen saa keskittyä rauhasa kokkaamaan. Hoitotätien työpäivät ovat lyhentyneet, kun on työkaveri, joka voi välillä tulla töihin myöhemmin, ja päästää toisen lähtemään aikaisemmin.

KOULUSSA JA päiväkodissa ennen työskennelleet Piia ja Mari olivat jo aikaisemmin huomanneet kaipaavansa työpäiväänsä aikuisen seuraa ja työyhteisöä. Kollegoja tuli tavattua yhteisillä retkillä, ja niiden jälkeen olo oli aikuisillakin yleensä virkistynyt.

VIIMEISEN SYSÄYKSEN yhdessä työskentelylle antoi osallistuminen SAMK:n Työpeili-hankkeeseen.

HANKKEEN PROJEKTIPÄÄLLIKKÖ Kaarina Latostenmaa kertoo, että satakuntalaisista yrittäjistä koostettiin aluksi kymmenen pienryhmää, joiden joukossa oli muun muassa perhepäiväohjaajia, kotipalveluyrittäjiä, kaupanalan yrittäjiä sekä fysio- ja kuntoutuspuolen yrittäjiä.

–Ryhmissä on käsitelty aiheita, kuten verotusta, markkinointia, tietosuojaa, kotisivujen tekemistä, verkostoi-

tumista, työuupumusta, palautumista ja muuta hyvinvointia. On paljon asioita, jotka yrittäjän täytyy joka tapauksessa tehdä, mutta yhdessä tekeminen on paljon mukavampaa. Osallistujat ovat korostaneet kokemuksen parhaana puolena nimenomaan sitä, kuinka huojentavaa on tavata ihmisiä, jotka ovat samassa tilanteessa, ja tietävät, mistä puhutaan, Latostenmaa kertoo.

TYÖPEILILLE HALUTAAN jatkoa. Uusien ryhmänohjaajien haku on käynnissä.



Mari Kartano ja Piia Myllylä ovat löytäneet arkeensa jakamisen iloa. Kuva: Pauliina Vilpakka



Yksityiset perhepäivähoitajat oli ensimmäinen Työpeilin pilotointiin osallistunut yrittäjryhmä ja yksi aktiivisimmista asiantuntijaosuuksien hyödyntäjistä. Tässä Ulvilan kaupunginjohtaja Jukka Moilanen kiittää Piia Myllylää ja Mari Kartanoa lapsiperheille suunnatun palvelutarjonnan laajentamisesta.

Työpeili yritysneuvojan apuna

Yrittäjä on moniosaaja, joka samalla toimii kenties omaishoitajana, perheenisänä/-äitinä, vapaaehtois-toiminnassa, tapahtumien järjestäjänä ja siinä ohessa oman liiketoimintansa kehittäjänä. Hänen tulee silti miettiä myös näkymiä tulevaisuuteen ja pohtia sitä, mitä tapahtuu, jos uudistan toimintaani ja mitä tapahtuu, jos en niin tee.

Yksinyrittäjän arkipäivän haasteita ovat kannattavuus, läsnäolo 24/7 asiakkaille verkossa, tilaukset ja toimitukset, markkinointi, laskutus, uudistaminen, ostokäyttäytymisen murros, toimintaympäristön muutos ja muutosnopeuden kiihtyminen.

Omaan työhyvinvointiin panostettu aika on työstä pois ja yrittäjä löytää sen edestään, kukaan muuhun niitä töitä ei kuitenkaan tee. Tutkimusten mukaan kuitenkin omaan työhyvinvointiin panostaminen voidaan saada takaisin moninkertaisesti oman työn tuottavuuden, luovuuden, kilpailukykyyn ja kannattavuuden noustessa.

Yksin- ja mikroyrittäjiä kuormittavat aivan samat asiat, kuin muitakin yrittäjiä, mutta työterveyshuolto ja työyhteisö pääosiltaan puuttuvat, delegoinnin mahdollisuutta ei ole ja verkostoitumiseen ei tunnu löytyvän riittävästi aikaa.

Missä sitten voi verkostoitua, kehittää yritystoimintaansa ja panostaa omaan työhyvinvointiinsa, kun työpäivät venyvät pitkiksi ja toiminta on paikkaan sidottua?

Työpeili-mallissa verkostoituminen tapahtuu juurikin yhteisen kehittämisen ja vertaistuen kautta. Työpeilissä riittää, kun tulet paikalle, omaat kuuntelutaitoja ja olet kiinnostunut muista verkostoissasi olevista ihmisistä, olet aktiivinen ja kerrot avoimesti yrityksesi kehittämistarpeista.

