

Laura Keihäs, Markus Suomi & Hanna Tarvainen (toim.)

# HUMAK<sup>®</sup>

# eMentoroinnista virtaa yrittäjyyteen



# eKollega.

kasvua yhdessä

**HUMAK**<sup>®</sup>

**Yrittäjät**  
VARSINAIS-SUOMI

Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020



Humanistisen ammattikorkeakoulun (Humak) ja Varsinais-Suomen Yrittäjien (VSY) yhteisen eKollega-hankkeen ([ekollega.humak.fi](http://ekollega.humak.fi)) 1.9.2020 – 30.9.2021 tavoitteena oli tukea yksin- ja mikroyrittäjien työhyvinvointia verkossa toteutettavan vertaismentoroinnin avulla.

Pilotissa oli mukana 20 yrittäjää (19 naista ja 1 mies), jotka tapasivat kolmen viikon välein, kahdessa eri verkkoryhmässä tammi-toukokuussa 2021. Tapaamisten ohjelma rakennettiin yrittäjien tarpeiden ja toiveiden pohjalta, heidän omaa kokemustaan ja asiantuntemustaan hyödyntäen.

Vertaismentorointi vahvisti yrittäjien työssäjaksamista ja antoi mahdollisuuden liiketoiminnan kehittämiseen yhdessä oppimisen ja vertaistuen keinoin.  
Hanke toteutettiin Euroopan sosiaalirahaston (ESR) tuella.

Laura Keihäs, Markus Suomi & Hanna Tarvainen (toim.)  
eMentoroinnista virtaa yrittäjyyteen 2021

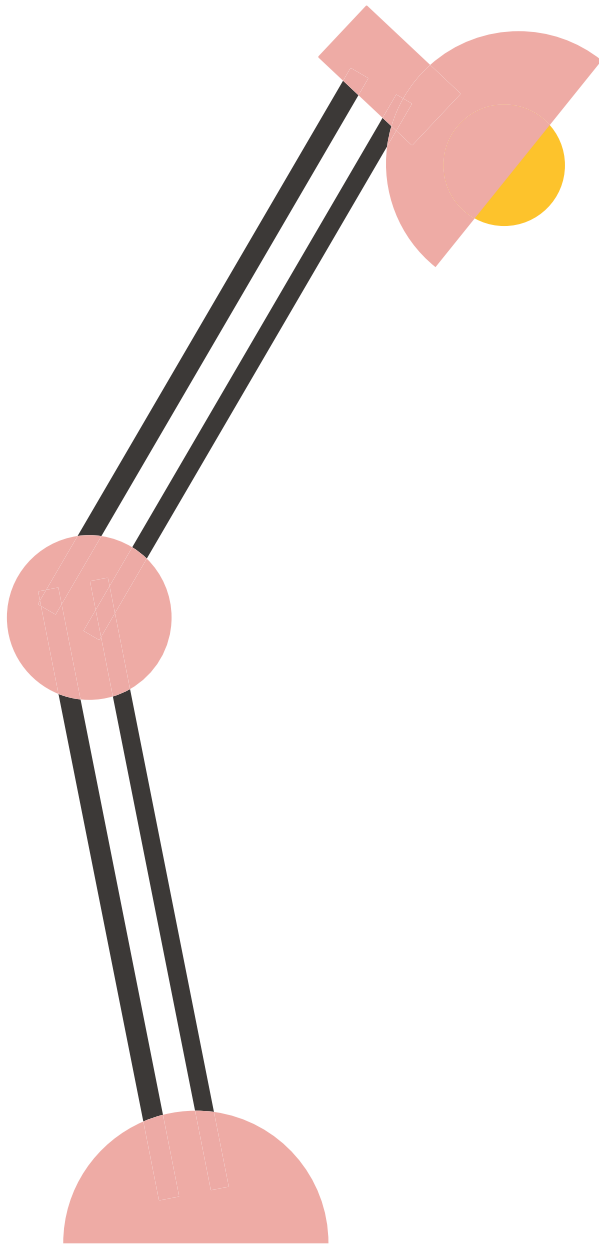
Verkojulkaisu  
ISSN 2343-0664 (painettu)  
ISSN 2343-0672 (verkojulkaisu)

ISBN 978-952-456-401-4

Humanistinen ammattikorkeakoulu julkaisuja, 125.

© Tekijät ja Humanistinen ammattikorkeakoulu (Humak)  
Helsinki 2021

Taitto: Emilia Reponen



# Sisällys

<b>Käyttäjälle</b> .....	<b>5</b>
Työhyvinvointi lisää tuottavuutta .....	6
Yrittäjien kokemuksia.....	7
Linkit ja lähteet .....	11

## **Toteuttajalle: Kun haluat järjestää vertaismentorointia .....**

**13**

Vertaisuudesta voimaa .....	14
Askeleet toteutukseen .....	17
Vinkit fasilitoijalle .....	20

## **Yrittäjälle: Kun haluat parantaa työhyvinvointiasi .....**

**24**

Omien ja yrityksen tavoitteiden kirkastaminen .....	25
Oman työn organisointi ja ajanhallinta.....	27
Toimintaympäristön muutosten tunnistaminen ja ennakointi .....	30

# Käyttäjälle

Tämän eKollega-hankkeen tuottaman e-työkirjan tarkoituksena on kuvata, miten verkkopohjainen yrittäjien vertaismentorointi toteutettiin, jotta kuka tahansa vertaismentoroinnista kiinnostunut pystyy toteuttamaan vastaavaa toimintaa jatkossa.

Lisäksi työkirja tarjoaa työkaluja tavoitteiden kirkastamiseen, oman työn organisointiin, ajanhallintaan ja ennakkointiin. Nämä ovat teemoja, joista eKollega-vertaismentorointiin osallistuneet yrittäjät toivoivat lisätietoa arkensa tueksi.

Työkirjasta on hyötyä yrittäjille, yrittäjäjärjestöille, yritysneuvonnan asiantuntijoille, yrityskummeille ja muille mentoreille, yrittäjiä palveleville hankkeille sekä kaikille muillekin yrittäjyydestä ja työhyvinvoinnista kiinnostuneille toimijoille.

Työkirjan aineistoa ja ideoita saa mielellään hyödyntää mainiten, että kyseessä eKollega-hankkeen tuottama vertaismentoroinnin toimintamalli.

Tämän e-työkirjan on taittanut ja eKollega-hankkeen visuaalisen ilmeen on luonut Emilia Reponen.

Annamme mielellämme lisätietoa eKollega-vertaismentoroinnista, joka tukee yrittäjien työhyvinvointia.

27.8.2021

eKollega-hanketiimi

Laura Keihäs, Markus Suomi ja Hanna Tarvainen

Humanistinen ammattikorkeakoulu ja Varsinais-Suomen Yrittäjät

[laura.keihäs@humak.fi](mailto:laura.keihäs@humak.fi), [markus.suomi@humak.fi](mailto:markus.suomi@humak.fi), [hanna.tarvainen@yrittajat.fi](mailto:hanna.tarvainen@yrittajat.fi)

# Työhyvinvointi lisää tuottavuutta

**T**yöhyvinvoinnin tukeminen on ajankohtainen haaste, sillä Suomen Yrittäjien Yksinyrittäjäkyselyn (2019) mukaan yli puolella yksinyrittäjistä on haasteita jaksamisen kanssa. Työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometrin (2020) mukaan nykytyöelämä kuormittaa henkisesti entistä useampia.

Tutkimustiedon valossa työhyvinvoinnin merkitys niin työn tuottavuudelle kuin yksilön kokonaisvaltaiselle terveydelle ymmärretään aiempaa paremmin. Tutkimusten mukaan työhyvinvointiin satsaaminen on myös taloudellisesti perusteltua: hyvinvoiva työntekijä on jopa 25 % tuottavampi kuin uupumusta kokeva työntekijä. Työn imu vahvistaa ja uupumus puolestaan heikentää tuottavuutta. (Ahola ym. 2018.)

Työhyvinvointia ja muuta hyvinvointia on vaikea pitää erillään, koska me ihmiset olemme kokonaisvaltaisia olentoja. Jotta jaksamme työelämässä, meidän on pidettävä huolta terveydestämme ja hyvinvoinnistamme. Aivotutkija Katri Saarikivi (2020) muistuttaa, että hyvä ajattelukyky työssä turvataan pitämällä huolta hyvinvoinnin peruspilareista: terveellinen ravinto, liikunta, riittävä uni, stressinhallinta, uuden oppiminen ja sosiaalisuus.

Kansainvälisessä keskustelussa työhyvinvointi liitetään käsitteenä useimmiten työterveyteen ja työkykyyn. Suomessa työhyvinvoinnin käsite nähdään laaja-alaisemmin ja se sisältää myös työn sujumisen arjessa. Työhyvinvointia

tukee mm. ajan- ja stressinhallinta, työroolin selkeys, mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön, omien tavoitteiden kirkastuminen, työntekotapojen tehostuminen, omien vahvuuksien ja voimavarojen tunnistaminen, työn mielekkyys ja merkitys itselle, ammattitaidon ja osaamisen kehittyminen, riittävä palautuminen sekä työn ja yksityiselämän tasapaino. Myös kannustavalla työyhteisöllä on suuri merkitys työhyvinvoinnille. (Manka & Manka 2018.)

