
Yrittäjävertaisuudella tuloksia

Työpeili-ryhmissä

Latostenmaa Kaarina ja Hannele Tuomainen, Satakunnan ammattikorkeakoulu.
kaarina.latostenmaa@samk.fi ja hannele.tuomainen@samk.fi

Johdanto

Vertaistuen merkitys on alettu oivaltaa työelämässä. Siitä koetaan saatavan hyvinvointia ja tuottavuutta. Suuri osa vertaistuen aiemmasta tutkimuksesta on tehty kuntoutusnäkökulmasta. Satakunnan ammattikorkeakoulun SAMKin näkökulma tuo uutta.

Yksinyrittäjiä oli 182 000 vuoden 2018 PK-yritysbarometrin mukaan. Mikro- ja yksinyrittäjät ovat keskeisiä talouden toimijoita, vaikka yleisessä keskustelussa huomion vievät suuremmat yritykset.

Tarve mikro- ja yksinyrittäjien vertaisryhmätoiminnalle nousi Foorumix-hankeessa (ESR, SAMK), jossa syntyivät esimiesten vertaisryhmät. Yrityskentällä toivottiin myös pienyrityksille sopivaa toimintaa, jossa on mukana liiketoiminnan ja hyvinvoinnin tukeminen. Yrittäjävertaisuus ja kokonaisvaltaisuus haluttiin lähtökohdaksi.

Tällainen palvelu puuttuu nykyisestä yritysneuvontapaletista. Muutaman vuoden toimineille mikro- ja yksinyrittäjille ei juuri ole sopivaa tarjontaa. Työpeili ottaa huomioon, miten pienillä aika- ja raharesurseilla pienyrittäjä joutuu kehittämään toimintaansa. Ryhmä vastaa myös yksinyrittäjän yksinäisyyteen. "Sain työkavereita" on yksi parhaista sitaateista.

Työpeili-malli on kehitetty SAMKin ja Euroopan Sosiaalirahaston ESR:n rahoittamassa Työpeili-hankeessa. Puolentoista vuoden pilotointi tehtiin 2018 – 2019. Kymmenessä ryhmässä oli mukana 40 henkilöä 35 yrityksestä. Idea oli, että ensin kokeillaan, sitten parhaat käytännöt kootaan.

Pilotointiaikana Työpeili-ryhmien ohjaajille laadittiin kysely syksyllä 2018 ja keväällä 2019 ryhmäläisiltä kerättiin sitaatteja. Toukokuun 2019 ja syyskuun 2019 välillä Raitaniemi haastatteli perusteellisesti viisitoista Työpeili-ryhmien pilotointiin n. 1,5 vuoden ajan osallistunutta mikro- ja yksinyrittäjää. Mallinnus tehtiin näiden arviointitulosten pohjalta.

"On YES-olo, voimaa ja uutta virtaa." Tulokset vahvistavat pilotoinnin kuluessa saatuja viestejä Työpeili-toiminnan vaikuttavuudesta ja merkityksestä. Kokemusten jakaminen lisää huojennusta, hyvää oloa ja rohkaistumista, yhdessä oppiminen kehittää toiminnan kannattavuutta. Näistä kasvaa resilienssi, joka on esim. sosiaali- ja terveystalouden pienyrittäjille tärkeää toimintakentän muuttuessa ja digitalisaation edetessä.

Tämä artikkeli kuvaa Työpeili-mallin, samoin käydään pääpiirteittäin siihen liittyviä ilmiöitä. Pääosan saavat Työpeili-ryhmäläisten sitaatit. Ne kuvaavat enemmän kuin sata sanaa.

Miten tutkittiin ja mitkä ovat päätulokset?

Miten Työpeili-ryhmien pilotointiin osallistuneet ovat kokeneet Työpeili-toiminnan vaikutukset omaan hyvinvointiinsa, osaamiseen kasvuun ja verkostoitumiseen?

Miten Työpeili-ryhmien pilotointiin osallistuneet ovat kokeneet tämän mikro ja yksinyrittäjille suunnatun vertaisryhmätoiminnan merkityksen?