Toimiessasi yhtenä yrittäjänä Työpeili-ryhmässä, voit jakaa kokemuksiasi, saada vertaisryhmän, uusia ideoita ja vinkkejä liiketoimintaasi, kokea virkistäytymistä ja aitoa hengenheimolaisuutta saman asian parissa mieltävien kanssa; samastua, erilaistua, saada liiketoimintaasi kumppaneita ja uusia asiakkaita sekä toimijoita toimialaasi vahvistamaan. Tämä on Työpeilin malli parhaimmillaan.

Mari Raukola, yritysasiames,
Kankaanpään kaupunki



Kankaanpään Työpeili-ryhmä: Mari Raukola, Toni Tolonen, Kristiina Jokinen, Niko Kuronen, Heidi Rannikko, Anneli Moisio ja Aliina Saarela (puuttuvat Jenni Lång ja Teija Tolonen)

Fiiliksiä ryhmistä



Näkyvyysillassa 12.6.2018.



Jonna Kulmala ja Annika Mäkelä kokeilemassa Premiuksen 3D-kuntoutusvälineistöä.



Työpeilin ensiapukurssilla toukokuussa 2019.



Haarniska vartioi asiantuntijaosuutta.



Työpeilillä parempaan tuottavuuteen -seminaarissa 17.9.2019. Tilaisuudessa esiintyi mm. Kummelista tuttu Olli Keskinen teemalla Parempi työpäivä.

Työpeili-ohjaajakoulutus

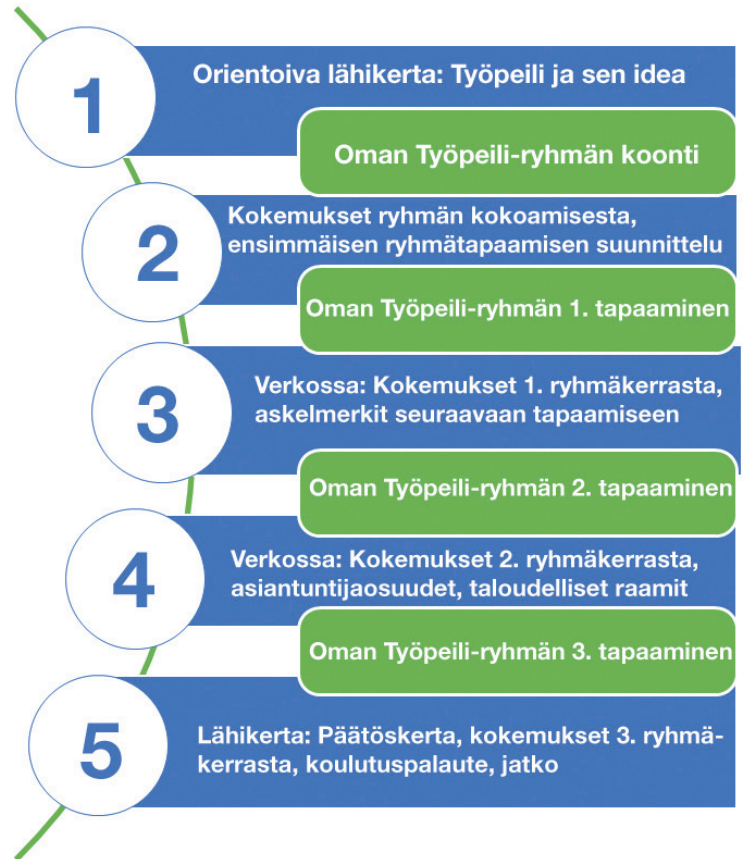
Työpeili-ohjaajakoulutus on 12 tuntia kestävä monimuotokoulutus, jossa käydään kattavasti läpi Työpeili-palvelun prosessi. Koulutus on käytännönläheinen ja osallistava.

Koulutus toteutetaan siten, että siinä on kolme lähikertaa ja kaksi oppimiskertaa verkossa viiden kuukauden aikana. Verkkovälitteisissä osuuksissa käytetään HILL-ohjelmaa. Koulutus tulee jatkossa olemaan tarjolla SAMKin Jatkuvan oppimisen palveluissa.

Koulutuksen kahden ensimmäisen lähikerran jälkeen jokainen ohjaajakoulutettava kokoaa itselleen oman Työpeili-ryhmän. Näin jokaisella ohjaajakoulutettavalla on oma ryhmä ohjattavanaan koulutuksen ajan ja mahdollisesti jatkuen sen jälkeen. Kouluttajat tukevat ryhmän kokoamisessa. Seuraavien kertojen verkko-tapaamiset tukevat ryhmän ohjaamista.

Lopuksi on kokoava lähikerta, jossa käydään läpi kokemuksia koulutuskokonaisuudesta ja pohditaan Työpeili-palvelun tulevaisuuden näkymiä palvelun jatkuvuuden suhteen.