Vertaismentorointi tarjoaa yrittäjille mahdollisuuden ajatusten vaihtoon yrittäjäkollegoiden kanssa, vertaistukeen ja uusien näkökulmien syntyymiseen, mikä tukee työhyvinvointia:

- *“Mukana olevien yrittäjien joustavuus ja luovuus on innostanut. Monet yrittäjät ovat keksineet paljon erilaisia ratkaisuja haastavassa tilanteessa, kokeilleet uusia asioita ja menneet eteenpäin. Se on lohduttanut ja antanut itsellekin voimia. Olen huomannut, että yrittäminen on sellaista jatkuvaa kehittämistä. Muiden yrittäjien tapaaminen on antanut itseluottamusta ja muistuttanut yrittämisen hyvistä puolista, kuten joustavuudesta. Yrittäjänä kaipaen juuri sparraamista toisten yrittäjien kanssa.”*

## **Työkaluja työhyvinvoinnin itsearviointiin ja vinkkejä yrittäjän työhyvinvoinnin tueksi:**

[Kykyviisari®](#)

[Työn imu -testi](#)

Suomen Yrittäjät:

[Yksinyrittäjän hyvinvointi parantaa yrityksen tulosta](#)

Työterveyslaitos: [Yrittäjä, huolehdi itsestäsi](#)

Yrittäjänaiset: [8 x yrittäjän hyvinvointi](#)

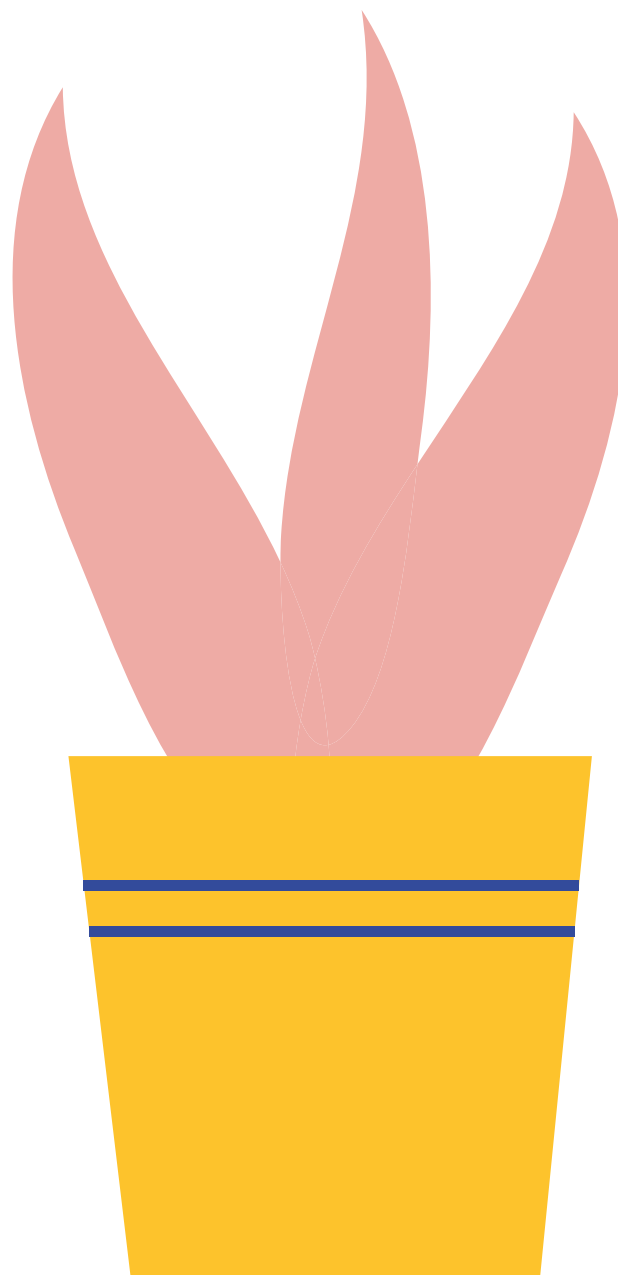
### **Lähteet:**

Manka, Marja-Liisa & Manka, Marjut 2018. Työhyvinvointi. 2. painos. Alma Talent Oy

Saarikivi, Katri 10.11.2020. Työhyvinvointi ja terveys -webinaari. Valtakunnallinen ”Tuottava ja tuloksellinen työelämä” -koordinaatiohanke

Suomen Yrittäjät 2019. Yksinyrittäjäkysely 2019. Viitattu 1.6.2021. [https://www.yrittajat.fi/sites/default/files/yksinyrittajakysely\\_2019\\_0.pdf](https://www.yrittajat.fi/sites/default/files/yksinyrittajakysely_2019_0.pdf)

Työ- ja elinkeinoministeriö 10.11.2020. Työolobarometri 2019: Nykytyöelämä kuormittaa henkisesti aiempaa useampaa. Viitattu 1.6.2021. <https://tem.fi/-/tyoolobarometri-2019-nykytyoelama-kuormittaa-henkisesti-aiempaa-useampaa>



# Yrittäjien kokemuksia

**I**tsensä työllistäminen esimerkiksi kevytyrittäjänä ja freelancerina on jatkuvasti lisännyt yksinyrittäjien määrää Suomessa. Yksinyrittäjiä on nykyään 182 000, reilusti yli puolet kaikista yrityksistä. Joka toinen yksinyrittäjä kokee nykyään haasteita oman jaksamisen kanssa. (Suomen Yrittäjät 2019.) Verkostot ja yrittäjäkollegojen tuki ovat yrittäjille tärkeitä voimavaroja työhyvinvoinnin ja jaksamisen kannalta, koska yksinyrittäjillä ei ole arjessaan työyhteisöä, jossa he pääsisivät jakamaan ajatuksiaan kollegojen kanssa.

eKollega-vertaismentorointi tarjoaa yksinyrittäjille mahdollisuuden verkostoitumiseen ja ajatusten vaihtoon toisten yrittäjien kanssa ilman kilpailuasetelmaa, sillä toiminnan punaisena lankana on yrittäjien työhyvinvoinnin tukeminen ja yhdessä oppiminen.

eKollega-pilotin aloitti 23 yrittäjää (21 naista ja 2 miestä). Suurin osa yrittäjistä oli luovilta aloilta ja palvelualoilta. Yrittäjistä muodostettiin kaksi verkkoryhmää. Molemmat ryhmät tapasivat yhteensä viisi kertaa, kolmen viikon välein. Valitettavasti koronapandemiasta syntyneistä haasteista johtuen kolme (3) yrittäjää joutui laittamaan hankkeen aikana yritystoimintansa tauolle. 20 yrittäjää (19 naista ja 1 mies) oli mukana vertaismentorointiprosessin loppuun asti.

## Verkkotapaamiset säästävät aikaa

eKollega-pilottiin osallistuneet yrittäjät kokivat, että vertaismentoroinnista oli hyötyä monella tavalla. Yrittäjien mukaan oli antoisaa pohtia yrittäjyyttä eri aloilta olevien yrittäjien kanssa, sillä se toi uusia näkökulmia omaan toimintaan. Pilotissa oli mukana sekä aloittelevia yrittäjiä että jo pitkään yrittäjänä toimineita konkareita, mikä rikasti keskustelua ja yhdessä oppimista. Yrittäjät olivat tyytyväisiä siihen, että verkkotapaamiset säästivät aikaa ja osallistuminen eri puolilta maakuntaa oli mahdollista:

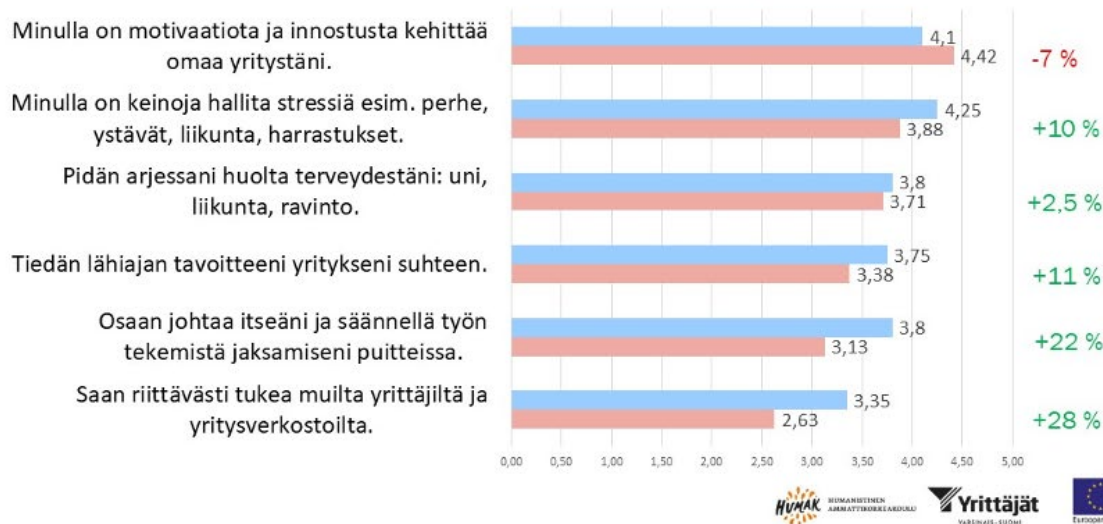
*”Luontaisesti en ole yhtään sellainen ihminen, joka loisi kontakteja ja verkostoituisi missään, joten tällainen verkkotoiminta on ollut verkostoitumista itselleni sopivassa mittakaavassa, kun on voinut osallistua kotoa käsin. On ollut helpompi lähteä mukaan tällaiseen.”*

*”Toivottavasti tällainen toiminta jatkuu ja uudet yrittäjät pääsevät mukaan toimintaan! Tämä on ollut ehdottomasti hyvä satsaus Varsinais-Suomen Yrittäjiltä ja Humakilta. Todella antoisaa toimintaa, varsinkin tänä haastavana korona-aikana! Ja vaikka ei olisi koronaakaan, tällainen verkkomentorointi toimii, koska tämä ei vie paljoa aikaa ja on helppoa osallistua: riittää, että klikkaa itsensä sisään tapaamiseen.”*



# Yrittäjien työhyvinvointi: aloituskysely & päätöskysely

eKollega  
kasvua yhdessä



## Vertaismentoroinnilla oli positiivista vaikutusta yrittäjien työhyvinvointiin

eKollega-pilotin, eli verkossa toteutetun vertaismentoroinnin vaikutusten arviointia varten luotiin työhyvinvointikysely, johon yrittäjät vastasivat ennen toiminnan alkua. Sama työhyvinvointikysely toteutettiin uudestaan vertaismentorointiprosessin lopussa, jotta nähtiin, oliko vertaismentoroinnilla vaikutusta osallistuneiden yrittäjien työhyvinvointiin.

Alla on yhteenveto työhyvinvoinnin aloitus- ja lopetuskyselyistä, jotka perustuvat yrittäjien omaan arvioon työhyvinvointiin liittyvistä osa-alueista. Vastaukset osoittavat, että yrittäjien työhyvinvointiin vaikuttavat osa-alueet nousivat vertaismentorointiprosessin seurauksena. Ainoastaan motivaatiossa oman yrityksen kehittämiseen

on pieni lasku, mikä selittyy sillä, että koronapandemian aiheuttamista haasteista johtuen kolme hankkeeseen osallistunutta yrittäjää joutui laittamaan yritystoimintansa ainakin toistaiseksi tauolle.