Tietoa on mallinnusta varten kerätty Työpeili-ryhmiin osallistujia haastatteleamalla, sitaattipyynnöin ja sähköisin kyselyin. Samoin ohjaajilta koottu tieto on ollut monimenetelmäistä. Eniten tietoa saatiin Marika Raitaniemen tekemistä loppuhaastatteluista, jonka tulokset analysoitiin syys-lokakuussa 2019. Johtopäätöksissä on otettu huomioon kaikki hankittu tieto.

Avainsanoiksi ja vaikuttavuuden elementeiksi kohosivat:

- pienyrittäjyyden kokonaisvaltaisuuden tunnustaminen (yrittäjävertaisuus)
- kokemusten jakaminen (vertaistuki ja verkostot)
- voimavarojen, rohkaistumisen ja osaamisen kasvu (resilienssi)
- ryhmävoima (me-pystyvyys)
- asiantuntijuuden yhdessä kasvattaminen ryhmissä (refleктоiva oppiminen)

Kaiken keskiössä on yrittäjävertaisuus, joka Työpeilissä näkyy erityisesti yrittäjäidentiteetin vahvistumisena.

Tuloksiksi voidaankin nostaa:

- Työpeili-ryhmät vahvistivat osallistujiensa hyvinvointia sekä tuovat liiketoimintaan uutta osaamista, verkostoja ja pitkäjänteistä suunnittelua. Samalla pienyrittäjien yksinäisyys helpottui: "Pystyy peilaamaan asioita, yrittäjyys on yksinäistä hommaa."
- Työpeilin merkitys on kokonaisvaltainen. Ryhmissä voidaan käsitellä juuri niitä asioita, kun tarvitaan ja tehdä asioita yhdessä valmiiksi. Levollinen mieli antaa tilaa kehittämiselle.

Tietoa Työpeilistä ja sen vaikuttavuudesta levitetään Satakunnassa ja maanlaajuisesti. Näin tuetaan mallin juurtumista yrityspalvelutarjontaan ja pienyrityskenttään. Vaikka hanke päättyy 31.7.2020, Työpeilin tarina jatkuu.

Työpeili-ohjaajakoulutus

Tulevien Työpeili-ryhmien ohjaajien koulutus on suunniteltu pilottikokemusten pohjalta (5 kertaa, yhteensä 12h). Koulutuksen kahden ensimmäisen kerran jälkeen kukin kokoaa oman Työpeili-ryhmän. Seuraavilla kahdella kerralla verkkotapaamiset tukevat ohjausprosessia. Tämän jälkeen on kokoava viimeinen kerta. Työpeili-ryhmien hinnoittelu käydään myös läpi. Jatkossa koulutus hankittavissa SAMKissa.

Kohtuuhintaisen palvelun tarjoamisessa on iso merkitys Työpeili-ohjaajien verkostoitumisella. Se helpottaa erityisesti malliin kuuluvien asiantuntijaosuuksien hankintaa.

Työpeili-malli mikro- ja yksinyrittäjille

Työpeili-ryhmissä on vertaisryhmän kokemusten vaihtoon keskittyvien tapaamisten ohella asiantuntijaosuuksia. Kokonaisuuden avulla hyvinvointi ja tuloksellisuus kehittyvät. Yrittäjävertaisuus on kaiken ytimessä.

Ryhmissä keskustellaan avoimesti, verkostoidutaan ja tehdään yhdessä asioita. Näin saadaan hyvää oloa sekä uusia ideoita ja ratkaisuja liiketoimintaan.

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

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

Työpeili-ryhmän mukana kulkee koulutettu ohjaaja. Toiminnassa otetaan huomioon, miten vähäisillä aika- ja rahapanostuksilla monet yrittäjät joutuvat päivittämään osaamistaan. Yhteistyö muiden Työpeili-ryhmien kanssa mahdollistaa edullisemmat asiantuntijajaaosuudet.

Malli soveltuu eri aloille ja yrittäjyyden vaiheisiin. Parhaiten se sopii muutaman vuoden tai pidempään toimineille mikro- ja yksinyrittäjille. Tälle kohderyhmälle ei juuri ole tukiverkostoja, jotka samalla kehittäisivät osaamista. Kilpailutekijät otetaan huomioon ryhmää kootessa.