Työpeili-ohjaajakoulutuksen runko, 5 kk



Minä ohjaajana – miten saan ryhmän kukoistamaan

Ryhmän ohjaajaksi kasvetaan ohjaamalla ryhmiä. Jokainen ohjaaja on oma persoonansa omine toimintatapoineen, vahvuuksineen ja kehittämiskohtineen. On vaikea kuvata ihanneohjaajaa tai yhtä ainoaa ihmistyyppiä, joka sopisi kaikille ryhmille, sillä ryhmätkin ovat hyvin erilaisia.

Käytämme ohjaajakoulutuksessa yhtenä ryhmän vuorovaikutussuhteiden ymmärtämiseen liittyvänä keinona enneagrammia. Tämä vanhaan perinteeseen ja moderniin psykologiaan perustuva menetelmä auttaa ohjaajia tunnistamaan omia ja ryhmäläisten vahvuuksia ja antaa eväitä ryhmän ohjaamisen tueksi. Se kuvaa yhdeksän erilaista ihmistyyppiä ja auttaa ymmärtämään sekä omaa toimintaamme, että ihmisten välisiä suhteita. Tämän tyyppinen lähestymistapa tarjoaa peilin, jonka kautta itseään ja muita ihmisiä voi oppia tuntemaan paremmin.

Saadakseen ryhmänsä kukoistamaan ryhmänohjaaja tarvitsee seuraavia ominaisuuksia: pysyy perustehtävässä ja huolehtii rakenteista, on luotettava, vastuuntuntoinen, rehellinen, empaattinen, oikeudenmukainen, luova, pitkäjänteinen, innostava, kannustava, diplomaattinen ja huumorintajuinen.

Ryhmänohjaajan ominaisuudet ilmenevät kaikissa hänen käytännön sanoissaan ja teoissaan, joita voi oppia tunnistamaan ja kehittämään. (Kaukkila & Lehtonen 2017.)

Vuorovaikutustaidot ovat ohjaajan tärkein työkalu: sanojen ja tunteiden aktiivinen kuunteleminen, selkiinnyttäminen, kysyminen, kannustaminen, tulkinta ja yhteenvedon tekeminen. Ohjaajan tehtävä on tukea, seurata ja kuljettaa keskustelua. Rento, myönteinen ja luottamuksellinen ilmapiiri edistää ryhmäkeskustelun onnistumista. (Jyväskylän ammattikorkeakoulun www-sivut 2019.) Luottamus mahdollistaa aidot kohtaamiset ja merkityksellisyys luo siteen tulevaan. Kohtaamisosaamista tarvitaan.



Marja Hautaniemi, Kirsi Lehmijoki,
Marjo Grönlund ja Päivikki Aho

Ideat Työpeili-ryhmän kokoamiseen ja käynnistämiseen

Työpeili-ryhmän käynnistys alkaa ryhmään tulevien yrittäjien kokoamisella. Kanavina tähän voi käyttää alueen yrittäjäjärjestöjä, kehitysyrityksiä, paikallista ELY-keskusta, yrittäjien omia verkostoja ja aiemmin Työpeili-ryhmissä olleita henkilöitä ja ohjaajia. Toimivaksi ryhmäkooksi on todettu 4-6 henkilöä.

Jokainen Työpeili-ryhmä on uniikki ja osallistujiansa näköinen. Ryhmän kokoamisessa voi käyttää perusteina esimerkiksi seuraavia tekijöitä: saman toimialan yrittäjät, toisiaan hyödyttävät yrittäjät asiakas- ketjun eri osissa, samankaltaisia tavoitteita ja taustoja omaavat yritykset tai saman kokoiset yritykset.

Ryhmän kokoaminen voi aluksi tuntua vaikealta. Yleensä asiat lähtevät sujumaan, kun saa yhden mukaan ja hänen suosituksestaan ottaa yhteyttä seuraaviin. Ryhmän kokoonpanoa on hyvä tarkkailla myös ryhmän toiminnan edetessä; jos tulee tarvetta, niin osallistujat voivat tarvittaessa siirtyä ryhmästä toiseen.



Olen odottanut iltoja. Vaikka olisin ollut väsynyt, niin olen saanut energiaa.

On hyödyllistä sopia ryhmän kokoontumisajan kohdat pidemmälle ajanjaksolle eteenpäin, näin kukin ryhmäläinen voi varautua tapaamiseen hyvissä ajoin. Ryhmän kanssa tulee keskustella kokoontumispaikoista ja tarjoiluista, miten kustannukset jaetaan ja voidaanko esimerkiksi kokoontua jonkun ryhmäläisen yrityksen tiloissa vai onko jokin ryhmän kannalta neutraalimpi paikka parempi.

Odotukset ja toiveet vertaisryhmässä

Tavoitteellista vai ei? Monet ovat tottuneet siihen, että toiminnalla on aina tavoitteet: tästä on hyvä keskustella ensimmäisessä ryhmän tapaamisessa. Jos yrittäjät haluavat aloittaa tavoitteellisesti, sekin sopii tähän malliin.

