



POLKUJA YRITTÄJYYTEEN

**KOKEMUKSIA ”YRITTÄJYYSPOIKU
TYÖELÄMÄÄN - ENTREETELÄ-SAVO”
-HANKKEESTA**

toim. Teija Skyttä



Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu

POLKUJA YRITTÄJYYTEEN

**KOKEMUKSIA ”YRITTÄJYYSPOLKU
TYÖELÄMÄÄN - ENTRETELÄ-SAVO”
-HANKKEESTA**

© Tekijät ja Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu

Julkaisija: Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu

Julkaisusarja: Xamk Kehittää 14

Kannen kuva: Manu Eloaho

Täitto ja suunnittelu: Mainostoimisto SST Oy

Paino: Grano Oy

ISBN: 978-952-344-026-5

ISBN: 978-952-344-027-2 (pdf)

ISSN: 2489-2467

ISSN: 2489-3102 (verkkajulkaisu)

julkaisut@xamk.fi



Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu



Pienyrityskeskus



Elinkeino-, liikenne- ja
ympäristökeskus

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Tämä julkaisu on laadittu osana ”Yrittäjyyspolku työelämään – EntreEtelä-Savo” -hanketta. Vuosien 2015 ja 2017 välisenä aikana hankkeessa toteutettiin neljä yrittäjyysvalmennusta: kolme Mikkelissä ja yksi Savonlinnassa. Valmennukset oli suunniteltu vähintään ammattitutkinnon suorittaneille kantasuomalaisille ja maahanmuuttajataustaisille henkilöille. Valmennuksiin osallistui yhteensä 75 yrittäjäksi aikovaa henkilöä, joista maahanmuuttajataustaisia oli 17 henkilöä.

Hanketta toteuttivat Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu ja Pienyrityskeskus, joka hankkeen alkaessa oli Aalto-yliopiston erillisyksikkö, mutta joka hankkeen aikana siirtyi liikkeenluovutuksella osaksi Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulua.

Julkaisun sisältö perustuu ”Yrittäjyyspolku työelämään – EntreEtelä-Savo” -hankkeessa kertyneeseen kokemustietoon ja sen kirjoittamiseen on osallistunut koko hankehenkilöstö: projektipäälliköt Eila Avelin ja Teija Skyttä sekä TKI-asiantuntijat Mikhail Nemilentsev ja Petteri Tiljander. Myös julkaisussa esitellyt yrittäjä ja yrittäjäksi aikovat henkilöt ovat aktiivisesti olleet mukana tapauskuvausten sisällön tuottamisessa.

Julkaisun toimittamisesta on vastannut projektipäällikkö Teija Skyttä Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulusta.

KIRJOITTAJAT

Eila Avelin

KM, työnohjaaja, psykoterapeutti, NTM
projektipäällikkö, Pienyrityskeskus, Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu

Mikhail Nemilentsev

KTT, Ph.D. (Econ.), AmO
TKI-asiantuntija, Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu

Teija Skyttä

HM, webdesigner
projektipäällikkö, Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu

Petteri Tiljander

Tradenomi YAMK, Optometrismi YAMK, AmO
TKI-asiantuntija, Pienyrityskeskus, Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu

SISÄLLYSLUETTELO

ENTRETELÄ-SAVO -HANKKEEN ESITTELY

Johdanto	5
Teija Skyttä	
Analyysia valmennuksiin osallistuneista henkilöistä	9
Mikhail Nemilentsev	
Valmennusten toteutusmallit 2016 ja 2017	15
Mikhail Nemilentsev	
Miten onnistuimme valmennuksissa?	20
Petteri Tiljander	
Yrittäjyysvalmennuksen kehittäminen saadun palautteen pohjalta	26
Petteri Tiljander	
Case 1 Kirsi Manninen, Little Big Woman	35
Eila Avelin	
Case 2 Laura Rytman, palveluja kokonaisvaltaiseen elämäntaparemonttiin	39
Eila Avelin	
Case 3 Markku Heinänen, terveyden ja hyvinvoinnin edistäminen	43
Eila Avelin	
Case 4 Petteri Tiljander, opettajasta valmentajaksi	47
Petteri Tiljander	
Yhteenveto - kokonaisuus ja hankkeessa oppiminen	52
Teija Skyttä	

JOHDANTO

Teija Skyttä

Taloudellinen hyvinvointi edellyttää, että riittävä osuus väestöstä on työikäistä ja työssäkäyvää. Akateemisten ja korkeakoulututkinnon suorittaneiden työttömien ja työttömyysuhan alaisten määrä on koko Suomessa viime vuosina ollut kasvussa. Toisaalta myös maahanmuuttajien myötä on kertynyt käyttämätöntä resursseja. Tilastokeskuksen (2015) mukaan maahanmuuttajataustaisten henkilöiden määrä Etelä-Savossa on kasvanut vuoden 1990 runsaasta 500 henkilöstä yli 4000 henkilöön eli noin seitsenkertaiseksi. Vuonna 2015 ulkomaalaistaustaisten henkilöiden osuus väestöstä Etelä-Savossa oli 2,9 %. Ulkomaalaisten (joka ei ole täysin verrannollinen käsite maahanmuuttajataustaisten kanssa) työttömyysaste Etelä-Savossa oli helmikuun 2017 lopussa 35 % (Työllisyyskatsaus 2/2017). Maahanmuuttajien työllistymistä vaikeuttavat muun muassa puutteellinen kielitaito, tutkintojen rinnastamiseen liittyvät ongelmat ja verkostoitumisen vähäisyys. Yksi varteenotettava vaihtoehto työllistymiseksi, niin kantasuomalaisille kuin maahanmuuttajataustaisillekin, on yrittäjyys.

”Yrittäjyyspolku työelämään – EntreEtelä-Savo” -hankkeessa perehdytettiin Etelä-Savossa asuvia, koulutettuja maahanmuuttajia ja eteläsavolaisia korkeasti koulutettuja kantasuomalaisia yrittäjyyteen ja oman yrityksen perustamiseen. Kaksivuotista hanketta toteutettiin syyskuun 2015 ja elokuun 2017 välisenä aikana.

Hanketta toteutettiin organisaatioiden voimakkaissa muutostilanteissa. Hankkeen alkaessa vuonna 2015 sitä toteuttivat Mikkelin ammattikorkeakoulu ja Pienyrityskeskus Aalto-yliopiston erillislaitoksena. Vuoden 2016 aikana Pienyrityskeskus siirtyi liikkeenluovutuksella osaksi Mikkelin ammattikorkeakoulua ja vuoden 2017 alusta Mikkelin ammattikorkeakoulu ja Kymenlaakson ammattikorkeakoulu fuusioituivat Kaakkois-Suomen ammattikorkeakouluksi. Organisatoriset ja hallinnolliset muutokset heijastuivat hankkeen toteuttamiseen. Hankkeen ensimmäisten 16 kuukauden aikana toteutettiin yksi valmennusryhmä, johon osallistui 22 valmennettavaa. Henkilöstövaihdoksia tapahtui myös ohjausryhmässä: puheenjohtajakin vaihtui kahden vuoden aikana kahdesti. Lähes koko hankehenkilöstö vaihtui vuodenvaihteessa 2016–2017. Hankkeen viimeisen kahdeksan kuukauden aikana toteutettiin kolme valmennusryhmää, johon osallistui yhteensä 52 valmennettavaa.

Hankkeeseen osallistui siis yhteensä 74 henkilöä, joista 50 oli naisia. Hankkeen osallistujista työssäkäyviä oli 41 ja koulutuksessa tai opiskelemassa oli 12 osallistujaa. Työttömiä tai työelämän ulkopuolella osallistujista oli 18 ja yrittäjänä toimi 3 henkilöä.

Osallistujista maahanmuuttajataustaisia henkilöitä oli 18, joista 12 oli naisia. Osallistujien kotimaat olivat Suomi, Viro, Japani, Kiina, Alankomaat, Australia, Yhdysvallat, Venäjä, Israel, Norja, Tanska, Puola, Slovenia, Kreikka ja Filippiinit. Osallistujien taustatietoja valintaprosessiin liittyneiden haastatteluiden ja valmennusten pohjalta sekä osallistujien yrittäjyyden motiiveja, yritysideoita sekä henkilökohtaisen tuen ja ohjauksen tarpeita analysoidaan tarkemmin kappaleessa ”Valmennettavat”.

Valmennussisällön rakentamisen reunaehdot määritteli pyrkimys vastata erittäin heterogeenisen osallistujajoukon tarpeisiin ja toisaalta täyttää starttirahan myöntävän TE-viranomaisen asettamat vaateet valmennuskokonaisuuden vähimmäisisältöiksi, jotta se täyttäisi starttirahan myöntämisen edellytykset. Yrittäjyysvalmennuksia järjestettiin Mikkelissä kolmessa ryhmässä: yhdessä ryhmässä keväällä 2016 ja kahdessa ryhmässä keväällä 2017. Näiden lisäksi yksi ryhmävalmennus toteutettiin Savonlinnassa keväällä 2017.

Sisällöllisesti vuosien 2016 ja 2017 valmennuksissa oli huomattavia eroja. Vuoden 2016 valmennus rakentui 40 lähiopetusillasta sekä henkilökohtaisesta sparrauksesta, joihin liittyi myös tehtäviä. Malli todettiin kuitenkin kohtalaisen raskaaksi toteuttaa, joten vuodelle 2017 valmennussisältö rakennettiin täysin toisenlaiseksi: vain kymmenen lähiopetusillan intensiivivalmennukseksi, joka keskittyi liiketoimintasuunnitelman sekä tuotteistamisprosessin ympärille ja jossa henkilökohtaista sparrausta tarjottiin osallistujan pyytäessä. Vuoden 2017 ryhmien päävastuullisina valmentajina toimivat Mikhail Nemilentsev ja Petteri Tiljander. Eila Avelin oli vastuussa lähinnä yrittäjämäisen asenteen kehittämiseen keskittyvistä teemoista. Maahanmuuttajien intensiiviryhmän valmentamisesta vastasi Mikhail Nemilentsev. Ulkopuolisia asiantuntijoita käytettiin taloushallinnon, some-markkinoinnin ja juridiikan lähipäivissä. Artikkelissa ”Valmennusten toteutusmallit 2016 ja 2017” vertaillaan muun muassa valmennusten sisältöjä, aikatauluja, toteutustapoja ja systematiikkaa valmentajan näkökulmasta.

Artikkelissa ”Miten onnistuimme valmennuksissa?” käsitellään valmennettavien valmennuksesta tekemien arviointien pohjalta valmennusten onnistumista ja toisaalta kehittämisen kohteita.

Erilaisten hankehenkilöstökoonpanojen, toteuttamiskokonaisuuksien ja työskentelytapojen kokemuspohjalla julkaisussa arvioidaan myös yrittäjyyteen valmentavaa mallia ja toisaalta myös sitä, millainen olisi optimaalinen yrittäjyysvalmennusmalli. Toinen hankkeen päävalmentajista, Petteri Tiljander, analysoi henkilökohtaisia kokemuksiaan pariopettajuudesta ja yrittäjyysvalmentajana toimimisesta verraten niitä aiempaan rooliinsa yrittäjyyden lehtorina ja opettajana.

Jokaisen toteutetun valmennuksen myötä syntyi myös uusia yrityksiä. Vuoden 2016 valmennuksen myötä syntyi neljä ja vuoden 2017 Mikkelin valmennusryhmien myötä yhdeksän uutta yritystä. Savonlinnan valmennusryhmän myötä uusia yrityksiä perustettiin yksi, Little Big Woman, joka esitellään tässä julkaisussa. Näiden jo perustettujen yritysten lisäksi 14 valmennettavaa on kertonut perustavansa yrityksen hyvin todennäköisesti syksyn 2017 aikana. Näistä kaksi esitellään tässä julkaisussa.

LÄHTEET

Tilastokeskus 2015. Maahanmuuttajat väestössä. http://pxnet2.stat.fi/explorer/Maahanmuuttajat_2016/maakuntakartta.html#_ga=2.44582253.890652532.1498637843-688015174.1498120526. WWW-dokumentti. Luettu 28.6.2017

Työllisyyskatsaus 2/2017. Ely-keskus, Etelä-Svo. WWW-dokumentti <http://www.ely-keskus.fi/documents/10191/21032806/Etel%C3%A4-Savon+ty%C3%B6llisyyskatsaus+helmikuu+2017/e43de5c4-0ab6-4bd6-8f33-2442055dc3d6> Luettu 29.6.2017

Yrittäjyyspolku – valmennus

9.2.-13.4.2017, Mikkeli

Yrittäjyyspolku on käytännönläheinen intensiivivalmennus yrityksen perustamisesta kiinnostuneille henkilöille. Valmennus on osallistujille maksuton. Valmennuksen suorittaminen täyttää starttirahan osalta vaadittavan yrittäjäkoulutuksen/-valmennuksen.