Yrittäjien, Työpeili-ohjaajien ja asiantuntijoiden vuorovaikutuksen ja jakamisen myötä syntyy uudenlaista osaamista ja helposti käyttöön otettavia toimintatapoja. Kun yrittäjien jaksaminen ja hyvinvointi lisääntyvät, se heijastuu suoraan liiketoiminnan tuloksellisuuden kasvuun.

Pienyrittäjän arki toiminnan lähtökohtana

Pääasia mallin toimivuudessa on, että ryhmän ohjaaja sisäistää, että lähtökohta toiminnalle on se, jossa yrittäjät juuri siinä hetkessä ovat. Mitään ei tehdä siksi, että ohjaaja ajattelee sen olevan tärkeää. Pienien asioiden merkitystä ei voi vähätellä. Usein ne saavat aikaan ison vaikutuksen.

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

Yksinyrittäjä on arjen päätöksissään usein yksin. Haastatteluissa nousi vahvasti esiin se, miten paljon he kaipaavat keskustelumahdollisuutta toisten yrittäjien kanssa oman jaksamisen tueksi. Ryhmien kautta on syntynyt ystävyysuhteita, jotka kantavat pitkälle tulevaisuuteen.

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

Työpeilissä tehdään yhdessä konkreettisia asioita, kuten yhteiset kotisivut, omavalvontasuunnitelmien tietosuojaosuudet tai yhteisten työvälineiden kehittäminen. Markkinoinnin hyviä käytäntöjä jaetaan: minkä päivän lehdessä ilmoitus toimii parhaiten tai miten ajastan Facebook-mainonnan.

Kantavana voimana ovat muiden yrittäjien kanssa jaettu ymmärrys ja rohkaistuminen, joiden myötä hyvä olo ja luottamus omaan yrittäjyyteen kasvavat.

"Toisilta oppiminen, tuottavuus, vertaisuus ja työhyvinvoinnin kasvu."

Työpeili-malli on helposti käyttöön otettava konsepti yritysneuvojille ja kaikille yrittäjäryhmien vetämisestä kiinnostuneille. Työpeili-ohjaajina voivat toimia myös pienyrittäjät itse alasta riippumatta. Ohjausta edesauttaa ymmärrys yrittäjäarjesta, vertaistuesta ja ryhmätoiminnasta.

Seuraavissa kappaleissa käydään vielä yksityiskohtaisemmin läpi Työpeili-mallin osat: Ymmärrys & Itselle aikaa, Rohkaistuminen & Jakaminen sekä Tuottavuus & Jatkuvuus.



Kuva 1. Työpeili-malli

Ymmärrys ja itselle aikaa

Yrittäjän arki on kokonaisvaltaista. Siinä työ, perhe ja vapaa-aika ovat yhdessä. Kun päivän työt on tehty, on vielä usein edessä laskutusta tai markkinointia. Yrittäjälle tulee helposti tunne siitä, ettei riitä. Toinen yrittäjä ymmärtää puolesta sanasta. On huojentavaa purkaa mieltään vertaisseurassa.

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

"Elän taas elämää, olen käynyt syömässä kaverien kanssa, pääsen valoisaan aikaan kotiin."

Yrittäjän hyvinvointi on asia, joka heijastuu suoraan liiketoiminnan tuloksellisuuteen. Se on yrityksen elinehto. Kun yrittäjällä on iloa ja väljyyttä ajatella asioita, myös pitkäjänteinen suunnittelu saa sijaa.

Oma aika ja hyvinvoinnista huolehtiminen jää helposti jalkoihin, koska yrittäjät tyypillisesti uhraavat työlle todella paljon. Silloin voi käydä niin, että vapaa-ajan viettoon, perheelle ja ystäville ei jää tarpeeksi aikaa eikä voimia.

"Tapaamisten jälkeen on kuin kivi lähtisi pois hartioilta."

"Ryhmässä saa aikaa itselleen. Siellä saa luvan olla oma kokonainen itsensä, iloinen ja huolinen."

Ryhmään osallistuneet ovat kannustaneet toisiaan huolehtimaan hyvinvoinnistaan ja siihen, että ottaa itselle aikaa. Työpeili-ryhmän tapaamisaika kalenterissa on aikaa itselle. Yksi tärkeimmistä asioista on, se että tuntee: "Minä riitän!"