On tärkeää, että ohjaaja on valmis ryhmän vireen muuttumiselle. Oleminen ilman suorituspainetta on tärkeää. Levollinen olo on paras alusta kehittymiselle.

Vapaampi eteneminen ryhmässä luo mahdollisuuksia sellaiselle kehittymiselle, joka tiukemmissa raameissa olisi jäänyt toteutumatta.

Monissa pilottiryhmissä kävi niin, että alussa osallistujat ajattelivat tulevansa sellaiseen toimintaan, jossa on selkeä asiarunko ja tavoitteet. Vertaisryhmä on luonteeltaan kuitenkin sellainen, että monet muut asiat nousevat tärkeämmäksi.

Yhdessä pilottiryhmässä yrittäjä lupautui mukaan sillä ehdolla, että joka kerta tehdään jotain, josta on välitöntä hyötyä liiketoiminnalle. Jo parin kerran jälkeen vertaisuuden voima vei mukanaan. Hän koki, että eniten hyötyä on ollutkin vapaasta kokemusten jakamisesta hyvinvointia lisäävässä ympäristössä. Tämä ryhmä piti usein tapaamisensa ulkosalla kävellen. Liiketoiminnan kehittäminen tapahtuikin huomaamatta muun tekemisen ohella.



Heittäydytään kokemusten jakamiseen ja yllätys yllätys, syntyy jotain. (ohjaaja)

Jää hyvä olo itselle, kun saa luvan kanssa miettiä.

Ollaan oltu liikunnallinen porukka, käyty metsälenkillä ja laavulla grillaamassa.

Fiilistä ryhmään

Vertaisryhmän ohjaajan rooli on toimia ryhmän työskentelyn fasilitaattorina eli olla mahdollistamassa ryhmätilanteessa tapahtuvaa rakentavaa ja hedelmällistä yhteistyötä. Hän edistää ryhmän ja yksilöiden työskentelyä ylläpitämällä rakentavaa ja positiivista ilmapiiriä. Tarkoituksena on tehdä ryhmän työskentelystä helpompaa ja varmistaa, että kaikkien ryhmän jäsenten osaaminen ja toiveet tulevat osaksi toimintaa. (Summa, T. & Tuominen, K. 2009.)



Käsimandaloita tekemässä Työpeilin Loisto-seminaarissa 22.5.2018.



Tunnelma ryhmissä on välitön, luottamuksellinen ja keskusteleva. Ohjaajana en tee liikaa suunnittelua tai ns. ohjausta.

Ryhmän ensimmäisellä tapaamiskerralla jokainen kertoo itsestään ja keskustellaan odotuksista sekä toiveista. Näin saadaan vahvistus ryhmän kokoamisvaiheessa nousseelle päävireelle (esim. hyvinvointi, asiapohja, vapaamuotoinen yhdessäolo tai näiden yhdistelmä).

Tämä määrittely on tärkeää, koska se täsmentää tulevaa toimintaa ja sitä, miten hyvin ryhmäläiset ”kotiutuvat” omaan Työpeili-ryhmäänsä.

Heti alkuun on hyvä sopia siitä, millä tavalla ohjaaja tavoittaa ryhmän jäsenet parhaiten ja miten ryhmäläisten keskinäinen viestintä olisi sujuvinta: käytetäänkö viestintään esimerkiksi WhatsApp -ryhmää, suljettua Facebook-ryhmää vai sähköpostia.

Seuraavat tapaamiset ovat joko sellaisia, joissa keskitytään kokemusten vaihtoon tai hankitaan tarpeisiin vastaavia asiantuntijaosuuksia. Ryhmässä itsessään on paljon osaamista jaettavaksi. Lisäksi voidaan käyttää ulkopuolista asiantuntijaa.



Riitta Laitinen, Tiina Kulmala, Katja Toivonen, Marjut Taisto, Piia Myllylä ja Mari Kartano varhaiskasvatussuunnitelmien äärellä.



Ryhmäläiset tukevat toisiaan, ratkovat ongelmia ja keskustelevat. Ryhmäläiset viihtyvät ryhmissä. (ohjaaja)

Ryhmässä voidaan työstää samaa asiaa monen yrityksen kanssa – aika- ja kustannussäästöä kaikille. (ohjaaja)

Yritysneuvojan oma osaaminen lisääntyy. (ohjaaja)

Neuvokkaat ohjaajat ryhmän haastetilanteissa

Ryhmässä on hyvä keskustella ja sopia yhteisistä pelisäännöistä. Näitä ovat mm. luottamuksellisuus (henkilökohtaiset asiat ja liiketoiminta), kunnioitus toisia ryhmäläisiä ja toimintaa kohtaan (sitoutuminen), rohkeus, arvostus, kannustavuus, avoimuus, tasa-puolisuus, oikeudenmukaisuus ja jakaminen. On tärkeää, että kaikille annetaan tilaa sanoa asiansa.

