

TERTTU SAVELA
ANNA-MAIJA LÄMSÄ
SAARA KÄRKI

Menestyksen reseptit

fFORUM – NAISTEN YRITTÄJYYTTÄ JA JOHTAJUUTTA EDISTÄMÄSSÄ

ePooki - Oulun seudun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisut

© Tekijät ja Oulun seudun ammattikorkeakoulu. Julkaisu on tekijänoikeussäädösten alainen. Teosta voi lukea ja tulostaa henkilökohtaista käyttöä varten. Käyttö kaupallisiin tarkoituksiin on kielletty.

Julkaisija Oulun seudun ammattikorkeakoulu
oamk.fi/epooki
Oulu 2013

ISBN 978-951-597-097-8 (nid.)
ISBN 978-951-597-096-1 (PDF)
ISSN 1798-2022

Pysyvä osoite: <http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe201310096525>

Ulkoasu: Viestintäpalvelut

Kuvat: Petteri Löppönen, Shutterstock, Anu-Leena Arola, FMBA-osallistujat

TERTTU SAVELA
ANNA-MAIJA LÄMSÄ
SAARA KÄRKI

Menestyksen reseptit

fFORUM – NAISTEN YRITTÄJYYTTÄ JA JOHTAJUUTTA EDISTÄMÄSSÄ

ePOOKI 19/2013 – OULUN SEUDUN AMMATTIKORKEAKOULUN TUTKIMUS- JA KEHITYSTYÖN JULKAISUT

Alkusanat

Naisten johtajuudesta on keskusteltu maailmalla jo kauan. Virallisemmin asiaa pohdittiin ensimmäisiä kertoja merkittävässä liikkeenjohtamisen Harvard Business Review -lehdessä vuonna 1965. Tuolloin kysyttiin: Käyttäytyvätkö naisjohtajat kuten ihmiset? Ajattelevatko naisjohtajat olevansa ihmisiä? Kohdellaanko naisjohtajia liike-elämässä ihmisinä? Sittemmin kiinnostuksen kohteet ja ajattelun tapat ovat monipuolistuneet.

Tänä päivänä naisten johtajuuden, kuten yrittäjyydenkin, kehittäminen on kasvanut merkittäväksi aiheeksi ympäri maailmaa. Enää ei pitäisi olla uutinen kenellekään, että korkea sukupuolten välinen tasa-arvo on yhteydessä yritysten, työpaikkojen ja yhteiskuntien taloudelliseen menestykseen. Kiinnostavampaa on se, millaisia ratkaisuja tasa-arvon edistämiseksi tehdään ja miksi jotkut ratkaisut toimivat paremmin kuin toiset. Tasa-arvon edistäminen vaatii rohkeutta tarttua toimeen. Pitää myös kehittää hyviä ja uudenlaisia ajattelu- ja toimintamalleja.

Maailman talousfoorumi (The World Economic Forum) julkaisee vuosittain laajan sukupuolten tasa-arvoa koskevan maavertailun. Vaikka Suomi sijoittuu yleisellä tasolla hyvin tässä vertailussa, kulminoituu työelämämme keskeinen tasa-arvon ongelma naisten miehiä huonompiin mahdollisuuksiin edetä johtaviin aseisiin ja päätöksentekijöiksi talouselämässä. Myös palkkaerot toimivat miesten eduksi. Naiset ryhtyvät harvemmin yrittäjiksi kuin miehet. Näissä asioissa emme ole maailman huippua – ainakaan vielä.

Oulun seudun ammattikorkeakoulu on tarttunut toimeen ja kehittänyt uudenlaista ajattelua ja toimintaa. Ammattikorkeakoulu on merkittävä edelläkävijä naisten yrittäjyyden ja johtajuuden edistämässä. Useita asiaa edistäviä hankkeita on toteutettu 2000-luvun alusta lähtien. Pitkäkestoinen ja myös tutkimuksella tuettu kehitystyö on synnyttänyt kansainvälisestikin ainutlaatuisen valmennuspaletin nimeltään femaleForum (fforum). Sen taustalla on Euroopan unionin tavoite sukupuolten tasa-arvon edistämisestä. Valmennusohjelma edusti Suomea Euroopan komission Yrittävä Eurooppa -kilpailussa Budapestissä keväällä 2011.

fforum tarjoaa menestyksen reseptit niin aloittavalle yrittäjälle kuin kokeneelle konkarille. Sen avulla on tähän mennessä perustettu 30 uutta yritystä. Uusia työpaikkoja on syntynyt 54. Monen ura on edennyt. Osallistuminen on tuonut osaamista, jonka avulla on voitu kohdata työelämän muutokset. Maahanmuuttajanaiset ovat integroituneet suomalaiseen työelämään. Työpaikkojen ja yritysten toimintaa on edistetty. Osallistujista on kasvanut merkittävä verkosto Pohjois-Pohjanmaalle ja muualle Suomeen. Se on synnyttänyt yhteistyötä ilman rajoja.

Tämä kirja kertoo fforumin tarinan. Ensin oli pelkkä idea ja sitten alkoi tapahtua. Näistä tapahtumista kasvoi menestystarina. Tarinaan kuuluu luovuutta, rohkeutta, vaikeuksia sekä voittoja. Pääosassa esiintyvät fforumiin osallistuneet naiset. Menestyksen reseptin luomiseen tarvitaan tukea ja ammattitaitoisia yhteistyökumppaneita. Heidän äänensä kuuluu kirjassa tuoden siihen mausteiden ja makujen kirjon.

Kirja on toteutettu Euroopan unionin tukemien iForum- ja Naisurat-hankkeiden yhteistyönä. Teos on tarkoitettu

kaikille naisyrittäjyydestä ja -johtajuudesta ja niiden kehittämisestä kiinnostuneille. Erityisesti koulutusta ja kehittämistyötä tekeville teos tarjoaa ikkunan siihen, miten koulutuksella voidaan edistää työelämän tasa-arvoa, johtamisosaamista ja yrittäjyyttä käsi kädessä.

Olemme saaneet arvokasta apua kirjan tekemisessä. Hotellinjohtaja fMBA Anna Paakkari ja keittiömestari Mikko Huhtala hotelli-ravintola Lasaretista sekä palvelupäällikkö fMBA Marjo Wallin Ammattiopisto Luovista olivat mukana kirjan ruokamenuun suunnittelussa ja toteutuksessa. Graafikko Karoliina Sänisalmi Oulun seudun ammattikorkeakoulun Viestintäpalveluista vastasi kirjan ulkoasusta. Kiitämme heitä lämpimästi. Kiitämme myös päärahoittajina toimineita Euroopan Sosiaalirahastoa sekä Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskusta. Ennen kaikkea haluamme kiittää niitä kolmeatoista fforumilaista, jotka kertoivat oman tarinansa ja antoivat kasvot kirjallemme.

Nautinnollista makumatkaa fforum-menuun parissa.

Oulussa lokakuussa 2013

Terttu Savela, Anna-Maija Lämsä, Saara Kärki



Sisällys

| | | | |
|----|--|----|--|
| 4 | ALKUSANAT | 36 | Pääsihteeri luotsaa pehmeän harkitsevasti |
| | | 38 | Oulun Autokuljetus rullaa vakaisa käsissä |
| 8 | fFORUM – ELINIKÄISTÄ OPPIMISTA | 40 | Koulutus tuli kotiovelle |
| 12 | IDEOITA, UNELMIA JA MAHDOLLISUUKSIA | 42 | SOKERINA POHJALLA RIPAUKSEKSI EKSOTIIKKAA |
| 14 | fStart | 44 | fPro |
| 16 | Yrittäjä ajattelee tavallista käyttäjää | 46 | Valokuvaaja muutti osaamisen yrittämiseksi |
| 18 | Juhlapalvelussa luovuus kukkii | 48 | Aasialaisia makuja kahdeksankymmeneltä vuodelta |
| 20 | Vapaus toteuttaa itseään | | |
| 22 | KOHTI OMAA RESEPTIÄ | 51 | POIMINTOJA TUTKIMUKSESTA JA KEHITYSTÖISTÄ |
| 24 | fFirma | 54 | KOHTI TULEVAA |
| 26 | Johtajan rooli on vaatinut opettelua | 56 | HANKKEESTA SYNTYNEET JULKAISUT, OPINNÄYTTEET JA ESITELMÄT |
| 28 | Yrittäjyys on täynnä uuden oppimista | | |
| 30 | NÄLKÄ KASVAA SYÖDESSÄ | 63 | KIRJOITTAJAT |
| 32 | fFMBA | | |
| 34 | Toimitusjohtajasta on moneen rooliin | | |

fForum – elinikäistä oppimista

KEHITTÄMISEN ALKUASKELEET

Oulun seudun ammattikorkeakoulussa on vuodesta 2000 lähtien toteutettu useita naisten yrittäjyyden ja johtajuuden edistämiseen tähtäviä hankkeita. Alkuvaiheessa hankkeiden painopiste oli käytännön yrittäjyystaitojen ja liikeidean kehittämisessä. Varsin pian kuitenkin havaittiin naisten tarvitsevan myös pitempikestoista ja syvällisempää koulutusta osaamisensa tueksi ja kehittämiseksi. Koska ammattikorkeakouluun oli syntynyt erityisosaamista naisten yrittäjyyden koulutukseen ja naisyrittäjille suunnattujen hankkeiden johtamiseen, virisi ajatus tämän osaamis pääoman uudeltaisesta hyödyntämisestä.

Alkuvaiheessa ajatuksena oli toteuttaa useita hankkeita naisten yrittäjyyden ja johtajuuden edistämiseksi eri puolella Suomea. Ideaa lähdettiin viemään eteenpäin aloittamalla johtamisosaamisen kehittämiseen tähtäävän MBA-ohjelman (Master of Business Administration) suunnittelu. Suunnitteluvaiheessa olivat mukana Jyväskylän, Oulun seudun, Pohjois-Karjalan ja Turun ammattikorkeakoulut. Lisäksi Jyväskylän yliopisto osallistui asiantuntijana suunnitteluun. Vuonna 2004 ammattikorkeakoulut laitoivat vireille hakemuksen oman alueensa silloiselle TE-keskukselle naisyrittäjille ja -johtajille kohdennetusta MBA-johtamiskoulutuksesta. Kohderyhmäksi määriteltiin sellaiset henkilöt, joiden mahdollisuudet osallistua vapaarahoitteiseen MBA-ohjelmaan ovat rajoitetut.

Idea lähti lentoon Pohjois-Pohjanmaalla, jossa Pohjois-Pohjanmaan TE-keskus päätti tukea femaleMBA (fMBA) -pilottihanketta Oulun seudun ammattikorkeakoulussa. Rahoituspäätös tehtiin keväällä 2005. Naisten yrittäjyyden edistäminen oli jo aiemmin katsottu tärkeäksi Pohjois-Pohjanmaan alueella. Muilla alueilla tukea ei myön-

netty. Näillä alueilla monet uudet yritykset ja naisten urakehitykset jäivät mahdollisesti saavuttamatta.

Suuri hakijamäärä pilottiohjelmaan yllätti myönteisesti. Ohjelma alkoi syksyllä 2005, ja se toteutettiin vuosina 2005–2008.

OHJELMAN LAAJENEMINEN

Euroopan Sosiaalirahaston ohjelmakaudella 2007–2013 Oulun seudun ammattikoulu haki rahoitusta laajemmalle naisyrittäjyyden ja -johtajuuden hankekokonaisuudelle, fForumille (femaleForum). Sen osaksi tuli fMBA kolmen muun koulutusohjelman kanssa. Ohjelmat räätälöitiin yrityksen elinkaaren, osallistujien kehittymistarpeiden sekä etnisen taustan mukaan.

fForum sai myönteisen päätöksen ohjelmakauden ensimmäisten hankkeiden joukossa. Rahoittajina toimivat Euroopan Sosiaalirahasto, Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskus, Oulun seudun ammattikorkeakoulu, Oulun kaupunki, osallistujaorganisaatiot ja myöhemmin myös Kuusamon kaupunki.

Koulutukset olivat suosittuja. Sen vuoksi hankeajana laadittiin kaksi jatkorahoitushakemusta. Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskus antoi niille myönteiset päätökset. Uusien rahoituspäätösten myötä fForumin hankeajaksi muodostui 1.7.2008–30.6.2014.

Toiminta laajeni Pohjois-Pohjanmaan alueelta Koillismaalle. Koillismaalla käynnistyi Kuusamon fMBA-ryhmä lokakuussa 2011. Lisäksi toukokuussa 2012 käynnistettiin iForum-hanke tukemaan fForumin kansainvälistymistä. Kaksivuotinen iForum on mahdollistanut fForumissa luotujen hyvien käytäntöjen levittämisen kansainvälisesti.

Lisäksi tavoitteena on ollut selvittää muualla käytössä olevia hyviä toimintatapoja ja ratkaisumalleja naisyrittäjyyden ja -johtajuuden edistämiseen. Tutkimus- ja kehittämistoiminta on ollut tärkeällä sijalla kaikissa hankkeissa. iForumin tutkimustyön tavoitteena on ollut kehittää vastuullisen johtajuuden arviointiin soveltuva työkalu.

KOHTI KANSAINVÄLISTYMISTÄ

Keväällä 2011 fForum-hanke osallistui Yrittävä Eurooppa-kilpailuun. Kilpailun järjestää vuosittain Euroopan komission yritys- ja teollisuus toiminnan pääosasto. Kilpailun tavoitteena on tunnistaa ja palkita parhaat yrittäjyyttä edistävät toimijat sekä esitellä parhaita yrittäjyysohjelmia ja käytäntöjä Euroopassa. Yhteensä 399 projektia 29 Euroopan maassa osallistui karsintakerrokselle. fForum-hanke valittiin edustamaan Suomea Budapestissa järjestettyyn tilaisuuteen.

Kilpailun aikana syntyi kontakteja ja verkostoja muualla Euroopassa toimiviin naisyrittäjyyden toimijoihin. Kansainvälisiä kontakteja syntyi myös Arabiemiraateissa, Abu Dhabissa järjestetyssä Women as Global Leaders -konferenssissa maaliskuussa 2012. Siellä pidettiin esitelmä fForum-hankkeesta ja sen tuloksista.

Kansainvälisiä kontakteja on syvennetty verkostoitumismatkoilla Italian Materaan, Dubliniin, Vilnaan, Kaunasiin ja Pietariin. Lisäksi fForum-koulutuksiin liittyneet kansainväliset opintomatkat, muun muassa Shanghaiin maailmannäyttelyyn syksyllä 2010, New Yorkiin keväällä 2013 ja Pietariin syksyllä 2013, ovat olleet oivia tilaisuuksia luoda yhteistyösuhteita.

Kansainväliset opintomatkat ovatkin muodostuneet tärkeäksi osaksi fForumin pitkiä koulutusohjelmia. Kansainvälinen toiminta



Opintomatkan kohde valitaan yhdessä ryhmän kanssa. Shanghaiin matkalla tutustuttiin mm. paikallisen naisyrittäjyhdistyksen toimintaan.



Yksi Pietarin matkan tavoitteista oli saada tietoa venäläisten matkailijoiden ostoskäyttäytymisestä ja Suomen matkailuun liittyvistä odotuksista.

ja monikulttuurisuus ovat yhä useammin pienten ja keskisuurten yritysten arkipäivää. Opintomatkoihin on liitetty opiskelua yrityksen kansainvälistymisprosesseista, kansainvälistymisen johtamisesta sekä kohdemaan liiketoimintamahdollisuuksista ja -kulttuurista.