KENELLE?

Etelä-Savossa asuville koulutetuille suomalaisille ja maahanmuuttajille.

MITEN?

Valmennus sisältää kymmenen lähiopetusihtaa ja henkilökohtaista ohjausta. Valmennus toteutetaan kerran viikossa iltaisin ja se sopii sekä työssä että työelämän ulkopuolella oleville. Valmennettavat saavat tietoa ja henkilökohtaista sparrausta mm. yrittäjyysvalmiuksien kehittämiseen, liiketoimintasuunnitelman laatimiseen, tuotteistamiseen, markkinointiin & myyntiin sekä oman yrityksen perustamiseen. Osa valmennuksesta on mahdollista suorittaa myös etänä ja ohjausta on saatavilla tarvittaessa myös englanniksi ja venäjäksi.

MISSÄ JA MILLOIN?

Valmennukset toteutetaan 9.2.-13.4.2017 välisenä aikana Xamkin (Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun) tiloissa iltaisin kello 16-20 välisenä aikana.

MUKAAN?

Valmennukseen haetaan sähköisellä lomakkeella osoitteessa www.xamk.fi/entre 5.2.2017 mennessä. Valmennettavat valitaan hakemusten ja haastattelujen perusteella.

LISÄTIETOJA:

Teija Skyttä, puh. 050 56 888 97, teija.skytta@xamk.fi
Mikhail Nemilentsev, puh. 040 630 76 20, mikhail.nemilentsev@xamk.fi

Valmennusohjelma

1. **Yrittäjäominaisuudet ja yrittäminen Suomessa:** "Peili"-testi, yrittäjämäinen asenne, liike-elämän kulttuuri Suomessa
2. **Yritysmuodot ja oma liikeidea:** yritysmuodot Suomessa, liikeidean SWOT-analyysi ja pitchaus, liikeidean esittely
3. **Asiakkaat ja kilpailijat:** yrityksen toimintaympäristö, asiakkaat ja markkinat, asiakassegmentointi, asiakastyytyväisyys, kilpailijat ja kilpailukeinot
4. **Markkinointi ja myynti:** markkinointistrategia, SoMe-markkinointi, tehokas myyntityö: myyntiharjoitukset
5. **Tuotteistamisen työpaja:** palvelujen tuotteistus, asiakaslähtöisyys, tuote-esite, hinnoittelu
6. **Taloushallinto I:** talouden perusteet, kustannuslaskenta, rahoitus-, kannattavuus- ja myyntilaskelmat
7. **Taloushallinto II:** yrittäjän verotusasiat, verojärjestelmä ja verosuunnittelu, laskutus ja perintä
8. **Yrittäjän työ- ja sopimusoikeus:** työoikeus, asiakirjojen ja sopimusten laatiminen
9. **Yrityksen perustaminen ja yrittäjänä toimiminen:** yrittäjän työttömyys- ja sosiaaliturva, työturvallisuus, työnantajavelvoitteet, riskienhallinta ja oman itsensä johtaminen
10. **Liiketoimintasuunnitelman foorumi:** liiketoimintasuunnitelman viimeistely ja esittely

Valmennus on osa Yrittäjyyspolku työelämään EntreEtelä-Savo -hanketta, joka toteutetaan 1.9.2015-31.8.2017. Hankkeen toteuttavat Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu ja Pienyrityskeskus. Hanketta rahoittavat Etelä-Savon ELY-keskus Euroopan sosiaalirahastosta sekä edellä mainitut toteuttajat.





Speed selling

Wichtige Aspekte & Anforderungen

PROJEKTOR 2

EXIT

KITTEL

TURVA

24
HILFEN
ANWANDER

ANALYYSIA VALMENNUSKSIIN OSALLISTUNEISTA HENKILÖISTÄ

Mikhail Nemilentsev

HAKUPROSESSI, HAASTATTELUT JA VALMENNETTAVIEN DEMOGRAFISTEN TIETOJEN VERTAILU

Valmennuksia markkinoitiin lehti-ilmoituksilla paikallislehdissä sekä alueella toimivien uusyrityskeskusten ja TE-viranomaisten verkostojen avulla. Paikalliset valmentajat ja projektipäällikkö haastattelivat hakijat henkilökohtaisesti. Haastattelurunko oli kaikille hakijoille sama haastattelun keston ollessa keskimäärin puoli tuntia. Hakijalta kysyttiin haastattelussa työ- ja koulutushistoriasta, unelmista ja urasuunnitelmista sekä syistä hakea valmennukseen. Monilla osallistujilla mielenkiinnon tai innostuksen herättäjinä yritystoiminnan aloittamista kohtaan olivat olleet yrittäjinä toimivat sukulaiset tai tuttavat. Vuoden 2017 hakuprosessissa kiinnitettiin eniten huomiota hakijoiden liikeideoihin: hakijoilta kysyttiin potentiaalisista asiakkaista, markkinoista, kilpailijoista, rahoitustarpeista yritystoiminnan käynnistämistä ja tavaroiden/palveluiden kehittämistä varten, mahdollisesta yrittäjäkokemuksesta ja yrittäjäverkostoista. Lisäksi hakijat arvioivat vahvuuksiaan ja heikkouksiaan liikeideaansa ja ylipäänsä yrittäjyyteen liittyen ja kertoivat odotuksistaan ja tarpeistaan alkavaa valmennusta ja yrittäjyyttä koskien. Haastattelulomakkeen standardoidusta rakenteesta huolimatta haastattelijat esittivät hakijoille myös erilaisia lisäkysymyksiä heidän taustastaan, yritysideaan tai kiinnostuksestaan valmennusta kohtaan.

Ensimmäisessä ”kokeiluvalmennuksessa” Mikkelissä 2016 tärkeimpinä valmennuksen valintakriteereinä pidettiin hakijan halua ja kiinnostusta yritystoiminnan aloittamista kohtaan, vähintään toisen asteen ammattitutkintoa, alustavaa liikeidea ja maahanmuuttajien osalta myös suomen kielen taitoa. Vuoden 2017 valmennuksissa Mikkelissä ja Savonlinnassa lisäkriteereiksi valittiin liikeidean konkreettisuus ja hakijan riittävä ja suunniteltua yritystoimintaa tukeva ammatillinen kokemus. Suomen kielen osaamisvaatimuksesta sen sijaan luovuttiin. Suomen kielen osaamista pidettiin edelleen tärkeänä, joskaan ei välttämättömänä menestyvän liiketoiminnan aikaansaamiseksi. Tästä syystä vuoden 2017 valmennuksissa mukana oli osallistujia, joille oli tarpeen järjestää englanninkielistä lisävalmennusta.

Valmennuksiin valittiin ihmisiä, (1) joilla oli jo oma yritys tai jotka olivat toimineet keskeisessä roolissa perheyrittäjyydessään; (2) jotka olivat palkkatöissä, mutta pyrkivät yrittäjiksi; sekä (3) työttömiä ja opiskelijoita, jotka kokivat yrittäjyyden olevan heille potentiaalinen työllistymisen keino. Osallistujat edustivat (a) sosiaali- ja terveysalaa, (b) maatalous-, metsä- ja puutarha-alaa, (c) insinööri- ja tietotekniikka-alaa, (d) opetus- ja varhaiskasvatus-

alaa sekä (e) taide- ja käsityöalaa. Näiden lisäksi valmennuksiin osallistui muutama musiikkialan ammattilainen, jotka pyrkivät aloittamaan joko soittimien tai soittimien erillisten osien valmistamisen, säveltämisen tai musiikin opettamisen. Suurin osa musiikkialan ammattilaisista oli maahanmuuttajataustaisia.

Ensimmäisen valmennuksen Mikkelissä vuonna 2016 aloitti 22 ihmistä, mutta osallistujamäärä väheni valmennuksen edetessä niin, että todistuksen valmennuksen suorittamisesta sai vain 11 osallistujaa. Vuonna 2017 hakijoiden suuren määrän vuoksi Mikkelissä järjestettiin kaksi sisällöltään samanlaista valmennusta. Ensimmäisessä valmennusryhmässä oli 22 ja toisessa 17 osallistujaa, ja osallistujamäärät pysyivät lähes samana valmennuksen loppuun saakka. Näiden 39:n osallistujan joukossa oli 6 maahanmuuttajataustaista henkilöä ja heille järjestettiin perusrhyymiin osallistumisen tueksi vielä oma, englanninkielinen intensiivitoteutus. Tämä ryhmä kokoontui viisi kertaa ja tapaamisissa keskityttiin erityisesti maahanmuuttajien yritystoiminnan aloittamiseen liittyviin haasteisiin. Vuonna 2017 Mikkelissä valmennuksen keskeytti vain yksi osallistuja oman yritystoiminnan aloittamisen vuoksi.

Vuonna 2017 Savonlinnan valmennukseen osallistui 14 potentiaalista yrittäjää, joista osalla oli keskeinen rooli toimivassa yrityksessä ja jonka johtoon he olivat siirtymässä yrityksen osittamisen tai tulossa olevan sukupolvenvaihdoksen myötä. Savonlinnan osallistujat verkostoituivat keskenään todella tehokkaasti heti valmennuksen alusta alkaen. Savonlinnan ryhmässä vain yksi osallistuja jätti valmennuksen kesken henkilökohtaisista syistä.

Kaikissa valmennuksissa oli naisia enemmän kuin miehiä, minkä valmentajat pyrkivät huomioimaan lähitunneilla tehtävien ryhmäjakojen avulla siten, että jokaisessa ryhmässä olisi edustettuna molempia sukupuolia. Osallistujien ikä vaihteli 25 ja 65 ikävuoden välillä, eniten osallistujia oli kuitenkin 35–40-vuotiaiden ikäryhmässä. Kaikilla osallistujilla oli suoritettuna vähintään toisen asteen tutkinto, useilla kuitenkin korkeakoulututkinto tai korkeakoulun osasuorituksia. Huomiointavaa oli myös se, että laajasta työkokemuksestaan huolimatta useat osallistujat halusivat saada lisäkoulutusta joko nykyiseltä tai kokonaan uudelta alalta. He näkivät sen lisäävän heidän mahdollisuuksiaan menestyä yrittäjinä.

Kaikissa valmennuksissa maahanmuuttajat olivat huomattavana vähemmistönä. Heidän ikänsä vaihteli 25 ja 55 ikävuoden välillä. Ensimmäisessä valmennuksessa oli maahanmuuttajia Virossa, Australiasta, Hollannista, Venäjältä, Kiinasta ja Japanista, toisessa ja kolmannessa valmennuksessa Tanskasta,

Yhdysvalloista, Venäjältä, Filippiineiltä, Kreikasta, Puolasta ja Sloveniasta. Monilla maahanmuuttajataustaisilla osallistujilla oli suoritettuna ylempi korkeakoulututkinto ja usein heillä oli suoritettuna myös eri alojen täydentäviä korkeakoulututkintoja, heidän ammatillinen osaamisensa oli riittävä ja heillä saattoi olla pitkäkin yrittäjäkokemus kotimaassaan. Vaikka maahanmuuttajilla oli laajoja verkostoja ulkomailla, he olivat kielitaitoisempia kuin kantasuomalaiset osallistujat ja heidän liikeideansa olivat hyvin konkreettisia ja toteuttamiskelpoisia, heistä tuli valmen-

nuksen myötä huomattavasti harvemmin yrittäjiä kuin kantasuomalaisista osallistujista. Tärkeimpinä syinä tässä tapauksessa voitaneen pitää maahanmuuttajien puutteellista suomen kielen taitoa, vaikeutta löytää ensimmäisiä yrityskontakteja Suomessa ja verkostoitumisen puutetta suomalaisessa liike-elämässä.

Vaikka hakuvaiheen henkilökohtaisissa haastatteluissa hakijat olivat kertoneet tarvitsevansa konkreettisia tietoja yrityksen verotuksesta ja rahoituksesta sekä yritystoiminnan muista käytännöllisistä asioista, valmennuksen aikana he esittivät kuitenkin



*Valmentajat ja
valmennettavat (Valmennus
2017, Mikkeli). Kuva
Manu Eloaho.*

enemmän kysymyksiä liikeidean konkretisointiin, markkinointiin ja verkostoitumiseen liittyen. Yleisesti ottaen mitä enemmän osallistujat perehtyivät yrittäjyyteen ja testasivat liikeideoitaan, sitä enemmän kysymyksiä heillä oli.