Yrittäjien palautteen mukaan vertaismentorointi tukee työhyvinvointia, innostaa ja tuo uusia näkökulmia yrittäjän arkeen:

*“Kokeneet yrittäjät ovat kannustaneet, että yrityksessä erilaisia vaiheita tulee ja menee. Muilta yrittäjiltä on saanut uusia näkökulmia siihen, että asioita voi tehdä monella eri tavalla. On ollut mielenkiintoista huomata, että ei ole vain yhtä oikeaa tapaa olla yrittäjänä, vaan on monia erilaisia tapoja. Ja jokaisen pitää löytää se oma tapa ja uskoa siihen. Mukana olevien yrittäjien joustavuus ja luovuus on innostanut.”*



HUMANIN  
AMMATTIKORKEAKOULU



Yrittäjät  
VALKEAS-SUOMI



Vuorokas  
EU:lta  
2014–2020

## eKollega, osallistujapalaute (1-5 asteikolla)



*“Olen tosi iloinen, että lähdin mukaan nähtyäni jutun eKollega-toiminnasta Turun Sanomissa. Odotan aina seuraavaa tapaamiskertaa. Omalla kohdallani tämä on avannut sitä, että voin osallistua jatkossakin tällaiseen vertaistukitoimintaan. Olisi tosi kiva, jos tälle toiminnalle tulisi jotain jatkoa.”*

### **Vertaismentorointi tukee jaksamista tuottaen intoa yrittäjän arkeen**

eKollega-pilotin lopussa tehdyn palautekyselyn mukaan toiminta oli vastannut yrittäjien odotuksia ja suurin osa lähtisi mukaan vastaavaan toimintaan jatkossakin. Alla olevasta yhteenvedosta näkyvät yrittäjien arviot vertaismentorointitoiminnan hyödyistä asteikolla 1-5.

Yrittäjien antaman palautteen keskiarvo oli 3,42 / 5 ja paamuotoisessa kirjallisessa palautteessa vertaismento-

rointi sai sekä kiitosta että hyviä kehittämisideoita jatkoa ajatellen.

Koronapandemia aiheutti haasteita osalle yrittäjistä ja kolme pilottiin osallistunutta yrittäjää joutui laittamaan yritystoiminnan toistaiseksi tauolle työnhaun tai palkkoihin menemisen takia. Yksi pilottiin osallistuneista yrittäjistä koki vertaismentorointitoiminnan niin tärkeänä voimavarana työhyvinvoinnilleen yrittäjänä, että kirjoitti palautekyselyssä näin: “Oma tilanteeni oli vaikea (...) Jos eKollega olisi alkanut lokakuussa 2020, olisin todennäköisesti vieläkin yrittäjänä.”

Vertaismentoroinnin merkityksestä yrittäjille kertoo se, että 90 % hankkeen toiminnassa loppuun asti mukana olleista yrittäjistä (18 yrittäjää) osallistui vähintään neljään ryhmätapaamiseen. Ilmoittautumiskyselyn yhteydessä jokaiselta yrittäjältä varmistettiin mahdollisuus sitoutua

viiteen ryhmätapaamiseen ja kaikki mukaan lähteneet yrittäjät olivat lähtökohtaisesti valmiita sitoutumaan kaikkiin tapaamisiin. Käytännössä koronapandemian aikana nopeasti muuttuneet tilanteet esim. yritysten au-kiolojen suhteen, epävarma toimeentulo ja yrittäjien samanaikaiset työmahdollisuudet estivät osaa yrittäjistä osallistumasta jokaiseen ryhmätapaamiseen. Kaikki hankkeen toiminnassa mukana olleet yrittäjät saivat kuitenkin itselleen jokaisen tapaamisen materiaalit itselleen, joten he pysyivät ajan tasalla ja pystyivät hyvin osallistumaan tapaamiseen seuraavalla kerralla.

Alla on poimintoja yrittäjien palautekyselystä:

*Aihealueet onnistuivat hyvin. Ryhmäkeskustelut pareittain ja kolmisin olivat todella hyvä anti tässä.*

*Paljon hyvää hyödyllistä tietoa. Keskustelut muiden kanssa olivat hyviä. Sopivan lyhyet tapaamiset.*

*Oli mukavaa tavata eri alan ihmisiä.*

*Teemat oli hyviä. Sopivan pieni porukka. Kasvokkain keskustelut olisi varmasti olleet hedelmällisempiä, mutta koronan takia virtuaalisuus hyvä. Oli hyvä että pystyi osallistumaan mistä tahansa, sopi ehkä paremmin aikatauluihin.*

*Tapaamiset olivat hyvin suunniteltuja ja onnistuneita!*

*Tapaamisissa oli mukava, rento ilmapiiri.*

*Kiva ryhmä ja lämmin tunnelma. Aiheet hyödyllisiä ja puhuttelevia. Oli hienoa tavata muiden yrittäjien kanssa ja huomata, että painitaan kaikki samojen asioiden äärellä.*

*Mahtava projekti, johon oli ilo osallistua. Kiitos!*

Löydät eKollega-pilottiin osallistuneiden yrittäjien hyviä kehittämisehdotuksia jatkoa ja tulevia vertaismentorointiryhmiä ajatellen tämän e-työkirjan osiosta Vinkit fasilitoijalle.

## **Tutustu myös näihin:**

ELY-keskus: [Yrittäjän talousapu](#), p. 0295 024 880

Helsingin Yrittäjät 2019:

[HYMY-hanke yrittäjien hyvinvoinnin tueksi](#)

Keski-Suomen Yrittäjät,

Jyväskylän ammattikorkeakoulu ja Gradia 2020:

[Hyvinvointikartta-hanke - hyvinvointia yrittäjille](#)

Mieli ry, [Yrittäjän Kriisikeskus](#), p. 03 5120 500:

Suomen Yrittäjät: [Mentorisi.fi -palvelu](#)

(Suomen Yrittäjien jäsenille)

Suomen Yrittäjät 2019:

[Yksinyrittäjän hyvinvointi parantaa yrityksen tulosta](#)

Suomen Yrittäjät 2020: [Yrittäjän jaksamisopas](#)

Suomen Yrittäjät: [Yrittäjän työhyvinvointi](#)

Työterveyslaitos: [Kykyviisari®](#)

Työterveyslaitos: [Työn imu -testi](#)

Työterveyslaitos: [Yrittäjä, huolehdi itsestäsi](#)

Varsinais-Suomen Yrittäjät ja Yrityskummit:

[Yrittäjän tukiverkko](#), p. 02 2757 112

[Yrityskummit pienyrittäjän onnistumisen tukena](#)

Yrittäjänaiset: [8 x yrittäjän hyvinvointi](#)

## Lähteet

Ahola, Salla ym. 2018. Digisti työn imuun? – Tutkimus työhyvinvoinnin ja tuottavuuden yhteydestä finanssialan palveluyrityksessä. Aalto-yliopiston julkaisusarja CROSSOVER, 8/2018. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-60-8262-2>

Humanistinen ammattikorkeakoulu 2021. E-mentorointi tukee työhyvinvointia ja vuorovaikutusta. [https://www.humak.fi/uutiset/e-mentorointi-tukee-tyohyvinvointia-ja-vuorovaikutusta/?fbclid=IwAR0w6VLwK\\_p-VWsp-pSdOXAEIz3eqXqe-452MkPIdrBnVHr8Ep6rJlyi9SeY](https://www.humak.fi/uutiset/e-mentorointi-tukee-tyohyvinvointia-ja-vuorovaikutusta/?fbclid=IwAR0w6VLwK_p-VWsp-pSdOXAEIz3eqXqe-452MkPIdrBnVHr8Ep6rJlyi9SeY)

Kaunistaa, Pekka & Rajalin, Minna 2015. Järjestöt eMessissä. Koulutusopas verkkopohjaisen vertaismentoroinnin toteuttamisesta. Humanistinen ammattikorkeakoulu. <https://www.humak.fi/wp-content/uploads/2015/10/jarjestot-emessissa-kaunistaa-ja-rajalin-humak.pdf>

Kauppila, Ellinoora. 5.9.2019. Helsingin Sanomat. Ota yksi menetelmä haltuun, niin saat aikaan selvästi enemmän kuin aiemmin, sanovat asiantuntijat – Näin toimii 1-2-3-4-metodi. Viitattu 2.6.2021. <https://www.hs.fi/elama/art-2000006228018.html>

Koittola, Lauri. 11.3.2021. Yrittäjän PT. Oman työn organisointi ja ajanhallinta. Alustus eKollega-tapaamisessa.

Laine, Kari & Rauramo, Päivi 2017. Luottamuksen rakentaminen työyhteisön vuorovaikutuksessa. Viitattu 1.6.2021. [https://ttk.fi/oppaat\\_ja\\_ohjeet/digijulkaisut/luottamuksen\\_rakentaminen\\_tyoyhteison\\_vuorovaikutuksessa](https://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/digijulkaisut/luottamuksen_rakentaminen_tyoyhteison_vuorovaikutuksessa)

Liipola, Johanna. 14.4.2021. Yrittäjän PT. Toimintaympäristön muutosten tunnistaminen. Alustus eKollega-tapaamisessa.

Manka, Marja-Liisa & Manka, Marjut 2018. Työhyvinvointi. 2. painos. Alma Talent Oy.

Pitkänen, Hanna. 18.2.2021. Yrittäjän PT. Tavoitteet ja niiden kirkastaminen. Alustus eKollega-tapaamisessa.

Saarikivi, Katri 10.11.2020. Työhyvinvointi ja terveys -webinaari. Valtakunnallinen ”Tuottava ja tulokellinen työelämä” -koordinaatiohanke.