Kansainvälistä näkyvyyttä tutkimukselle

Alusta lähtien fForumissa tehdylle tutkimukselle on tavoiteltu kansainvälistä näkyvyyttä. Tutkimustuloksia on esitetty useissa kongresseissa eri puolilla maailmaa. Lisäksi on kirjoitettu kansainvälisiä julkaisuja.

Ohjelmassa kehitetty omaelämäkerrallista uraohjausmenetelmää esitettiin toukokuussa 2007 Pariisissa European Academy of Managementin kongressissa. Esityksestä kirjoitettiin artikkeli, joka on julkaistu Gender in Management: An International Journal -nimisessä lehdessä vuonna 2009.

Uraohjausmenetelmän hyödyntämistä henkilöstöjohtamisen käytännöissä koskeva selvitys esitettiin vuonna 2008 International Industrial Relations Associationin järjestämässä HRM Global kongressissa Turussa. Esitelmä on myös julkaistu artikkelina kongressikirjassa.

Puolison rooleja ja vaikutusta naisjohtajien urille pohdittiin European Academy of Managementin kongressissa Liverpoolissa keväällä 2009. Esitelmästä on kirjoitettu artikkeli Gender in Management: An International Journal -nimisen lehteen vuonna 2010. Lisäksi vuoden 2014 aikana on tulossa artikkeli Scandinavian Journal of Management -nimiseen lehteen.

Ohjelman vaikutusta naisryhtäjien ja -johtajien johtamisosaamiselle myös selvitettiin. Alustavista tuloksista keskusteltiin Naisjohtajuuden projektin NASTAn järjestämässä kansainvälisessä kongressissa Helsingissä syksyllä 2009. Valmiit tulokset esitettiin Women as Global Leaders -kongressissa Abu Dhabissa keväällä 2012. Keväällä 2013 johtamisosaamisen kehittymistä koskevat tulokset sukupuolen rakentamisen näkökulmasta esitettiin Baltic Management Development Associationin kongressissa Liettuan Kaunasissa.

MONIPUOLINEN fFORUM

fForum on koulutus-, kehittämis- ja tutkimuskokonaisuus. Kyseessä on valmennuspaletti, johon kuuluu elinikäisen oppimisen periaatteen ja yrityksen elinkaarivaiheen vaiheen mukainen liikkeenjohdollinen koulutus. Tavoitteena on liiketoiminnan tuloksellisuuden ja kasvun mahdollistaminen sekä johtajuudessa kehittyminen.

Ohjelma tukee monipuolisten liikkeenjohdollisten koulutusten avulla yrittäjiksi aikovia naisia, yrittäjinä toimivia naisia sekä heitä, jotka haluavat edistää omia uramahdollisuuksiaan ja johtajuuttaan. Myös maahanmuuttajanaishille on räätälöity oma kokonaisuutensa. Valmennuspaletti sisältää neljä erilaista koulutusohjelmaa: fStart, fFirma, fMBA ja fPro.

Vahvuudet

- Selkeä ja kokonaisvaltainen oppimis- ja kehittämisspolku, joka tarjoaa ratkaisut yrittäjän ja yrityksen eri elinkaarivaiheisiin ja eri kohderyhmille.
- Osaamisen kehittämisen räätälöinti kohderyhmien mukaan, mikä mahdollistaa osallistujien tarpeiden ja odotusten hyvän huomioinnin.
- Siirtyminen koulutusohjelmien välillä mahdollista, mikä edistää elinikäistä oppimista ja jatkuvaa kehittymistä.
- Korkeatasoiset ammattilaiset kouluttajina ja kehittäjinä takaavat erinomaisen laadun.
- Monimuoto-opiskelu tuo joustavuutta opintoihin.
- Koulutusta ja kehittämistä tuetaan tutkimuksella.
- Maahanmuuttajanaishille suunnattu kehittäminen ehkäisee syrjäytymistä ja tukee maahanmuuttajien integroitumista suomalaiseen yhteiskuntaan.
- Monipuolinen verkostoituminen tukee osallistujien onnistumista ja yhteistyötä myös tulevaisuudessa.
- Yritystoiminta edistyy ja tasa-arvo työelämässä paranee.

Periaatteet

fForum nojautuu konstruktionistiseen oppimiskäsitykseen, jossa oppija ymmärretään oman oppimisen, tiedon ja ymmärryksen aktiivisena rakentajana. Taustalla hyödynnetään myös Kolbin kokemuksellisen oppimisen teoriaa. Kolbin teorian sisältämät neljä aluetta – kokemus, reflektio, käsitteellistäminen ja soveltaminen – sisältyvät keskeisesti koulutuskokonaisuuteen ja sen vaihtoehtoihin.

Keskeiset toiminnalliset periaatteet:
hyöty, hauskuus, haasteet ja harmonia.

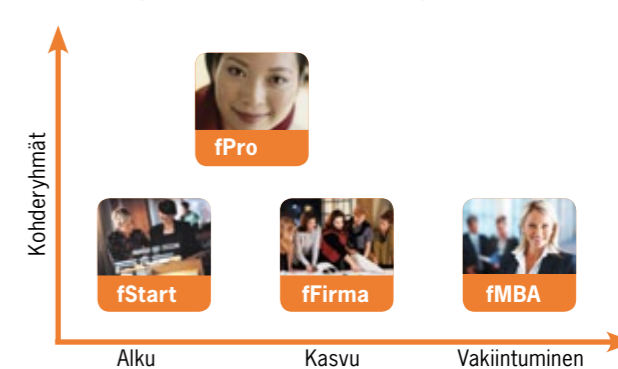
Hyöty tarkoittaa osallistujien mahdollisuutta oman osaamisensa kartuttamiseen. Opiskelu luo edellytykset oman työmarkkina-arvon ja osaamisen kasvattamiselle sekä yritystoiminnan kehittämiseksi. Hyöty tarkoittaa uusien kontaktien ja verkostojen muodostumista. Osallistujat tutustuvat eri alojen asiantuntijoihin ja toimijoihin. Osallistujat myös muodostavat oman verkostonsa. Hyötyä syntyy koulutuksessa tehdyistä tehtävistä, joissa opittuja asioita sovelletaan arjen työhön.

Vaikka oppiminen vaatii ponnistelua, sen tulee myös olla hauskaa. Tavoitteena on luoda yhdessä motivoiva, kannustava ja luottamuksellinen ilmapiiri. Yhteishengen kehittäminen on tärkeää. Jokaisella syntyy mahdollisuus saada ja luoda uusia oivalluksia. Kokemusten ja osaamisen jakaminen ryhmän kanssa on tärkeä osa oppimisprosessia.

Haasteet tarkoittavat osallistujien sitoutumista vaatimaan koulutukseen sekä osallistujien tukemista koulutuksen aikana. Haasteet ovat osallistujien omien totuttujen toimintatapojen muuttamista tarvittaessa ja uusien asioiden soveltamista käytäntöön.

Harmonia tarkoittaa kokonaisvaltaisen ihmiskäsityksen mukaista ajattelua ja toimintaa. Ohjelman taustalla on käsitys ihmisestä kokonaisuutena, jonka hyvinvoinnin kannalta tasapaino elämän eri osa-alueiden välillä on tärkeää. Omien arvojen ja käyttäytymisen tunnistaminen ja niiden pohjalta luodut tavoitteet ovat tekijöitä, joiden kautta osallistujat selkeyttävät oman toimintansa suuntaa.

Valmennuspaletti fForum koulutusohjelmat



fFORUM LUKUINA

| | |
|---|------|
| Osallistujat fForum | 178 |
| Osallistujien lähtömaat | 12 |
| Osallistujien keski-ikä | 41 |
| Koulutusryhmät | 9 |
| Uudet yritykset | 30 |
| Uudet työpaikat | 54 |
| Järjestetyt koulutustilaisuudet | 349 |
| Järjestetyt yritysvierailut | 101 |
| Lähipäivät | 3391 |
| Koulutusten asiantuntijat | 83 |
| Suoritettavat opintopisteet | 5550 |
| MBA-diplomit | 77* |
| Yrittäjän ammattitutkinnot | 14 |
| Työstetyt liiketoimintasuunnitelmat | 91 |
| Hankkeesta syntyneet julkaisut | 13 |
| Kongressi- ja seminaariesitelmät | 24 |
| Gradut / opinnäytteet (Jyväskylän yliopisto, Oamk, Lapin yliopisto) | 8 |
| Tunnustukset: Yrittävä Eurooppa-ehdokkuus, Tasa-arvon hyvät käytännöt | 2 |

* MBA-diplomeista 20 suoritettiin fMBA-pilottihankkeessa

Ideoita, unelmia ja mahdollisuuksia

ALKURUOKA (Ohjeet neljälle hengelle)

Lohitartar

300 g graavilohta
2 rkl kaprista
1 punasipuli
1 dl tilliä
1 rkl oliiviöljyä
mustapippuria

1. Leikkaa graavilohi pieniksi paloiksi.
2. Hienonna punasipuli, tilli ja kapris.
3. Sekoita lohialat ja muut ainesosat.
4. Mausta tartar tillillä, oliiviöljyllä ja mustapippurilla.
5. Tarjoile saaristolaisleivän kera.
6. Koristele pinta sipulisilpulla ja tillillä.

Riimiporo

200 g poron ulkofileetä
1–2 rkl jaloviinaa
2 rkl sormisuolaa
1 tl timjama
rouhittua mustapippuria

1. Sivele filee jaloviinalla.
2. Yhdistä mausteet ja painele ne fileen pintaan.
3. Kääri filee ensin tuorekelmuun ja sitten folioon tiukaksi paketiksi ja anna sen maustua jääkaapissa pari päivää. Kääntelee pakettia muutaman kerran, jotta filee maustuu tasaisesti. Poista vanhat yrtit pinnalta ja laita uudet tilalle. Pakasta filee.
4. Tarjottaessa ota filee pakkasesta ja anna sen sulaa hetki niin, että saat leikattua kohmeisesta lihasta terävällä veitsellä aivan ohuita siivuja.
5. Koristele puolukoilla.

Karitsaterriini

200 g karitsan jauhelihaa
1 kananmuna
2 dl kermaa
0,5 tl vastajauhettua mustapippuria
50 g savukylkeä
6 g suolaa
1 tl mustaherukkahyytelöä
timjama

1. Kuuttoi savukylki.
2. Sekoita sähkövatkaimella (noin 10 minuuttia) jauheliha, muna, savukylki, hyytelö ja mausteet.
3. Lisää kerma ohuena nauhana massaan.
4. Paista noin 30 minuuttia terriinivuoassa vesihautteessa uunissa 150 asteessa.

fStart



fStart on tiivis neljä kuukautta kestävä koulutuspaketti. Se sisältää ajankohtaisen ja käytännönläheisen tietotaidon yrityksen perustamisprosessista ja liiketoiminnan eri osa-alueista: markkinoinnista, johtamisesta ja taloushallinnosta. Koulutuksen aikana liikeidea kehitetään liiketoimintasuunnitelman muotoon. Lisäksi syntyvät valmiudet suorittaa yrittäjän ammattitutkinto ja hakea tarvittaessa starttirahoitusta.

Koulutus on suunnattu naisille, jotka suunnittelevat oman yrityksen perustamista tai ovat vastikään aloittaneet yritystoiminnan ja haluavat arvioida ja täsmentää suunnitelmiaan. Yrityksen perustamista tuetaan yrityskohtaisella konsultaatiolla. Kokenut yritystoiminnan ammattilainen auttaa henkilökohtaisesti liiketoimintasuunnitelman laatimisessa ja toiminnan käynnistämässä.

Koulutusohjelmaan on osallistunut neljässä ryhmässä yhteensä 78 naista. Heistä 25 on perustanut yrityksen hankkeen aikana.

”

Yritysidea vaatii perehtymistä

fStart-koulutuksissa vetämäni konsultaatiot toteutuivat jokaisen osallistujan kanssa henkilökohtaisina tapaamisina. Tapaamisia oli enintään viisi kertaa, joiden välissä osallistujat suorittivat kotitehtäviä.

Konsultaatioissa pohdittiin yrittäjäksi ryhtymistä ja kehitettiin liikeidea. Lähes kaikilla osallistujilla oli mielessä idea, jota oli kypsytelty pidemmän aikaa. Kävimme ideaa läpi hyvin realistisesti, ja kannattavuuslaskelmat tehtiin huolellisesti.

Lisäksi kävimme tapaamassa alan toisia yrittäjiä. Heiltä saatiin arvokasta toimialaan liittyvää tietoa. Yksi keskeisimpiä keskusteluaiheita oli, onko tämä oikea hetki yrittäjäksi ryhtymiseen.

Konsultaation lopputuloksena oli ihan yhtä tärkeää se, että ryhtyi yrittäjäksi kuin että havaitsi liikeidean tai elämäntilanteen epärealistiseksi yrityksen perustamiseen. Joka tapauksessa uskon, että konsultaatioprosessi oli kaikille tärkeä oppi mukaan otettavaksi kohti seuraavaa elämänvaihetta.

Ihanat naiset, hyvät liikeideat, aito sitoutuminen, kova työ, ryhmän tuki ja loputon toisistamme energisoituminen – näistä aineksista konsultaatiot koostuivat.

Minna Åman-Toivio, kouluttaja, toimitusjohtaja, Medkit Finland Oy



Yrittäjä ajattelee tavallista käyttäjää

Eeva Kangas ei jäänyt toimeettomaksi jouduttuaan irtisanotuksi. Sen sijaan hän päätti ryhtyä yrittäjäksi. Oma firma oli pystyssä ennen kuin kesäloma oli ohitse. Yrittäjyys on opettanut Kankaalle runsaasti sellaista, mitä hän ei olisi alkuvaiheessa osannut kuvitellakaan.

Eeva Kankaan perustama käytettävyysyritys FixUi tekee paljon sellaista työtä, jota Kangas teki vielä ollessaan palkkatyössä Nokian alihankkijalla Digialla. Niinpä itse leipätyö sujuu häneltä helposti. Sen sijaan moni muu asia yrittäjän arjessa on pitänyt opetella alusta asti.

”Ajatus yrittäjyydestä oli muhinut päässä jo pitkään, mutta isossa firmassa oli helppo olla. Sen vuoksi potkut pakottivat alkamaan siihen, mihin ei ollut aiemmin uskaltanut ottaa ensimmäistä askelta. Sain potkut heinäkuussa, pidin kuukauden lomaa ja jo elokuussa hommasin yrityspapereita. FixUi aloitti toimintansa syyskuussa”, Kangas kertoo.

Samaan aikaan hän näki ilmoituksen fStart-koulutuksesta. Koska Kankaalla ei ollut yrittäjäkoulutusta eikä tietoa talousasioista, hän haki mukaan. Koulutuksesta hän löysi kaiken yrittäjyysoopin lisäksi juuri sen verkoston, jota oli kaivannut. Vaikka naiset tulivat eri aloilta, he painivat samojen ongelmien kanssa.

”Oli rankkaa mennä opiskelemaan heti työpäivän päälle, mutta koska aihe oli itselle niin tärkeä, niin totta kai sitä löysi ajan ja jaksamisen itsestään.”

Hissipuheet osaksi arkipäivää

Kangas on hyvillään siitä, että ryhmässä oli henkilöitä useilta eri aloilta. Yllätys oli, että silti he kaikki pähkäilivät samojen ongelmien parissa. Kouluttaja Kangas kehuu innostaviksi.