Rohkaistuminen ja jakaminen

Työpeilin myötä yrittäjät saavat rohkeutta tehdä isoja päätöksiä sekä yrittäjyyden että oman arjen parissa. Hyvä esimerkki tästä on, kun kaksi yksinyrittäjää yhdisti toimintansa samoihin tiloihin kuitenkin niin, että toimivat edelleen omien yritystensä nimiin. Muitakin huikeita kasvutarinoita on todistettu.

Ryhmässä saatu arvostus on tärkeä voimavara ja saa yrittäjän tuntemaan, että on enemmän, parempi kuin ennen. Yrittäjäidentiteetti vahvistuu, kun sitä voi aidosti peilata toisten kanssa.

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

"Olen alkanut tehdä uudenlaisia juttuja. Jotkut samanlaista työtä tekevät ovat ihmetelleet, mistä saan rohkeuden."

Jakaminen on sekä tuntemusten että osaamisen jakamista. Tiivis yhteistyö on mahdollistunut myös lomien aikaisia sijaisjärjestelyitä.

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

"Ryhmässä saan jakaa yrittäjyyden kaikki ajatukset ja tunteet ja kokemukset luottamuksella, tästä on hyvä jatkaa eteenpäin!"

Tuottavuus ja jatkuvuus

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

"Olen saanut bisnestä, suosittelu toiminut!"

"Pienessä ryhmässä on ollut helppoa hankkia tietoa minua askarruttavista asioista."

Pilottiryhmissä on tehty konkreettisia asioita, jotka kantavat liiketoimintaa pidemmälle tulevaisuuteen, kuten toiminnan vuosikello tai verovähennysten läpikäynti. Yhdessä tehdään sellaista, mitä ei yksin olisi ehtinyt tai osannut tehdä.

Hyvä olo antaa tilaa ajatella. Hetken reagoinnin ohelle on tullut pitkälle tähtäävää kehittämistä. Vaikka arjen kiireet painavat päälle, tulevaisuuden suunnittelu ei jää ryhmän tukemana taka-alalle. Pitkäjänteisyys on yksi yhdessä etenevän ryhmän isoista eduista.

"Henkilökohtaisesti olen saanut paljon uusia työkaluja ja vertaistukea työhöni."

"Tarvitsin verkostoa koska olin yksin siinä vaiheessa."

Seuraavassa kappaleessa on kuvattu erikseen Työpeili-mallikuvan kantava teema Yrittäjävertaisuus sekä loput osat Verkostot, Ratkaisut ja Työpeili-ohjaaja. Ennen seuraavaa lukua on myös pohdintaa siitä, onko Työpeili-toiminta tavoitteellista vai ei.

Yrittäjävertaisuus

Yrittäjävertaisuus on ainutlaatuista. Usein vain toinen yrittäjä voi ymmärtää niitä haasteita, joita arjessa kohtaa. Keskustelu toisten yrittäjien kanssa on tärkeä voimavaran lähde yrittäjäarjessa. Se mahdollistaa uusien ideoiden saamisen ja kannustaa omasta jaksamisesta huolehtimiseen. (Työterveyslaitos, 2017)

Keskinäinen kannustava vuorovaikutus lisää itsetuntoa ja tunnetta omasta pätevyydestä yrittäjänä ja ihmisenä. Elämäntavan kokonaisvaltaisuus on muillekin tuttua: Ei ole vain firman asioita vaan koko kuvio (erityisesti perhe ja lapset) kietoutuu aina toisiinsa.

Verkostot

Verkostojen avulla yrittäjä voi laajentaa ja kehittää liiketoimintaansa. Niistä voi löytää uusia yhteistyökumppaneita, tavoittaa uusia asiakkaita, kasvattaa yrityksen myyntiä ja tehostaa toimintaa. Samalla voi saada uusia oivalluksia ja ideoita, kehittää tuotteita ja palveluita sekä parantaa omaa osaamistaan. (Työterveyslaitos, 2017.)

Laadukkaassa verkostoitumisessa tärkeää on suhteiden henkilökohtaisuus. Pelkkä yhteydenvaihto ei riitä, vaan ihmisiin tulee pyrkiä tutustumaan. (Verkostojen laatu, 2019.)

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

"Synergia, koska pystymme suosittelemaan toisiamme."

Ratkaisut

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

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

"Konkreettisen yrittäjyyttä tukevan asian tekeminen ryhmän kanssa."