Lähiopetuspäivinä valmennuksissa keskityttiin aiemmin ilmoitetun ohjelman mukaisiin teemoihin ja tehtiin miniharjoituksia liikeideoiden selkeyttämiseksi. Henkilökohtaisissa sparrauksissa jokaisella osallistujalla oli mahdollisuus kysyä asiantuntijaneuvoja omaan liikeideaan ja sen toteutukseen liittyen. Verkon välityksellä

tehtävissä sparrauksissa osallistujat kysyivät lähinnä neuvoja tekemiinsä laskelmiin, markkinointiin tai kilpailija-analyysiin liittyen. Osallistujat saivat myös lähettää liiketoimintasuunnitelmiaan valmentajille tarkasteltavaksi ja kommentoitavaksi.



OSALLISTUJIEN YRITYSIDEOITA

Osallistujien yritysideoita esitetään Taulukossa 1. Vuoden 2016 valmennettavilla oli eniten ideoita tuotteita valmistaviin yrityksiin liittyen, kun taas vuoden 2017 valmennettavat olivat kiinnostuneempia erilaisten palvelujen tuottamisesta. Suurin osa palvelu-

tuoteideoista liittyy hyvinvointiin, erilaisten terapiapalveluiden, Green Care -toiminnan tai muiden sosiaali- ja terveysalaan liittyvien palveluiden kehittämiseen. Maahanmuuttajat halusivat vuoden 2016 valmennuksessa useimmiten perustaa tuontiyrityksiä, kun taas vuoden 2017 valmennuksissa maahanmuuttajat suunnittelivat eniten palvelualan yrityksiä Mikkelin tai Savonlinnan seuduille.

Valmennus 2016 (Mikkeli)	Valmennus 2017 (Mikkeli)	Valmennus 2017 (Savonlinna)
Rakennusfirma	Modernit talopaketit	Sosiaalialan yritys ja green care -toiminta
Ilmakuvaus	Sukupolvenvaihdos	Autokorjaamo
Musiikkiopetus	Huoltamo-baari	Kädentaito ja teatteritekniikka
Sähkökitaran vahvistimet	Vihersuunnittelu	Metsäalan yritys
Öljy- ja kaasualan insinöörifirma Tiemerkinä	IT-palvelut, web-sivut & järjestelmäylläpidot	Päiväkoti ja sote-alan toiminta
Sisustus- ja kukkakauppa	Hyvinvointipalvelut (mm. hypnoosihoito)	It-kauppa
Muotoilualan yritys	Vakuutusedustaja	Hyvinvointipalvelut ja keramiikkatuotteiden valmistus
Nuoriso- ja aikuisleiritoiminta Sote-alan yritys Jalkojenhoitoyritys	Pihasuunnittelu & rakennuspalvelut	Viestintäalan yritys
Apteekki ja hoitosukkien tuonti Kiinasta Suomeen	Ratsastusterapia	Käännös- ja tulkkipalvelut sekä opastointiminta
Hieronta- ja kuntoutuspalvelut Tai chi -valmennus ja korutaitelija	Toimistopalvelut	Ravintola- ja hotellitoiminta
Autokoulu (pätevyudet)	Kristillinen päiväkotitoiminta (ml. seniorit)	Ravintola ja kahvila
Puutarha- ja vihersuunnitteluyritys	Designkellot	It-alan yritys
Virolaisten elintarvikkeiden tuonti ja kauppa	Metsänhoitopalvelut	
	Verkkokauppa esim. karatuotteisiin liittyen	
	Remontti- ja rakennuspalvelut	
	Maahantuonti- ja tukkukaupan ostaminen	
	Työntekijän palkkaaminen	
	Tapahtumatuotanto	
	Tatuointiliike	
	Kynsistudio	
	Säveltäminen	
	Kotipalveluyrittäjä	
	Terapia- ja työnohjauspalvelut	
	Ravitsemusterapeutti	
	Terapiapalvelut	
	Sisustussuunnittelu	

Taulukko 1. Valmennettavien yritysideoita.

YRITTÄJYYSPOJKU-VALMENNUKSEEN OSALLISTUMISEN MOTIIVEJA

Taulukossa 2 esitetään valmennettavien yrittäjäksi aikomisen päämotiiveja. Vuoden 2016 valmennuksessa yrittäjyyttä pidettiin vain yhtenä työllistymisen mahdollisuutena, kun taas vuo-

den 2017 valmennuksissa oli mukana enemmän jo yrittäjänä toimivia ja yrittäjiksi aikovia henkilöitä, joille yrittäjyys näyttäytyi ainoana oikeana uravaihtoehtona. Vuoden 2017 valmennettavat tarvitsivat enemmän kaupallista osaamista ja rohkeutta yritystoiminnan aloittamiseksi.

Valmennus 2017 (Savonlinna)	Valmennus 2017 (Mikkeli)	Valmennus 2016 (Mikkeli)
Sosiaalialan yrittäjyyden suunnittelu	Pitkä johtamisen kokemus palkkatyössä	Saada lisätietoja yrittäjyydestä sekä rohkeutta ryhtyä yrittäjäksi
Sivutoimisena yrittäjänä toimiminen	Laaja tieto yrittäjyydestä kotimaassa	Aikaisempi kokemus yrittäjyydestä
Tuleva sukupolvenvaihdos perheyrittäjäksessä (vähimmäisosakkaasta kokoaikaiseksi yrittäjäksi)	Halu ryhtyä yrittäjäksi	Nykyinen työ ei sisällä urakehitysmahdollisuuksia
Halu irtisanoutua palkkatyöstä ja ryhtyä yrittäjäksi samalla toimialalla	Tuen etsintä oman yritystoiminnan käynnistämiseen	Halu laajentaa tietoja Suomen liiketoimintaympäristöstä ja lainsäädännöstä
Aikaisempi kokemus yrittäjyydestä	Tarve käytännönläheiselle tiedolle yrittäjyydestä	Laaja kokemus palkkatyöstä ulkomailla
Starttirahan saamisen edellytys	Uudet suunnitelmat tulevaisuudelle uuden yrityksen perustamisen muodossa	Halu tulla täyspäiväiseksi yrittäjäksi
Haetaan tietoja ja ideoita yrittäjyyden toteuttamiseen	Starttirahakelpoisuuden suorittaminen lähitulevaisuudessa	Konkreettinen liikeidea on olemassa, mutta mielessä on paljon yrityksen toimintaan liittyviä kysymyksiä
Yrittäjyys ainoa työmahdollisuus (taustalla pitkä vai väliaikainen työttömyys)	On jo yritys, mutta haetaan tietoa ja rohkeutta yrittäjänä toimimiseen	(yrityksen markkinoinnista, taloudenhallinnasta ja verotuksesta)
Puoliso on yrittäjä ja on halu ryhtyä itsenäiseksi yrittäjäksi	Tarvitaan lisää kaupallista osaamista (tuotteistamista ja kaupallistamista)	Yli 10–20 vuoden työkokemus
Tuleva eläköityminen ja halu kokeilla yrittäjyyttä lasten vai sukulaisten kanssa	Yritykseen tulee sukupolvenvaihdos	Yritystoiminta on jo alkanut, mutta tarvitaan lisää verkostoitumista (yrityskumppaneita, asiakkaita yms.)
Olemassa olevat suunnitelmat yritystoiminnasta, mutta rohkeuden ja yrittäjyysosaamisen puute	Iso motivaatio aloittaa oma yritystoiminta joko yksin tai yhdessä puolison kanssa	Itsensä kehittäminen ja yrittäjyys yhtenä työllistämisen mahdollisuutena

Taulukko 2. Yrittäjyyspolku valmennukseen osallistumisen motiiveja.



Asiakasvaivusten käsittelytapa

Ennen kuin asiakas vaivaa, on tärkeää selvittää, mikä on asiakkaan todellinen ongelma. Tämä voidaan tehdä esimerkiksi kysymällä asiakasta, mikä on hänen näkökulmastaan tärkein asia. Tämän jälkeen voidaan keskustella mahdollisista ratkaisuvaihtoehtoina ja selvittää, mikä on asiakkaan mielestä paras vaihtoehto. Tärkeää on myös selvittää, mikä on asiakkaan aikataulu ja miten hän aikoo toteuttaa valitun ratkaisun.

VALMENNUSTEN TOTEUTUSMALLIT 2016 JA 2017

Mikhail Nemilentsev

”Yrittäjyyspolku työelämään – EntreEtelä-Savo” -hankkeen aikana järjestettiin yhteensä kolme yrittäjyysvalmennusta (neljässä ryhmässä) Mikkelissä ja Savonlinnassa. Valmennuskokonaisuudet suunniteltiin koulutetuille kantasuomalaisille ja maahanmuuttajille, joilla oli aikeita ryhtyä yrittäjäksi. Yrittäjyysvalmennuksia järjestettiin Mikkelissä kolmessa ryhmässä: yhdessä ryhmässä keväällä 2016 ja kahdessa ryhmässä keväällä 2017. Näiden lisäksi yksi ryhmävalmennus toteutettiin Savonlinnassa keväällä 2017. Sisällöllisesti vuosien 2016 ja 2017 valmennuksissa oli huomattavia eroja.

VALMENNUS 2016, MIKKELI

Kaikkien yrittäjyysvalmennuksesta kiinnostuneiden hakijoiden täytyi ensin osallistua valintahaastatteluun ja esittää yksi tai useampi liikeidea. Hakijat kertoivat myös työ- ja koulutustustaan ja analysoivat vahvuuksiaan ja heikkouksiaan sekä kuvasivat mahdollisuuksiaan ryhtyä yrittäjäksi lähitulevaisuudessa. Edellä mainittujen seikkojen lisäksi tärkeänä valintaperusteena oli myös hakijan aiempi kokemus yrittäjyydestä, toimivien yrittäjien tuntemus lähipiirissään ja mahdolliset muut yrittäjäverkotot. Ensimmäisessä valmennuksessa kaikki haastattelut toteutti projektipäällikkö, joka teki muistiinpanoja jokaisesta hakijasta erityiseen haastattelulomakkeeseen. Koska valmennus toteutettiin täysin suomen kielellä, oli maahanmuuttajataustaisten hakijoiden valintaprosessissa myös hakijoiden suomen kielen suullisella ja kirjallisella osaamisella suuri merkitys.

Valmennuksessa sovellettiin Tanskan Odensessa kehitettyä yrittäjyysvalmennuksen mallia, jossa työttömät maahanmuuttajat opiskelivat yrittäjyyttä testaamalla omia liikeideoitaan ja kaupallistamalla tuotteitaan isossa tyhjäksi jääneessä kauppahallissa muutaman kuukauden ajan. Maahanmuuttajat siis oppivat toisiltaan ja kehittivät yrittäjyyden käytännöllisiä taitoja tiiviissä yrittäjäympäristössä. Tätä alkuperäistä ideaa sovellettiin ja täydennettiin ensimmäisessä valmennusryhmässä: maahanmuuttajat ja kantasuomalaiset oppivat ja rakensivat verkostoja yhdessä ilman jakautumista erillisiin ryhmiin suomen kielen osaamisen tai jonkun muun kriteerin perusteella. Valmennus oli rakenteeltaan eräänlainen suppilo, joka rakentui kolmesta vaiheesta. Ensimmäiseen vaiheeseen valittiin merkittävä osa hakijoista, joista toiseen vaiheeseen tultaessa osa vähiten menestyneistä karsiutui pois ja viimeiseen, kolmanteen vaiheeseen jäivät vain motivoituneimmat yrittäjäksi aikovat parhaine liikeideoineen.

Jo valmennuksen suunnitteluvaiheessa valmentajien erilaisiin osaamisalueisiin perustuen oli sovittu, että valmennuksen kaikki lähipäivät toteutettaisiin siten, että paikalla olisi kulloinkin vain yksi valmentaja kerrallaan. Valmentajien yhdessä vetämiä lähipäiviä, kuten työpajoja ja foorumeja, oli vain muutama valmennuksen aikana.

Ensimmäinen vaihe

Valmennusryhmään valittiin 22 osallistujaa ja valmennus alkoi tammikuussa 2016. Lähipäivät järjestettiin kahdesti viikossa kello 14–18. Valmennus ei edellyttänyt läsnäoloa, mutta aktiivista läsnäoloa ja osallistumista harjoituksiin pidettiin tärkeinä arviointikriteereinä. Pieni osa osallistujista poistui tunneilta aina ennen kello 16, kun taas muutama osallistuja pystyi tulemaan paikalle vasta kello 16 jälkeen lastenhoidon vai työn vuoksi. Suurin osa valmennettavista oli kuitenkin paikalla kaikkina lähipäivinä ja osallistui kaikkiin harjoituksiin.