”Minulle oli tärkeää talouspuolen asioiden ja johtamisen perusteiden yksinkertainen ja yksityiskohtainen käsitteleminen. Tärkeitä olivat myös opit siitä, miten ja missä kannattaa markkinoida. Puhumattakaan lakimiehestä, joka oli kertomassa missä voi tarvita lakimiehen apua ja millaisia sopimuksia voi tehdä.”

Kankaalle on jäänyt mieleen myös niin sanotut hissipuheet. Niiden tavoitteena oli oppia esittelemään itsensä ja yrityksensä tiiviisti ja nopeasti. Siitä on tullut työkalu. fStart-koulutus kesti vajaa puoli vuotta. Sinä aikana ehti nähdä mitä kaikkea yrittäjyys pitää sisällään.

”Toisilla homma lähti käyntiin ja toisilla taas ei. Se antoi perspektiiviä omaan tekemiseen. Muutama osallistuja myös

päätyi siihen, ettei heistä olekaan yrittäjiksi tai etteivät he halua yrittäjiksi.”

Yrittäjän vastuu on käsin kosketeltava

Ajan kuluessa Kangas on saanut itsekin huomata, että yrittäjän arkeen mahtuu monenlaisia päiviä. On niitä, jolloin ei ole huolen häivää, mutta myös niitä, jolloin kalenteri on tyhjempi ja pitää miettiä mistä palkkarahat tulevat.

”Matkan varrella ei ole hirveästi tullut yllätyksiä vastaan. Korkein taan se on ollut odottamatonta, ettei asiakas aina maksa laskuaan ajoissa. Toki vastuutakin on joutunut eritavalla opettelemaan, kun ei ole ison firman verkostoa taustalla.”

Kankaan ala on hyvin miehinen. Se on osoittautunut omalla tavallaan hyödylliseksi. Tapahtumissa, jossa 90 prosenttia osallistujista on miehiä, jää Kangas helposti potentiaalisten asiakkaiden mieliin. Verkostoituminen ja edustaminen ovat yllättäneet Kankaan siinä mielessä, ettei hän ollut osannut ajatella, kuinka paljon niihin menee aikaa.

FixUi työllistää Kankaan itsensä lisäksi kaksi vakituista henkilöä sekä eri projekteista riippuen määräaikaista työntekijöitä. Hänen tarkoituksensa on ollut koko ajan kasvattaa yrityksestä myös muita työllistäviä.

”Yrittäjyyteen liittyy kaikkea mahdollista. Hypin eri tilaisuuksissa, joissa tavoitan uusia asiakkaita ja pidän huolta vanhoista. Tietenkin minun pitää toimia myös esimiehenä työntekijöilleni, pyörittää tilasioita, maksaa laskuja sekä tehdä monia muita tehtäviä. Yrittäjä on yhtä aikaa henkilöstö- ja markkinointipäällikkö sekä työsuojeluvaltuutettu ja kaikkea siltä väliltä”, hän toteaa.

FixUi

- Käytettävyyspalveluyritys, joka on erikoistunut tuotteiden ja palveluiden suunnitteluun sekä arviointiin
- Perustettu Oulussa vuonna 2011
- Yritys tarjoaa myös teollisen muotoilun palveluita
- www.fixui.fi

Taina Lempeän vuorotteluvapaa muuttui yrittäjyydeksi. Aikaisemmin kotitalousopettajana toiminut Lempeä hallitsee usean asian yhtäaikaisen hallinnan. Hänen yrityksensä tarjoaa palveluita perinteisestä pitopalvelusta kokkikouluihin.

Juhla- palvelussa luovuus kukkii

Taina Lempeä jäi opettajan työstä vuorotteluvapaalle viisi vuotta sitten. Myös selkävaiivat aiheuttivat tuolloin ongelmia. Onneksi apuun löytyi hyvä fysioterapeutti.

”Mieleeni jäi lähtemättömästi fysioterapeutin kommentti siitä, miten hänen luotaan ovat lähteneet jopa raudoittajat töihin. Mietin, että jos raudoittaja niin sitten kyllä minäkin”, Lempeä naurahtaa. Siitä alkoi tie, jonka päässä oli kokonainen elämänmuutos.

Lempeän yrityksessä Välivainiolla tuoksuu niin herkulliselta, että ilmaa tekisi mieli nuuhkia loputtomiin. Uunissa on juuri paistumassa erä saaristolaisleipiä, joista on muodostunut Lempeiden Eväiden hittituote. Yrittäjäksi Lempeä ryhtyi fStart-koulutuksen kautta. Hän oli nähnyt lehdessä ilmoituksen koulutuksesta ja haki mukaan. Siellä ajatus omasta yrityksestä vahvistui, eikä paluuta opettajan virkaan enää ollut. Lempeät Eväät oli saanut alkunsa.

Kausittainen kiire

Yrittäjäkauden aikana on ehtinyt olla monenlaisia vaiheita. Yksi niistä oli lähiruokahanke, jossa Lempeä toimi projektikoordinaattorina. Vuoden pätkä kuitenkin katkaisi yritystoiminnan niin, että sen jälkeen yritystoiminta piti aloittaa käytännössä alusta.

Haasteeksi on muodostunut sopivien toimitilojen löytäminen. Vaatimukset ruoka-alan yritykselle eivät ole yksinkertaiset. Niihin kuuluvat elintarvikealan lukuisat säännökset, kuten oikeanlaiset pinnat ja asianmukaiset säilytystilat.

”On haastavaa laskea tuotteille oikeat katteet. Kun työtä tekee suurella intohimolla, sitä ei aina hoksaa ajatella, että ajalle ja vaihalle pitää laskea oikea palkka. Jotenkin sitä ehkä hiukan naivistikin kuvitteli alkuaikoina, että asiakkaat vain tulevat jostakin. Eihän siinä niin käynyt, vaan asiakkaiden etsimistä on joutunut opettelemaan.”

Alalla kiire jakautuu vuodenaikojen mukaan. Kevät ja joulukuu ovat kiireisimpiä. Varsinkin keuhkokuumeella, valmistujaiset, kevätkokoukset sekä häät pitävät Lempeän kiireisenä. Päivät voivat venyä jopa 15-tuntiseksi sesonkiaikaan.

”Onneksi selän kanssa pärjää pitkät päivät, kun tekee seisomatyötä. Aina välillä käyn roikkumassa tangossa, joka minulla on täällä sitä varten.”

Yrittäjän yhdeksi tärkeimmäksi taidoksi Lempeä mainitsee verkostoitumisen. Sen edistämistä hän kehuu fStart-koulutusta. Eri aloilta tulleet osallistujat tukivat toisiaan, eikä kenelläkään ollut syytä kyräilyyn tai kateuteen.

”Olimme sopivia toisillemme. Kouluttajat olivat erinomaisia ja pitivät meitä hyppysissään. He jaksoivat kannustaa meitä joka käänteessä. Tuimme hyvin toisiamme. Jokaisella oli kokemusta hieman eri aloilta.”

Luovuuden ja intohimon yhteistyö

Yrittäjäksi ryhtyminen ei vaatinut Lempeältä niin paljon rohkeutta kuin hän aluksi odotti. Yrittäjyys oli muhnut hänen päässään tarpeeksi kauan. Ratkaiseva askel tuntui lopulta varsin pieneltä askeleelta.

Lempeä ei ole katunut päätöstään. Niin paljon hän saa energiaa mahdollisuudesta toteuttaa itseään päivittäin.

”Tässä työssä yhdistyy luovuus ja intohimo. Toki se on vaatinut myös opettelua, joka ei aina ole ihan mutkatonta. Mutta päivittäin saan toteuttaa itseäni ja tehdä asiat omalla tavallani. Se on mahtavaa”, Lempeä summaa.

Lempeät Eväät

- Lähialueen puhtaita raaka-aineita suosiva juhlapalvelu- ja koulutusyritys
- Perustettu Oulussa 2009
- Toimii myös tilausleipomona
- www.tainalempa.fi



Vapaus toteuttaa itseään

Ajatus yrittäjyydestä kypsyi työn ohessa kymmenen vuoden ajan. Lopulta Mari Siltakoski otti ratkaisevan askeleen, eikä ole katunut päätöstä kertaakaan.

Mari Siltakoski oli aina ajatellut, että jos hän joskus perustaa yrityksen, hän haluaa ehdottomasti mukaan fForum-koulutuksiin. Siltakosken onneksi fStart oli juuri alkamassa silloin, kun hän teki päätöksen ryhtyä yrittäjäksi. Koulutus oli hänelle niin mieluista, että Siltakoski jatkoi kouluttautumistaan fFirman parissa.

”Ryhmässä verkostoituminen ja keskinäinen vertaistuki oli mahdollista. Vaikka tulimme hyvin eri aloilta, olimme kaikki samoilta pohjilta. Pystyimme käymään asioita läpi. Olen edelleen tekemisissä useiden ryhmäläisten kanssa.”

Siltakoski perusti mainostoimisto Imago+:n. Heti alusta asti hänelle oli selvää, ettei tule olemaan sen ainoa työntekijä. Vajaan vuoden päästä päätöksestä tuli totta. Loppuvuodesta hän palkkasi ensimmäisen työntekijän. Tällä hetkellä vakituisen työntekijän lisäksi Siltakoski käyttää kahta kolmea työntekijää projektiluontoisesti. Tiettyinä vuodenaikoina on isompia projekteja kuin toisina.

Helppo askel eteenpäin

Ajatus yrittäjyydestä oli muhina Siltakosken päässä pitkään. Hän työskenteli palkansaajana mainosalalla kymmenen vuotta. Sinä aikana hän pääsi seuraamaan läheltä yrittäjän arkea. Lopulta Siltakosken työnkuva oli niin lähellä yrittäjän työnkuvaa, ettei hän kokenut lopullista askelta yrittäjyyteen isoksi harppaukseksi.

”Siinä toiselle tehdessä tuli lopulta tilanne, ettei enää päässyt eteenpäin. Silloin tuli aika, että nyt tai ei koskaan. Toki aloittamisessa oli kaikki omat haasteensa, kuten mistä rahoitus ja miten toiminta kunnolla käynnistetään.”

Siltakoski löysi onnekseen yhteistyökumppaneita, joiden kautta syntyi asiakkaita. Imago+ tekee myös alihankintatöitä. Oman haasteensa yrityksen pyörittämiseen on tuonut sopivien työntekijöiden löytäminen. Hakijoita voi olla helposti viidestäkymmenestä sataan. Se on melkoinen määrä läpikäytäväksi.

”Siinä on omat niksinsä, että hoksaa oikeat asiat, kun ei ole vielä niin kokenut rekrytoija. Se ei pelkästään riitä, että hakijalla on rautainen ammattitaito, vaan kaiken muunkin pitää loksahda: sopiiko hakija tiimiin ja millainen on hänen palkkavaatimuksensa. Tämä on itselleni joka kerta vaativaa. Nykyisen vakituisen työntekijäni löysin pari vuotta sitten ja olen häneen tyytyväinen.”

Yrittäjän vapaus palkitsee

Siltakoski on syksyllä koulunsa aloittavan lapsen äiti. Hän on joutunut huomaamaan millaisia kysymyksiä yrittäjyyden ja vanhemmuuden yhdistämisestä syntyy. Suuren avun arjen sujumiseen on tuonut puoliso, joka on omalla tuellaan mahdollistanut Siltakosken sitoutumisen.

”Jos on tiivis projekti menossa, sitä saattaa tehdä töitä yötä päivää. Toisaalta yrittäjänä pystyn joustamaan toisissa tilanteissa. Kyllä opiskelu tähän nähden oli kuin rentoutusta.”

Yrittäjänä Siltakosken on mahdollista toteuttaa itseään. Hän voi ohjata omaa yritystään juuri siihen suuntaan kuin katsoo aiheelliseksi. Neljän vuoden aikana tämä on osoittautunut ratkaisevan askeleen parhaaksi puoleksi. Nyt Imago+ Oy on laajentamassa toimintaansa Kuopioon, eikä missään ole sanottu, että kasvaminen jäisi siihen.

Imago+

- Markkinointiviestintää tarjoava yritys, joka tarjoaa palveluita esitteistä mainoksiin sekä www-palveluihin.
- Perustettu Oulussa vuonna 2009
- Laajentamassa toimintaansa Kuopioon



Kohti omaa reseptiä

VÄLIRUOKA (Ohje neljälle hengelle)

Jokirapua ja fenkoli-tillisalaattia

120 g jokirapua
0,5 dl vettä
6 kpl basilikanlehteä
puolikas fenkoli
puolikas tuorekurkku
sitruunamehua
suolaa
tilliä

1. Suikaloi fenkoli ja leikkaa tilli.
2. Yhdistä jokirapu, fenkoli ja tilli.
3. Mausta suolalla.
4. Sekoita paloiteltu kurkku, vesi, basilikanlehdet ja sitruunamehu yleiskoneessa.
5. Yhdistä ainekset ja laita tarjolle annosmaljoihin.



fFirma-koulutus on suunnattu yritystoiminnan alkuvaiheessa oleville naisyrittäjille. Koulutuksessa edistetään yrityksen toimintaa kokonaisvaltaisesti ja syvennetään yrittäjän omia yrittäjyys- ja johtamistaitoja. Päätaavoite on kehittää yritystä ja ammattimaista johtamisosaamista. Ohjelmassa painottuu käytännönläheisyys yrityksen tulevaisuuden rakentamisessa. Osallistujat toteuttavat ajankohtaisen kehittämishankkeen yrityksessään ja päivittävät yrityksen liiketoimintasuunnitelmaa.

Koulutuksen aikana yrittäjällä on mahdollisuus saada yrityskohtaista konsultaatiotukea tai osallistua mentorointiprosessiin. Mentoroinnissa kokenut yrittäjä neuvoo ja tukee osallistujaa liiketoiminnan ja sen johtamisen kehittämisessä. Ohjelmaan sisältyvän kansainvälisen opintomatkan kohde valitaan yhdessä ryhmän kanssa. Koulutus kestää kaksi vuotta valmentaen yrittäjän ammattitutkinnon tai yritysjohtamisen erikoisammattitutkinnon suorittamiseen.

fFirma-koulutukseen on osallistunut 19 naista, joista 14 suoritti yrittäjän ammattitutkinnon. Yrittäjän ammattitutkintojen näytöt toteutettiin yhteistyössä Markkinointi-instituutin kanssa. Koulutuksen aikana yrittäjät tekivät laajoja toiminnan uudelleen arviointeja ja kehittämistoimenpiteitä.



Yrittäjyys vaatii uskallusta

Omaksi työnantajakseen alkaminen vaatii rohkeutta ja siksi yrittäjäksi ryhtyminen aiheuttaa helposti epäröintiä. Työmatkana tuumasta toimeen on erittäin lyhyt, mutta joillekin se voi olla liian pitkä.

Yrittäjänä kehittyminen on kasvamista. Mitä nopeampaa on kasvu, sitä pahempia ovat kasvukivut. Kehittyminen perustuu kuitenkin itsensä voittamiseen. Yrittäjyys on perityn ja opitun yhteisvaikutusta, kuten moni muukin ajattelu- ja suhtautumistapamme.