Ihmisillä on erilaisia motiiveja liittyä ryhmään. Yksi haluaa informaatiota, toinen on mukana tutustuakseen uusiin ihmisiin ja kolmannelle ryhmä tarjoaa mahdollisuuden päästä verkostoitumaan (Maaseudun Sivistysliiton www-sivut 2019).

Myös Työpeili-ohjaaja kohtaa ryhmässä monenlaisia mielipiteitä, reaktioita ja toimintatapoja. Erilaiset näkökannat ovat luonnollisia kaikkialla, missä ihmiset kokoontuvat yhteen.

On mahdollista, että tulee tilanne, jossa joku ilmoittaa haluavansa lopettaa ryhmässä ja käy asian läpi ohjaajan kanssa. Toivottaessa asia käsitellään koko ryhmän kesken. Ihannetapauksessa löytyy uusi, paremmin odotuksia vastaava ryhmä.

Joskus on säröä pinnan alla. Silloin on tärkeää, että se, joka asian huomaa, kertoo tilanteen ohjaajalle ja pyytää tukea. Tämän voi tehdä tapaamisten välillä.

Yhtä tärkeää on, että jokainen ryhmäläinen ottaa vastuun siitä, että reiluus ja avoimuus pysyvät ryhmässä hyvänä.



Amiöitä Työpeilin takana

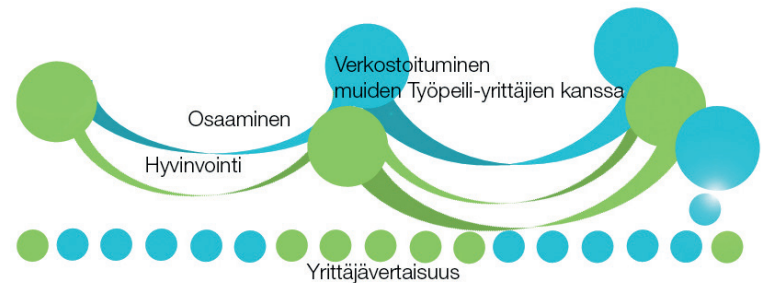
Vertaisvoima

Vertaistuki-käsitteeseen liittyy vahvasti ajatus siitä, että samanlaisia asioita kokeneilla ihmisillä on kokemukseen perustuvaa asiantuntemusta, jota kelläään muulla ei voi olla. Siinä painottuu myös tasavertaisuus. Vertaistuesssa keskeisintä on kokemus, ettei ole yksin elämäntilanteensa tai ongelmiansa kanssa ja että tulee hyväksytyksi ja kuulluksi ryhmäläisten keskuudessa. Se on vasta-
vuoroista kokemustenvaihtoa, jossa ihmiset tukevat toinen toisiaan. (Holm 2010.)

Vertaisryhmän edellytyksiä on toisia arvostava dialogi ja se, että kaikkien tunteille on tilaa. Nämä tekevät turvallisuudentunteen. Kerrotut kokemukset ja niiden vaikutukset voivat olla hyviä tai huonoja, molempien jakaminen on merkityksellistä. (Holm 2010.) Lisäksi oleellista on luottamus ja vapaaehtoisuus. Vertaisryhmää vetää usein joko vertainen tai muu henkilö, jolla on ryhmänohjauskokemusta ja hyvä ymmärrys yrittäjyydestä.



Christina Oksanen, Ida Aaltonen ja Terhi Tiljander markkinointia suunnittelemassa.



Työpeilissä yrittäjävertaisuus on kaiken perusta.

Resilienssi

Resilienssi merkitsee joustamiskykyä, henkistä vahvuutta ja vaikeuksien kohtaamista ja niistä selviytymistä. Se tarkoittaa muutoskestävyyttä, soveltamista ja ennakointia. (Peiponen 2017.) Tällaiset asiat ovat nyt tärkeämpiä kuin aiemmin, sillä maailma ja työelämä muuttuvat vauhdilla.

Eija Ursinin (2019) kirjallisuuskatsauksen tulosten mukaan yrittäjien resilienssi ilmenee työhyvinvoinnissa ominaisuuksina, joita voidaan kehittää. Nämä ominaisuudet olivat sitkeys, henkilökohtainen suhde työhön, psykologinen joustavuus, stressinsietokyky ja itsemyyötätunto. Yrittäjän työhyvinvoinnin resilienssin tekijöinä toimivat yrittäjän henkiset vahvuudet, toimintakyvyn säilyttäminen, hyvät ihmissuhdetaidot ja lähipiirin tuki.

Yrittäjien yhteisössä toimiminen nähtiin tärkeänä. Yhteisöistä saatu vertaistuki, verkostoituminen ja yrittäjien selviytymistarinat antoivat voimaa jaksaa yrittäjyydessä.