Valmennuksen ensimmäinen vaihe kesti noin 1,5 kuukautta, jolloin osallistujat tutustuivat käytännöllisiin ja teoreettisiin tietoihin yrittäjyydestä, yrittäjämäisestä asenteesta ja liike-elämän kulttuurista. Näiden lisäksi maahanmuuttajille järjestettiin neljä tapaamista, joissa harjoiteltiin liike-elämän suomea, yrittäjyyden sanastoa sekä kerrottiin suomalaisesta yrityskulttuurista. Valmentajat järjestivät myös kaksi ideapajaa, joissa jokainen osallistuja esitti lyhyesti parhaimmalta vaikuttavan liikeideansa muille osallistujille ja keräsi näiltä nopeaa ja konstruktivista palautetta. Valittujen liikeideoiden esittämisessä osallistujien täytyi vastata neljään avainkysymykseen: mitä, kenelle, miten ja miksi? Lähes kaikilla osallistujilla oli vaikeuksia vastata kaikkiin neljään kysymykseen ja he tarvitsivatkin säännöllisiä sparrauksia molempien valmentajien kanssa joko lähipäivien yhteydessä ja/tai verkon välityksellä. Kaikkien edellytettiin osallistuvan henkilökohtaiseen, noin tunnin kestävään tapaamiseen joko molempien valmentajien kanssa yhtä aikaa tai erikseen ja esittävän keskeisiä kysymyksiä ja haasteita liikeideansa toteuttamiseen liittyen.

Ensimmäisen vaiheen kahtena viimeisenä lähipäivänä osallistujat hioivat esiintymistaitojaan harjoittelemalla hissipuheita (lyhyitä 1–2 minuutin esittelyjä) valitsemaansa potentiaalisimpaan liikeideaansa liittyen. Hissipuheeseen valmistautumisessa erityistä huomiota kiinnitettiin liikeidean käytännön näkökohtiin, myyntiin potentiaalisille asiakkaille ja mahdollisiin yrityskumppanuuksiin. Maahanmuuttajataustaiset osallistujat saivat

sparrauksia ja apua tarvittaessa englanniksi ja venäjäksi ja he saivat myös esittää hissipuheensa englanniksi, vaikkakin yleisesti todettiin, että menestyvää liiketoimintaa varten liike-elämän suomen kielen taito on välttämätön.

Ensimmäisen vaiheen jälkeen jokaisella osallistujalla edellytettiin olevan ainakin yksi konkreettinen ja toteutettavissa oleva liikeidea. Valmennuksesta putosivat pois ne osallistujat, jotka eivät olleet keksineet mitään järkevää ja konkreettista liikeideaa, joilta puuttui kiinnostus yrittäjyyttä kohtaan tai jotka eivät riittävän hyvin ymmärtäneet valmennuksen suomenkielistä sisältöä.

Toinen vaihe

Toisessa vaiheessa, joka oli kestoltaan noin 1,5 kuukautta, kiinnitettiin erityistä huomiota aiemmin valittujen liikeideoiden toteuttamisen skenaarioihin Business Model Canvasin ja liiketoimintasuunnitelmamallien avulla. Keskeisiksi teoreettisiksi ja käytännöllisiksi aiheiksi valittiin yrityksen talous ja markkinointi, joiden tavoiteltiin auttavan osallistujia vastamaan kysymyksiin ”kenelle?” ja ”miten?”. Tähän vaiheeseen kutsuttiin valmentajien lisäksi kolme ulkopuolista asiantuntijaa, joilla oli vuosien käytännön kokemus yritysten toiminnasta ja yrittäjäkokemusta joko itsenäisinä yrittäjinä tai yrityskumppaneina. Yritysjuridiikan asianajaja kertoi työsopimuksista ja yritysoikeuden perusteista ja kaksi muuta asiantuntijaa perehdyttivät osallistujia yrityksen verotukseen, kirjanpitoon ja markkinointiin sosiaalisessa mediassa (ns. some-markkinointiin). Näiden lisäksi osallistujat tutustuivat yritystoiminnan pakolliseen ja vapaaehtoiseen vakuuttamiseen ja yrittäjän velvollisuuksiin ja oikeuksiin työnantajana.

Osallistujien esiintymistaitojen parantamiseksi toisen vaiheen lopussa tehtiin videoharjoitus. Osallistujille annettiin mahdollisuus kirjoittaa tehokas myyntipuhe, harjoitella se kotona ja esittää se lähitunnilla toiselle osallistujalle. Videointi ja esittäminen tehtiin vuorotellen parityöskentelynä. Videoharjoituksen avulla osallistujat oppivat antamaan nopeaa palautetta muille osallistujille, kuuntelemaan kollegoiden rakentavaa palautetta ja analysoimaan esiintymistään objektiivisesti. Oli mielenkiinoista havainnoida, miten osallistujat tekivät itsearviointia katsomalla lyhyitä videopätkiä ja miten he aikoivat parantaa liikeideoitaan ennen tosielämän rahoittajien, asiakkaiden ja yrityskumppaneiden tapaamista.

Toisen vaiheen viimeisenä tapaamisena oli LTS-foorumi, jossa osallistujat esittivät jalostuneita liiketoimintasuunnitelmiaan puolueettomalle tuomaristolle, joka koostui yrittäjäjärjestön ja yrittäjiä tukevien ja kehittävien organisaatioiden johtajista ja

avainhenkilöistä. Tuomaristo yleensä kiitteli osallistujia ja antoi yksityiskohtaista palautetta jokaiselle esittäjälle.

Suppilomallin mukaisesti toisen vaiheen päättyessä muutamia osallistujia karsiutui pois: yksi aloitti yritystoiminnan, ja yhdellä oli jo oma yritys eikä hän enää rankan työpäivän jälkeen jaksanut osallistua valmennukseen. Näiden lisäksi muutaman osallistujan liiketoimintasuunnitelmat eivät olleet riittävän konkreettisia tai riittävän hyviä, jotta heillä olisi ollut edellytyksiä jatkaa kolmanteen vaiheeseen. Yleisesti voidaan kuitenkin todeta, että osallistujien kiinnostus yrittäjyyttä kohtaan ja valmius ryhtyä yrittäjiksi kasvoivat valmennuksen aikana.

Kolmas vaihe

Kolmas vaihe kesti kuukauden ja sen päätavoitteet olivat edistää osallistujien jatkuvaa verkostoitumista, järjestää sekä henkilökohtaisia että ryhmäsparrauksia ja auttaa osallistujia kehittämään liiketoimintasuunnitelmiaan myönteisten rahoituspäätösten saamisen varmistamiseksi. Tärkeimmät aiheet olivat liikeideoiden tuotteistaminen, yrityksen rahoitus, riskien hallinta ja yritystoiminnan alkuvuosien suunnittelu. Valmennuksen viimeisenä päivänä kaikki osallistujat mukaan lukien valmennuksesta aiemmin karsiutuneet tapasivat paikallisten valmentajien johdolla epävirallisemmassa miljöössä, Kenkäveron rantapaviljongissa, ja jakoivat kokemuksiaan valmennuksesta, keskustelivat tulevista suunnitelmistaan ja miettivät potentiaalisia yrityskumppanuuksia.

Valmennuksen kolmen vaiheen aikana järjestettiin kaiken kaikkiaan 40 lähitapaamista neljässä kuukaudessa. Ensimmäisessä ja toisessa vaiheessa osallistujat suorittivat myös vapaaehtoisia harjoituksia, kuten yrittäjätestin ja miniesseen koskien omaa yritystään kolmen vuoden kuluttua. Näiden lisäksi osallistujat valmistelivat liiketoimintasuunnitelmiansa ensimmäisiä versioita ja testasivat kehitettäviä tuotteitaan tai palveluitaan potentiaalisilla asiakkailta ja kilpailijoilta benchmarkkausmenetelmällä. Maahanmuuttajat osallistuivat myös liike-elämän suomen testiin. Kaikki etätehtävät niin kuin kaikki muukin oli valmennuksessa vapaaehtoista, joskin valmentajat kertoivat osallistujille valmennuksen alussa, että etä- ja lisätehtävien sekä testien suorittaminen auttaisi osallistujia perehtymään paremmin yritystoimintaan.

Näiden lisäksi valmentajat antoivat osallistujille säännöllisesti palautetta verkon välityksellä ja sparrasivat heitä henkilökohtaisesti. Toisessa ja kolmannessa vaiheessa henkilökohtaisia tapaamisia tai sparrauksia ei edellytetty vaan niistä sovittiin valmentajien kanssa tapauskohtaisesti.

VALMENNUS 2017, MIKKELI

Vuoden 2017 alussa järjestettiin toinen yrittäjyysvalmennus Mikkelissä, johon osallistui 39 potentiaalista tai toimivaa yrittäjää, joista 34 oli kantasuomalaisia ja 8 maahanmuuttajia. Hakijoiden yllättävän ison määrän vuoksi osallistujat päätettiin jakaa kahteen rinnakkaisryhmään.

Edelliseen toteutukseen verrattuna päätettiin valmennuksen pituutta lyhentää ja uusia sisältöjä. 40 lähipäivän sijasta järjestettiin 10 intensiivistä neljän tunnin sessiota kello 16–20. Myöhäisempi aloitus (kello 16) mahdollistaisi sen, että myös työssäkäyvät ihmiset ja yrittäjät pystyisivät osallistumaan valmennukseen paremmin. Ensimmäinen ryhmä aloitti helmikuun alkupuolella kaksi viikkoa toista aiemmin. Molemmissa ryhmässä valmennussisällöt olivat samanlaiset ja ulkopuolisten asiantuntijoiden vetämät valmennuskerrat (esimerkiksi yrityksen taloushallinto) järjestettiin molemmille ryhmille yhtä aikaa. Kahden viikon aloitusajankohdan eron vuoksi ryhmien valmennusten sisällöt olivat rakenteellisesti hieman eriaikaiset, esimerkiksi ensimmäisessä ryhmässä taloushallinnon osuus ajoittui valmennuksen loppuun, kun taas toisessa ryhmässä se ajoittui valmennuksen puoliväliin.

Kummassakin ryhmässä maahanmuuttajataustaiset osallistujat opiskelivat yhdessä kantasuomalaisten kanssa. Tämän lisäksi maahanmuuttajille järjestettiin ohessa oma, intensiivinen minitoteutus englanniksi, jossa keskusteltiin pääosin suomalais-

sesta liike-elämän kulttuurista ja suomalaisesta yrittäjyydestä verrattuna maahanmuuttajien kotimaihin. Maahanmuuttajaryhmä tapasi päävalmennusryhmien lisäksi yhteensä viisi kertaa kahden tunnin sessioissa. Maahanmuuttajien pienryhmässä valmentajat vastasivat monenlaisiin kysymyksiin liittyen Suomen verotusjärjestelmään ja yrityksen talouteen. Ryhmäsparraukset toteutettiin tapauskohtaisesti ja ne edistivät maahanmuuttajien verkostoitumista.

Päävalmennusryhmät kokoontuivat kerran viikossa. Valmennusten pääkieli oli suomi, mutta maahanmuuttajien kanssa käytettiin tarvittaessa myös englantia tai venäjää. Valmentajat tallensivat kunkin valmennuskerran aineiston vähintään 1–2 päivää ennen tulevaa tapaamista Moodleen, joka on Xamkissa käytettävä virtuaalinen opetus- ja oppimisympäristö. Näin luotiin virtuaalinen oppimistietokanta, joka auttoi osallistujia valmistautumaan etukäteen lähipäiviin ja miettimään teoriaa heidän liikeideoidensa näkökulmasta (Kuva 1).

Valmennuskokonaisuuksien keskeinen teema oli liikeideoiden tuotteistaminen. Yhteensä kymmenestä sessiosta neljä käsitteli tuotteistamisen eri osioita: asiakkaita, kilpailijoita, sidosryhmiä, tuotteita ja palveluita, yrityksen resursseja ja riskejä, markkinointia, myyntiä ja yrityksen perustamista.

Valmennuksen lähipäivinä käsiteltiin myös muun muassa yritystoiminnan teoreettisia ja käytännöllisiä Aspekteja. Yrityksen perustamisen ja yrittäjänä toimimisen lisäksi kiinnitettiin eri-

Kuva 1. Lähipäivän toteutus toisessa valmennuksessa (Mikkeli, 2017).

Kuva Manu Eloaho.



tyistä huomiota yrittäjän henkisiin valmiuksiin ja liike-elämän kulttuurin tuntemukseen.

Valmennusmateriaalien ja vapaan keskustelun lisäksi valmentajat antoivat jokaisella tapaamiskerralla osallistujille keskimäärin 3–4 harjoitusta tai tehtävää. Huolimatta siitä, että valmennuskokonaisuudessa jokainen osallistuja kehitti itsenäisesti nimenomaan omaa liikeideaansa, ryhmätehtävissä koko valmennusryhmä jaettiin pienempiin toimialakohtaisiin ryhmiin, joissa osallistujat käsitelivät heille yhteisiä asioita ja esimerkkejä.