Aleksis Kivi rohkaisi sanomalla, että niitä kaloja, joita ongimme, niitä saamme. Joskus onkija liottaa matoa turhaan, mutta saaliin saadakseen on nähtävä vaivaa. Sama toistuu yrittäjällä, jonka lähipiiri voi latistaa yritteliäisyyttä, koska 'lyhytnokkaisuutta, Jumala paratkoon, havaitsemme kaikkialla ja se on ikävä havaitseminen'.

Onneksi Seitsemästä veljeksestä löytyy arkipäivän havainto, joka rohkaisee tiukassa paikassa. Sen mukaan elämä on 'sekalaista, sekalaista, sekä hyvää että pahaa, mutta ainapa, koira vieköön, hyvä kuitenkin täällä päällimmäisenä keikkuu, ja tämän elämän renkutus käy laatuun, käypä se'. Nämä sanat kannattaa yrittäjän muistaa tiukalla hetkellä.

Matti Koiranen, emeritusprofessori, yrittäjä



Johtajan rooli on vaatinut opettelua

Sirpa Erho otti rohkean askeleen juuri laman kynnyksellä ja osti itselleen fysioterapia-yrityksen. Kahdessakymmenessä vuodessa yhden naisen työpaikka on kasvanut kahdeksan henkeä työllistäväksi yritykseksi.

Sirpa Erholta ei puutu rohkeutta eikä kestävyyttä. Siitä voi kuulija olla varma jo lyhyen juttutuokion jälkeen. Kun lama 1990-luvun alussa iski, Erholta oli lähteä työpaikka alta. Toisin kuin niin moni muu, Erho ei onnekseen päätenyt työttömien jonon jatkoksi.

”Ostin fysioterapia-yrityksen liiketoiminnan. Yritin ensin tarjota sitä Diakonissalaitoksen alaisuuteen, mutta yhden hengen työllistävä yritys oli liian pieni heille. Niinpä minulle ei jäänyt oikein muita vaihtoehtoja kuin ryhtyä yrittäjäksi. Sillä tiellä olen edelleen”, Erho nauraa.

Tänä päivänä Erhon luotsaamalla Oulunseudun Fysioterapialla on kaksi toimipistettä ja kahdeksan työntekijää. Omien sanojensa mukaan toimitusjohtaja on tehnyt asiat väärässä järjestyksessä: ensin perustanut yrityksen ja sen jälkeen hankkinut johtajakoulutusta. Erho suoritti ensin yrittäjän ammattitutkinnon fFirma-koulutuksen yhteydessä. Sen jälkeen hän innostui jatkamaan opiskeluaan vielä fMBAssa. Molemmissa häntä kiehtoi juuri ohjelmien naispainotus.

”Olin aiemmin osallistunut koulutukseen, jossa suurin osa oli miehiä. Olimme niin eri maailmoista, joten oli vaikea löytää yhtymäkohtia. Sen sijaan fFirmasta sain valtavasti apua. Pystyin tuomaan siellä opettavia asioita suoraan työhön”, Erho kiittää.

Yrittäjästä johtajaksi

Erho on tehnyt urallaan rohkeita ratkaisuja, silloinkin kun ympäristö on pitänyt niitä ihan kaistapäisinä. Aika on näyttänyt ratkaisut toimiviksi, eikä johtajan ole tarvinnut epäillä intuition voimaa. Se ei kuitenkaan tarkoita, että kaikki olisi sujunut automaattisesti. Joitakin asioita hän on joutunut oppimaan erehdyksen kautta. Oleellista on, että ne ovat olleet opiksi.

”Yhdessä yritykseni muutosvaiheessa palkkasin liiketoiminnan johtajan. Ongelmaksi osoittautui se, ettei itsellenikään ollut selvillä, mitä joku muu voi tehdä omasta osuudestani. Teinkin uudelleenjärjestelyjä. Tämän vuoden keväällä luovun kokonaan hoitotyöstä ja kokeilen pelkkää johtamista. Se tuntuu hurjalta.”

Yrityksen vakaa kasvu on opettanut Erholle, että johtajuus on vaativaa kokopäivätyötä. Saman huomion hän teki myös MBA-koulutuksessa, jossa oli osallistujia useilta eri aloilta ja hyvin erikokoisista yrityksistä.

”Koulutus käsitteli hyvin kaikkea sitä, mitä firman laajenemisessa tulee ottaa huomioon. On oleellista verkostoitua ja ottaa itselleen sopivat kumppanit. Olen herännyt esimerkiksi siihen, että asiantuntijan voi ostaa. Tämän myötä muun muassa vaihdoin kirjanpitäjäni, kun huomasin, etteivät pelkät rutiinit riitä, vaan tarvitsen myös talousneuvonantajaa.”

Rohkeus tarttua toimeen

Erho laajensi toimintansa Ouluun vuonna 2003. Hän oli käynyt katselemassa useita eri tiloja kunnes löysi juuri sopivan liikehuoneiston. Toiminnan laajentuessa Erho sai kaupungin sopimuksen vuonna 2006. Muutamaa vuotta myöhemmin Oulunsalo muuttui yrityksen nimessä Oulunseuduksi. Näin se vastasi paremmin koko toiminta-aluetta. Viiden lapsen äiti voi vaikuttaa päätöksissään nopealta, mutta niiden takana on pitkälinen harkinta.

”On luonteelleni ominaista uskoa siihen, että elämä kantaa. Vuodet ovat opettaneet sen, että pidän aina lomat. Niiden avulla jaksan. Toki sitä yrittäjänä helposti meinaa mennä työ överiksi, mutta siinä pitää olla itsensä kanssa tarkkana.”

Erho luonnehtii itseään arvojohtajaksi. Tulevaisuus näyttää, jatkaako hän päätoimisena johtajana vai palaako hän myös hoitotyön pariin.

Oulunseudun Fysioterapia

- Fysio- ja lymfaterapian erikoisosaamista tarjoava yritys
- Perustettu Oulunsalossa vuonna 1992
- Kahdeksan työntekijää
- www.osfysio.fi

Yrittäjyys on täynnä uuden oppimista

Sanna Seppänen perusti tilitoimiston yhdessä työkaverinsa kanssa. Matkan varrella yhtiökumppani on vaihtunut ja työntekijämäärä kasvanut. Yrittäjyys on ollut matka, jonka aikana Seppänen on oppinut runsaasti uutta ja mielenkiintoista.

Sanna Seppänen on aina halunnut yrittäjäksi. Äitiyslomansa aikana hän lopulta päätti tarttua härkää sarvista ja perusti yhdessä työkaverinsa kanssa tilitoimisto Avisanin. Yrittäjyys tuntui heti omalta, vaikkei Seppäsen haaveissa ollut selvää, että kyseessä tulisi olemaan juuri tilitoimisto. Alkuun yrittäjän elämä osoittautui kokonaan erilaiseksi kuin Seppänen oli sen kuvitellut.

”Työhön kuuluu niin paljon muutakin kuin kirjanpitoa. Sitä aluksi ajatteli, että yrittäjänä sitä vain tekee samaa työtä mitä on tehnyt työntekijänä, mutta eihän se niin mene. Yrittäjän täytyy tehdä paljon muutakin. Tilanne on lopulta ihan erilainen kuin millaiseksi sen on kuvitellut. Päiväkään en ole silti katunut”, Seppänen summaa.

Seppänen törmäsi fFirma-koulutuksen mainokseen jo siinä vaiheessa kun oli perustamassa yritystä. Tuolloin ajatus kouluttautumisesta yrittäjyyteen tuntui loistavalta, eikä hän ollut väärässä. Koulutuksessa hän tutustui naisiin, jotka olivat samassa tilanteessa. Näin heidän kanssaan pääsi syntymään loistava verkosto. Se osoitti, ettei ongelmien kanssa tarvitse painia yksin, vaan samoja asioita miettivät muutkin. Toisistaan ryhmäläiset saivat tukea ja pystyivät hakemaan ratkaisuja ongelmakohtiin.

Yrittäjän täytyy löytää omat asiakkaat

Yrittäjän alkutaipaleella suurin kysymys syntyi asiakkaista. Mistä niitä saisi hankittua? Työntekijänä ollessa asiakkaat olivat vain tulleet. Yrittäjänä ne piti itse hankkia.

”Koulutuksessa meitä patistettiin asiakashankintaan ja pohdittiin markkinointi-ideoita. Se oli alkuvaiheessa erittäin arvokasta. Kun on saanut oman verkoston luotua, niin uusia asiakkaita tulee helpommin entisten kautta.”

Kun asiakaskuntaa oli saatu kasvatettua, törmäsi Seppänen perinteiseen kasvavan yrittäjän ongelmaa: työntekijän palkkaamiseen.

Missä vaiheessa työntekijä kannattaisi hankkia? Kuka olisi hyvä? Miten hakijoista osaa päättää sopivimman?

”Näitä asioita joutui toden teolla miettimään. Vaikka kutsuisi henkilön useampaan haastatteluun, niin ne ovat vain pieniä hetkiä. Tällä alalla sitä mielellään palkkaa sellaisen henkilön, joka on ollut tilitoimistossa töissä ja jolla on paineensietokykyä.”

Nyt Avisanissa on juuri sopivat henkilöt. Heidän löytämisensä ei ole ollut aivan helppoa. Yhtiökumppanikin on vaihtunut kerran matkan aikana. Avisanin henkilöstö tulee hyvin toimeen keskenään, mikä on hyvän työilmapiirin A ja O.

Kannattaa panostaa koulutukseen

Koska Avisan oli olemassa jo fFirman alkaessa, se tarjosi Seppä-selle mahdollisuuden soveltaa oppeja suoraan käytäntöön. Jokaista yrittäjäksi harkitsevaa hän kehottaa menemään kurssille.

”Olen hakeutunut fFirman jälkeen yritysjohtamisen erikoisammattitutkinnon pariin. Haluan olla hyvä esimies. Haluaisin kehittyä siinä ja saada siihen osa-alueeseen lisäkoulutusta”, Seppänen kertoo.

Avisan

- Konsultointia sekä neuvontaa tarjoava tilitoimisto, joka auttaa yritysten talousasioissa sekä yhdistysten kirjanpidoissa.
- Asiakkaita kaikista yhtiömuodoista.
- Perustettu Oulussa vuonna 2009
- www.avisan.fi

Nälkä kasvaa syödessä

PÄÄRUOKA (Ohjeet neljälle hengelle)

Paistettua siikaa

700 g siikafilettä
2 rkl öljyä
suolaa

1. Kuivaa kalan nahkapuoli talouspaperilla.
2. Lämmitä paistinpannu kuumaksi ja lisää pannulle öljyä.
3. Paista siikafileet nahkapuoli alaspäin, kunnes kala on lähes kypsä, ja mausta suolalla.
4. Käännä kala pannulla pariiksi sekunniksi juuri ennen tarjoilua.

Tyrni-valkoviinikastike

1 rkl valkoviinietikkaa
3 salottisipulia
1 laakerinlehti
1 dl valkoviiniä
1 dl tyrnimehua
1 dl kermaa
50 g voita
1 tl suolaa
valkopippuria
sokeria

1. Kuori ja pilko sipulit kuuteen osaan.
2. Laita valkoviinietikka, viini, kuoritut salottisipulit, laakerinlehti ja tyrnimehu kattilaan. Keitä noin 10 minuuttia ja siivilöi kastike.
3. Keitä kastiketta kasaan niin, että jäljellä on puolet.
4. Lisää kerma ja keitä jälleen kasaan (noin 10 minuuttia).
5. Lisää voi pieninä kuutioina koko ajan sekoittaen.
6. Mausta ja tarjoa kastike heti.

Karamellisoitua naurista

200 g naurista
0,5 dl ruokosokeria
30 g voita
suolaa

1. Kuori ja kuutioi nauriit.
2. Paahda voita ja sokeria pannussa, kunnes sokeri alkaa sulaa.
3. Lisää nauriit ja anna hautua miedolla lämmöllä kypsiksi.
4. Mausta suolalla.
5. Tarjoa siian lisäksi.

fMBA



fMBA-ohjelma syventää monipuolisesti yritys- ja organisaatiotoiminnan sekä johtamisen osaamista. Koulutus on tarkoitettu vahvaa työkokemusta omaaville naisryrittäjille sekä johto- ja asiantuntijatehtävissä toimiville naisille, jotka haluavat kehittää yrityksensä tai työyhteisönsä toimintaa ja kehittyä johtajuudessa. Ohjelman aikana analysoidaan laajasti organisaatioiden tulevaisuuden mahdollisuuksia, kilpailukykyä ja muutos- ja kasvuvaihtoehtoja. Koulutus valmentaa toimimaan menestyksekkäästi yritysten ja muiden organisaatioiden johto- ja asiantuntijatehtävissä.

Omaan työyhteisöön liittyvä kehitystyö ja kirjalliset jaksotehtävät tukevat fMBA-koulutuksen soveltamista suoraan käytäntöön. Oman johtajuuden arviointia ja kehittämistä tukee mahdollisuus osallistua johtajuuden 360-palautteeseen ja henkilökohtaiseen coaching-valmennukseen. Ohjelma on laajuudeltaan 90 opintopistettä. Suorittaminen kestää kaksi vuotta. Ohjelmaan kuuluu kansainvälinen opintomatka, jonka kohde valitaan yhdessä ryhmän kanssa.

fMBA-ohjelman suosio on ollut suuri. Ohjelmia on Oulun seudulla toteutettu kolme kertaa. Niihin on osallistunut 63 opiskelijaa. Lisäksi Kuusamon fMBAssa on ollut mukana 20 opiskelijaa. Osallistujat ovat sitoutuneet vahvasti ohjelman suorittamiseen.

”

Teoriajano kohtaa vankan kokemuksen

Olen saanut toimia strategisen johtamisen vastuupettajana neljässä fMBA-ohjelmassa. Harvoin on opettajan tehtävä ollut samanaikaisesti niin helppo ja silti haastava.

Opettamisen helppous syntyi siitä, että fMBA (myös nuo kaikki isolla paitsi f) oli valtava teoriajano. Heillä oli kasapäin yritysten johtamiseen liittyviä kokemuksia. Naisten tarinat sytyttivät teorit eloon monta kertaa paremmin kuin mitkään maailmanluokan yritysesimerkit.

Osallistujilla riitti jokaiseen opetustilanteeseen tuotavaksi mittava määrä rikkaita käytännön kysymyksiä. Siinä joutuivat testiin niin strategiateoriat kuin opettajan osaaminen.

Johtajan arvokkainta ominaisuutta, intohimoa ja henkilökohtaisen merkityksen kokemusta johtamistyössä, ei opita kirjoista. Useimmissa fMBA-naisissa intohimon siemen tuntuu olevan jo ”tehdasasetuksena”.

Vertaisverkostonsa kannattelemana fMBAlaiset saavat hienon mahdollisuuden kasvaa johtajakutsumuksessaan. He voivat itsensä näköisinä johtajina toteuttaa organisaatioidensa olemassaolon tarkoitusta.

Olen nöyrän kiitollinen siitä, että olen saanut jakaa kappaleen tällaista matkaa.

Paula Kirjavainen, KTT, dosentti Turun yliopisto, Turun kauppakorkeakoulu, toimitusjohtaja, Novetos Oy

A woman with short brown hair and glasses, wearing a black blazer and a long necklace, stands in a factory setting. She is leaning on a blue industrial machine. The background shows various factory equipment and bright overhead lights.

Toimitusjohtajasta on moneen rooliin

Johanna Koskelainen on menestyneen perheyrittäjän Kymppi-Eristyksen toimitusjohtaja. Lisäksi hän on Oulun kaupunginvaltuuston jäsen. Energiaa Koskelaiselta ei puutu, sillä kaikkien muiden toimiansa ohessa hän osallistui fMBA-koulutukseen.