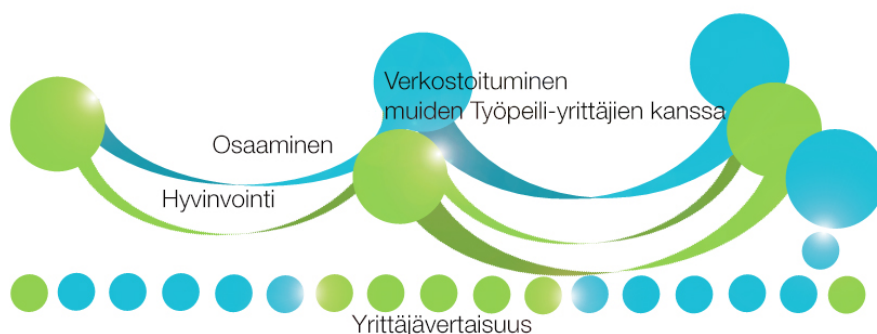
"Ei se ollutkaan niin vaikeaa kuin oli luullut, ryhmässä oivalsi paremmin."

Työpeiliohjaaja

Ryhmätoimintaan aloitettaessa Työpeili-ohjaaja selvittää mukaan tulevien toiveet, jotta ryhmään tulee riittävän sama perusvire. Kilpailutekijät otetaan huomioon. Odotuksia kuunnellen ohjaaja hoitaa käytännön järjestelyt, huolehtii tapaamisten kuluista ja luottamuksen säilymisestä sekä hankkii asiantuntijaosuuksia yhteistyössä toisten Työpeili-ohjaajien kanssa.

Jokainen Työpeili-ryhmä on ainutlaatuinen. Monesti kulku on se, että osa tapaamisista perustuu kokemusten vaihtoon, välillä on yhteinen hyvinvointi-ilta ja toisinaan on yhteisiä asiantuntijaosuuksia, joissa samalla myös verkostoituu muiden Työpeili-ryhmien yrittäjien kanssa.

Yrittäjä voi tulla tapaamisiin ilman valmistautumista. Työpeili-ohjaaja huolehtii ryhmän pääperiaatteista; luottamus, kunnioitus ja tasapuolisuus. Vaikka joku ryhmäläinen tekee useammin aloitteen, kannustavassa ilmapiirissä muutkin rohkaistuvat kertomaan ajatuksistaan tai kokevat huojentuvansa kuuntelemalla. Tärkeää on, että kaikki arvostavat toistensa elämäntyötä ja sen tuomaa kokonaisuutta.



Kuva 2. Työpeilissä yrittäjävertaisuus on kaiken perusta

Tavoitteellista vai ei?

Moni miettii, ovatko Työpeili-ryhmät tavoitteellisia vai ei. Usein on totuttu siihen, että toiminnalla on aina tavoitteet. Tästä on hyvä keskustella ensimmäisessä tapaamisessa. Jos osallistujat haluavat aloittaa tavoitteellisesti, sekin sopii tähän malliin. Tärkeää kuitenkin on olla hereillä ryhmän vireen muuttumiselle.

Oleminen ilman suorituspaineita on tärkeää. Levollinen olo on paras alusta kehittymiselle. Tästä ajankohtainen aivotutkimuskin puhuu. Samoin vapaampi eteneminen ryhmässä tuo mahdollisuuksia sellaiselle kehittymiselle, joka tiukemmissa raameissa olisi jäänyt tapahtumatta.

Yhdessä ryhmässä kävi niin, että yrittäjä lupautui mukaan sillä ehdolla, että joka kerta tehdään jotain, josta on välitöntä hyötyä liiketoiminnalle. Jo parin kerran jälkeen vertaisuuden voima vei mukanaan. Tämä henkilö oli sen jälkeen vakuuttunut, että eniten hyötyä on vapaasta kokemusten jakamisesta hyvinvointia lisäävässä ympäristössä.

Tämä ryhmä pitikin usein tapaamisensa ulkosalla kävelyn tai muun aktiviteetin merkeissä. Arvioitsijan mukaan liiketoiminnan kehittyminen oli huomattavaa tässä ryhmässä. Tästä ilmiöstä on teoriataustaa kappaleessa Refleктоiva oppiminen.