Salumäki, Tiina. 26.9.2018. Yle. Näin työntekijä innostuu ja ideoi – aivotutkija ehdottaa aivan uudenlaista työaikaa. Viitattu 2.6.2021. <https://yle.fi/uutiset/3-10423183>

Saunders, Elizabeth Grace. 7.1.2019. Harvard Business Review. 5 Strategies for Getting More Work Done in Less Time. Viitattu 2.6.2021. <https://hbr.org/2019/01/5-strategies-for-getting-more-work-done-in-less-time>

Suomen Yrittäjät 2019. Yksinyrittäjäkysely 2019. [https://www.yrittajat.fi/sites/default/files/yksinyrittajakysely\\_2019\\_0.pdf](https://www.yrittajat.fi/sites/default/files/yksinyrittajakysely_2019_0.pdf)

Tiainen, Antti. 24.9.2018. Helsingin Sanomat. Työelämä on ajautunut aivot turruttavaksi silpuksi, mikä ajaa kolmekymppiset työkyvyttömyyteen – Aivotutkijoiden ratkaisu on uusi työaika, ja näin se toimii. Viitattu 2.6.2021. <https://www.hs.fi/teknologia/art-2000005838301.html>

Työ- ja elinkeinoministeriö 10.11.2020. Työolobarometri 2019: Nykytyöelämä kuormittaa henkisesti aiempaa useampaa. <https://tem.fi/-/tyoolobarometri-2019-nykytyoelama-kuormittaa-henkisesti-aiempaa-useampaa>



**Toteuttajalle:**

**Kun haluat järjestää  
vertaismentorointia**

# Vertaisuudesta voimaa

**T**arve vertaistukeen on noussut yksin- ja mikro-yrityksiltä itseltään: he tarvitsevat verkostoja ympärilleen ja yrittäjäkollegoiden vertaistukea työssä jaksamisen tueksi ja kilpailukykyisen liiketoiminnan kehittämiseksi. Yrittäjät kokevat luontevimpana tukeutua yrittäjäkollegoihin saadakseen tietoa ja jakaakseen ajatuksia.

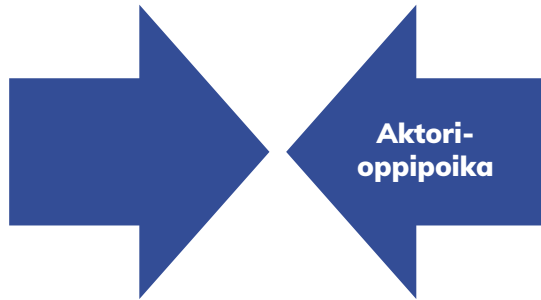
*“Kun perustin oman yrityksen, muistan tunteneeni ihanaa vapautta, kunnes pikku hiljaa huomasi kärsiväni työperäisestä yksinäisyydestä. Luovuus kaikkoo, kun ei ole kaikupintaa. Onneksi löysin yrittäjäverkotot, joiden kautta sain kavereita ja tukea. Suosittelen kaikkia yrittäjiä verkostoitumaan. Yhteistyö tuo voimaa, ja omat murheet näyttävät pieniltä toisten kanssa. Kokemusasiatuntuus on sitä, että voi jakaa toisten kanssa ja oppia toinen toisilta.” (Marja-Liisa Manka, yrittäjä ja työhyvinvoinnin johtamisen dosentti Yrittäjänaiset-artikkelissa)*

eKollega-vertaismentorointi edistää yrittäjien työhyvinvointia verkkoryhmissä tapahtuvan dialogin ja reflektion avulla. Verkkotapaamiset mahdollistavat osallistumisen mistä tahansa ja säästävät kiireisten yrittäjien aikaa: *“Vaikka toisaalta on kiva tavata ihmisiä face-to-face, verkkotapaamiset ovat tehokkaita: matkoihin ei kulu aikaa, kun voi tästä kotipöydän ääreltä käydä tapailemassa muita. Ja verkkotapaamisiin pystyy osallistumaan kauempaakin.” (eKollega-toiminnassa mukana ollut yrittäjä)*

eKollega-vertaismentorointi tarjoaa hyvän mahdollisuuden yhteisöllisyyteen ja yhdessä työskentelyyn, jota yksinyrittäjät kaipaavat arkeensa. Yhteisöllisyyden kaipaaminen on luonnollista, koska me ihmiset olemme sosiaalisia eläimiä: tarvitsemme muiden ihmisten tukea ja mahdollisuuksia sparrata ajatuksiamme jonkun toisen kanssa. Aivotutkija Katri Saarikiven mukaan vuorovaikutus on ihmisille äärimmäisen tärkeä ongelmanratkaisukyky evoluution kannalta. Olemme pystyneet kehittymään ja löytämään uusia ratkaisuja nimenomaan jakamalla ajatuksia ja ”lainaamalla toisten aivoja”. (Saarikivi 2020.)

Vertaismentorointi sytyttää yrittäjän innostuksen jatkuvaan ammatilliseen kehittymiseen ja verkostoitumiseen muiden yrittäjien kanssa. Verkkotapaamisten teemat kannattaa suunnitella yrittäjien omista tarpeista käsin: he määrittelevät, mitkä asiat tuottavat eniten haasteita ja mihin he tarvitsevat eniten tukea. Vertaismentorit kannustavat ja sparraavat toisiaan jakaen tietoa ja hyviä käytäntöjä. Näin kaikki osallistuvat yrittäjät saavat uusia ideoita sekä omaan työssäjaksamiseen että yritystoimintaan, kuten yksi pilotissa mukana ollut yrittäjä kuvaa: *”Itselleni tämä eKollega-toiminta on ensimmäinen kerta, kun osallistun johonkin tällaiseen zoom-juttuun, mutta on ollut tosi kiva olla mukana. Joka kerralla on herännyt ajatuksia. Ja kun joku juttu on kolahtanut, sitä on alkanut miettiä syvällisemmin. Erityisesti viime tapaamiskerralla yhden yrittäjän puhe omasta kokemuksesta kolahti ihan tosissaan. Olen huomannut, että usein ne pienet asiat ovat loppujen lopuksi niitä tosi tärkeitä*

## Perinteinen mentorointi



Kuvio: eMessi, Humak, 2015

*asioita. Ja on ollut hienoa huomata, että me eri alojen yrittäjät koemme asioita ihan samalla tavalla.”*

eKollega-vertaismentoroinnin pohjana on ratkaisukeskeinen ajattelu- ja työtapana, jossa suuntaudutaan nykyhetkeen ja tulevaisuuteen etsien yhdessä luovia ratkaisuja erilaisiin haasteisiin. Ratkaisukeskeisessä työskentelyssä pyritään myönteiseen ajatteluun, vahvuuksien näkemiseen ja mahdollisuuksien kartoittamiseen, mikä tukee toiveikkuutta haasteellisissakin tilanteissa. eKollega-verkoryhmissä keskeistä on yhdessä oppiminen: jokainen osallistuva yrittäjä tuo tapaamisiin omaa kokemustaan ja asiantuntemustaan. Ryhmissä jaetaan sekä haasteita että hyviä käytäntöjä luottamuksellisessa ilmapiirissä:

*”Mukana olevien yrittäjien joustavuus ja luovuus on innostanut. Monet yrittäjät ovat keksineet paljon erilaisia ratkaisuja haastavassa tilanteessa, kokeilleet uusia asioita ja menneet eteenpäin. Se on lohduttanut ja antanut itsellekin voimia.*

## Vertaismentorointi



*Olen huomannut, että yrittäminen on sellaista jatkuvaa kehittämistä.” (eKollega-toiminnassa mukana ollut yrittäjä)*

Humak on toteuttanut ja kehittänyt e-mentorointia jo vuodesta 2013 lähtien. Etätöyön yleistymisen myötä yhteisöllisyyden ja vertaismentoroinnin merkitys työhyvinvoinnille ymmärretään yhä paremmin. Perinteisessä mentoroinnissa kokenut mentori opastaa ja ”siirtää” hiljaista tietoa kokemattomalle osapuolelle, aktorille. Vertaisryhmämentoroinnissa ideana on, että kaikilla osallistujilla on annettavaa toisilleen. Keskeistä on osallistujien tasa-arvoinen suhde, jaettu asiantuntemus ja dialogisuus. Tällainen tasavertainen kohtaaminen oli lähtökohtana eKollega -hankkeessa suunnitteluvaiheesta alkaen.

## **Lähteet:**

Humanistinen ammattikorkeakoulu 2021. E-mentorointi tukee työhyvinvointia ja vuorovaikutusta. Viitattu 1.6.2021. [https://www.humak.fi/uutiset/e-mentorointi-tukee-tyohyvinvointia-ja-vuorovaikutusta/?fbclid=IwAR0w-6VLwK\\_p-WsippSdOXAEIz3eqXqe-452MkPIdr-BnVHr8Ep6rJlyi9SeY](https://www.humak.fi/uutiset/e-mentorointi-tukee-tyohyvinvointia-ja-vuorovaikutusta/?fbclid=IwAR0w-6VLwK_p-WsippSdOXAEIz3eqXqe-452MkPIdr-BnVHr8Ep6rJlyi9SeY)

Saarikivi, Katri 10.11.2020. Työhyvinvointi ja terveys -webinaari. Valtakunnallinen ”Tuottava ja tuloksellinen työelämä” -koordinaatiohanke.

Yrittäjänaiset. 8 x yrittäjän hyvinvointi. Viitattu 4.6.2021. <https://www.yrittajanaiset.fi/8-x-yrittajan-hyvinvointi>



# Askeleet toteutukseen

## Vertaismentoroinnin tavoite

Koska yksinyrittäjillä ei ole arjessaan työyhteisöä, jossa voi jakaa ajatuksia kollegojen kanssa, verkostot ja yrittäjäkollegojen tuki ovat yksinyrittäjille tärkeitä voimavaroja työssä jaksamisen tueksi ja kilpailukykyisen liiketoiminnan kehittämiseksi. eKollega-hankkeen tavoitteena oli tukea yksin- ja mikroyrittäjien työhyvinvointia verkkokoryhmässä toteutetun vertaismentoroinnin avulla. Alla kuvaamme askeleet, joiden avulla vastaavaa, yrittäjien hyödylliseksi ja tärkeäksi kokemaa vertaismentorointitoimintaa voi toteuttaa jatkossakin.