Vuosia sitten Johanna Koskelainen osallistui Oulun seudun ammattikorkeakoulun naisryhtäjille suunnattuihin koulutuksiin ja kuuli sitä kautta fMBA-ohjelmasta. Aiempi opiskelukokemus oli ollut sen verran positiivinen, että hän rohkeni osallistua myös tähän koulutukseen. Näin hänellä oli varmuus siitä, ettei aika valu hukkaan.

”Onhan siinä oma hommansa saada kaikki palaset sopimaan yhteen, mutta opinnot antavat sen verran paljon, että opiskelu on sen arvoista. Pääsin hyödyntämään opintoja heti teoriasta käytäntöön. Tässä asemassa on tärkeää tietää joka asiasta jotakin. Koulutuksessa oppi mitä trendejä esimerkiksi henkilöstöjohtamisessa on tulossa. Asioita on ajateltava pitkällä tähtäimellä ja laaja-alaisesti”, Koskelainen kertoo.

Opetuksen laaja-alaisuus saa Koskelaiselta kiitosta. Varsinkin opintojen rakenne oli erinomainen. Koulutuksen edetessä osallistujille kävi selväksi, miksi asiat etenevät tietyssä järjestyksessä ja miten ne tukevat toisiaan.

”Silläkin oli luonnollisesti oma lisäarvonsa, että opintojen jaksotehtävät ja laajempi kehitystyö tehtiin suoraan omaan työhön. Näin hyödyn sai saman tien.”

Koulutus on johtajalle tärkeää

Koskelaisen ala on miehinen. Toimitusjohtaja ei koe sukupuolta työssä osaamisen kannalta millään lailla olennaiseksi.

”Monessa koulutuksessa johtaminen ja esimiestyö jäävät kapeiksi, mutta eivät tässä. Määrätyllä tasolla jokaisen esimiehen on hyvä käydä jonkinlaisessa koulutuksessa. Olen suoraviivainen johtaja ja annan alaisilleni tosi paljon vapauksia. Uskon, että jokainen pystyy enempiin kuin mitä juuri tänä päivänä tekee.”

Koskelainen ei halua aiheuttaa laajoilla vapauksilla vaikeita tilanteita. Siksi esimiesten pitää osata olla tukena alaisilleen. Kymppi-Eristyksessä tarvitaan jo työn luonteen vuoksi myös uskoa työntekijöiden vastuuntuntoon. Työntekijät saattavat olla useita kuukausia

töissä toisella puolella maailmaa. Tällöin Koskelainen pitää heihin tiiviisti yhteyttä tietoliikenneyhteyksien avulla.

Peruspilarina usko rehellisyyteen

Kymppi-Eristyksessä varmistetaan siitä, että jokainen vastaa omasta työstään. Työntekijöihin myös luotetaan. Koskelaisen motto onkin, että ihminen on rehellinen kunnes toisin todistetaan. Projektiluontoisissa tehtävissä työntekijöiltä vaaditaan pitkäjänteisyyttä. Asiat voivat muuttua moneen kertaan. Johtajana Koskelainen haluaa olla mahdollistaja, joka tarjoaa hyvät resurssit työssä suoriutumiseen.

”Ihmisiä pitää johtaa eri tavalla. Se ei välttämättä ole edes sukupolvikysymys niinkään kuin luonnekysymys. Tämä vaatii esimieheltä ihmisten tuntemista. Täytyy huomata miten toiset kaipaavat paljon palautetta. Johtajalla on hyvä olla vähän käyttäytymistieteitä takataskussa.”

Kymppi-Eristys on menossa toimialansa etujoukoissa uusille markkina-alueille. Koskelainen kokee, että yritys on mieluummin kilpailijoiden edellä kuin seuraamassa perässä.

”Niin yrityksen menestyminen kuin menestyminen elämässä yleensä ovat mielestäni omasta omistautumisesta kiinni. Kun tieto, taito ja motivaatio ovat kunnossa, voi onnistuminen olla mahdollista. Olen ratkaisukeskeinen ihminen. Uskon siihen, että jos joku ei toimi, se pitää muuttaa. Tämä pätee niin työ- kuin siviilielämään.”

Kymppi-Eristys

- Palveluyritys, joka on erikoistunut prosessiteollisuuden putkistojen ja laitteistojen eristykseen sekä niiden kunnossapitoon
- Perustettu Oulussa vuonna 1982
- Yli 300 työntekijää
- www.kymppi-eristys.fi



Pääsihteeri luotsaa pehmeän harkitsevasti

Arja Sutela työskentelee Nuorten Ystävien pääsihteerinä. Hän on nähnyt läheltä uransa aikana, millainen tarve sosiaali- ja terveysalan palveluille on. Vaikka alaa helposti kuvaillaan pehmeillä arvoilla, joutuu työssä valitettavan usein kovien paikkojen eteen. Onneksi Sutela ei vähästä säikähdä.

On melkein liian osuvaa, että reilut sata vuotta toimineen järjestön pääsihteerin työhuone sijaitsee lähes 200 vuotta vanhassa puutalossa Oulun keskustassa. Huoneen nurkassa seisoo alkuperäinen kakluuni. Sen reunalle on aseteltu lahjoituksena saatuja puisia leluja.

Aiemmin Sutela työskenteli Oulun ensi- ja turvakoti ry:n toiminnanjohtajana. Tehtävän yhteydessä suoritettu esimieskoulutus sai jatkoa, kun Sutela näki ilmoituksen fMBA-ohjelmasta. Ohjelma herätti hänen mielenkiintonsa. Sutela ajatteli, että koulutus olisi hyvä jatko aiemmalle opiskelulle. Ajatukset kävivät toteen. Iso anti myös oli, että osallistujat ryhmäytyivät todella hyvin. Tärkeän osan ohjelman monipuolisuuteen toivat naisten erilaiset kokemukset. He olivat kaikki eri aloilta.

”Ohjelmaan osallistumiseni aikaan puhuttiin paljon järjestöjen yhtiöittämisestä ja siitä, miten järjestöistä voidaan tehdä liiketoimintapainotteisia. Tietenkin mielessäni risteili tästä asiasta paljon kysymyksiä, jotka halusin selvittää. Kun huomasin, ettei ole olemassa valmiita vastauksia, syntyi tarve saada ne. Kehitystyöni liittyi tähän aiheeseen. Myös välitehtävät olivat tämän vuoksi itselleni tärkeitä”, Sutela kertoo. Kehitystyön voikin sanoa onnistuneen erinomaisesti. Työ palkittiin ohjelman päätyttyä.

Nuorten Ystävät ry:n pääsihteerin paikka tuli avoimeksi juuri kun Sutela oli saanut fMBA-koulutuksen käytyä. Pääsihteerin tehtävissä yhdistyvät ne asiat, joita hän oli jo valmiiksi miettinyt. Paikka tuntui houkuttelevalta, vaikkei työpaikan vaihto ollut hänellä mielessä. Ei, vaikka moni muu koulutukseen osallistuneista joko vaihtoi koulutuksen aikana työpaikkaa tai eteni uralla edellisessä työpaikassa. Sutela kuitenkin haki paikkaa ja myös sai sen.

Työn tulokset heti nähtävissä

Sosiaali- ja terveysalalla toimintakenttä on alati vaihtuva ja liikkuva. Sen vuoksi päivätään eivät muistuta toisiaan, eikä kaiken nähnyt ole ole päässyt yllättämään.

”Pidän nuorten kanssa työskentelystä. Saan voimaa asiakkaiden kanssa toimimisesta. Siinä näkee työn tulokset.”

Sutela saa voimansa myös siitä, että henkilöstö voi hyvin ja tekee innolla töitä. Johtajana Sutela on rauhallinen, harkitseva ja salliva, mutta myös periksi antamaton.

”Moni voi saada minusta harhaanjohtavan kuvan pehmeänä sosiiaalititänä, mutta osaan myös tarvittaessa olla tiukka. On kuitenkin turha odottaa, että minut saisi mukaan väittelyyn.”

Teoriasta suoraan käytäntöön

Nuorten Ystävät ry on vanhin suomenkielinen lastensuojelujärjestö. Järjestökonserniin kuuluu lähes 650 henkilöä 14 paikkakunnalla. Keskusjärjestö yhtiöitti järjestön palvelutuotannon vuonna 2006. Syntyvä liikevoitto palaa yleishyödylliseen toimintaan, kansalaisjärjestötoimintaan sekä asiantuntija- ja vapaaehtoistyöhön.

”Tätähän johdetaan kuin isoa firmaa, joka se oikeastaan onkin. Myös väliporissa on johtoa samalla tavalla. Saan soveltaa käytännössä kaikkea sitä, mitä opin teoriassa koulutuksen aikana.”

Sutelan vaativa työ saa sopivaa vastapainoa vapaa-ajasta perheen, hevosen, kahden koiran ja kirjojen seurassa. Koulutuksessa syntyi myös pysyviä ihmissuhteita. Naiset tapaavat toisiaan edelleen kuukausittain.

”Käymme lounaalla vähän sen mukaan miten itse kukin pääsee. Olemme hyvin erilaisia naisia, mutta meitä yhdistää tämä iso kokemus, jossa olimme mukana ja koimme yhdessä paljon.”

Nuorten Ystävät ry

- Sosiaali- ja terveysalan asiantuntija- ja vaikuttajajärjestö, jonka omistama liiketoimintakonserni tuottaa valtakunnallisia erityispalveluja muun muassa lasten ja nuorten, mielenterveys- ja päihdekuntoutujien, vammaisten sekä heidän perheidensä hyväksi
- Yli 650 työntekijää
- Perustettu vuonna 1907
- www.nuortenystavat.fi



Oulun Autokuljetus rullaa vakaisissa käsissä

Toimitusjohtaja Jaana Kokko on aina työskennellyt miehisellä alalla. Se jos mikä sopii hänelle. Miesten kanssa kommunikointi on suoraviivaista, eikä Kokolle millään tavalla hankalaa. Tunne taitaa olla molemminpuolinen, sillä toimitusjohtajan luotsaama Oulun Autokuljetus voitti Pohjois-Pohjanmaan liiton Vuoden 2013 hyvinvointiteko -tunnustuksen.

Toimitusjohtajan työhuoneesta Oritkarin nokasta avautuu hulppea näkymä merelle. Ikkunasta on helppo seurata vuodenaikojen kulkua. Keväisin näkyy hurjia pilkkijöitä, jotka istuvat tiukasti paikoillaan vaikka ympärillä jää hupenee riekaleiksi. Talvisin taas loistaa auto, luminen rantaviiva satunnaisine ulkoilijoineen. Tämän kaiken keskeltä johtaa Jaana Kokko firmaa avoimesti ja jämpästi.

”Haluan olla johtajana osallistuva, avoin ja helposti lähestyttävä. Olen ihmisten johtaja ja tapanani on antaa vastuuta. Samalla myös odotan, että sovitut asiat hoidetaan ja tärkeistä asioista pidetään kiinni”, Kokko kertoo.

Yhtiön ilmapiiri on noteerattu valtakunnallisella tasolla. Keväällä 2013 Oulun Autokuljetukselle myönnettiin Pohjois-Pohjanmaan liiton Vuoden 2013 hyvinvointiteko -tunnustus työhyvinvoinnin edistämisestä. Vuosituhannen alussa yrityksessä järjestettiin työhyvinvointihanke, johon koko henkilöstöllä oli mahdollisuus osallistua. Ilmapiiri ja hyvinvointi eivät synny itsestään, vaan ne vaativat toimenpiteitä ja pitkäaikaista sitoutumista.

Uskaltautuminen naisjoukon keskelle

Koska Kokko on tehnyt työuransa miesten parissa, oli fMBAn ainoa, ylimääräistä pohdintaa aiheuttanut seikka naisosallistujat. Jälkeenpäin toimitusjohtaja on voinut todeta, että kaikki sujui erinomaisesti. Koulutus sattui hyvin Kokon omaan henkilökohtaiseen tilanteeseen, eikä opiskelu työn ohessa tuntunut liian raskaalta.

”Olimme sopivasti eri aloilta ja erikokoisista yrityksistä, joten välillemme ei muodostunut minkäänlaista kilpailuhenkeä. Sen sijaan oli erittäin tärkeää ja antoisaa päästä kuulemaan niin erityyppisiä mielipiteitä ja kokemuksia. Ryhmämme hitsaantui hyvin yhteen. Vielä nykyäänkin pyrimme tapaamaan muutaman kerran vuodessa, aina vähän sen mukaan ketkä pääsevät paikalle.”

Työssään Kokolla on selkeät tavoitteet, joita kohti hän vie yritystä. Kun visio ja tavoitteet ovat olemassa, niitä on helppo havitella. Tässä piilee toimitusjohtajan työn paras puoli.

”Parasta on vapaus määritellä itse keinot, joilla pääsee tavoitteisiin. Meillä on todella hyvä johtoryhmä, jolta saan tarvittaessa tukea. Puhallamme yhteen hiileen, sillä luonnollisesti haluamme kaikki yrityksen parasta.”

Töitä tehdään hymyssä suin kun on päästy tavoitteena olleeseen budjettiin sekä saatu henkilöstö voimaan hyvin. Tällöin ei voi olla ulkopuolelle välittymättä viesti, että asiat ovat täällä kunnossa.

Vastapainona perhe ja liikunta

Vapaa-ajallaan Kokko viihtyy liikkumisen parissa: soololattarit, golf ja pilates tuovat vaatimaan työhön vastapainoa. Oman ajan ottaminen ei ole tullut itsestään, vaan siihen on joutunut opettelemaan. Vuodet ovat kuitenkin osoittaneet oman ajan ottamisen painavan merkityksen.

”Pyrimme aina syömään yhdessä, kun olemme kaikki kotona. Toki se on monesti melkoista aikataulujen yhteensovittamista. Mieheni on myös toimitusjohtaja, joten saan häneltä oikein hyvää tukea. Muistuttelemmekin toinen toisiamme pitämään huolta itsestämme.”

Puolison lisäksi Kokko saa tukea juuri fMBA-opiskelukavereilta, jotka painivat usein samanlaisten asioiden parissa. Vertaistuki jos mikä on kantanut vielä pitkään koulutuksen loputtua. Puhumattakaan laadukkaista opeista.

Oulun Autokuljetus

- Yksi Suomen suurimpia kuljetus- ja maarakennusalan palveluntarjoajia
- Perustettu Oulussa vuonna 1947
- Omia työntekijöitä 75, kumppaneina toimivien autoilijoiden ja kuljettajien kanssa työntekijöitä noin 400
- www.oak.fi



Koulutus tuli kotiovelle

Kuusamossa fMBA-koulutukseen osallistuneet Marjo Jurmu ja Tarja Mustonen kiittelevät koulutusta sen monipuolisuudesta. Naisilla on hyvin erilaiset ja erikokoiset työpaikat, mutta se ei ole ollut tiiviille yhteishengelle hidaste.

Marjo Jurmu oli jo päättänyt, että nyt saa opiskelu hetkeksi riittää. Hänet oli juuri valittu Kuusamon kaupungin hoitotyön johtajaksi kun hän sai kuulla, että Kuusamossa alkaisi fMBA-koulutus. Houkutusta oli mahdoton vastustaa. Hän oli nimittäin aina ajatellut, että jos hän vielä jonkun koulutuksen kävisi, se olisi MBA.