10 intensiivistä tapaamiskertaa vaikutti melko intensiiviseltä valmennusohjelmalta, eikä siihen ei ollut enää mahdollista sisällyttää yrittäjyyden kaikkia osa-alueita. Koska lähitapaamisissa valmentajien täytyi keskittyä pääkohtiin ja vastata enemmänkin osallistujien kysymyksiin sekä kuvata heidän mahdollisia kehittämismahdollisuuksiaan ryhmän edessä, oli tärkeää, että osallistujat saivat Moodleen paljon lisäaineistoa, johon he pystyivät tutustumaan itsenäisesti.

Toisin kuin vuotta aiemmin toteutetussa valmennuksessa, vuoden 2017 Mikkelin toteutuksessa osallistujilla ei ollut enää etätehtäviä: valmennuksen päätehtävänä oli valmistella konkreettinen liiketoimintasuunnitelma myönteisen rahoituspäätöksen (starttiraha, Finnveran lainatakaus tms.) varmistamiseksi. Liiketoimintasuunnitelman pohjana osallistujat käyttivät pää-

osin joko www.liiketoimintasuunnitelma.com tai YritysSuomi-malleja. Valmentajat järjestivät jokaisen osallistujan kanssa verkko- tai lähisparrauksia, joissa käsiteltiin liiketoimintasuunnitelman sisältöä ja laskelmia.

Viimeisenä lähipäivänä osallistujat harjoittelivat ns. pikamyyntiä (kuva 2). Pikamyyntiharjoituksella on paljon yhtymäkohtia pikatreffien (”speed dating”) menetelmän kanssa. Jokaisella osallistujalla oli etukäteen valmisteltu minuutin myyntipuhe ja noin 5–7 kohtaamista muiden osallistujien kanssa. Tehtävän ideana oli ”myydä” omaa liikeidea (sisältäen tuotteet, palvelut ja prosessit) lyhyessä ajassa mahdollisimman monelle asiakkaalle. Asiakkaina tässä harjoituksessa toimivat muut osallistujat. Tärkeintä oli kuitenkin saada konstruktivista palautetta jokaisen myyntipuheen yhteydessä ja samanaikaisesti kehittää omaa liikeidea ja ilmaisua seuraavilla kierroksilla.

Vuoden 2016 valmennuksessa käytännölliset harjoitukset sekä tehtävät etä- ja lähitehtävien muodossa auttoivat osallistujia määrittelemään heidän liikeideoitaan tarkemmin, kun taas vuoden 2017 valmennuksessa näiden tehtävien päätavoitteena oli kehittää osallistujien markkinointi- ja myyntitaitoja potentiaalisten asiakkaiden tavoittamiseksi nopeammin ja tehokkaammin. Tehtävien fokuksen vaihtoa voidaan selittää sillä, että vuoden 2017 valmennuksessa lähes kaikilla osallistujilla



Kuva 2. ”Speed selling”-harjoitus. Kuva Manu Eloaho.

oli laajat ammatilliset taidot, hyvin konkreettiset liikeideat ja paljon korkeampi halu ryhtyä yrittäjiksi. Toisaalta vuoden 2017 osallistujilta puuttui usein kyky markkinoida itseään, yleinen markkinointiosaaminen sekä rohkeus lähteä yrittäjiksi.

Vuoden 2017 valmennuksessa toimi kolme paikallista valmentajaa ja kolme kutsuttua ulkopuolista asiantuntijaa. Toisin kuin vuoden 2016 toteutuksessa, jokaisena lähipäivänä oli paikalla vähintään kaksi valmentajaa, mikä merkitsi parempaa yhteistyötä valmentajien kesken, tehokkaampaa pariopettajuutta ja valmentajien täydentävän osaamisen kehittymistä valmennuksen aikana. Osallistujat puolestaan omaksuivat opetettuja tietoja paremmin ja pystyivät kysymään molemmilta valmentajilta tarvittaessa heti yrittäjyyden erilaisista osa-alueista.

Vuoden 2017 valmennuksen viimeisellä tapaamiskerralla molempien ryhmien osallistujilta pyydettiin palautetta Learning Café-menetelmällä valmennuksen järjestelyistä, sisällön vastaavuudesta osallistujien tarpeisiin, valmentajien ammatillisista taidoista sekä opituista kompetensseista. Lisäksi valmennettavat miettivät yhdessä kehittämismahdollisuuksia tuleviin yritysvalmennusten toteutuksiin liittyen ja täyttivät henkilökohtaisen palautelomakkeen, jossa kerättiin sekä numeerista että kirjallista arviointia.

VALMENNUS 2017, SAVONLINNA

Savonlinnan toteutus järjestettiin touko-kesäkuussa 2017 aiemmin toteutetun Mikkelin valmennuksen ohjelman mukaisesti: valmennuksen ohjelma ja aineistojen laaja tietokanta pysyivät lähes samoina. Kun Mikkelin valmennuksen toteutus kesti kymmenen viikkoa (yksi tapaaminen joka viikko), toteutettiin Savonlinnan valmennus viidessä viikossa, joissa ryhmä tapasi kahdesti viikossa. Savonlinnan valmennuksen osallistujamäärä oli pienempi kuin Mikkelin toteutuksessa: vain 14 osallistujaa.

Voidaan sanoa, että Savonlinnan ryhmä oli valmistelluin ja monilla osallistujilla oli aiempaa yrittäjäkokemusta. Pääaiheiden lisäksi osallistujat kysyivät paljon käytännöllisiä kysymyksiä jokaisella tapaamiskerralla ja antoivat jatkuvaa palautetta valmentajille. Heidän aktiivinen suhtautumistapansa mahdollisti osallistujille parempaa verkostoitumista. Viimeinen lähipäivä järjestettiin yhden osallistujan omassa hotelli-ravintolassa Olavinlinnan lähellä, mikä sitoi ryhmäläiset vielä lähemmäksi toisiaan. He perustivat oman Facebook-ryhmän, johon valmentajat kutsuttiin sparrausten edistämiseksi. Osallistujat ilmaisivat jopa halunsa tavata toisiaan ainakin kerran kuukaudessa vielä valmennuksen päätyttyäkin.

	Mikkeli 2016	Mikkeli 2017 (2 ryhmää+ maahanmuuttajien intensiiviryhmä)	Savonlinna 2017
Lähitapaamisten määrä	40	10	10
Osallistujamäärä	22	17+17+6	14
Maahanmuuttajien määrä	8	8	1
Valmennuksen päätavoite	liikeidean täsmentäminen	konkreettinen LTS	konkreettinen LTS
Henkilökohtainen sparraus	ainakin yksi jokaisella	tapauskohtaisesti	tapauskohtaisesti
Etätehtävät	useita	ei	ei
Pariopettajuus	vain muutamalla tapaamiskerralla	joka tapaamiskerralla	joka tapaamiskerralla
Maahanmuuttajien asema valmennuksessa	osallistuminen valmennukseen yhdessä kantasuomalaisten kanssa + henkilökohtaiset sparraukset suomeksi, englanniksi ja venäjäksi valmentajien kanssa	osallistuminen valmennukseen yhdessä kantasuomalaisten kanssa + maahanmuuttajien intensiiviryhmä englannin kielellä + henkilökohtaiset sparraukset englanniksi ja venäjäksi valmentajien kanssa	osallistuminen valmennukseen yhdessä kantasuomalaisten kanssa + henkilökohtaiset sparraukset suomeksi, englanniksi ja venäjäksi valmentajien kanssa

Taulukko 1. Toteutettujen valmennusten vertailua eri näkökulmista.

MITEN ONNISTUIMME VALMENNUKSISSA?

Petteri Tiljander

Valmennuksia toteutettiin neljässä ryhmässä: yhdessä vuonna 2016 Mikkeliissä, kahdessa vuonna 2017 Mikkeliissä ja yhdessä vuonna 2017 Savonlinnassa. Valmennuksissa pyrittiin huomioimaan osallistujien yksilölliset taustat ja valmiudet. Valmennuksen sisältö rakennettiin liiketoimintasuunnitelman sekä tuotteistamisprosessin osaamistarpeiden ympärille. Lisäksi valmennettavien yksilöllisiä tarpeita pyrittiin huomioimaan henkilökohtaisen sparrauksen avulla.

PALAUTTEEN KERÄÄMINEN, ANALYSOINTI JA ESITTÄMINEN

Valmennettavat vastasivat valmennuksen lopuksi heille jaettuun kyselyyn, jossa he arvioivat viisiportaisella Likertin asteikolla valmennuksen sekä sen osa-alueiden onnistumista. Vastaajille asteikko oli selvitetty siten, että numero yksi tarkoitti heikkoa ja numero viisi erinomaista. ”En osaa sanoa” -vaihtoehtoa ei ollut.

Kaikilta valmennettavilta pyydettiin numeraalinen arviointi seuraavista aiheista:

1. Valmennus kokonaisuutena
2. Valmennuksen materiaali
3. Tietojen sovellettavuus käytäntöön
4. Henkilökohtaisen ohjauksen määrä
5. Oma aktiivisuuteni
Lisäksi kolmen viimeisen valmennusryhmän osallistujilta kysyttiin:
6. Tulokset ja vaikuttavuus

Valmennettavat tarkensivat halutessaan arviointeja lyhyillä avoimilla vastauksilla, jotka koskivat kaikkia arvioituja osa-alueita.

Määrälliset arvioinnit siirrettiin Exceliin tarkempaa analyysia varten ja laadullista materiaalia käytettiin selittämään poikkeavia löydöksiä. Koska valmennuksiin osallistuneiden sekä palautetta antaneiden joukko oli varsin pieni, ei materiaalista pyritty tekemään syvällisempiä määrällisiä analyysejä vaan tulokset päätettiin esittää kaikkien valmennukseen osallistuneiden sekä valmennuskohtaisten arviointien keskiarvoina ja tehdä vertailua tältä pohjalta. Arviointien vastaajamäärät näkyvät oheisessa taulukossa 1.

Valmennus 1. Mikkeli 2016	9
Valmennus 2. Mikkeli 2017	13
Valmennus 3. Mikkeli 2017	12
Valmennus 4. Savonlinna 2016	11
Kaikki yhteensä	45

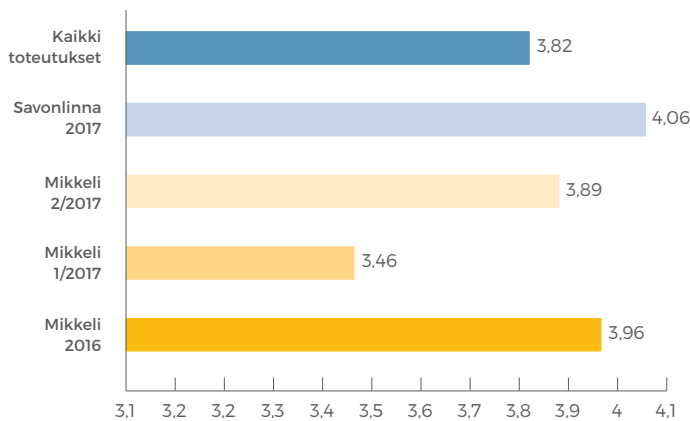
Taulukko 1. Vastaajien määrä valmennuskohtaisesti.

Tulokset esitetään ensin kokonaisuuden kannalta ja sen jälkeen kysymyskohtaisesti kaavioina, joissa esitetään kyseisen kysymyksen vastausten keskiarvo sekä valmennuksen kaikkien arvosanojen kokonaiskeskiarvo. Tällöin voidaan arvioida, miten kyseinen asia on onnistunut ja mikä on koettu koko valmennukseen verrattuna. Lisäksi pystytään vertailemaan yksittäisiä valmennuksia keskenään sekä kokonaisuuteen nähden. Merkittäviä selittäviä tekijöitä tulosten taustalla ovat ensimmäisen valmennuksen erilainen toteutus, osallistujien erilaiset taustat sekä valmentajien oppiminen valmennusten edetessä, joita avataan tarkemmin tämän julkaisun muissa artikkeleissa.

TULOKSET

Valmennusten kokonaisvaltaista onnistumista voidaan arvioida kaikkien arviointien keskiarvojen kautta. Kokonaisuutena voidaan todeta, että valmennukset onnistuivat varsin hyvin, koska kaikkien saatujen arviointien keskiarvo on 3,82 asteikolla 1–5.