## Tiedotus ja markkinointi

Toiminnasta tiedottamiseen kannattaa panostaa, jotta yrittäjiä ja heidän tukiverkostojaan tavoitetaan mahdollisimman laajasti. eKollega-vertaismentoroinnista tiedotettiin monissa yhteistyöverkostoissa ja sosiaalisessa mediassa. Lisäksi laadimme toiminnasta lehdistötiedotteen, joka julkaistiin muutamissa paikallislehdissä ja Turun Sanomissa. eKollega-hanke verkostoitui aktiivisesti myös muiden työhyvinvointiin ja tuottavuuteen liittyvien hankkeiden ja toimijoiden kanssa. Aktiivisen tiedotuksen ja markkinoinnin avulla vertaismentorointitoimintaan onnistuttiin rekrytoimaan mukaan yhteensä 25 yrittäjää. Kaksi yrittäjää joutui perumaan osallistumisensa, joten

toiminnan aloitti 23 yrittäjää, suurin osa luovilta aloilta ja palvelualoilta. 20 yrittäjää (19 naista ja 1 mies) oli mukana koko vertaismentorointiprosessin loppuun asti.

## Yrittäjien rekrytointi ja tarpeiden kartoitus

Verkossa toteutettuun vertaismentorointiin osallistuneet yrittäjät rekrytointiin hyödyntäen Lyyti-kyselyä, jossa kartoitettiin samalla yrittäjien tarpeita ja toiveita. Kyselyn perusteella eniten toivottuja teemoja olivat tavoitteiden kirkastaminen, työntekotapojen tehostaminen ja verkostojen & yrittäjäkumppaneiden saaminen avuksi yritystoimintaan. Lisäksi vertaismentorointitapaamisten teemoiksi toivottiin toimintaympäristön muutosten tunnistamista ja ennakoitua sekä vinkkejä työhyvinvoinnin tueksi. Rekrytointikyselyssä kysyttiin, sopiiko yrittäjälle aamu- vai iltapäiväajankohta ryhmätapaamisille. Yrittäjien tavoitteita ja toiveita kartoitettiin rekrytointikyselyn lisäksi henkilökohtaisessa alkuhaastattelussa.

## Alkuhaastattelu

Kaikki osallistuvat yrittäjät haastateltiin henkilökohtaisessa verkkotapaamisessa, mikä mahdollisti zoom-alustan kokeilun ja tutustumisen hanketoimijoihin. Mahdollisuus testata käytettävää verkkoalustaa ennen varsinaista

ensimmäistä tapaamista madaltaa osallistumiskynnystä, jos verkkotyöskentely ei ole ennestään tuttua. Tarvittaessa osallistujille on hyvä järjestää riittävä tuki ja opastus käytettävään verkkoalustaan ja sen ominaisuuksiin tutustumista varten.

Yrittäjien alkukartoituksessa varmistettiin myös, että osallistuvien yrittäjien aika ja voimavarat riittävät vertaismentorointiin. Kaikki yrittäjät olivat lähtökohtaisesti valmiita sitoutumaan viiteen kahden tunnin mittaiseen verkkotapaamiseen. Alkukartoituksessa sovittiin yrittäjän osallistumisesta aamu- tai iltapäiväryhmään sekä varmistettiin suostumus nimen, yrityksen nimen ja sähköpostiosoitteen jakamiseen vertaismentorointiin liittyvässä viestinnässä.

Yrittäjille kerrottiin rekrytointikyselyssä eniten toivotut teemat ja heiltä kysyttiin myös muita mahdollisia toiveita tapaamisten aiheiksi sekä odotuksia vertaismentoroinnista. Näin saatiin arvokasta tietoa ryhmätapaamisista varten ja varmistettiin se, että tapaamisten sisällöt vastasivat yrittäjien odotuksia. Mukana olleen yrittäjän mukaan: *”eKollega-tapaamisten teemat ovat olleet tosi hyviä ja juuri niitä, joita toivoin. Tapaamiset ovat olleet hyvä muistutus sekä armollisuudesta että päättävyydestä: riittää, että tekee jotain. Aina ei tarvitse tehdä kauhean paljon. Ei siis tarvitse olla huono omatunto siitä, että ei ole edennyt kilometriä, kun 10 metriäkin riittää.”*

Vertaismentorointipilotin vaikutusten arviointia varten luotiin yrittäjien työhyvinvointia koskeva kysely (itsearviointi), joka toteutettiin alkukartoituksen yhteydessä. Sama työhyvinvointikysely (itsearviointi) toteutettiin uudestaan vertaismentorointiprosessin lopussa, viimeisellä ryhmätapaamiskerralla, jotta nähtiin, oliko vertaismentoroinnilla vaikutusta toiminnassa mukana olleiden yrittäjien työhyvinvointiin.

Löydät tietoa vertaismentoroinnin vaikutuksista yrittäjien työhyvinvointiin tämän e-työkirjan osiosta Yrittäjien kokemuksia.

## Ryhmien muodostaminen ja ryhmätapaamisten teemat

Yrittäjistä muodostettiin kaksi ryhmää, jotta yhdessä ryhmässä oli enintään 12 osallistujaa. Tätä isommassa ryhmässä luottamuksen rakentaminen ja tutustuminen voi olla haastavaa, erityisesti verkossa toimittaessa. Yrittäjien verkkoryhmät tapasivat tammi-huhtikuussa ja helmi-toukokuussa 2021 kolmen viikon välein zoom-tapaamisissa, jotka kestivät kaksi tuntia kerrallaan.

Kuten edellä on kuvattu, tapaamisten sisällöt suunniteltiin osallistuvien yrittäjien tarpeiden ja toiveiden pohjalta, jotta tapaamisten aiheet vastasivat osallistuvien yrittäjien lähtökohtia ja tavoitteita. Hanketiimin jäsenet fasilitoivat pareittain ryhmien verkkotapaamiset, joiden teemat olivat:

1. Tutustuminen, ryhmäytyminen ja yrittäjän hyvinvointi
2. Omien ja yrityksen tavoitteiden kirkastaminen
3. Oman työn organisointi ja ajanhallinta
4. Toimintaympäristön muutosten tunnistaminen ja ennakointi
5. Verkostot yrittäjän tukena

Tapaamisiin 1.-3. hankittiin asiantuntija-alustukset yrittäjien toivomista teemoista Yrittäjän PT:lta. Löydät videotalenteet alustuksista tämän e-työkirjan osiosta Yrittäjälle.

Verkkotapaamisten tärkein anti oli osallistuvien yrittäjien oman asiantuntemuksen jakaminen ja kokemuksellinen yhdessä oppiminen. Esimerkiksi viimeisellä kerralla rakennettiin yhdessä Padlet-alusta verkostoitumisvinkeistä, eli niistä verkostoista ja toimijoista, joista oli ollut hyötyä yritystoiminnan kehittämiseksi.

Vertaismentorointitapaamisissa yrittäjät tutustuivat uusiin yrittäjäkollegoihin, vaihtoivat kokemuksia ja löysivät uusia näkökulmia ja ideoita yrittäjän arkeen, kuten mukana ollut yrittäjä kuvaa:

*”Tapaamisissa erityisesti yhteinen jakaminen lopuksi on ollut antoisaa. Yhteiselle keskustelulle olisi hyvä olla enemmänkin aikaa. Tiedän, että pitäisi verkostoitua enemmän ja tavata ihmisiä, eikä ajatella niin, että kaikki pitää itse hoitaa. Kun tapaa jonkun toisen, voi 10 minuutin keskustelu viedä asioita ihan älyttömän paljon eteenpäin. Asioiden pukeminen sanoiksi edistää omaa ajattelua.”*

## **Tapaamisten koordinointi ja fasilitointi**

Vertaismentorointiryhmän toiminta edellyttää koordinoitua. Lähtökohtaisesti jollakin tai joillakin henkilöillä on vastuu tapaamisten suunnittelusta, koolle kutumisesta ja tapaamisten etenemisestä. Verkossa järjestettävä vertaismentorointi tarvitsee siis vähintään yhden vastuuhenkilön, joka huolehtii verkkotapaamisen linkin luomisesta ja ryhmän koolle kutumisesta sähköpostitse. Verkkotapaamisesta on hyvä lähettää muistutus osallistujille pari päivää ennen tapaamista.

Verkkotapaamisissa on syytä olla 1-2 fasilitoijaa, jotka huolehtivat tapaamisten etenemisestä esittämällä ryhmän jäsenille kysymyksiä ja yhteenvetoja keskustelun tueksi. Fasilitoijat huolehtivat myös tarvittaessa siitä, että kaikki osallistujat saavat tasavertaisesti puheenvuoroja. Fasilitoijilla ei tarvitse olla vastauksia kysymyksiin, vaan tehtävänä on tukea ryhmää pohtimaan asioita ja etsimään yhdessä vastauksia. Verkkotapaamisissa kaksi fasilitaattoria on ideaali tilanne: yksi voi keskittyä keskustelun fasilitointiin ja toinen voi seurata chat-ikkunaa ja ratkoa mahdollisia teknisiä haasteita.

Tapaamisen jälkeen vastuuhenkilö lähettää tapaamisen aineiston kaikille vertaismentorointiin osallistuville sähköpostitse, jotta mahdolliset poissaolijatkin pysyvät prosessissa mukana. Alustusten muistiinpanot, verkkotapaamisissa yhdessä luotu aineisto ja muu dokumentaatio toimii muistin tukena tapaamisten välillä jäntevöittäen vertaismentorointiprosessia.

# Vinkit fasilitoijalle

## **Selkeät raamit tukevat turvallisuuden tunnetta**

Verkkotyöskentelyssä on syytä valita riittävän luotettavasti toimiva sekä helposti ja edullisesti saatavilla oleva verkkoalusta (esim. Zoom tai Teams), jolla tapaamiset järjestetään. Verkossa tapahtuva vertaismentorointi edellyttää osallistujilta verkkoyhteyttä sekä tietokoneen, tabletin tai älypuhelimien käyttöä. Tietokoneella tai tabletilla on helpompi osallistua kirjoitustehtäviin. Toisaalta sellaisissa tapaamisissa, joissa vain keskustellaan, osallistuminen onnistuu älypuhelimien kautta vaikka kävelylenkiltä.