”Se oli elämäni tilaisuus. Hinta oli sopiva. Koulutus järjestettiin omalla kotipaikkakunnalla ja sen pystyi suorittamaan työn ohessa. Olen opiskelut elämäni aikana paljon, enkä koskaan ole saanut opiskella tutkintoa omalla paikkakunnalla. Tämä on ollut yksi elämäni

parhaimmista koulutuksista. Parasta on, että olen saanut saanut soveltaa oppeja suoraan käytäntöön. Tämä on ollut todellinen täsmäkoulutus.”

Tarja Mustonen, joka pyörittää Kuusamossa Stella Polaris -matkailuyritystä yhdessä miehensä kanssa, oli Jurmun kanssa samantapaisessa tilanteessa.

”Mieheni alkoi ensin opiskella MBA-tutkintoa. Silloin sovimme, että vain toinen opiskelee. Sitten Kuusamoon tuli fMBA-mahdollisuus.

Tiedotustilaisuudessa se kuulosti juuri minulle sopivalta. Hain mukaan ja pääsin. Kaikki meni sattuman kautta”, Mustonen kertoo.

Mustonen sai koulutuksesta juuri sitä mitä lähti hakemaan: johtajuskoulutusta ja liiketoiminnan strategista osaamista. Hän sai pohdittua ja suunniteltua sellaista, mitä ei pienessä yrityksessä tule normaalisti mietittyä tai kirjattua muistiin.

Ryhmästä löytyi sielunsiskoja

Jurmun mukaan ryhmään sattui naisia, jotka ovat tuntuneet sielunsisaruksilta toisilleen ensitapaamisesta lähtien. Osallistujat saapuivat koulutukseen Kuusamon lisäksi Sallasta, Posiolta, Taivalkoskelta sekä Oulusta. Jurmu kuvailee opiskelua harrastukseksi. Hyvälle harrastukselle saa aina järjestettyä aikaa.

Johtajana Jurmu on helposti lähestyttävä, joka johtaa mieluummin keskeltä kuin ylhäältä.

”Vähän kuin Mannerheimin opein: edestä ja keskeltä. Johtajan pitää kuunnella herkällä korvalla ja olla ajassa kiinni. Työssäni pitää myös reagoida nopeasti ja määrätietoisesti.”

Mustonen sen sijaan on joutunut opettelemaan kovaksi. Naisena miesten maailmassa hän on taistellut itselleen aseman porukassa. Johtajana Mustonen on jämäkkä ja oikeudenmukainen.

”Miehet toimivat mielestäni eri tavoin kuin naiset. Miesten kanssa ei tarvitse paljon lukea rivien välistä. Opettelemani kovuus on kuitenkin sellaista, että ehkä sieltä pitäisi nyt opetella tulemaan vähän takaisin. Olisin vähän helpommin lähestyttävä.”

Verkostoituminen on erittäin tärkeää

fMBA-opinnot ovat tuoneet osallistujille kaivattua verkostoitumista. Varsinkin Kuusamossa tämä korostuu. Alue on melko pieni. Yhteyksillä on siten tärkeä merkitys. Mustonen kehuu sitä, miten yhteistyö toimii yrittäjien välillä. Asiakkaille pystytään sen vuoksi tarjoamaan kokonaisempia palvelupaketteja, varsinkin kun palveluita voi ostaa myös toisilta yrittäjiltä.

”Kyllä fMBA-opinnot ovat olleet erinomainen mahdollisuus päästä perille johtamisesta. Meillä on ollut huippuluennoitsijat. Yhtään pettymystä ei ole ollut. Sisältö ei ole ollut mitään nopeasti hutaistua, vaan hyvin syvällistä. Minulle tuli tunne, että luennoitsijat ovat nähneet paljon vaivaa meidän eteemme”, Jurmu kiittää.

Jurmun työ vaatii suurien kokonaisuuksien ymmärtämistä sekä taloudellista ajattelua. Hoitotyön johtajan toimenkuva on kuin bisneksen johtamista pienessä mittakaavassa. Samalla se vaatii myös hyvää henkilöstöjohtamista. Kaikkineen Jurmu kuvailee johtamistyötään haastavaksi.

Mustonen johtaa työssään huomattavasti suppeampaa joukkoa kuin Jurmu, mutta kiireissä hän ei pääse sen vähemmällä. Päivittäinen kysymys onkin, missä menee työn ja vapaa-ajan raja.

”Toki välillä tulee tehtyä irtiottoja. Silloin pitää mennä tarpeeksi kauas, ettei voi välillä piipahtaa toimistolla”, Mustonen toteaa.

Kuusamon Perusturva

- Järjestää terveyttä ja elämässä pärjäämistä edistäviä palveluja alueellisesti ja yhteistoiminnallisesti
- Luo edellytyksiä kuntalaisten ja perheiden itsenäiselle selviytymiselle ja kotona asumiselle
- www.esitteemme.fi/kuusamon-perusturva

Stella Polaris

- Matkailupalveluita tarjoava kuusamolainen yritys, joiden valikoimassa muun muassa erilaiset safarit ja koskenlaskut
- Matkailuperinnetoiminta jatkunut katkeamattomana 80 vuotta, nyt jo neljännessä sukupolvessa
- Perustettu Kuusamossa vuonna 2005
- www.stellapolaris.fi

Halvajäädyke

175 g vaniljahalvaa
2 dl vispikermaa
3 kananmunaa
1 dl sokeria
200 g turkkilaista jogurttia
0,5 dl Cointreau-likööriä
1 tl vanilliinisokeria

1. Vaahdota kerma.
2. Vatkaa munat ja sokeri kuohkeaksi vaahdoksi.
3. Raasta halva ja sekoita jogurtti ja halvarouhe kerman joukkoon.
4. Yhdistä seos muna-sokerivaahtoon kevyesti nostellen.
5. Mausta liköörillä ja vanilliinisokerilla.
6. Kastele vuoka (noin 1,8 l) kylmällä vedellä. Kaada massa vuokaan.
7. Peitä vuoka foliolla. Jäädytä pakastimessa vähintään viisi tuntia, mielellään yön yli.
8. Ota jäädyke huoneenlämpöön vähän ennen tarjoilua ja kumoa tarjoiluvadille.
9. Koristele puolukkakastikkeella.

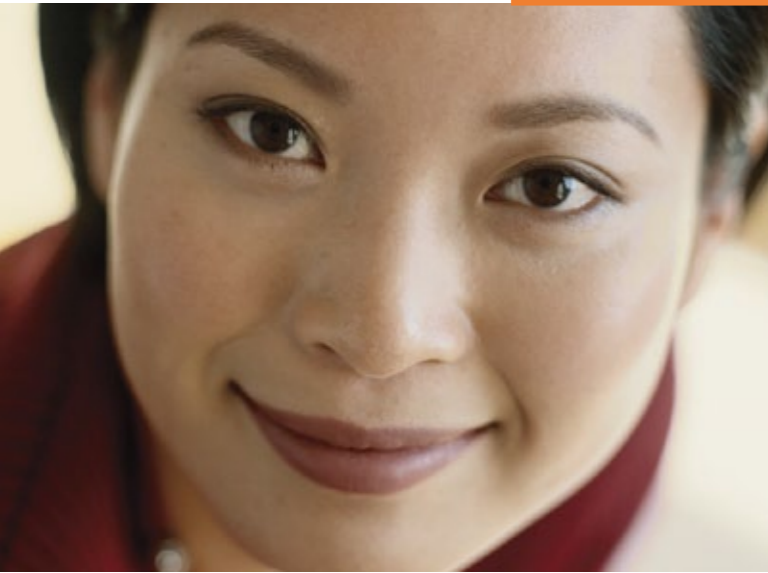
Puolukkakastike

200 g puolukoita
1 dl vettä
0,5 dl tomusokeria (maun mukaan)

1. Hienonna puolukat tehosekoittimella.
2. Lisää vesi ja mausta sokerilla.
3. Paseeraa siivilän läpi.

*Sokerina pohjalla
ripaus eksotiikkaa*

fPro



fPro-koulutus on suunnattu maahanmuuttajataustaisille naisille, jotka haluavat kehittää yrityksensä toimintaa, suunnittelevat oman yrityksen perustamista tai työskentelevät perheensä yrityksessä.

Koulutuksessa perehdytään käytännönläheisesti yrityksen perustamiseen ja yritystoiminnan osa-alueisiin sekä erilaisiin yrittäjille tarkoitettuihin palveluihin ja rahoitusmahdollisuuksiin. Erityisesti kiinnitetään huomiota liike-elämän tapojen ja kulttuurin tuntemukseen. Ohjelman avoimissa tilaisuuksissa tutustutaan myös muihin yrittäjähenkisiin maahanmuuttajanaisiin ja suomalaisiin yrittäjiin. Koulutukseen kuuluu yrityskohtaista konsultointia, jonka avulla etsitään vastauksia yrityksen ongelmiin. Osallistujien osaamisen kehittymistä tuetaan mentoroinnilla.

Opetuskielenä on suomi. Opetustilanteissa on mukana suomen kielen selkotulkkaus, joka mahdollistaa vaikeiden sanojen ja käsitteiden käsittelemisen ryhmässä. Koulutus kestää vuoden.

fProhon osallistui 19 maahanmuuttajataustaista naista 12 eri lähtömaasta. Uusia yrityksiä perustettiin neljä.



Jäänsärkijä murskaa oppimisen esteet

Yrittämisen rohkeus ja sitkeys, myönteinen palveluasenne ja ylpeys ammattiosaamisesta – näistä me suomalaiset voisimme ottaa opiksi yrittäjähenkisiltä maahanmuuttajanaisiltamme.

Yrittäjyys vieraassa kulttuurissa ja vieraalla kielellä on haaste, johon fPro-koulutuksessa kiinnitettiin erityistä huomiota. Käytännön yrittäjäystaitojen ohella vahvistettiin maahanmuuttajien liike-elämän suomen kielen taitoa ja kulttuurituntemusta. Tässä minulla oli mielenkiintoinen rooli olla mukana selkokielen tulkkina ja jäänsärkijänä.

Tehtävänäni oli varmistaa, että maahanmuuttajat ymmärsivät kouluttajia ja kouluttajat maahanmuuttajia. Jäänsärkijän roolilleni ei ollut alun jälkeen juuri käyttöä. Osallistujat lähestyivät mutkattomasti kouluttajia kysyen rohkeasti epäselvistä asioista. Naisten iloinen ja optimistinen asennoituminen vahvisti oppimista ja koulutuksen myönteistä ilmapiiriä.

Koulutukseen osallistuvat, jo yrittäjinä toimivat naiset kertoivat avoimesti selviytymistarinoitaan, joiden kannustamina usko maahanmuuttajanaisten onnistumiseen yrittäjinä vahvistui. Vaikka kaikki eivät yritystä perustaneetkaan, naiset saivat monipuolisen paketin yritystietoutta. He voivat hyödyntää sitä työssä kuin työssä.

Maarit Räisänen, viestinnän kouluttaja, Oulun ammattikorkeakoulu, Ammatillinen opettajakorkeakoulu

Valokuvaaja muutti osaamisen yrittämiseksi

Suomeen muutto vaati aluksi Monica Suopangilta paljon totuttelua. Kaupasta ei löytynyt tuttuja vihanneksia, eikä etnokauppoja ollut mailla halmeilla. Kymmenen vuotta on kulunut hujauksessa. Nyt Suopangilla on oma valokuvaamo. Se tarjoaa persoonallisia potrettikuvia.

Kiinalaisen Monica Suopangin tarina on mitä mielenkiintoisin. Suopanki perusti veljensä kanssa tietotekniikkakaupan Kiinaan. Seitsemässä vuodessa he kasvattivat sen neljänkymmenen myymälän yritykseksi. Jos jotakin, niin bisnestä Suopanki osasi tehdä. Sitten kaikki muuttui, kun hän tapasi ystävänsä miehen suomalaisen työkaverin.

”Hänellä oli paljon työmatkoja kotikaupunkiin, ja hän sinnikkäästi otti minuun yhteyttä joka kerta kun tuli kaupunkiin. Kun tutustuimme kunnolla, ymmärsin miten kunnollinen ja rehellinen mies hän on. Rakastuimme, menimme naimisiin ja muutin lopulta Suomeen.”

Koska Suopangin tausta oli bisnes-maailmassa, hän ryhtyi suunnittelemaan erilaisia tuonti- ja vientimahdollisuuksia. Yhtenä ideana oli ryhtyä tuomaan Suomeen sähköpyöriä. Idean toteuttaminen kaatui pohjoiseen ilmastoomme. Suomen talvessa pyörän akku nimittäin tyhjeni alta aikayksikön.

Suopanki hakeutui kielikurssille. Suomen kieli tuntui äärimmäisen vaikealta oppia. Sitten yrityssuunnitelmat saivat jäädä. Perhe sai lapsen, jonka kanssa Suopanki jäi kotiin kolmeksi vuodeksi.

”Kun tyttäreemme meni kolmevuotiaana päiväkotiin, minulle oli äärimmäisen tärkeää, että keksin jotakin tekemistä. En voisi olla vain kotona tekemättä mitään.”

Uusi ammatti löytyi harrastuksesta

Kotona vietettyjen vuosien aikana Suopanki oli viettänyt runsaasti aikaa nuoruudenharrastuksensa valokuvauksen parissa. Hän oli kuvannut lastaan todella paljon. Tästä hän sai idean kouluttautua valokuvaajaksi. Suopangin suomen kielen taito oli vielä sen verran vähäistä, että hän päätti kouluttautua kuvaajaksi Kiinassa. Niin hän oppi termistön ja tekniikan kunnolla. Puolen vuoden koulutuksen jälkeen Suopanki päätti, että hän haluaa yrittäjäkurssille Suomessa. Ystävä kielikurssilta tiesi fPro-koulutuksesta. Niin hän pääsi sinne mukaan.

”Kurssilla oli tarjolla kaikki mahdollinen tieto. Se oli upeaa. Siellä opin myös oppisopimuskoulutuksesta. Pääsin oppisopimuskoulu-

tukseen valokuvaamoon. Sain runsaasti neuvoja ja oppia koulutuksesta.”

Kun Suopangilla oli tarvittava osaaminen hallussaan, hänen piti päättää, miten osaaminen muutetaan työksi ja tulokseksi. Perhe oli ostanut omakotitalon, jonka yhteydessä oli autotalli. Autotalli päätettiin remontoida studioksi. Näin tuleva yrittäjä pystyi säästämään keskustan korkeista vuokrista sekä olemaan kotona lähellä tyttärtä, kun tämä pääsee kotiin koulusta. Lisäksi studiolla on helppo tulla niin autolla kuin bussilla, eikä pysäköinti maksa mitään.

Yritys syttyi hiljalleen

Suopanki perusti Let's Foto -valokuvausliikkeen syksyllä. Toiminta alkoi kunnolla joulun ja uuden vuoden aikoihin. Nyt hän tietää sen, ettei vuodenvaihte todellakaan ole vilkasta liiketoiminta-aikaa Suomessa.

”Ihmettelin, kun puhelin ei soinut. Olin jakanut mielettömän määrän mainoksia ja ostanut mainospaikan lehdestä. Ihmettelin mistä ihmeestä hiljaisuus johtuu. Lopulta eräs ystäväni sanoi, että suomalaiset käyttävät kaikki rahansa jouluna. Vuoden alussa kukaan ei käytä rahaa mihinkään.”