Me-pystyvyys

Me-pystyvyyttä enemmän puhutaan minä-pystyvyydestä, jolla tarkoitetaan yksilön käsitystä omista kyvyistään suoriutua annetusta tehtävästä. Sosiaalinen vahvistuminen tuo välineitä haasteista selviytymiseen ja luo uskoa tulevaisuuteen. Tunne vaikuttaa paljon yksilön motivaatioon ja toimintaan ja sen merkityksellisyys haastaa etsimään uusia lähestymistapoja vertaisryhmätoimintaan ja ohjaustyöhön. (Lämsä 2012.)

Me-pystyvyys rakentuu, kun ympärillä on rikastava yhteisö, jossa on ymmärrystä, tunnetaitoja, luottamusta ja muiden elämismaailman hyväksymistä ja arvostusta. Tulee nähdä ja kuulla. Kun yksilö tuo vahvuutensa ryhmään, on sen osaaminen yhdessä vahvempaa. Me-pystyvyys oli osa ryhmän omaa resilienssiä. (Utter 2019.)



***Porukka saanut yhdessä tehtyä
sellaista mitä ei yksin olisi tehnyt.***

Reflektioiva oppiminen

Reflektiivisessä oppimisessa ollaan joustavassa ja ja monitasoisessa vuorovaikutuksessa ympäristön ja itsen kanssa. Tunteet ja arvot ovat mukana. (Tampereen Yliopiston www-sivut 2019). Vaikka tiedonhankinta mielletään usein tavoitteelliseksi, etenkin arjen kontekstissa tämä voidaan kyseenalaistaa (Brusin 2014).

Vertaisryhmän reflektioivassa oppimisessä tämä näkyy. Pitkäjänteinen ja prosessimainen työskentely, jossa käytetään ohjauksellisia menetelmiä, on Luoman ja Salojärven (2007) mukaan muita menetelmiä syvällisempi ja vaikuttavampi. Kun niissä tietopuolen lisäksi paneudutaan tunteiden ja sosiaalisten suhteiden reflektointiin, vaikuttavuus kasvaa (Huttunen 2009).

Yrittäjäidentiteetti

Yrittäjäidentiteetti tarkoittaa yrittäjän omaa käsitystä itsestään yrittäjänä. Seuraavat kappaleet ovat Pursiainen ja Pesosen (2018) pohdintaa yrittäjäidentiteetin kehittymisestä Outi Häggin vuonna 2011 tekemään väitöskirjatutkimukseen perustuen:

Usein yrittäjäyiskoulutuksissa paneudutaan liiketoimintaan, mutta ei juuri ollenkaan muutokseen, joka tapahtuu henkilön siirtyessä yrittäjästatukseen. Jos asiat eivät etene toivotusti yrittäjä saattaa kuvitella, ettei hän ole riittävän hyvä yrittäjäksi. Uupumuksen ja yksinäisyyden tunteet lisääntyvät. Tällöin yrittäjäidentiteetti ei vahvistu, vaan alkaa murentua.

Hyvän yrittäjäidentiteetin omaava yrittäjä uskaltaa tehdä asioita, hyväksyy erilaisia näkökulmia, vaihtaa ajatuksia muiden kanssa ja muuttaa suuntaa tarvittaessa. Hän ei kuvittele osaavansa kaikkea. Hän kehittää ja kehittyy, tunnistaa omat vahvat ja hyvät puolensa. Onnistumisen kierre vahvistaa itsetuntoa ja sitä kautta yrittäjäidentiteettiä. (Pursiainen & Pesonen 2018.)

Työpeilin kokemus on, että yksin- ja pienyrittäjillä perhe ja vapaa-aika liittyvät yrittäjäidentiteettiin.

Dialogisuus

Dialogisen keskustelun perustana mainitaan usein osallistujien tasa-arvo niin, että jokaisen näkökulmaa pidetään yhtä arvokkaana. Tällöin muiden ihmisten näkökulmia kuunnellaan aktiivisesti ja myötäeläen. Jokaisen on oltava valmis tarkastelemaan ja kyseenalaistamaan omat näkökulmansa. (Holm, Poutanen & Ståhle 2018.)

Dialogisessa vuorovaikutuksessa olemme myönteisiä, otamme muut vakavasti ja olemme nöyriä ja herkkiä toisen sanomalle. Ryhmässä jäsenet ja mahdollinen vetäjä luovat turvallisuutta ja ovat valmiita tukemaan toisiaan (Holm 2010). Dialogilla muiden yrittäjien kanssa on suuri merkitys yrittäjänä kasvamiselle. Dialoginen vuorovaikutus on aina kaksisuuntaista ja se muuttaa mukana olevia.