On hyvä muistaa, että verkkotyöskentely ei ole kaikille tuttua, joten esimerkiksi alustan testaamiseen on hyvä varata aikaa, jotta varmuus lisääntyy: ”Aluksi tämä verkkoympäristö vähän jännitti, mietin kameran asentoa ja muuta, mutta kokemuksen myötä olen ottanut rennommin ja joka kerran on ollut helpompaa tulla.” (eKolle-ga-pilottiin osallistunut yrittäjä)

On tärkeää luoda verkkotapaamisille selkeät raamit ja ohjeistukset, jotta osallistujat tietävät, milloin verkkotapaamiset ovat ja mitä niissä tapahtuu. Osallistujille kerrotaan hyvissä ajoin tapaamisten aikataulu, sisältö ja rakenne (esim. ensin alustus, sitten parikeskustelu ja lopuksi ryhmäkeskustelu). Selkeät raamit ja toistuva rakenne tukevat osallistujien turvallisuuden tunnetta. Koska verkkotyöskentely on intensiivistä, sitä on hyvä tauottaa

ainakin tunnin välein, eli kahden tunnin tapaamisessa on hyvä pitää ainakin yksi tauko.

Fasilitoijilla on tärkeä rooli turvallisuuden tunteen ja tunnelman luomisessa, joka riippuu paljon fasilitoijien omasta energiasta sekä panostuksesta kohtaamiseen esimerkiksi tervehdyksin ja hymyin. Ensimmäisessä verkkotapaamisessa on syytä panostaa turvallisuuden tunteen luomiseen, jotta osallistujat uskaltavat keskustella ja tuoda ajatuksiaan esiin. Aluksi on hyvä kerrata, mitä on ohjelmassa ja mitä ollaan tekemässä. Verkkotyöskentelyssä tarvitaan mahdollisimman selkeitä ohjeistuksia sekä kirjallisesti että suullisesti.

Ensimmäisessä tapaamisessa on hyvä sopia yhdessä osallistujien kanssa verkkotyöskentelyyn liittyvistä käytännöistä, kuten kamerajen pitämisestä päällä, mikrofonien sulkemisesta muuten kuin oman puheenvuoron aikana sekä puheenvuorojen pyytämisestä (esim. zoomin viittaustoiminto on kätevä siihen). Kamerajen pitäminen päällä tukee tutustumista ja yhteisöllisyyden kokemusta pienissä verkkoryhmätapaamisissa.

Fasilitoijien tärkein tehtävä on tukea kaikkien osallistujien osallisuuden kokemusta niin, että kaikki mukana olijat kokevat tulleen nähdyksi ja kuulluksi. Verkkoympäristössä esimerkiksi zoomin chat-toiminto, erilaiset kyselyt ja reaktio-toiminnot ovat hyviä tapoja pitää kaikki osallistujat aktiivisesti mukana ja saada palautetta. On hyvä



varautua myös siihen, että luottamuksen syentyessä tapaamisissa saattaa tulla esiin vaikeita asioita ja kriisitilanteita. Fasilitoijien tehtävänä on varmistaa, kohteliaasti ja myötätuntoisesti, ettei yksi osallistujista vie kaikkea tilaa, vaan jokainen saa vuorollaan puheenvuoron. Fasilitoijien on myös hyvä olla selvillä siitä, mistä osallistujat voi tarvittaessa saada lisätukea ja apua.

## Luottamuksen rakentaminen perustana

Luottamuksen rakentaminen on vertaistuen perusta: yrittäjien keskinäisen tuen ja oman osaamisen jakamisen edellytyksenä on luottamus yrittäjäkumppaneihin ja fasilitoijiin. Luottamus perustuu arvoihin, kuten oikeudenmukaisuus, osallistuminen, johdonmukaisuus, läpinäkyvyys ja vastavuoroisuus (Laine & Rauramo 2017). On siis tärkeää luoda turvallinen ja luottamuksellinen tila kohtaamiselle ja tutustumiselle heti vertaismentorointitoiminnan alusta alkaen.

Ensimmäisessä verkkoryhmätapaamisessa voi lähteä rakentamaan luottamusta esimerkiksi arvojen kautta antamalla ryhmän jäsenille hetken aikaa pohtia spontaanisti itselle tärkeitä arvoja alkavaan vertaismentorointiin liit-

tyen. eKollega-tapaamisissa hyödynsimme yhteisten arvojen koonnissa Mentimeter-sanapilvityökalua. Oheisissa kuvissa ovat eKollega-ryhmien arvot vertaismentorointitoimintaan liittyen. Keskiössä isommalla fontilla olevat sanat saivat useita mainintoja. Arvoista muodostuivat ryhmän yhteiset ”pelisäännöt”, joihin kaikki osallistujat olivat valmiit sitoutumaan.

Ensimmäisessä verkkotapaamisessa tehtiin myös Tähti-hetki-harjoitus parityöskentelynä. Kunkin osallistujan tehtävänä oli haastatella paria ja selvittää tämän tähti-hetki, eli jokin merkityksellinen onnistumisen kokemus. Parit esittelivät toisensa ja toistensa tähti-hetket muille ryhmäläisille. Näin koko ryhmälle muodostui kuva kaikista osallistujista, heidän toimialoistaan, yrittäjäkokemuksestaan, vahvuuksistaan, voimavaroistaan ja taidoistaan. Tähti-hetkiharjoitus helpotti tutustumista ja loi heti alussa myönteistä henkeä.

Nämä kaksi yksinkertaista tehtävää muodostivat hyvän pohjan ryhmäytymiselle ja luottamuksen rakentamiselle eKollega-vertaismentorointiryhmissä. Jo ensimmäisen tapaamisen loppuvaiheessa syntyi hyviä keskusteluja ja yrittäjät jakoivat merkittäviä asioita itsestään ja yritystoiminnastaan. Myös muissa tapaamisissa jaettiin henki-

lökohtaisiakin asioita avoimessa ja luottamuksellisessa ilmapiirissä.

Jokaisessa tapaamisessa käytettiin aikaa myös parikeskusteluihin päivän teemaan liittyen. Näillä haettiin osallistujille tilaa keskustelulle, sillä isossa ryhmässä puheenvuorot jäivät lyhyemmiksi ja kaikki eivät välttämättä käyttäneet puheenvuoroja. Parikeskusteluissa jokainen pääsi ääneen ja jakamaan omia näkemyksiään aiheisiin liittyen. Parit valittiin satunnaisesti, joten keskustelukumppani vaihtui yleensä kerrasta toiseen.

Vaikka verkkotapaamiset olivat vain kahden tunnin mittaisia, parikeskusteluihin varattiin kunnolla aikaa alustusten jälkeen, jotta yrittäjien omia kokemuksia ja oppeja päästiin jakamaan aidosti. Yleensä tehtävänä oli keskustella parin kanssa tapaamisen teemasta apukysymysten avulla ja tuoda sitten keskeiset opit ja löydökset yhteiseen keskusteluun isossa ryhmässä. Lopuksi koko ryhmän keskustelussa purettiin parikeskustelujen ajatuksia yhdessä ja tuotiin keskusteluun omia havaintoja aikaisemmista kokemuksista. Jokaisen kerran lopuksi osallistujat nimesivät chat-toiminnon avulla yhden asian, jonka ottivat tapaamisesta mukaan omaan yrittäjän työhönsä.

Luottamuksellinen ilmapiiri näyttäytyy verkkoryhmissä aktiivisena ja avoimena keskusteluna, uusina ideoina ja innokkuutena tarttua muilta opittuihin käytäntöihin, tekemisen tapoihin ja menetelmiin. Pilottiin osallistuneen yrittäjän palautteen mukaan:

*”eKollega-toiminta on ollut mukavaa ja tapaamiset ovat toimineet yllättävän hyvin zoomin kautta. Ryhmä on tosi kiva ja olen ollut positiivisesti yllätynyt siitä, miten aktiivisesti kaikki ovat lähteneet mukaan sekä parikeskusteluissa että ryhmäkeskusteluissa. Ilmapiiri on ollut tosi hyvä ja toiminnalla on ollut hyvät ja selkeät raamit. Kaikki ovat tienneet mitä tapaamisissa on luvassa: ensin on alustus, sitten keskustelut ja yhdessä jakaminen. Siksi on ollut helppoa tulla mukaan joka kerta. Ja keskusteluille on ollut juuri sopivasti aikaa. Tapaamiset kolmen viikon välein ovat toimineet hyvin.”*

## **Lähde:**

Laine, Kari & Rauramo, Päivi 2017. Luottamuksen rakentaminen työyhteisön vuorovaikutuksessa. Viitattu 1.6.2021. [https://ttk.fi/oppaat\\_ja\\_ohjeet/digijulkaisut/luottamuksen\\_rakentaminen\\_tyoyhteisön\\_vuorovaikutuksessa](https://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/digijulkaisut/luottamuksen_rakentaminen_tyoyhteisön_vuorovaikutuksessa)

## Kehittämisehdotuksia jatkoon

eKollega-pilottiin osallistuneiden yrittäjien mukaan verkkotapaamisten suurinta antia olivat keskustelut parin ja koko ryhmän kanssa. Vapaamuotoiselle keskustelulle on siis syytä varata riittävästi aikaa myös verkkotapaamisissa:

- *“Tapaamisissa erityisesti yhteinen jakaminen lopuksi on ollut antoisaa. Yhteiselle keskustelulle olisi hyvä olla enemmänkin aikaa.”*

- *“Parin kanssa olisi voinut varata lyhyemmän ajan ja ryhmän kanssa pidemmän. Toki itse olen sosiaalisesti rohkea, jollain toisella isolle ryhmälle puhuminen vaikeampaa.”*

- *“Jälkipuinnin puheensorinaa olisi kivaa saada lisää.”*

Muutama eKollega-pilottiin osallistuneista yrittäjistä olisi toivonut ryhmätapaamisten välillä kotitehtäviä ja mahdollisuutta syventää keskustelua jonkun toisen yrittäjän kanssa. Myös omaan liiketoimintaan ja sen kehittämiseen liittyvää työskentelyä toivottiin lisää, samoin kuin sparraailua samalla alalla olevan yrittäjien kanssa:

- *“Ehkä kotitehtävien avulla olisi saanut lisää syvyyttä teemoihin tai f2f tapaamisilla vaikka vaihtuvien parien kanssa yhteisten kertojen välissä.”*

- *“Tapaamisten väliin olisi voinut antaa pienen harjoitteen tukemaan opittua teemaa.”*

- *“Ryhmätyöskentelyssä voisi pureutua myös kunkin liiketoimintaan yhteisten otsikoiden lisäksi. Pohdittavana voisi olla kultakin jokin haaste tai tapaamisissa olla mukana case-esitelyitä osallistujilta.”*

- *“Ehkä spesifimmät, suunnilleen alakohtaiset ryhmät mahdollistaisivat täsmäaiheiden käsittelyyn paremmin. Toisaalta monipuolisella osallistujakaartilla keskustelu voi olla monipuolisempaa.”*

eKollega-pilotti tarjosi yrittäjille mahdollisuuden viiteen vapaamuotoiseen Virtual Hub –lounastapaamiseen varsinaisten ryhmätapaamisten ulkopuolella, mutta vain pari yrittäjää osallistui niihin. Hanketiimi kannusti yrittäjiä tapaamaan myös ryhmätapaamisten välillä, mutta korona-aika aiheutti tilanteeseen omat rajoituksensa. Näin ollen vertaismentorointipilotissa mukana olleet yrittäjät tapasivat lähinnä hanketiimin fasilitoimissa verkkotapaamisissa. Yrittäjien palautteen mukaan selkeä teema verkkotapaamisissa tai -tapahtumissa vetää paremmin kuin vapaamuotoinen keskustelu ilman aihetta.