Samantyyppinen oppirahojen paikka koitti kesällä, kun Suopanki oli varannut matkan Kiinaan juuri kiihkeimpään hääkuvausaikaan. Jatkoissa Kiinaan mennään vuodenvaihteen jälkeen viettämään kiinalaista uutta vuotta.

Let's Foto

- Valokuvausstudio, joka tarjoaa uudentyylistä potrettikuvausta, jossa mahdollisuus laajan rekvisiitan käyttöön
- Perustettu Oulussa vuonna 2011
- Tarjoaa myös maskeerauspalveluita kuvauksen yhteydessä
- www.letsfoto.fi



Aasialaisia makuja kahdeltakymmeneltä vuodelta

Aluksi Oulu oli Thi Thu Cuc Volle äärimmäisen kylmä ja pimeä paikka. Vuodet ovat opettaneet, että kyllä lämpö aina välillä koittaa. Ngan Phamille oli luonnollista tarttua äitinsä jalanjäljissä perheyrietyksen johtoon. Molemmat naiset tietävät mitä kaikkea yritystoiminta Suomessa vaatii.

1980-luvun Vietnamia on vaikea verrata nykyiseen. Silloin maa kuitenkin oli sellainen, josta nuori Thi Thu Cuc Vo halusi pois. Niinpä hän muutaman mutkan kautta päätyi Ouluun vuonna 1989. Kaikkialla on pimeää ja kylmää. Vo ei uskonut, että on olemassa tällainen maa, jossa on näin kylmää päivästä toiseen. Tuolloin hän ei edes tiennyt, että kylmyys kestää yli puolet vuodesta.

Vo vei pienen tyttärensä päiväkotiin ja ryhtyi itse käymään kieli-kurssilla. Aamut pimeällä ja kylmällä bussipysäkillä ovat jääneet lähtemättömästi hänen mieleensä. Vo teki runsaasti töitä useissa eri firmoissa. Kovien aikojen vuoksi harva paikka oli pitkäkestoinen. Välillä hän kävi Turussakin, kunnes päätti perustaa oman ravintolan Ouluun.

"Kun lähdin Turusta, sanoi työkaverini, että älä ihmeessä mene, sillä lama-aika on tulossa, eikä nyt todellakaan kannata perustaa yritystä. Minä en häntä kuunnellut, vaan perustin oman ravintolan Ouluun."

Vireyttä uusista ideoista

Ngan Pham osallistui Von kanssa fPro-koulutukseen. Pham kehuu koulutusta sen monipuolisuudesta ja laajasta tietomäärästä. Pham on yrittäjä toisessa polvessa, sillä hänen äitinsä ryhtyi pyörittä-

mään ravintola Little Dragonia Oulun Asemakadulla vuonna 1994. Kymmenen vuotta myöhemmin yritysvastuu siirtyi äidiltä tyttärelle.

"Tässä oppii koko ajan uutta. Tietenkin työ on myös vaativaa, sillä itselläni ei ollut aiemmin yrittäjäyyskoulutusta. Olen kuitenkin huomannut, että ajan myötä yrittäjäyys oppii paljon myös käytännössä. Sillä on myös suuri merkitys, että tuntee paljon ihmisiä, jotka osaavat auttaa", Pham sanoo.

Perheyrietyksessä on Phamin mukaan niin hyviä kuin huonoja puolia, toki enemmän niitä hyviä. Varsinkin aikatauluissa jokaisen on mahdollista joustaa jokaisen tarpeen mukaan.

Hyvät työntekijät ovat yritykselle elinehto, mutta heidän löytämisenä ei ole ihan yksinkertaista.

"Opin koulutuksessa valtavasti uutta. Opettajat olivat mahtavia. Yrityksessä tarvitaan aina uusia ideoita ja niitä kaipaavat itsekin", Vo sanoo.

Asiakkaat antavat virtaa

Vo myi ensimmäisen ravintolansa 1990-luvun lopulla ystävälleen ja piti muutaman kuukauden tauon yrittäjäydestä. Hän matkusti



Ravintola Little Dragon on siirtynyt äidiltä tyttären pyöritettäväksi. Ravintolalla on vakiintunut kävijäkuntansa, joka täyttää ravintolan varsinkin lounasaikaan.

kotimaahansa lomalle ja mietti sitä, mitä haluaisi tehdä. Lopulta hän päätti perustaa uuden ravintolan. Tällä kertaa thaimaalaisen. Näin sai alkunsa Pikku-Thai.

”Meillä on paljon myös muita kuin oululaisia kanta-asiakkaita, jotka käyvät joka kerta kun tulevat kaupunkiin. Heitä on joka puolelta maailmaa Saksasta Yhdysvaltoihin. Asiakkaat ovat pyytäneet, että avaisin toisen ravintolan Helsinkiin”, Vo kertoo.

Kanta-asiakkaat ovat myös Little Dragonin selkäranka. Etenkin buffet-lounas on erityisen suosittu. Phamin perheellä on toinen ravintola Oulun Kaijonharjussa. Aiemmin se toimi take away -paikkana, mutta asiakkaiden ehdotuksesta se muutettiin täysipainoiseksi ravintolaksi.

”Asiakkaat ehdottivat, että tästä saisi hyvän lounaspaikan. Niinpä muutimme ravintolan lounas- ja à la carte -paikaksi, eikä päätöstä ole tarvinnut katua”, Pham kertoo.

Molemmat naiset kehuvat työnsä parhaaksi puoleksi asiakaspalvelua, jonka vuoksi päivät eivät muistuta liikaa toisiaan. Tulevaisuuden

suunnitelmat eivät ole vielä lukkoon lyötyjä. Kehitys ja kasvu eivät ole suinkaan poissuljettuja vaihtoehtoja.

Pikku Thai

- Vietnamlais-thaimaalainen ravintola, joka tarjoaa niin lounasta kuin à la carte -ruokaa
- Perustettu Oulussa vuonna 2001
- www.facebook.com/pages/Restaurant-Pikku-Thai

Little Dragon

- Kiinalainen lounas- ja à la carte -ravintola, jolla toimipisteet Joutsensillalla ja Kaijonharjussa Oulussa
- Perustettu Oulussa vuonna 1994
- Perheyrittys, jossa vastuu siirtynyt äidiltä tyttärelle
- www.littledragon.fi

Poimintoja tutkimuksesta ja kehitystöistä

fForumissa yhteydessä ja tueksi on tehty runsaasti erilaista tutkimusta Jyväskylän yliopiston kauppakorkeakoulun ja Oulun seudun ammattikorkeakoulun yhteistyönä. Myös Svenska Handelshögskolan Hanken on osallistunut tutkimuksiin. fMBA-osallistujien kehitystyöt ovat edistäneet monin tavoin työelämää ja yritystoimintaa.

JOHTAMISOSAAMISTA JA URAHYÖTYJÄ

fMBA-ohjelmassa tehtiin tutkimus (Lämsä & Savela 2010), jonka tavoitteena oli selvittää sitä, millainen yhteys fMBA-koulutuksella oli sen suorittaneiden naisten uriin ja johtamisosaamiseen. Tutkimuksella myös selvitettiin, millaisena osallistujat kokivat sen, että koulutus oli tarkoitettu ainoastaan naisille. Tutkimuksessa haasteltiin 20 koulutuksen suorittanutta naista 1,5 vuotta koulutuksen päättymisen jälkeen.

Tutkimus toi esille, että hieman vajaa puolet osallistujista asennoitui epäillen tai ristiriitaisesti ainoastaan naisille tarkoitettuun koulutukseen ennen koulutuksen alkua. Asennoituminen muuttui selvästi myönteisemmäksi koulutuksen aikana. Tulos vahvistaa aikaisempien tutkimusten väitettä, että asenteella on taipumusta muuttua myönteisempään suuntaan, jos henkilö osallistuu itse asenteen kohteena olevaan asiaan. Koulutuksessa käsitellyillä naisjohtajuutta koskevilla teemoilla oli myös merkitystä asenteiden muuttumiseen.

Osallistujat kokivat ennen fMBAta asettamiensa urakehitystavoitteiden selvästi ylittyneen koulutuksen johdosta. 17 henkilöä 20 haastatellusta henkilöstä kertoi muutoksesta urallaan ja työssään. Heistä 16 liitti muutoksen fMBA-koulutukseen. Muutokset olivat sekä vaativampia tehtäviä entisellä organisaatiotasolla että ylöspäin eteneviä uramuutoksia.

Johtamisosaamisen kehittyminen ylitti selvästi fMBA-osallistujien alkuperäiset osaamistavoitteet. Kaikki osallistujat kokivat edistymistä johtajan identiteetin ja itseymmärryksen selventyemisessä, kuten myös itseluottamuksen ja varmuuden lisääntymisessä. Johtajuusosaamisessa erityisesti jämäkkyuden ja delegoinnin taitojen koettiin parantuneen. Lisäksi osaamisen koettiin parantuneen strategisessa johtamisessa ja liiketoiminnan kokonaisuuden hallinnassa sekä johtamisen käsitteellisessä osaamisessa. Niiden arvioitiin lisänneen uskottavuutta ja vakuuttavuutta johtajuudessa.

Käytännön näkökulmasta tutkimus osoittaa sen, että monimuotoinen naisryhmä on rikkaampi sosiaalinen ja henkinen resurssi johtamiskoulutuksen osallistujille kuin siinä tapauksessa, että osallistujat olisivat yhdeltä alalta tai samasta organisaatiosta. Myös yrittäjien ja toisen palveluksessa olevien mukana oleminen vaikuttaa tuovan monipuolisuutta fMBA-ohjelmaan. Taitavasti ohjattuna monimuotoinen osallistujaryhmä on hyvä vaihtoehto edistää naisten monipuolista ja syvää johtamisosaamista. Tärkeää on myös, etteivät osallistujien edustamat yritykset ole kovin selvästi toistensa kilpailijoita.

SOSIAALINEN TUKI ON NAISJOHTAJILLE KORVAAMATON APU

Kortelaisen (2011) tutkimuksen mielenkiinnon kohteena oli se, miten osallistujat kokivat sosiaalisen tuen merkitykset ja millä tavoin sosiaalinen tuki näyttäytyi fMBA-koulutuksen aikana.

Tutkimuksessa selvisi, että naisille suunnattu johtamiskoulutus tarjoaa areenan vaihtaa vapaasti ja rehellisesti mielipiteitään ja tunteitaan liittyen naisjohtajuuteen sekä vapaan ilmapiirin sosiaalisen tuen saamiseen ja antamiseen. Naisjohtajuus loi koulutukseen

osallistuneille naisille taustan, joka antoi heille yhteisen kielen puhua johtajuuteen liittyvistä asioista sekä ymmärryksen ja empatian toisiaan kohtaan. Toisaalta koulutus antoi puitteet käsitellä johtamiseen kuuluvia vaikeita asioita, joita ei kenties työelämässä ole mahdollista nostaa esille muun muassa verkostojen puuttumisen vuoksi.

Eräs tärkeimmistä merkityksistä sosiaalisen tuen saamisella oli naisten kuvaan itsestään johtajina sekä heidän asettamiinsa vaatimuksiin itseään kohtaan. Kuullessaan muiden naisjohtajien kokemuksista ja ongelmista naiset kertoivat tulleen armollisemmiksi itseään kohtaan ja tajunneensa usein vaativansa itseltänsä liikaa johtajana. Naiset myös kuvailivat itsearvostuksensa kasvaneen muiden naisjohtajien kanssa käytyjen keskustelujen kautta.

Sosiaalinen tuki naisjohtajien ryhmässä voidaan määritellä niiksi henkiseksi resursseiksi, joita naisjohtajat antavat toisilleen keskinäisen vuorovaikutuksen kautta kannustaakseen toisiaan urallaan ja elämässään eteenpäin. Sosiaalinen tuki on keskinäisen huolenpidon ja yhteenkuuluvuuden tuote, ja pelkästään tunne ryhmään kuulumisesta voi olla sosiaalista tukea.

Parhaimmillaan sosiaalinen tuki tarjoaa tunteen siitä, että ongelmia ei tarvitse kohdata yksin, vaan aina löytyy joku, joka tahtoo olla läsnä. Tämä on korvaamaton tieto erityisesti naisjohtajalle, joka helposti jää ulos työelämän miehisistä verkostoista ja joutuu kohtaamaan ongelmiaan usein yksin.



Opittu halutaan soveltaa käytäntöön

fMBA-opiskelijoiden kehitystöiden ohjaaminen on ollut minulle etuoikeus. Niiden kautta olen päässyt kurkistamaan käytännön työelämän haasteisiin sekä kokemuksiin. Ohjaaminen on opettajan työn suola.

Töiden ohjaus on tarjonnut hienon mahdollisuuden seurata uusien trendien ja tutkimustulosten toimivuutta erilaisissa organisaatioissa. Se on myös lisännyt omaa ymmärrystäni organisaatioiden käytännöistä ja ajankohtaisista kysymyksistä. Toki pääasia on ollut opiskelijoiden omassa oppimisessa.

Kehitystöiden aiheiden kirjo on vaihdellut perheyrietyksen hallitustyöskentelyn parantamisesta yrityksen palvelupolon tai asiakasvastuujärjestelmän kehittämiseen. Ohjaustyössä olenkin ilokseni huomannut, että tekijät tarttuvat pelottomasti todellisiin, organisaatioille ajankohtaisiin kehityskohteisiin. Se kertoo siitä, että opittua halutaan ja myös pystytään soveltamaan käytännön työelämään.

Satu Nätti, dosentti, Oulun yliopisto, Oulu Business School

Kohti tulevaa

Euroopan Sosiaalirahaston ohjelmakaudella 2014–2020 ovat kestävä kehityksen huomioiminen ja vastuullisuus liiketoiminnassa tärkeällä sijalla. Haasteena on myös yritysten kansainvälistymisen edistäminen ja se, että erityisesti naisten omistamat kasvuyritykset ovat harvassa.

Naisten omistamien yritysten kasvun tukemiseksi on Irlannissa tehty arvokasta työtä Going for Growth -hankkeessa. Hyvien käytäntöjen vaihtaminen ja toisilta oppiminen hankkeen toimijoiden kanssa käynnistyi Yrittävä Eurooppa -kilpailun yhteydessä Budapestissä. Hankkeen toimijat ovat kiinnostuneita fForum-koulutusmallista ja erityisesti fMBA-ohjelman käynnistämisestä myös Irlannissa. Yhteistyön tavoitteena onkin yhdistää molemmista hankkeista saadut kokemukset ja osaaminen.

fForum-ohjelmakokonaisuudessa on kehitteillä vastuullisen johtajuuden menetelmä esimies-alaisuuteen arviointiin. Menetel-

män kehittelyyn ovat osallistuneet tutkijoiden lisäksi aktiivisesti Kuusamon fMBA-ryhmän jäsenet. Pilottiversiosta pyritään jatkossa kehittämään myös tietokonepohjainen versio, jota voidaan käyttää arviointityökaluna johtajuuden kehittämissuunnitelmissa. Arviointimenetelmää on myös mahdollista laajentaa tulevaisuudessa ryhmä- ja organisaatiotasoisiksi.

fForum-koulutuspaletti on herättänyt kiinnostusta kansainvälisellä ja valtakunnallisella tasolla. Oulun seudun ammattikorkeakoulussa kartoitetaan hankkeesta syntyneiden koulutusten mahdollisuuksia koulutusvientituotteiksi ja kansainvälisiksi projekteiksi. Valtakunnallisella tasolla kiinnostusta hankeyhteistyöhön ja koulutusten jatkokehittämiseen on syntynyt Jyväskylän ja Tampereen seudulla. Uusi ohjelmakausi luo yhteistyön syventämiseen hyvät mahdollisuudet.