"Saa vaan olla luvan kanssa."

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

Ilmiöt Työpeilin takana

Seuraavissa kappaleissa kuvataan lyhyesti Työpeili-malliin liittyvät ilmiöt: vertaisvoima, resilienssi, me-pystyvyys ja refleктоiva oppiminen. Lisämateriaalia löytyy myös foorumix.fi/tyopeili-sivustolta sekä 2019 vuoden lopulla ilmestyvästä Työpeili-julkaisusta.

Vertaisvoima

Vertaistukeen voimaan pohjaava konsepti sopii moneen. Esimerkiksi SAMKissa kehitetty esimiesten vertaisryhmämalli "Foorumix" on saanut hyvän vastaanoton pk-yrityksissä. (Latostenmaa & co, 2017). Vaikka suurin osa vertaistuen vaikuttavuustutkimuksesta on tehty kriiseihin tai kuntoutumiseen liittyen, tulokset ovat yksiselitteisiä: vertaistuesta koetaan saatavan henkistä ja sosiaalista tukea sekä voimaantumista. (Saviranta & Åhlberg 2010, Mikkonen 2009.)

Ryhmän vertaistuessa on kyse vertaisten merkityksestä hyvinvoinnin ja jaksamisen kasvussa. Kiireisessä elämänrytmissä vertaistapaaminen on "hetki yhdessä tässä ja nyt". Kokemustieto on voimavarana myös osaamisen kehittämisessä. Vertaisvoima kantaa, vaikkei sitä uskoisikaan ennen kuin kokee. (Latostenmaa&co, 2018.)

Resilienssi

Resilienssi liitetään usein sanat: henkinen vahvuus, joustamiskyky sekä vaikeuksien kohtaaminen ja niistä selviytyminen. Nämä edellyttävät muutoskestävyyttä sekä soveltamis- ja ennakoitaitoja (Peiponen, 2017.). Tällaiset asiat ovat nyt tärkeämpiä kuin koskaan aiemmin, sillä maailma ja työelämä muuttuvat vauhdilla.

Yrittäjien resilienssi ilmenee Eija Ursinin (2019) kirjallisuuskatsauksen mukaan ominaisuuksissa, joita voidaan kehittää. Näitä olivat sitkeys, henkilökohtainen suhde työhön, psykologinen joustavuus, stressin sietokyky ja itsemyötätunto. Tekijöinä toimivat yrittäjän henkiset vahvuudet, toimintakyvyn säilyttäminen, hyvät ihmissuhdetaidot ja lähipiirin tuki.

Me-pystyvyys

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

Me-pystyvyys rakentuu, kun ympärillä on rikastavan yhteisö, jossa on ymmärrystä, tunnetaitoja, luottamusta ja muiden elämisaailman hyväksymistä ja arvostusta. Tulee nähdyksi ja kuulluksi. Kun yksiö tuo vahvuutensa ryhmään, on sen osaaminen yhdessä vahvempaa. Me-pystyvyys oli osa ryhmän omaa resilienssiä. (Utter, 2019.)

Reflektiova oppiminen

Reflektiivisessä oppimisessa ollaan joustavassa ja monitasoisessa vuorovaikutuksessa ympäristön ja itsen kanssa. Tunteet ja arvot ovat mukana. (Reflektiova oppiminen, Verkkotutor, 2019) Vaikka tiedonhankinta mielletään usein tavoitteelliseksi, etenkin arjen kontekstissa tämä voidaan kyseenalaistaa (Brusin, 2014). Vertaisryhmän reflektioivassa oppimisessä tämä näkyy.

Pitkäjänteinen ja prosessimainen työskentely, jossa käytetään ohjauksellisia menetelmiä, on Luoman ja Salojärven (2007) mukaan muita menetelmiä syvällisempi ja vaikuttavampi. Kun niissä tietopuolen lisäksi paneudutaan tunteiden ja sosiaalisten suhteiden reflektointiin, vaikuttavuus kasvaa. (Huttunen 2009.) Työpeili on kiteytettynä reflektiova vertaisryhmä.