**Yrittäjälle:**

**Kun haluat parantaa  
työhyvinvointiasi**



# Yrittäjä, mihin olet matkalla?

## - Omien ja yrityksen tavoitteiden kirkastaminen

**T**avoitteiden asettaminen itselle ja oman yrityksen toiminnalle voi olla joskus haastavaa. Tavoitteet on ehkä asetettu joskus, kun yritys on perustettu, mutta näihin ei välttämättä ole myöhemmin palattu. Toiminnan suunta ja laajuus on voinut muuttua, mutta ovatko tavoitteet eläneet näiden muutosten tahdissa?

Meillä tulee olla visioita ja tavoitteita yritystoiminnassamme, muuten riskinä on toiminnan kehittymättömyys tai suuntautuminen väärille raiteille. Tavoitteet auttavat meitä toimimaan tehokkaammin ja päämäärätietoisemmin. Tavoitteiden kautta omalle ja yrityksen toiminnalle tulee selkeämpi tarkoitus.

### **SMART-tekniikka tavoitteiden asettamisessa**

Minkälainen on hyvä tavoite? Jotta tavoitteista tulee meille mielekkäitä, niitä asetettaessa on hyvä pitää mielessä yksinkertainen SMART-tekniikka:

**S**pecific = tarkka

**M**easurable = mitattava

**A**chievable = saavutettava

**R**elevant = merkityksellinen

**T**ime-bound = aikaan sidottu

Jos tavoite on liian epämääräinen, se ei motivoi tehokkaasti. "Myynnin kasvattaminen" vie toimintaa oikeaan suuntaan, mutta ei välttämättä riittävän pitkälle. Kun tarkennamme tavoitetta esim. numeerisin arvoin, olemme heti paremmin kartalla tavoitetasosta ja sen saavuttamisesta.

Mitattavissa oleva tavoite on selkeä. Tiedämme tarkalleen, saavutimmeko tavoitteen, vai jäätinkö siitä ja kuinka paljon. Tässäkin numerot auttavat meitä.

Saavutettavissa oleva, realistinen tavoite motivoi meitä paremmin kuin liian korkealle asetettu tavoite. Myöskin liian alas asetettu tavoite, johon emme joudu ponnistelemaan, toimii huonosti innostajana. Oikean tasoinen tavoite on samaan aikaan haasteellinen, mutta saavutettavissa oleva.

Tavoitteen on oltava toiminnan kannalta merkityksellinen, jolloin sitoudumme siihen paremmin. Ymmärrämme, mitä hyvää tavoitteen saavuttamisesta seuraa.

Aikaan sidottu tavoite auttaa meitä saamaan asioita aikaan. Olet ehkä itsekkin huomannut, että teet asioita viime hetkellä, mutta saat ne tehdyksi, kun niillä on aika-tila. Jos emme sido tavoitteita aikaan, riskinä on, että toimenpiteet jäävät tekemättä.

## Sopivan kokoiset tavoitteet motivoivat

Tavoitteemme voi tuntua joskus kovin isolta, varsinkin jos asetamme sen vaikka viiden vuoden päähän. Tällöin tavoitteen pilkkominen pienempiin osiin auttaa tavoitteen saavuttamisessa. Osatavoitteet muuttuvat läheisemmiksi ja konkreettisemmiksi, jopa yksittäisiksi toimenpiteiksi, joilla on selvä aikataulu. Nämä ohjaavat toimintaamme kohti isompaa tavoitetta, eikä mikään osatavoite yksinään tunnu liian suurelta saavutukselta.

Tavoitteet eivät saa kuitenkaan olla kaiken keskipisteessä, myös matka tavoitteeseen on tärkeä. Jos näemme vain tavoitteemme, emmekä toiminnan kokonaisuutta, on mahdollista, että yksipuolisesti asetetut tavoitteet vievät toimintaa väärään suuntaan. Jos tavoittelemme kasvanutta liikevaihtoa kaiken kustannuksella ja toimintamme muuttuu voitollisesta tappiolliseksi, kokonaisuus ei kehity, vaikka pääsisimmekin liikevaihtotavoitteeseen. Jos saavutamme yrityksen tavoitteet oman jaksamisemme ja hyvinvointimme hinnalla, palveleeko sekään kokonaisuutta kovin hyvin?

## “Pieniäkin onnistumisia on syytä juhlistaa”

eKollega-ryhmätapaamisissa yrittäjät saivat toisiltaan uusia ideoita ja intoa myös tavoitteiden asettamiseen ja toteuttamiseen, kuten yksi eKollega-vertaismentorointiin osallistunut yrittäjä kuvaa:

*“Kun yksi yrittäjistä kertoi viime tapaamisessa päättäneensä panostaa myyntiin kolmen viikon ajan täysillä, ajattelin, että niin minunkin pitäisi tehdä, koska en ole hyvä myymään. Joten päätin itsekkin panostaa myyntiin kolmen viikon ajan, joka päivä edes vähän – ja minähän olen nyt myynyt vaikka mitä! Eli kaikki tällainen yhteistyö on kyllä hyvästä.”*

Tavoitteeseen pääsyä voimme edistää lupaamalla itsellemme palkkion tavoitteen saavuttamisesta. Palkkion ei tarvitse olla suuri toimiakseen hyvänä motivaattorina – oleellista on, että palkkion saa, kun tavoite on saavutettu. Yhden eKollega-pilottiin osallistuneen yrittäjän sanoin: “Pieniäkin onnistumisia on syytä juhlistaa.”

*“Unelma, jonka viereen on kirjoitettu päivämäärä, on tavoite. Tavoite, joka on pilkottu osiin, on suunnitelma. Suunnitelma, jonka tukena on toiminta, muuttuu todellisuudeksi.”* (Hanna Pitkänen, Yrittäjän PT)

Tästä [linkistä](#) löydät videotallenteen Hanna Pitkäsen alustuksesta, johon sisältyy mm. Tavoitepolku-harjoitus yrityksen tavoitteiden kirkastamisen tueksi.

## Lähteet:

Holvi Workaround, 2018. Saavuta tavoitteesi yrittäjänä - Miksi projektisi epäonnistuvat ja miten korjaat tilanteen? Viitattu 9.6.2021. <https://blog.holvi.com/fi/saavuta-tavoitteesi-yrittajana>

Pitkänen, Hanna. 18.2.2021. Yrittäjän PT. Tavoitteet ja niiden kirkastaminen. Alustus eKollega-tapaamisessa.

# Ajanhallinta tehostaa työskentelyä ja parantaa elämänlaatua





**A**janhallintaan on kehitelty monia erilaisia työkaluja. Tärkeintä on löytää itselle toimivimmat keinot ja muistaa varata aikaa myös levolle ja palautumiselle. Jollekin riittää työtehtävien kalenterointi, kun taas joku toinen haluaa kirjoittaa tehtävälisteriä ja järjestää työtehtävät kiireellisyyden mukaan. Joka tapauksessa asioiden kirjoittaminen paperille tai kalenteriin saa ne ”talteen” ja pois kuormittamasta mieltä.

Tästä [linkistä](#) löydät videotallenteen Lauri Koittolan alustuksesta, johon sisältyy oivalluksia herättäviä harjoituksia yrittäjän ajanhallinnan tueksi. Alla on esitelty muutama käytännön vinkki ja konkreettinen keino ajanhallintaan ja oman työn organisointiin.

## Viisi vinkkiä ajankäytön tehostamiseen

Ajanhallinnan valmentaja Elizabeth Grace Saunders (2019) antaa seuraavat viisi vinkkiä työajankäytön tehostamiseen:

1. Selkeytä tosiallisia tavoitteitasi ja mieti, mikä on riittävän hyvä suoritus.
2. Hyödynnä ja kierrätä aiemmin luomaasi materiaalia.
3. Luo valmiita pohjia ja tarkistuslistoja, jotka auttavat muistamaan oleelliset asiat.
4. Muista, että keskustelu on nopeampaa ja tehokkaampaa kuin kirjallinen viestintä.
5. Rajaa omaa ajankäyttöäsi päättämällä, että teet jonkin tehtävän tietyssä ajassa ja pidä kiinni päätöksestä.

<p>1. Tärkeää ja kiireellistä</p> <p> <b>Tee nyt</b></p>	<p>2. Tärkeää, mutta ei kiireellistä</p> <p> <b>Päätä, koska teet</b></p>
<p>3. Kiireellistä, mutta ei tärkeää</p> <p> <b>Delegoi, jos voit</b></p>	<p>4. Ei tärkeää eikä kiireellistä</p> <p> <b>Jätä tekemättä</b></p>

### Ajanhallinnan nelikenttä

Stephen R. Covey on tehnyt laajasti tunnetuiksi presidentti Dwight Eisenhowerin ajatukset ajanhallinnan keskeisimmistä tekijöistä: tärkeys ja kiireellisyys. Covey kehittäi ja esitteli kirjassaan ”The 7 Habits of Highly Effective People” (1989) ajanhallinnan nelikentän, joka voi selkeyttää töiden priorisointia. Yksi hyvä harjoitus on yrittää sijoittaa tulevan kahden viikon tapahtumat nelikenttään.