Kestävää, tasa-arvoista ja tuottavaa kehitystä

Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon näkökulmasta on tärkeää, että muuttuvassa maailmassa kaikilla on mahdollisuudet kehittää toimintaansa riippumatta vähäisistä aika-, digi- tai taloudellisista resursseista. Esimerkiksi sosiaali- ja terveysalan yli 55-vuotiaat

mikro- ja yksinyrittäjät samoin kun ruuhkavuosia elävät ovat olleet hyvin edustettuna Työpeili-pilotissa.

Kestävä kehitys on mikro- ja yksinyrittäjillä sitä, että työn tekemiseen on jatkossakin edellytykset, huolimatta siitä, että toimintaympäristö muuttuu nopeasti. Työpeili tukee tässä yrittäjävertaisuudella ja asiantuntijaosuuksilla. Hankkeen välittömät vaikutukset ovat kohdistuneet yrittäjien osaamisen, hyvinvoinnin, terveyden, osallisuuden ja vertaisuuden lisääntymiseen.

Työpeili-toiminnalla on vaikuttavuutta myös yritysten laaja-alaiselle asiakaskunnalle osaavan palvelutuotannon, uudenlaisen näkyvyyden ja hyvinvoivempien yrittäjien kautta.



Mitä näkyy tulevaisuuden peilistä?

Vertaistuen merkitys on alettu oivaltaa työelämässä. Siitä koetaan saatavan hyvinvointia ja tuottavuutta. Mikro- ja yksinyrittäjät ovat keskeisiä talouden toimijoita, vaikka yleisessä keskustelussa huomion vievät suuremmat. Tarve mikro- ja yksinyrittäjien vertaisryhmätoiminnalle on ilmeinen.

Työpeili-malli on helposti käyttöönotettava konsepti yritysneuvojille ja kaikille yrittäjäryhmien vetämisestä kiinnostuneille. Työpeili-ohjaajina voivat toimia myös pienyrittäjät itse alasta riippumatta. Ohjausta edesauttaa ymmärrys yrittäjäarjesta, vertaistuesta ja ryhmätoiminnasta. Työpeiliä voi soveltaa kaikille aloille: niin kivijalkakauppiaat kuin palvelu- ja asiantuntijayrittäjätkin hyötyvät verkostoitumisesta.

Työpeili-ohjaajakoulutus tuoteistetaan SAMKin Jatkuvan oppimisen palveluiden tarjontaan. Työpeili juurtuu uudeksi palvelutuotteeksi yrittäjille ja yrityspalveluihin.

Lisätietoja: **foorumix.fi/tyopeili**

Hankkeen tapahtumat

Tulevat

- Työpeilin päätösseminaari ja Hyvinvointi-ilta alkukesällä 2020
- 1-2 ohjaajakoulutuksen asiantuntijatilaisuutta Työpeili-ryhmille keväällä 2020
- Työpeili-ohjaajakoulutus 2.12.2019-21.4.2020

Menneet

- Työpeilillä parempaan tuottavuuteen – Parempi työpäivä-seminaari 17.9.2019
- Hyvinvointi-ilta Yyterissä 12.6.2019
- SPR:n Häätäensiapukoulutus 13. ja 20.5.2019.
- TosiTiistai, Ryhmävoimaa ja reflektiota mikro- ja pienyrityksille 12.3.2019
- Työuupumuksesta hyvään oloon -tilaisuus 7.2.2019
- Some-verkot taas vesillä 29.11.2018
- Verkot vesille -Somen parhaimmat apajat 13.9.2018
- Tarinat ja elämykset markkinoinnissa – yrityksen näkyvyyksiltä 12.6.2018
- Hyötyä ja iloa Loisto-seminaarista 22.5.2018
- Palvelusetelikiertue Kankaanpäässä, Raumalla ja Eurassa keväällä 2018
- Työpajakoulutus: Tietoturvaudistus 28.2.2018
- Työpajakoulutus: Tietoturvaudistus 12.2.2018
- Ajankohtaista SOTEsta 14.9.2017



Prizztech Oy:n järjestämällä Keksintö- ja yrittäjyystorilla Porin Puuvillassa 14.9.19.



Työpeili – Ryhmäyrittäjäpalvelut mikro- ja pk-yrittäjien avuksi

Toteutusaika: 1.8.2017-31.7.2020

Toteuttajaorganisaatio: Satakunnan Ammattikorkeakoulu

Hankkeen rahoittaja: Keski-Suomen ELY-keskus

Toimintalinja 3. Työllisyys ja työvoiman liikkuvuus

Erytistavoite 7.1. Tuottavuuden ja hyvinvoinnin parantaminen

Projektipäällikkö: Kaarina Latostenmaa

Projektisihteeri, hankehallinnointi ja viestintä: Pirjo Tuomi

Yritysyhteistyövastaava: Hannele Tuomainen (08/2019-07/2020)

Viestintä: Niina Inberg (08/2017-12/2018)

Asiantuntijat: Saija Mustaniemi, Tapio Myllymaa ja Marika Raitaniemi

Lähdeluettelo

Alhanen, K., Soini, T. & Kangas, M. 2015. Dialoginen johtaminen ja vallankäyttö. Dialogiakatemia.