VALMENNUSTEN KOKONAISARVIOT



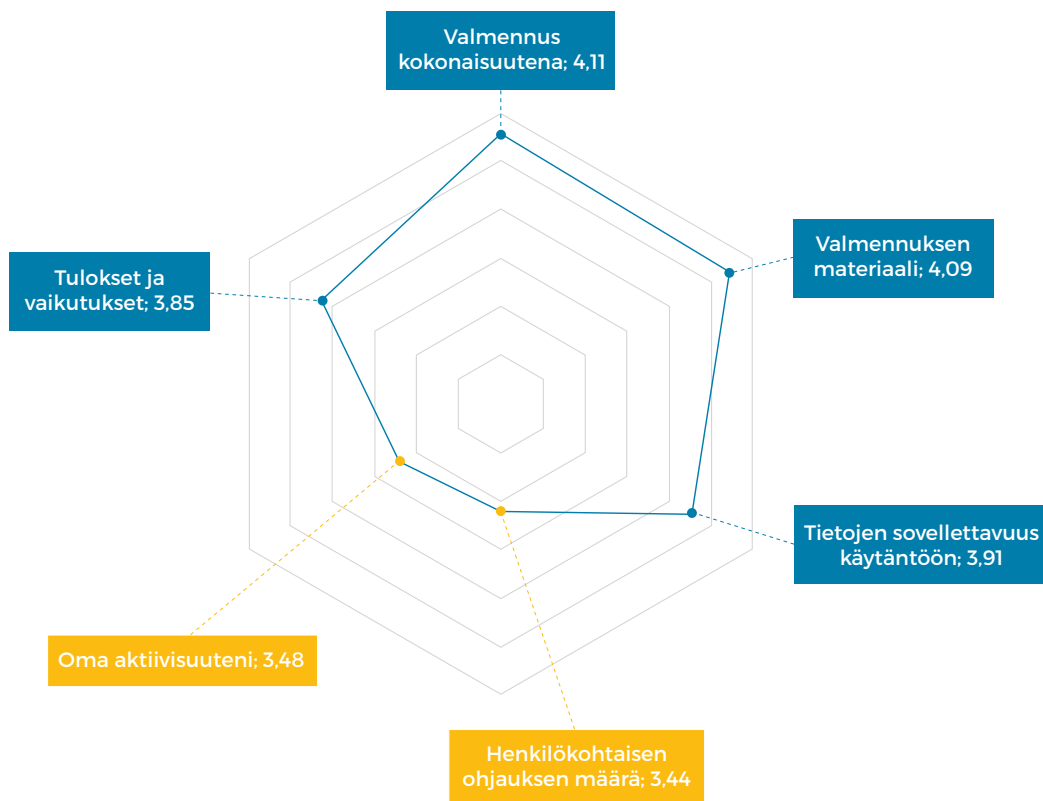
Taulukko 2. Valmennusten kokonaisarviot.

Samalla voidaan havaita, että ensimmäinen valmennus hie-man erilaisella toteutuksella onnistui hyvin, kun taas uudella toteutusmallilla vuonna 2017 toteutetut valmennukset toimivat nousujohteisesti, eli ilmeisesti valmentajat ja valmennus kehittyi-vät valmennusten edetessä. Myöhempien kaavioiden tarkastelu osoittaa myös sen, että merkittävimmät keskiarvoja laskevat osiot olivat henkilökohtaisen ohjauksen määrä sekä oma motivaatio, joihin valmentajat pystyivät paremmin paneutumaan myöhem-missä valmennuksissa, koska näissä tunnistettiin ongelmia.

Edellä mainittu näkyy myös tarkasteltaessa seuraavasta kaa-viosta tarkemmin, mistä kokonaisarvosana muodostui. Neljä osa-aluetta valmennuksessa oli kokonaiskeskiarvon yläpuolella ja kaksi alapuolella. Kyseisiä osa-alueita voidaan myös lähestyä siitä näkökulmasta, että nämä neljä keskiarvon yläpuolella ollutta osa-aluetta ovat sellaisia, joihin valmentajat pystyvät selkeästi vaikuttamaan ja loput kaksi sellaisia, joihin valmennettavien omat tekijät vaikuttavat merkittävästi, koska aktiivisuuden vaikuttavat muu elämäntilanne ja henkilökohtaisen ohjauksen määrään rohkeus pyytää apua.

Jos tarkastellaan neljää valmentajan vaikutusmahdollisuuk-silla paremmin hallittavaa osa-aluetta eli kokonaisuutta, mate-riaalia, materiaalin sovellettavuutta sekä valmennuksen vaikut-tavuutta, saadaan niiden keskiarvoksi 4,00, joka on kiitettävä arvosana.

VALMENNUSTEN OSALLISTUJA-ARVIOINNIT KA



Taulukko 3. Kaikki keskiarvot kysymyskohtaisesti.

VALMENNUS KOKONAISUUTENA

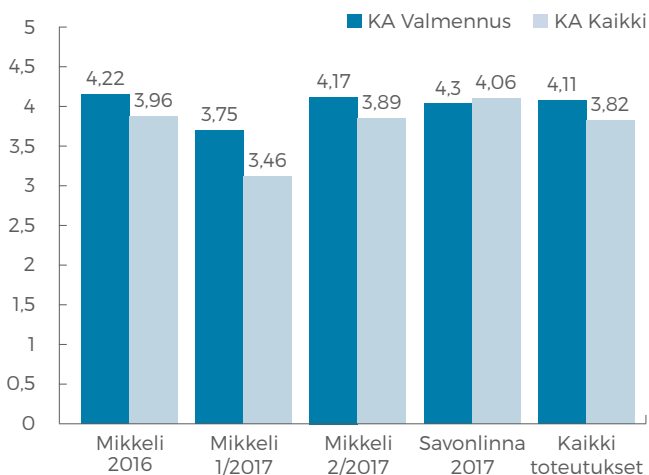
”Hyvä, tiivis ja runsas kokonaisuus, joka sisälsi paljon tietoa yrittäjyydestä – olisi tarvinnut ehkä hieman enemmän tunteja”. Tämä tuntui olevan mielipide jokaisessa valmennuksessa. Sekä Mikkelin 2016 valmennuksesta että Mikkelin 2017 ensimmäisessä valmennuksesta annettiin myös palautetta siitä, että välillä tiedot jäivät hieman pintapuoliseksi ja olisi haluttu parempaa kytkeä käytännön tekemiseen. Nämä kommentit kuitenkin puuttuivat kahdesta viimeisestä valmennuksesta, joissa arvioinnitkin olivat selkeästi parantuneet eli olimme ilmeisesti onnistuneet kytkemään viimeiset valmennukset tehtävien ja käytännön tarinoiden kautta paremmin käytäntöön.

Kun taulukosta 4 tarkastelee keskiarvoja, on edellä mainittu kehitys selkeästi havaittavissa. Vuoden 2017 valmennuksissa on havaittavissa nousujohtoinen käyrä. Huomattavaa on myös se, että kaikissa valmennuksissa valmennus nähtiin kokonaisuutena hyvänä ja valmennuksen kaikkien arviointien keskiarvoja parempana.

VALMENNUKSEN MATERIAALIT

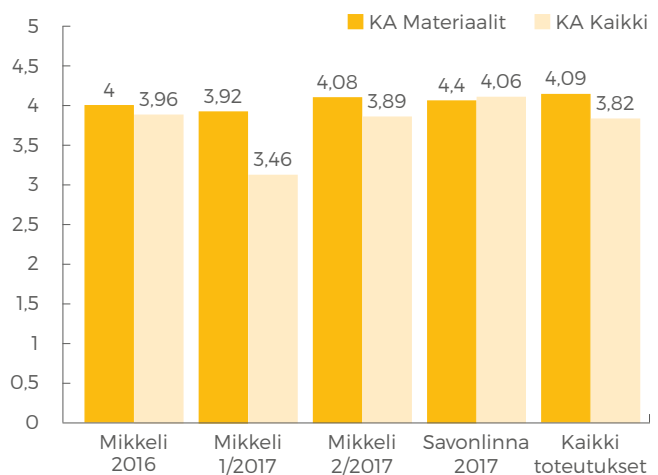
Ensimmäinen valmennus oli kestoaltaan pitkä: se sisälsi noin 40 tapaamiskertaa, ja siitä syystä myös materiaalia oli runsaasti. Kuitenkin palautteen perusteella materiaali tai sen käsittely oli koettu varsin pintapuoliseksi. Tämä näkyi myös arvioinneissa. Viimeisiin kolmeen valmennukseen tapaamiskertojen määrä supistettiin 10 kertaan ja samalla mietittiin uudestaan materiaaleja sekä toteutuksia. Koska asiaa oli paljon, päädyttiin malliin, jossa esiteltiin lyhyesti teoria, sidottiin se esimerkein käytäntöön ja annettiin aiheeseen liittyvä tehtävä, joka myös purettiin kyseisellä valmennuskerralla. Tämäkin malli sai aluksi hieman palautetta liiallisesta teoriasta, mutta voimakkaampi käytäntöön kytkeä sekä tehtävät näyttivät toimivan. Myös arvioinneista on havaittavissa tämä sama kehitys. Kokonaisuutena materiaalien valinnoissa ja esittämisessä onnistuttiin jopa erinomaisesti.

VALMENNUS KOKONAISUUTENA?



Taulukko 4. Arviot (keskiarvo) valmennuksista kokonaisuutena.

VALMENNUKSEN MATERIAALIT?



Taulukko 5. Arviot (keskiarvo) valmennusten materiaaleista.

TIETOJEN SOVELLETTAVUUS KÄYTÄNTÖÖN

Suurin osa valmennettavista osallistui valmennukseen saadakseen käytännön tietoja ja taitoja sekä käytännön ymmärrystä yrittäjyydestä. Tämä käytännön osaamisen tarve olisi varmasti pitänyt huomioida vahvemmin, kuten arvioinneista ja palautteistakin on huomattavissa. Toinen kysymys on se, kuinka eri toimialoille pyrkivien henkilöiden toimialakohtaiset ja toisistaan eroavat käytännön ongelmat olisi pystytty laajasti huomioimaan ja olisiko meillä ollut siihen riittävästi osaamista.

Merkittävänä poikkeuksena on havaittavissa Savonlinnan valmennusryhmä, joka antoi aiheesta selkeästi muita parempia arviointeja. Tämä poikkeama selittyy todennäköisesti sillä, että kyseinen ryhmä koostui henkilöistä, jotka olivat muita ryhmiä selkeästi edellä omien ideoidensa ja yrittäjyytensä kanssa. Lisäksi ryhmällä oli selkeästi muita avoimempi ja vuorovaikutuksellisesti ilmapiiri. Eli jos tietää mitä on tekemässä, on muiden vertaistuen avulla helpompaa kytkeä saatu oppi käytäntöön.

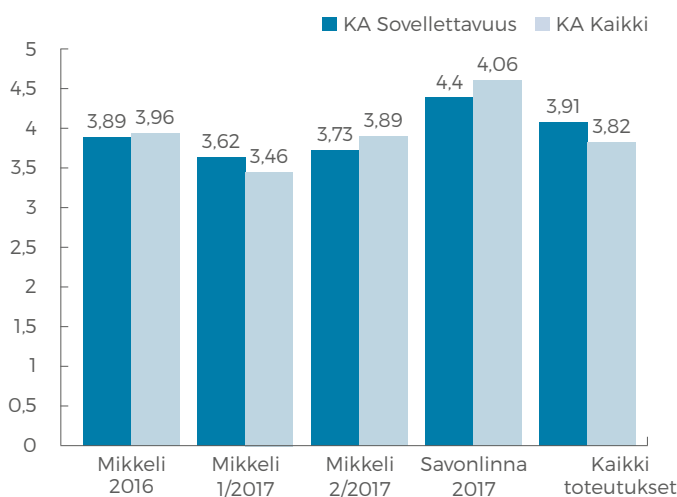
Mielenkiintoinen huomio sanallisessa palautteessa oli myös se, että useat valmennettavat kaikissa valmennusryhmissä kytkeyvät tämän otsikon alle rohkeuden lisäämisen ja omien kykyjen riittävyyden yrittäjyyteen. Valmentajilta odotettiin, että he pystyisivät tiedon ja taidon käytännön kytkennällä vahvistamaan osallistujien uskoa omiin kykyihin ja lisäämään heidän rohkeuttaan ottaa ratkaiseva askel kohti yrittäjyyttä.

HENKILÖKOHTAINEN OHJAUS

Henkilökohtaisen ohjauksen määristä annetuista arvioinneista sekä saaduista palautteista oli havaittavissa selkeimmät erot sekä valmennusten että yksilöiden välillä. Ensimmäisessä laajemmassa valmennuksessa oli prosessiin sisällytetty henkilökohtaisia tapaamisia, kun taas kolmessa viimeisessä valmennuksessa tätä mahdollisuutta tarjottiin valmennettaville vaihtoehtona. Ensimmäinen valmennus sai tästä osa-alueesta korkeimmat pisteensä, kun taas muut valmennukset saivat tästä heikoimmat pisteensä. Tulosten valossa voidaan todeta, että tulevaisuuden valmennuksissa tätä tulisi pohtia tarkemmin.