Koko hankkeen ajan fForum-mottona on ollut ”Tulevaisuus on osaamisessa”. Uskomme siihen vahvasti.



Luentopäivän jälkeen rentoudutaan ja opitaan uutta. Golfia, koskenlaskua, hiihtotekniikkaa, viinitietoa – asiantuntija löytyy aina ryhmän sisästä.

Hankkeesta syntyneet julkaisut, opinnäytteet ja esitelmät

JULKAISUT

Lämsä, Anna-Maija & Savela, Terttu 2006. Johtamistaitoa naisille. Sanomalehti Kaleva (alakertaosaston asiantuntijakirjoitus). 15.11.2006, s. 2.

Lämsä, Anna-Maija & Hiillos, Minna 2008. Career counselling for women managers at mid-career: Developing an autobiographical approach. *Gender in Management: An International Journal* 23, 6: 395–408.

Lämsä, Anna-Maija & Hiillos, Minna 2008. Advancing gender diversity in management through HRM practices. HRM Global 2008. Conference proceedings Sustainable HRM in the Global Economy. Turku School of Economics and IIRA, AIRP, AIRT HRM Study Group. 150–157.

Välimäki, Suvi, Lämsä, Anna-Maija & Hiillos, Minna 2009. The spouse of the female manager: Role and influence on the woman's career. *Gender in Management: An International Journal* 24, 8: 596–614.

Välimäki, Suvi, Lämsä, Anna-Maija & Hiillos, Minna 2008. Millainen mies on menestyvän naisen takana? Jyväskylän yliopisto. Taloustieteiden tiedekunta. Working paper N:o 351/2008.

Lämsä, Anna-Maija 2009. Johtajan työn ja perheen suhde – sukupuolella on väliä. Teoksessa Pauli Juuti (toim.) Yllätyksellinen maailma – Miten toimit ja löydät mahdollisuudet? Johtamistaidon opisto. Tampere: Esa-Print: 144–154.

Välimäki, Suvi, Lämsä, Anna-Maija & Hiillos, Minna 2010. Forms of spousal support for a woman manager's career. In Husu, Liisa, Hearn, Jeff, Lämsä, Anna-Maija & Vanhala, Sinikka (Eds.) 2010.

'Leadership through the Gender Lens. Women and men in organisations'. Hanken Research Reports 71, ss. 68–83.

Lämsä, Anna-Maija & Savela, Terttu 2010. Avaimet käteen – fMBA-koulutus tukee naisjohtajuutta. ePooki Oulun seudun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisuja 8.

Lämsä, Anna-Maija & Savela, Terttu 2011. fForum – Competence for the Future. Publications of Oulu University of Applied Sciences.

Heikkinen, Suvi, Lämsä, Anna-Maija & Hiillos, Minna 2011. Puolison tuki naisjohtajan uralle. Teoksessa Liisa Husu, Jeff Hearn, Anna-Maija Lämsä and Sinikka Vanhala (toim.) Women, Management and Leadership – Naiset ja johtajuus. NASTA Women's Leadership Project Final Report NASTA-naisjohtajuushankkeen loppuraportti. Forskiningsrapporter från Svenska handelshögskolan, Hanken School of Economics Research Reports n:o 72, Helsinki.

Lämsä, Anna-Maija 2011. Miten johtamiskoulutus vaikuttaa naisten johtajuuteen? Teoksessa Liisa Husu, Jeff Hearn, Anna-Maija Lämsä and Sinikka Vanhala (toim.) Women, Management and Leadership – Naiset ja johtajuus. NASTA Women's Leadership Project Final Report NASTA-naisjohtajuushankkeen loppuraportti. Forskiningsrapporter från Svenska handelshögskolan, Hanken School of Economics Research Reports n:o 72, Helsinki.

Naisjohtajuuskoulutus fMBA 2012. Sukupuolten tasa-arvon hyvät käytännöt. Tasa-arvohankkeiden hyviä käytäntöjä seitsemästä teemasta. Työ- ja elinkeinoministeriön selvitys, ss. 75–77.

Heikkinen, Suvi, Lämsä, Anna-Maija & Hiillos, Minna 20XX. Narratives by women managers about spousal support for their careers. *Scandinavian Journal of Management*. Hyväksytyt ja painossa.

ESITELMÄT

Hiillos, Minna & Lämsä, Anna-Maija 2006 Narratiivinen uraohjauksen lähestymistapa naisten johtajuuden kehittämisessä, Naistutkimuspäivät ÄÄNI – OIKEUS – POLITIIKKA, Tampereen yliopisto, Työryhmä Naiset ja johtajuus – miten naisten ääni kuuluu johtamisessa? 17.–18.11.2006.

Lämsä, Anna-Maija 2007. Asiantuntijasta esimieheksi vai päinvastoin? Esimerkkinä naisten uraohjauksen kehittäminen tutkimuksen avulla. Jyväskylän yliopiston Agora Centerin järjestämä INNOFOORUMI-seminaari 21.3.2007.

Lämsä, Anna-Maija 2007. Urajohtamisen haaste: naisten uraohjauksen kehittäminen tutkimuksen avulla. Esitelmä Suomen Henkilöstöjohdon ryhmä HENRY ry:n hallitus 28.5.2007. Jyväskylän yliopisto, Agora Center.

Lämsä, Anna-Maija & Hiillos, Minna 2007. Career Counseling For Women Managers – Developing An Autobiographical Approach. EURAM European Academy of Management Conference Current Management Thinking: Drawing from Social Sciences and Humanities to Address Contemporary Challenges Paris, France, 16.–19.5.2007.

Lämsä, Anna-Maija 2007. Naiset uusilla urilla. Ikkuna tulevaisuuteen juhlaseminaari. Oulun seudun ammattikorkeakoulun Täydennyskoulutuksen fMBA-hanke sekä Ouluseutu Yrityspalveluiden SINNI Naisten Business -hanke Oulu, 28.9.2007.

Lämsä, Anna-Maija 2007. Nainen johtamisuralla. Nainen tulevaisuuden johtajana -seminaari. Järjestäjät Diversa Consulting, Työterveyslaitoksen Segregaation purku -teematyöhanke, Elinkeinoelämän Keskusliitto, Kunnallinen työmarkkinalaitos, Valtion työmarkkinalaitos ja AKAVA. Graniittitalo Marmorin-Sali Helsinki, 7.11.2007.

Lämsä, Anna-Maija & Hiillos, Minna 2008. Advancing gender diversity in management through HRM practices. HRM Global conference on Sustainable HRM in the Global Economy, Turku School of Economics and the HRM Study Group of IIRA (The International Industrial Relations Association), 27.–29.8.2008.

Lämsä, Anna-Maija 2008. Miten naisjohtajuutta voidaan edistää? Vaimoväestä virkamieseliittiin? – Viisi vuosikymmentä hallintohistoriaa juhlaseminaari. Järjestäjät ulkoasiainministeriö, sosiaali- ja terveysministeriö, tasa-arvoasiain neuvottelukunta ja naisjohtajuuden tutkimus- ja kehittämishanke NASTA. Säätytalo, Helsinki 1.9.2008.

Lämsä, Anna-Maija 2008. Kohti omannäköistä johtajuutta – naisten johtajuuden vahvistaminen. Työ- ja elinkeinoministeriön valtakunnallinen naisyrittäjyysfoorumi Naisyrittäjyys tänään ja huomenna 18.11.2008 Helsinki.

Välimäki, Suvi, Lämsä, Anna-Maija & Hiillos, Minna 2008. Puolison vaikutus naisjohtajan uraan, Työelämän tutkimuspäivät, Tampereen yliopisto 13.–14.11.2008.

Lämsä, Anna-Maija 2009. Työ-perhe-suhde johtamistyössä erityisesti voimavaranäkökulmasta. Kansaneläkelaitoksen Paikallisohtajat ry:n vuosikokous 6.2.2009 hotelli Aleksandra Jyväskylä.

Välimäki, Suvi, Lämsä, Anna-Maija & Hiillos, Minna 2009. The spouse of the female manager: Role and influence on the woman's career. The 9th European Academy of Management EURAM conference Renaissance & Renewal of Management Studies – Gender, Equality and Diversity in Management track, Liverpool, 11.–14.5. 2009.

Lämsä, Anna-Maija 2009. A women-only management development programme: meaning for women's careers. International Conference Leadership through Gender Lens, Hanken School of Economics, Helsinki 22.–23.10.2009.

Välimäki, Suvi, Lämsä, Anna-Maija & Hiillos, Minna 2009. Spousal support for a woman manager's career. International Conference Leadership through Gender Lens, Hanken School of Economics, Helsinki 22.–23.10.2009.

Lämsä, Anna-Maija 2010. Puolison vaikutus naisjohtajan uraan. KPMG Women's Leadership Forum Työhyvinvointi luo menestystä. Kansallissali, Helsinki, 30.3.2010.

Lämsä, Anna-Maija 2010. Avaimet käteen – fMBA-koulutus tukee naisjohtajuutta. Oulun seudun ammattikorkeakoulun Täydennyskoulutuksen seminaari fForum-hankkeessa, Oulun kaupungintalo, Oulu 14.10.2010.

Välimäki, Suvi, Lämsä, Anna-Maija & Hiillos, Minna 2010. Johtajan työn ja perheen suhde – uran ja puolison näkökulma. Perhetutkimuksen päivät Perheiden palveluksessa - tutkimuksesta tekoihin, käytännöstä teoriaan, Jyväskylän yliopisto, 15.–16.04.2010.

Lämsä, Anna-Maija, Savela, Terttu & Riivari, Elina 2011. Johtamisosaamisen kehittäminen: case femaleMBA. Taloustutkijoiden XXVIII kesäseminaari. Jyväskylän yliopisto, 8.–9.6.2011.

Lämsä, Anna-Maija & Heikkinen, Suvi 2011. Gender in management/women's careers. Nordplus Higher Education Seminar. Vilnius University Vilna, 2.8.2011

Lämsä, Anna-Maija, Savela, Terttu & Heikkinen, Suvi 2012. Advancing women's talent in management: a case example and an empirical research. Women as Global Leaders Conference 2012 Creating a Sustainable Future for the World, Abu Dhabi, 13.–15.3.2012.

Lämsä, Anna-Maija 2012. Perheen merkitys naisjohtajan työssä ja uralla. Oulun Tervaporvarien Nuorkauppakamarin Johtajuusseminaari. Uusi Seurahuone, Oulu 20.3.2012.

Lämsä, Anna-Maija & Savela, Terttu 2013. fForum – development programme to advance diverse women's opportunities in business and management. European Commission The European Institute of Gender Equality EIGE, Vilna, 7.5.2013.

Lämsä, Anna-Maija & Savela, Terttu 2013. The development of women's entrepreneurial and management competencies: an innovative model and empirical evidence. The 11th Annual Baltic Management Development Association BMDA Conference The Role of Management Empowering Innovations and Creativity, Kaunas University of Technology, Kaunas 9.–10.5.2013.

Lämsä, Anna-Maija 2013. Naisten johtamisosaamisen kehittäminen. Soroptimistit Oulu, 9.9.2013.

OPINNÄYTTEET

Välimäki, Suvi 2008. Puolison merkitys naisjohtajan uralla. Jyväskylän yliopisto. Taloustieteiden tiedekunta. Johtamisen pro gradu.

Kankkunen, Suvi 2009. Identiteetit ja identifoituminen urasiirtymisessä. 8 naisjohtajan urakertomuksen diskursiivinen analyysi. Jyväskylän yliopisto, taloustieteiden tiedekunta. Johtamisen pro gradu.

Kanniainen, Satu 2010. Naisjohtajien työ-perhe vuorovaikutus uran eri vaiheissa. Jyväskylän yliopiston kauppakorkeakoulu. Johtamisen pro gradu.

Lahtinen, Maria 2010. Maahanmuuttajanaisten yrittäjyys Oulun seudulla. Oulun ammattikorkeakoulu, Liiketalouden yksikkö, opinnäytetyö.

Niemelä, Outi 2010. Opiskelun merkitys naisyrittäjän arjessa. Lapin yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. Aikuiskasvatuksen pro gradu tutkimus.

Ketola, Anne-Maria 2011. Merkittävät oppimiskokemukset naisten johtamiskoulutuksessa. Jyväskylän yliopiston kauppakorkeakoulu. Johtamisen pro gradu tutkimus.

Kortelainen Jaana 2011. Sosiaalinen tuki ja sen merkitykset naisjohtajille johtamiskoulutuksessa. Jyväskylän yliopiston kauppakorkeakoulu. Johtamisen pro gradu tutkimus.

Toppari, Sanna-Maija 2012. Naisjohtajien ja -yrittäjien urasiirtymät. Jyväskylän yliopiston kauppakorkeakoulu. Johtamisen pro gradu.

Kirjoittajat

Kauppätieteiden maisteri, restonomi **Terttu Savela** toimii Oulun seudun ammattikorkeakoulussa projektipäällikkönä. Vuodesta 2000 lähtien hänen osaamisalueeseensa on kuulunut hanketoiminta, jonka tavoitteena on yrittäjyyden ja johtamisosaamisen kehittäminen. Hankkeisiin liittyy tärkeänä osana tutkimus- ja kehitystyö. Ennen nykyistä tehtäväänsä hän on toiminut hotelli- ja ravintola-alan yrittäjänä.

Kauppätieteiden tohtori **Anna-Maija Lämsä** on henkilöstöjohtamisen professori Jyväskylän yliopiston kauppakorkeakoulussa. Hänen tutkimusalueensa ovat johtamis- ja organisaatioetiikka, sekä johtamisurat ja johtajuus sukupuolen näkökulmasta. Hän on saanut Jyväskylän yliopiston vuoden 2005 Hyvä opettaja -palkinnon. Lisäksi Edita palkitsi hänet vuoden 2005 tietokirjailijana. Hän on saanut useita kunniamainintoja ja palkintoja tutkimuksestaan sekä Suomessa että ulkomailla.

Saara Kärki on oululainen vapaa toimittaja. Hän on valmistunut Oulun seudun ammattikorkeakoulusta medianomiksi vuonna 2008. Ennen yrittäjäksi ryhtymistä Kärki työskenteli sanomalehti Kalevassa. Hän kirjoittaa aiheesta kuin aiheesta, mutta erityisen lähellä sydäntä ovat ihmiset ja heidän tarinansa. Kirjoittamisen lomassa Kärki kokkaa ja lukee. Hän on julkaissut myös keittokirjan Potusta Parmesaaniin vuonna 2008.

Naisten yrittäjyyden ja johtajuuden kehittäminen on kasvanut tärkeäksi aiheeksi ympäri maailmaa. Oulun seudun ammattikorkeakoulu on merkittävä edelläkävijä naisten yrittäjyyden ja johtajuuden edistämässä. Korkeakoulussa on luotu menestyksekkäs valmennuspaletti, fForum, naisten yrittäjyyden ja johtamisaamisen kehittämiseen.

Menestyksen reseptit kertoo fForumin tarinan. Kirjan pääosassa ovat fForumiin osallistuneet naiset. Teos on tarkoitettu kaikille naisyrittäjyydestä ja -johtajuudesta kiinnostuneille.

oamk.fi/fforum