Lopuksi

Työpeili on helposti käyttöön otettava uusi palvelutuote yritysneuvojille ja kaikille yrittäjäryhmien vetämisestä kiinnostuneille. Myös pienyrittäjä itse voi koota ympärilleen Työpeili-ryhmän. Työpeili-ohjaajakoulutus on hankkeen jälkeen hankittavissa SAMKista.

Työpeiliä voi soveltaa kaikille aloille. Kivijalkakauppiaat ja asiantuntijayrittäjät hyötyvät verkostoitumisesta. Pitkäjänteisen suunnittelun ja markkinointiosaamisen kasvu on tärkeää kaikille niille yksin tai pienessä työyhteisössä työskenteleville yrittäjille, joiden aika on kortilla.



Kuva 3. Työpeili-ryhmien yhteisissä asiantuntijaosuuksissa osaaminen kasvaa

Vuoden 2019 lopussa ilmestyy Työpeili-julkaisu, jossa toimintaa valotetaan laajemmin. Se löytyy myös Työpeilin kotisivuilta foorumix.fi/tyopeili.

Lähteet

- Brusin, E. 2014. HEI KAIKKI KOHTALOTOVERIT! Tiedon jakaminen ja vertaistuki Suomen Diabetesliiton verkkokeskustelupalstalla. Informaatiotutkimuksen Pro gradu -tutkielma, Oulu. <http://julkika.oulu.fi/files/nbnfioulu-201404031235.pdf>
- Huttunen, T. 2009. Esimiesvalmennusten vaikuttavuus. Miten esimiesvalmennusten vaikutukset näkyvät valmennettujen käytännön työssä. Tapaus Helsingin kaupunki. Pro gradu. Tampereen yliopisto. Viitattu 2.1.2017 <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/81095/gradu03927.pdf?sequence=1>
- Mikkonen, I. 2009. Sairastuneen vertaistuki. Väitöskirja. Kuopion yliopisto. <http://www.oppi.uef.fi/uku/vaitokset/vaitok-set/2009/ISBN978-951-27-1232-8imikkonen.htm.html>
- Latostenmaa, K., Myllymaa T., Hannukainen H., Inberg N., Koivuniemi K., Rouhiainen-Valo T., Tuomi P. 2017. Valokeilassa Foorumix - Viisi näytöstä esimiesten vertaisfoorumeista. Satakunnan ammattikorkeakoulu Sarja B, Raportit B1/2017. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/122835/2017_B_1_SAMK_ValokeilassaFoorumix.pdf?sequence=2
- Latostenmaa, K., Myllymaa T., O'Rourke, P., Inberg N., Koivuniemi K., Rouhiainen-Valo T., Tuomi P. 2018. Foorumix Encore - Esimiesten vertaisryhmien tarina jatkuu. Satakunnan ammattikorkeakoulu, Sarja B, Raportit 2/2018. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/140661/2018_B_2_Foorumix_Encore.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lämsä P. 2012. Minä pystyn! Vai pystynkö? : Minäpystyvyys Minä olen tärkeä -projektin pienryhmätoiminnassa. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201205015647>
- Peiponen, P. 2017. Blogi ukko.fi. Viitattu 28.10.2019. <https://www.ukko.fi/blogi/author/piia/>
- Reflektoiva oppiminen, Verkkotutor. <http://www15.uta.fi/arkisto/verkkotutor/reflekt.htm>. Viitattu 28.10.2019.
- Saviranta, A & Åhlberg, K 2010. Vertaistuen kokemukset ja merkitys eri asiakasryhmissä. Opinnäytetyö. Diak Etelä. <https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/25392/VERTAISTUEN%20KOKEMUKSET%20JA%20MERKITYS%20ERI%20ASIAKASRYHMISSE.pdf?sequence=1>
- Työterveyslaitos. 2017. Verkostot pienyrittäjän tukena. Kirjoittajat Airila, A., Bergbom B. https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2017/10/Opas-I_Verkostot-pienyritt%C3%A4j%C3%A4n-tukena-FINAL_VERKKOON.pdf
- Utter, A. 2019. "JA MÄ HUOMASIN PIAN, ETTÄ MÄ OSAAN!" Nuorten muistoja teatteritoiminnasta. Kaakkois-suomen ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2019051510012>
- Verkostojen laatu, 2019. <https://duunitori.fi/tyoelama/verkostojen-laatu-tyonhaussa>. Viitattu 28.10.2019.