Airila, A. & Bergbom, B. 2017. Verkostot pienyrittäjän tukena Suomen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print.

Brusin, E. 2014. HEI KAIKKI KOHTALOTOVERIT! Tiedon jakaminen ja vertaistuki Suomen Diabetesliiton verkkokeskustelupalstalla. Pro gradu -tutkielma. Oulun Yliopisto. <http://jultika.oulu.fi/files/nbnfioulu-201404031235.pdf>.

Holm, J. 2010. Ihmisen kohtaaminen ja arvostava vuorovaikutus vertaisryhmän kulmakivi. Teoksessa Tanja Laatikainen (toim.) Vertaistoiminta KANNATTAA. Asumispalvelusäätiö ASPA.

Holm, R., Poutanen, P. & Stähle, P. 2018. Suomen itsenäisyyden juhlarahasto Sitra, Mikä tekee dialogin: Dialogisen vuorovaikutuksen tunnuspiirteet ja edellytykset. Tieto päätöksenteossa-projekti. Viitattu 1.11.2019. <https://www.sitra.fi/artikkelit/mika-tekee-dialogin-dialogisen-vuorovaikutuksen-tunnuspiirteet-ja-edellytykset>.

Huttunen, T. 2009. Esimiesvalmennusten vaikuttavuus. Miten esimiesvalmennusten vaikutukset näkyvät valmennettujen käytännön työssä. Tapaus Helsingin kaupunki. Pro gradu. Tampereen yliopisto. Viitattu 23.10.2019. <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/81095/gradu03927.pdf?sequence=1>.

Immonen, H-R. & Kuhanen, V. Kohtaamisosaaminen. Jyväskylän ammattikorkeakoulun www-sivut 2019. Viitattu 23.10.2019. <https://oppimateriaalit.jamk.fi/opetutor/kohtaamisosaaminen/>.

Kaukkila, V. & Lehtonen, E. 2017. Ryhmästä enemmän. Suomen Mielen-terveysseura.

Latostenmaa, K., Myllymaa T., O'Rourke, P., Inberg N., Koivuniemi K., Rouhiainen-Valo T.&Tuomi P. 2018. Foorumix Encore - Esimiesten vertaisryhmien tarina jatkuu. Satakunnan ammattikorkeakoulu.

Luoma, M. & Salojärvi, S. 2007. Coachingilla menestykseen - Tulevaisuuden lupaavin johdon kehittämisen menetelmä. Teoksessa Räsänen, M. (toim.): Coaching ja johtajuus: Valmentava ote esimiestyössä. Edita.

Lämsä, P. 2012. Minä pystyn! Vai pystynkö? : Minäpystyvyys Minä olen tärkeä -projektin pienryhmätoiminnassa. AMK opinnäytetyö. Humanistinen Ammattikorkeakoulu. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/41420/lamsa_paivi.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Maaseudun Sivistysliiton www-sivut. 2019. Viitattu 23.10.2019. <https://msl.fi/ryhmadynamiikka/>.

Peiponen, P. Vuoden viimeinen postaus – muutoskyvykkyyttä ensi vuodelle. 29.12.2017. Viitattu 23.10.2019. <https://www.ukko.fi/blogi/vuoden-viimeinen-postaus/>.

Pursiainen T. & Pesonen M. Mikä ihmeen yrittäjäidentiteetti? 29.7.2018. Viitattu 23.10.2019. <https://www.kasvustoori.fi/yrittajaidentiteetti-ja-sen-kehittyminen-2/>.

Summa, T. & Tuominen, K. 2009. Fasilitaattorin työkirja. Menetelmiä sujuvaan ryhmätyöskentelyyn. Kehitysyhteistyön palvelukeskus Kepa ry.

Tampereen Yliopiston www-sivut. 2019. Viitattu 23.10.2019. <https://www15.uta.fi/arkisto/verkkotutor/reflekt.htm>. Työterveyslaitoksen www-sivut. 2019. Viitattu 23.10.2019. <http://www.ttl.fi>.



Innostu Työpeili-ryhmistä!

Mikro- ja yksinyrittäjille suunnatut Työpeili-ryhmät perustuvat yrittäjävertaisuuteen. Kiireisessä elämänrytmissä vertaistapaaminen on hetki yhdessä, tässä ja nyt. Kokemusten jakaminen lisää hyvää oloa ja rohkaistumista, yhdessä oppiminen kehittää toiminnan kannattavuutta.

Tämä kirja toimii myös Työpeili-ohjaajan kirjana.

Lue, miten Satakunnassa onnistuttiin ja inspiroidu itsekkin Työpeili-ryhmään!



Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



ISBN 978-951-633-294-2 (painettu)
ISBN 978-951-633-295-9 (PDF)