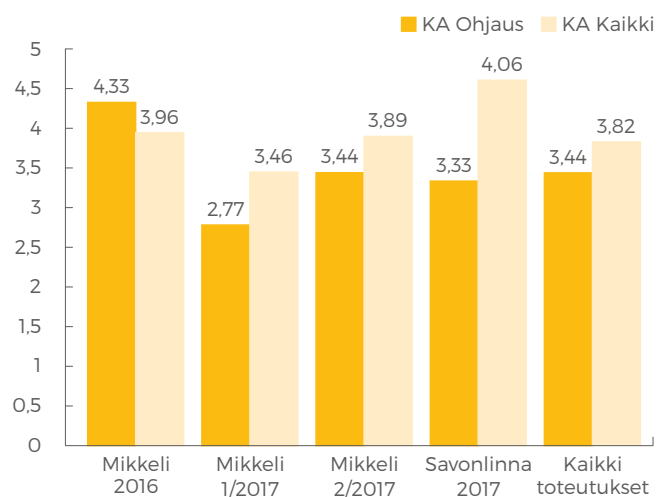
Toki myöhemmissäkin valmennuksissa löytyi runsaasti henkilöitä, jotka antoivat tästä osa-alueesta arvosanan 5 ja kertoivat saaneensa aina sparrausta ja apua ongelmiinsa, kun sitä tarvitsivat. Ongelma oli mahdollisesti siinä, että vaikka pyrimme tarjoamaan apuamme, ei osallistujilla ollut kuitenkaan rohkeutta sitä pyytää tai he eivät tienneet mitä olisi heidän pitänyt kysyä. Ratkaisuna voisi toimia se, että valmennusprosessiin lisättäisiin pakollinen henkilökohtainen sparraus valmentajien kanssa suunnitellen valmennuksen puoliväliin. Tällöin saataisiin kartoitettua valmennettavien tilanne sekä rohkaistua heitä kysymään apua myös jatkossa.

TIETOJEN SOVELLETTAVUUS KÄYTÄNTÖÖN?



Taulukko 6. Arviot (keskiarvo) sisältöjen sovellettavuudesta käytäntöön.

HENKILÖKOHTAISEN OHJAUKSEN MÄÄRÄ?



Taulukko 7. Arviot (keskiarvo) henkilökohtaisen ohjauksen riittävästä.

OMA AKTIIVISUUS

Valmennettavat kokivat, että heidän omassa aktiivisuudessaan olisi ollut parannettavaa, kuten arvioinneistakin on havaittavissa. Oman aktiivisuuden puuttumista harmiteltiin palautteissa runsaasti jälkikäteen. Tämä liittyi sekä osallistumisaktiivisuuden valmennuskerroilla, esimerkiksi keskusteluihin osallistumisena, että yleiseen aktiivisuuteen koko valmennuskokonaisuuteen liittyen. Useat henkilöt totesivat, että materiaaleihin ja valmennuksiin olisi voinut tutustua ja valmistautua paremmin. Usein myös törmäsi kommentteihin: ”perheen ehdoilla” tai ”työn ehdoilla”. Perhe ja työesteisiin on valmentajan vaikea vaikuttaa, mutta ryhmäytymiseen, avoimuuteen ja ryhmässä syntyvään luottamukseen valmentaja voi vaikuttaa. Näiden pitäisi poistaa esteitä, jotka estävät keskusteluja sekä omien mielipiteiden jakamista. Havaintojeni mukaan, kun valmentaja avaa omia henkilökohtaisia kokemuksiaan yrittäjyydestä, syntyy luottamusta ja avoimuutta, joka edistää kaikkien aktiivisuutta valmennuksissa

TULOKSET JA VAIKUTTAVUUS

Valmennuksen vaikuttavuutta ja tuloksia valmennettavien tulevaisuuden suunnitelmiin peilattiin viimeisellä kysymyksellä. Tätä kysymystä ei arvoitu ensimmäiseen valmennukseen osallistuneiden palautteessa, joten vertailua erilaisten valmennuskokonaisuuksien välillä ei näin ollen pysty tekemään. Kokonaisuutena kaikissa kevään 2017 valmennuksissa tulokset ja vaikuttavuus arvioitiin kokonaiskeskiarvoa paremmaksi. Kun arvioita tarkentavia sanallisia palautteita tarkastelee, on havaittavissa mielenkiintoinen asia. Palaute kevään 2017 ensimmäisestä valmennuksesta on samanlaista kuin myöhemmissäkin valmennuksissa, mutta jostain syystä ensimmäisessä valmennuksessa tulokset ja vaikuttavuus on koettu negatiivisena ja myöhemmissä valmennuksissa positiivisena. Palautteiden ydin kaikissa 2017 valmennuksissa on samankaltaista: ”Kehittymistä, yrittäjyyden selkeytymistä ja oleellista ymmärrystä on syntynyt.” ”Olen tiedostanut kuinka monipuolista osaamista yrittäjyys vaatii.” Kuitenkin näitä kommentteja sävytti Mikkelin 1/2017 valmennuksen palautteessa epävarmuus ja epäusko omiin kykyihin – ”Mietin vielä, onko minusta yrittäjäksi?” Kun myöhemmissä valmennuksissa osaamistarpeiden tunnistamiseen liittyi positiivinen lataus – ”Kun hankin vielä vähän tätä osaamista, niin pärjään varmasti yrittäjänä”.

YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Miten siis onnistuimme? Saamamme arvioinnit olivat hyviä ja ajoittain jopa erinomaisia. Samoin palautteista oli ymmärrettävissä, että kaikki osallistujat saivat jotain. Toiset saivat varmuuden siitä, ettei yrittäjyys ole heitä varten, toiset ymmärryksen siitä mitä on tehtävä sekä millaista osaamista on vielä hankittava, jotta he uskaltavat ryhtyä yrittäjäksi. Jotkut ottivat ratkaisevan askeleen ja perustivat yrityksen jo valmennuksen aikana. Eli onnistuimme hyvin.

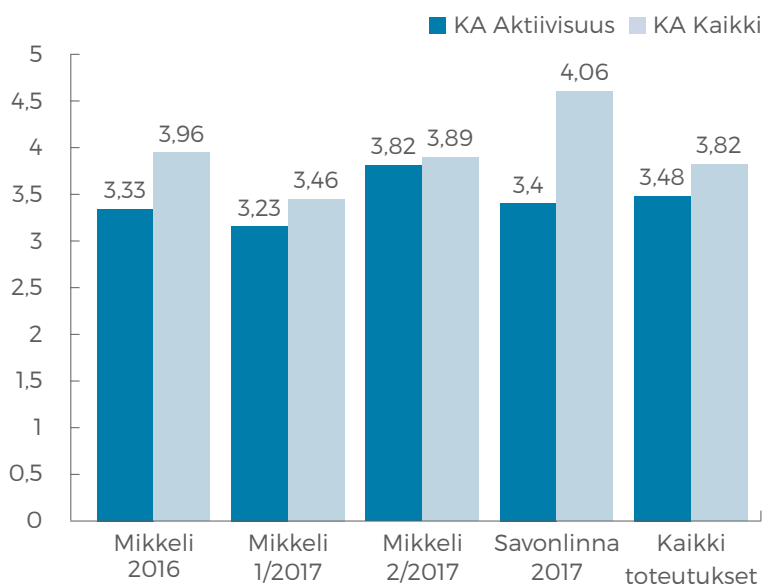
Onnistumista ja tuloksia voidaan myös arvioida alkuperäisen hankesuunnitelman tavoitteiden pohjalta, jotka olivat:

- Osallistujien yrittäjyyteen liittyvät valmiudet paranevat.
- Osallistujat saavat yksilöllistä sparrausta yrittäjyyteen liittyen.
- Osallistujat verkostoituvat alueen eri toimijoiden kanssa.
- Pilotoitavaa yrittäjyysvalmennusmallia voidaan hyödyntää jatkossa.

Palautteiden ja arvioiden pohjalta on varmaa, että osallistujien yrittäjyysvalmiudet paranivat sekä onnistuimme pilotoimaan yrittäjyysvalmennusmallin, jota palautteen pohjalta kehittämällä saadaan malli, jota voidaan hyödyntää jatkossakin. Itse asiassa tämän mallin ympärille ollaan jo hakemassa uutta hanketta. Osallistujien henkilökohtaiseen sparraukseen sekä verkostoitumisen tukemiseen tulee vielä paneutua paremmin ja huomioida nämä tekijät myös tarkkaan yrittäjyysvalmennusmallia kehitettäessä.

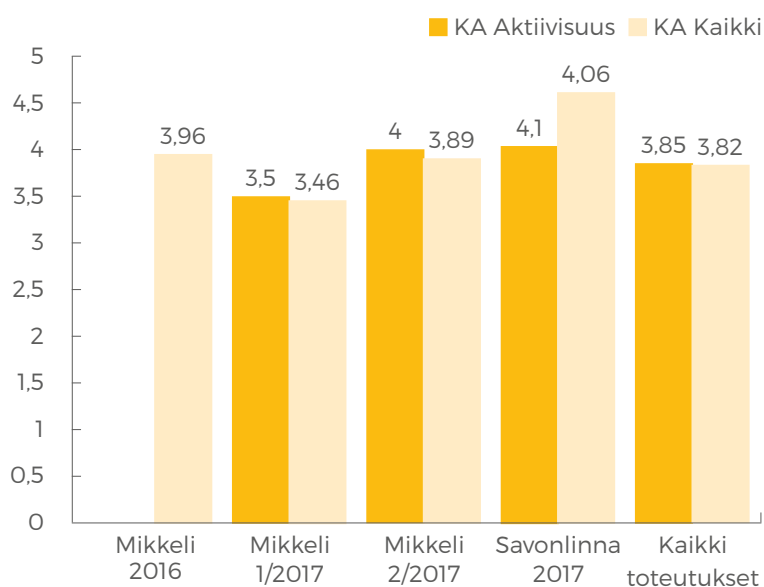
Kaikista häiriötekijöistä ja kiireestä huolimatta onnistuimme kokonaisuutena rakentamaan ja tarjoamaan valmennettaville hyvän yrittäjyysvalmennuksen, josta tuloksena on kaksinumeroinen luku uusia yrityksiä tämän vuoden aikana Mikkelissä sekä Savonlinnassa. Tulokset myös osoittivat sen, että valmentajina pystyimme kehittämään valmennusta asiakaslähtöisesti valmennusprosessien edetessä. Motivointiin, aktivointiin, avoimuuteen, luottamuksen synnyttämiseen sekä valmennuksen henkilökohtaistamiseen muun muassa sparrauksen avulla tulee tulevaisuudessa panostaa entistä enemmän. Nyt meillä on malli, josta saatujen palautteiden pohjalta kehittämällä saadaan luotua toimiva kokonaisuus useiden yrittäjyysvalmennusorganisaatioiden käyttöön.

OMA AKTIIVISUUTENI?



Taulukko 8. Arviot (keskiarvo) valmennettavien omasta aktiivisuudesta.

TULOKSET JA VAIKUTTAVUUS?



Taulukko 9. Arviot (keskiarvo) valmennusten vaikuttavuudesta valmennettavaan

YRITTÄJYYSVALMENNUKSEN KEHITTÄMINEN SAADUN PALAUTTEEN POHJALTA

Petteri Tiljander

Yrittäjyysvalmennuksissa kohtaa usein erilaisissa tilanteissa olevia henkilöitä, joille yrittäjyys näyttäytyy eri lailla. Tämä toteutui myös ”Yrittäjyyspolku työelämään – EntreEtelä-Savo” -hankkeessa. Joillekin valmennukseen lähteminen oli tullut puolittaisena pakkona, kun puoliso tai joku muu läheinen oli käskenyt osallistua valmennukseen, joillain taas työnantajan puolelta oli tullut tieto, että töitä riittää, mutta niitä tulisi alkaa tehdä omalla toiminimellä. Joukkoon mahtui myös niitä, joille työmarkkinoilta ei tuntunut enää löytyvän muuta mahdollisuutta kuin itsensä työllistäminen, vaikka edes ideaa yritykselle ei tuntunut löytyvän. Onneksi joukkoon mahtui runsaasti myös henkilöitä, joilla oli edessä sukupolvenvaihdos kannattavassa yrityksessä, toimivan yrityksen osto tai sitten ideat ja toteutus olivat selviä, mutta haluttiin saada vielä hieman osaamista ja rohkeutta ennen yrittäjäksi lähtemistä. Tämä osallistujien heterogeenisuus aiheutti heti alusta alkaen pohdintaa siitä, miten valmennus tulisi toteuttaa, jotta kaikki erilaisissa lähtökohdissa olevat valmennettavat tulisi huomioida riittävästi.