### 1-2-3-4-portaat -metodi

Pekka Pohjakallio ja Saku Tuominen esittelevät kirjassaan ”Työkirja –Työelämän vallankumouksen perusteet” (2013) 1-2-3-4-portaat -metodin, josta voi olla tukea hyvän työviikon rakentamisessa:

Porras 4 viittaa neljään tuntiin, eli siihen kapasiteettiin, joka ihmisillä kutakuinkin on todella intensiiviseen ajatustyöhön työpäivässä. Porras 3 viittaa kolmeen tavoitteeseen, joita olisi hyvä asettaa sekä päivä- että viikkotasolla, sillä aikaansaamisen kokemukset ovat tutkimuksen mukaan motivoivia. Portaan 2 ideana on poistaa kahdessa vaiheessa mielessä pyöriviä tekemättömiin töihin liittyviä ja stressiä aiheuttavia asioita siirtämällä ne esimerkiksi kalenteriin. Portaan 1 tarkoituksena on ruokkia alitajuntaa pohtimalla yhtä ratkaistavaa asiaa samalla, kun tekee jotain mekaanista askareta ilman että yrittää päästä ratkaisuun kerralla. Tuominen ja Pohjakallio lisäsivät metodiinsa myöhemmin 0-portaan, jonka on tarkoitus muistuttaa siitä, että myös luppoaikaa tarvitaan: kiireisten ja vaativien työrupeamien vastapainoksi on tärkeää ottaa aikaa palautumiselle ja uusiutumiseksi. (Kauppila 2019.)

## “Uusi työaikalaki”

Aivotutkijat Minna Huotilainen ja Mona Moisala ovat kehittäneet ”uuden työaikalain”, jonka tarkoituksena on päästä eroon silppumaisesta tekemisestä ja saada keskittymiskyky takaisin. ”Uudessa työaikalaisissa” keskeistä on se, että vuorokaudesta tietty hetki on rajoitettu keskeytyksettä tärkeimpien asioiden tekemiseen. Tärkeintä ei ole tarkat kellonajat, vaan se että erilaisille asioille on ylipäänsä varattu omat jaksonsa. Huotilainen ja Moisala ehdottavat esimerkkinä seuraavia jaksoja, itselle luontaisesta rytmistä riippuen:

klo 8-12 virtausjakso: aika, joka on varattu tärkeimpien asioiden tekemiseen ilman keskeytyksiä

klo 12-16 silppujakso: aika tehtäville, jotka eivät ole inspiroivia, mutta ne on silti tehtävä

klo 16–20 empatiajakso: aika, jossa tavoitteena on muille antaminen

Työpäivän aikana tarvitaan myös pieniä hengähdystaukoja, jotka auttavat keskittymään paremmin. Viimeiseksi illalla on tärkeää pitää vielä rauhoittumisjakso. Aivotutkijoiden mukaan tarvitaan ainakin kaksi tuntia siihen, että kehon ja mielen saa lepotilaan. Riittävä yöuni on elintärkeää työssä jaksamiselle ja terveydelle muutenkin. (Tiainen 2018, Salumäki 2018.)

eKollega-vertaismentorointiin osallistuneen yrittäjän mukaan on tärkeää löytää itselle parhaiten sopivat keinot oman työn organisointiin ja muistaa, että pienetkin askeleet vievät yritystoimintaa eteenpäin: *”Viime kerran tapamisen jälkeen päätin, että jatkossa aion kalenteroida kampanin ajanvarauskirjaan myös kuvitustöitä. Itseäni to do –listat auttavat muistamaan, mitä pitää tehdä ja missä tärkeysjärjestyksessä. Tiedostan myös, että olen itse aamuvirkku ja saan silloin eniten aikaan. Tavoitteisiin ja ajanhallintaan liittyen itseleni on ollut tärkeää se oivallus, että pienin askelin voi mennä eteenpäin. Aina ei tarvitse harppoa. Yksikin hyvä teko päivässä riittää viemään eteenpäin asiaa, jota haluaa edistää.”*

## Lähteet:

Kauppila, Ellinoora. 5.9.2019. Helsingin Sanomat. Ota yksi menetelmä haltuun, niin saat aikaan selvästi enemmän kuin aiemmin, sanovat asiantuntijat – Näin toimii 1-2-3-4-metodi. Viitattu 2.6.2021. <https://www.hs.fi/elama/art-2000006228018.html>

Koittola, Lauri. 11.3.2021. Yrittäjän PT. Oman työn organisointi ja ajanhallinta. Alustus eKollega-tapaamisessa.

Salumäki, Tiina. 26.9.2018. Yle. Näin työntekijä innostuu ja ideoi – aivotutkija ehdottaa aivan uudenlaista työaikaa. Viitattu 2.6.2021. <https://yle.fi/uutiset/3-10423183>

Saunders, Elizabeth Grace. 7.1.2019. Harvard Business Review. 5 Strategies for Getting More Work Done in Less Time. Viitattu 2.6.2021. <https://hbr.org/2019/01/5-strategies-for-getting-more-work-done-in-less-time>

Tiainen, Antti. 24.9.2018. Helsingin Sanomat. Työelämä on ajautunut aivot turruttavaksi silpuksi, mikä ajaa kolmekymppiset työkyvyttömyyteen – Aivotutkijoiden ratkaisu on uusi työaika, ja näin se toimii. Viitattu 2.6.2021. <https://www.hs.fi/teknologia/art-2000005838301.html>

# Toimintaympäristön muutosten tunnistaminen ja ennakointi

## Ennakoiva työtapana osaksi yrittäjän arkea

”Vain muutos on pysyvää” kuuluu vanha viisaus. Huomaamme sen niin työssä kuin vapaalla. Koska yritys voi menestyä vain pystymällä vastaamaan asiakkaan tarpeisiin, yrittäjälle tämän huomioiminen tarkoittaa leivän syrjässä kiinnipysymistä. Oli asiakas sitten yksityinen kuluttaja, toisen toimialan yritys tai julkishallinnon toimija, yrittäjä tarvitsee valppaita aisteja, uuden tiedon omaksumista ja luovaa visiointia rakentaakseen pysyvästi kestävää liiketoimintaa. Ja koska tosiaan muutos on jatkuvaa, tilanteeseen ei kannata tuudittautua silloinkaan. Miten pysyä kartalla, motivoida itseään kiinnostumaan ja toteuttaa muutoksia?

## Pysähdy ja tarkastele nykyhetkeä

Tulevaisuuden ennakointiin ei tarvita kristallipalloa, vaan nykyhetken tarkastelua. Tulevaisuuden ainekset ovat jo läsnä joko selvästi havaittavina trendeinä tai vielä pienen

porukan hyödyntäminen heikkoina signaaleina Suomessa tai muualla maailmassa. Näiden merkkien havainnointi on joidenkin työtä ja havaintojen lopputuloksia kootaan säännöllisesti mm. [Sitran](#) ja [Demos Helsingin](#) toimesta. Ota nämä satunnaisseurantaan!

Miten tällaisia jättimäisiä ja paikoin abstraktejakin ilmiöitä voi sitten alkaa soveltaa oman yrityksensä arkeen? Yksi suosittu tapa on varmasti useimmille tuttu, monikäyttöinen SWOT: miltä näyttävät yrityksesi vahvuudet ja heikoudet, mahdollisuudet ja uhat tässä hetkessä? Jotta tätä ehtii pohtimaan, täytyy yrityksen kalenteriin kirjoittaa varaus suunnittelulle; milloin olisi sinun pysähtymispäiväsi seuraavan kerran? Mitä säännöllisemmin otat hetken suunnittelulle ja kirjaat asioita vuosikelloon, sitä todennäköisemmin saat uusia ideoita, maltat aikatauluttaa niiden toteutuksen ja pystyt tekemään toteutuksen suunnittelussa aikataulussa.

## Varaa aikaa suunnitteluun ja hyödynnä tukipalveluja

Pysähtymis- tai suunnittelupäivänä tärkeää on myös kysyä itseltä, mitä minulle kuuluu, mitä yritykselleni kuuluu, tarvitaanko muutoksia ja mistä saan halutessani apua? Lukuisat toimijat tarjoavat palveluita yrittäjälle, mutta palvelut ovat pirstaloituneet eri verkkosivujen ja toimijoiden alle. Moneen tilanteeseen sopivia palveluita ovat esimerkiksi Yrittäjän talousapu, Suomen Yrityskummit, Yritys-Suomi- puhelinpalvelu. Henkilökohtaista neuvontaa oikean palvelun löytämiseksi tarjoavat yritysneuvojat kunnissa, kehittämissyhtiöissä, Uusyrityskeskuksissa ja yrittäjäjärjestössä. Kysymyksiin kannattaa hakea apua ajoissa, jolloin ratkaisuvaihtoehtojakin on useita!

Parhaimmillaan mahdollisten muutosten äärelle pysähtyminen ruokkii luovuutta ja innostaa entistä enemmän tekemään omaa työtä. Ideoihin on aikaa tarttua ja onnistumiset huomata. Jokaisen yrittäjän kannattaa nähdä suunnittelupäivät “pakollisena kivana”, joka ei ole pois varsinaisesta asiakastyöstä vaan mahdollistaa asiakasvirran tasaisempaan myös tulevaisuudessa.

## Muista yrittäjäverkostot ja vertaistuki!

Yrittäjäkollegoiden kanssa keskustelu voi tuoda uusia ideoita ja uutta virtaa tekemiseen, kuten eKollega-vertaimentorointiin osallistuneet yrittäjät kuvaavat:

*“Monet yrittäjät ovat keksineet paljon erilaisia ratkaisuja haastavassa tilanteessa, kokeilleet uusia asioita ja menneet eteenpäin. Se on lohduttanut ja antanut itsellekin voimia. Olen huomannut, että yrittäminen on sellaista jatkuvaa kehittämistä.”*

*“Tiedän, että pitäisi verkostoitua enemmän ja tavata ihmisiä, eikä ajatella niin, että kaikki pitää itse hoitaa. Kun tapaa jonkun toisen, voi 10 minuutin keskustelu viedä asioita ihan älyttömän paljon eteenpäin. Asioiden pukeminen sanoiksi edistää omaa ajattelua.”*

Tästä [linkistä](#) löydät videotallenteen Johanna Liipolan alustuksesta, johon sisältyy vinkkejä muutosten tunnistamiseen ja ennakointiin.

# eKollegga.

kasvua yhdessä

**HUMAK<sup>®</sup>**

**Yrittäjät**  
VARSINAIS-SUOMI

Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020