VALMENNUKSEN TOTEUTUS

Kun helmikuussa 2017 aloitin työskentelyn hankkeessa, oli uutta valmennusta markkinoitu onnistuneesti Mikkelissä. Toisaalta oli mukava aloittaa työskentely heti tarttumalla toimeen, mutta samalla toimintaa rajoitti hieman se, että mainonnassa oli tuotu esille etukäteen valmennuksen sisältö¹. Kävimme siis heti kollegoideni kanssa toimeen haastatteleamalla valmennukseen ilmoittautuneita sekä aloittamalla toteutuksen suunnittelun. Suunnittelun lähtökohdaksi meillä oli runsaasti materiaalia sekä kokemuksia, olimmehan toimineet aiemmin yrittäjyyden lehtoreina sekä kouluttajina. Lisäksi meillä oli materiaalia sekä kokemuksia edellisessä hankkeessa toteutetusta valmennuksesta. Haastattelut osoittautuivat myös arvokkaaksi tiedon lähteeksi. Niiden kautta selvisivät osallistujien suunnitelmat, osaaminen sekä se, mihin asioihin he kokivat tarvitsevansa apua. Oman osaamisen tunnistaminen, sen kaupallistaminen, hinnoittelu sekä markkinointi ja myynti nousivat useamman haastattelun kehittämiskohteiksi. Myös sosiaalinen media ja talous nousivat esiin useissa haastatteluissa. Osallistujien toimialatkin alkoivat hahmottua muutaman pääteeman kautta: sote-ala, metsätalous sekä oman osaamisen myyminen palveluna. Tältä pohjalta pääsimme siis aloittamaan suunnittelun. Suunnitteluun ja toteutukseen osallistui kolme valmentajaa sekä ulkopuolisia asiantuntijoita.

Hankkeen puitteissa oli sovittu, että valmennuksen myötä toteutuskelpoisen liiketoimintasuunnitelman tekevät osallistajat

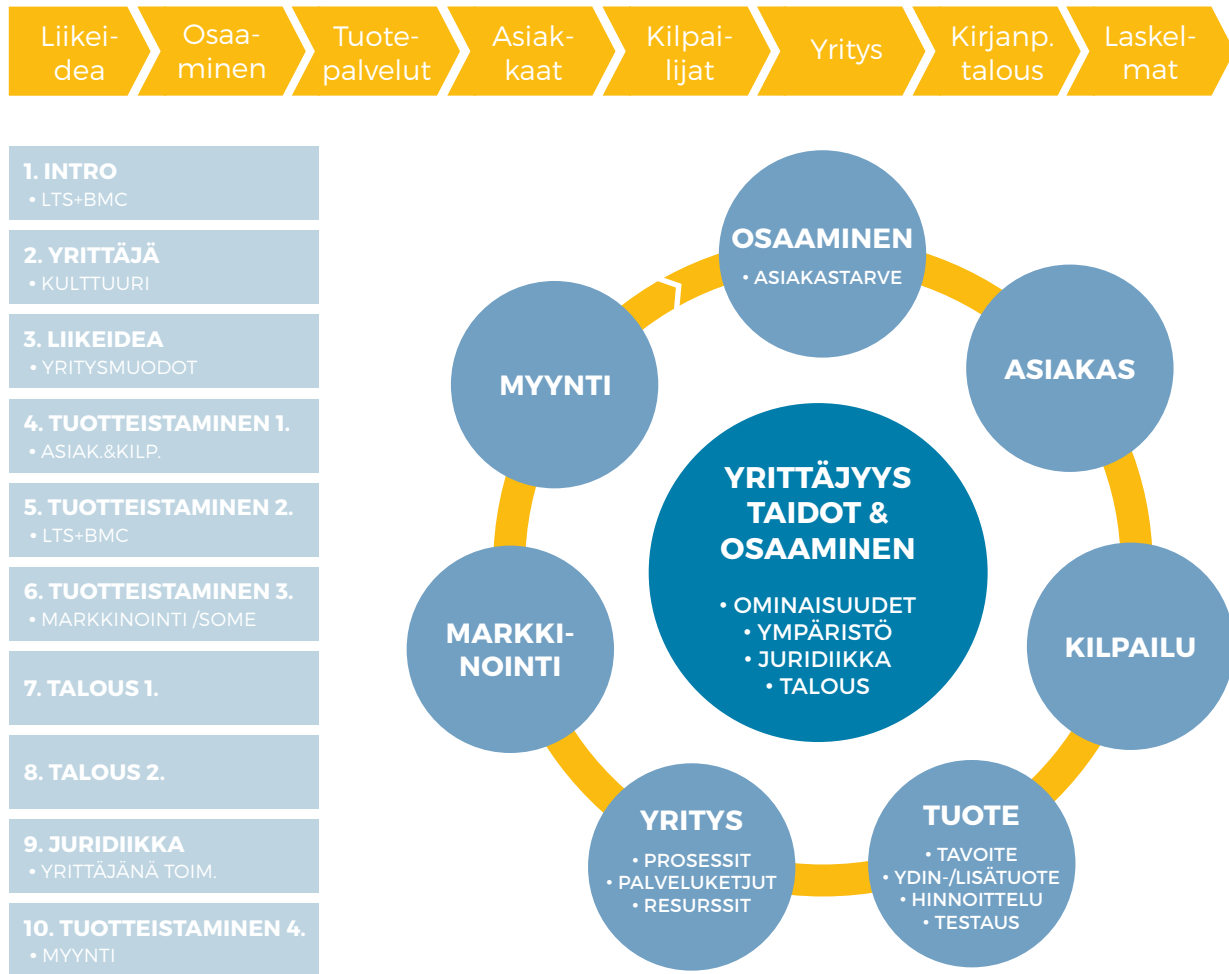
saavat todistuksen, joka riittää täyttämään starttirahan saamisen edellytykset. Näin ollen meillä oli toteutukselle kolme edellytystä:

1. Valmennukseen osallistuneen tulee pystyä tekemään liiketoimintasuunnitelma, joka on toteutuskelpoinen ja hänellä on edellytykset tämän toteuttamiseen yrittäjänä.
2. Mainoksessa oli varsin tarkkaan kerrottu valmennuksen sisältö, joten nämä sisällölliset seikat tuli huomioida.
3. Haastatteluista selvisi teemoja, joihin osallistujat tarvitsivat lisäosaamista. Näitä teemoja olivat yrittäjyysosaaminen sekä tuotteistamiseen liittyvät sisällöt.

Nämä kolme edellytystä linkittyvät ja tukevat toisiaan, joten meille selvisi hyvin pian, että toteutus voitaisiin suunnitella tuotteistamisprosessin kautta ottamalla huomioon liiketoimintasuunnitelma, joka myös vastaisi suurelta osin aiemmin mainostettua sisältöä. Kuvassa 1. on kuvattu liiketoimintasuunnitelman rakenne sekä tuotteistamisprosessi ja näiden pohjalta suunnitellut kymmenen valmennuskerran sisällöt. Kuvan valmennuskertojen sisällössä ei ole avattu kaikkia teemoja.

Kaksi ensimmäistä kertaa keskittyivät valmennuksen sekä toistemme esittelyyn, ryhmäytymiseen, yrittäjyyteen ja sen toimintaympäristön esittelyyn, yrittäjävalmiuksiin sekä oman osaamisen tunnistamiseen. Kolmannella kerralla siirryttiin omasta osaamisesta yritys- ja liikeideaan sekä avattiin erilaisia yritysmuotoja. Tämän jälkeen siirryttiin neliosaiseen tuotteistamistyöpajaan, jonka väliin myös ulkopuolisten asiantuntijoiden pitämät talouden, juridiikan sekä sosiaalisen median koulutukset pyrittiin sovittamaan heidän aikataulujensa mukaan. Tuotteistamisen neljä työpajaa olivat teemoiltaan: asiakkaat ja kilpailijat, tuote ja yritys, markkinointi ja some sekä myynti. Valmennuksen sisältö ja toteutus pyrittiin aina suunnittelemaan siten, että osallistujille esiteltiin hieman teoriaa, joka käytännön esimerkein ja tarinoin pyrittiin sitomaan käytännön yrittäjyyteen ja sen jälkeen tehtäviin ja keskusteluihin heidän omiin yritys- ja yrittäjyysunelmiinsa. Tämä tarkoitti esimerkiksi sitä, että Tuotteistaminen 1. -työpajassa asiakkaat ja kilpailijat -teeman alla oli seitsemän eri alateemaa, joista kaikista myös tehtiin osallistujalähtöisiä tehtäviä ja niistä keskusteltiin pienryhmissä sekä koko joukon voimin. Lisäksi osallistujille tarjottiin mahdollisuutta henkilökohtaiseen sparraukseen oikeastaan kaikkiin valmennuksen aiheisiin liittyen.

VALMENNUS, LIIKETOIMINTASUUNNITELMA & TUOTTEISTAMISPROSESSI



Kuva 1. Valmennuksen suunnittelun pohjana ollut kuva, jossa koulutuksen sisältö, liiketoimintasuunnitelma sekä tuotteistamisprosessi.

¹TE-viranomainen tekee päätökset aloittavan yrittäjän starttirahasta. Päätöstä tehdessään TE-viranomainen arvioi myös, onko hakijalla riittävä osaaminen yrittäjäksi ryhtymiseksi. EntreEtelä-Savo -hankkeen yrittäjyysvalmennuksen sisältö rakennettiin TE-viranomaisen konsultoimana sellaiseksi, että se täyttää starttirahan myöntämisen edellytykset. (toim. huom.)

MITÄ OPIT?

”Tieto lisää tuskaa” on varsin usein koulumaailmassa kuultu sanonta. Ehkä tämän kuuleminen ei ollut tavoite, joka valmentajilla oli mielessä tätä palautetta kerätessä, mutta se kuitenkin kuvaa varsin realistisesti yrittäjyyttä sekä yritystoimintaa. Yrittäjyyteen ja yritystoimintaan liittyy todella paljon asioita ja osaamista, jota monikaan yrittäjyyttä kokematon ei välttämättä tunnista. Tämä kommentti tukee myös osaltaan koko kokonaisuutta, joka kysymyksen kautta saatiin muodostettua. Palaute muodostaa kattavan poikkileikkauksen niistä osaamistarpeista, joita yrittäjällä on.

Toisaalta kuvaa 3. tarkastellessa herää myös muutamia ajatuksia:

- Pystyykö näin lyhytkestoisen valmennuksen aikana oppimaan ja sisäistämään näin paljon tietoa?
- Tarvitseeko menestyäkseen yrittäjänä tietää kaikista kuvassa mainituista teemoista?
- Jatkotutkimuksena voisi selvittää esimerkiksi asteikolla 1–5, kuinka hyvin osallistujat kokivat oppineensa edellä mainitut asiat.

Kuvan teemoja tarkastellessa voi myös todeta, että siinä on lisätty oikeastaan kaikki asiat, joita ennakkoon olimme ajatelleet opetettavaksi. Vain asiakkaat ja kilpailijat sekä niihin liittyvät toimenpiteet puuttuvat opituista asioista.

MITÄ OPIT?		
Taloushallinto & kommunikaatio tilitoimistoon	Yrittäjyysidentiteettiä	Sosiaalisen median mahdollisuudet
Liikeidean muovaamista ja kiteytymistä	Tekemään liiketoimintasuunnitelman	Yrittäjyyden terminologiaa & käsitteitä
Uhkia & mahdollisuuksia	Ymmärtämään yrityksen toimintaa	Käytännön esimerkkejä
Tiedon soveltamista käytäntöön	Markkinointia & myyntiä	Mistä saa apua ja neuvontaa
Itsetuntemusta	Yrittäjähengen lisääntymistä & vahvistumista	Tuskan tunteen & realismia
Yrityksen perustamisen	Uusia tuttavuuksia - verkostoitumisen tärkeys	Hissipuhe & pitsaus

Kuva 3. Yhteenveto valmennettavien palautteesta kysymykseen: Mitä opit?

RISUT JA RUUSUT VALMENTAJILLE?

Tätä kysyessämme halusimme antaa osallistujille mahdollisuuden antaa minkälaista palautetta tahansa, liittyi se sitten valmennukseen, toteutukseen tai vaikka valmentajan ulkoiseen olemukseen. Mielenkiintoista oli huomata, että lopulta palaute kokonaisuudessaan näytti rakentuvan siten, että negatiivinen palaute muodostui pääosin valmennuksen käytännön toteutukseen liittyvistä seikoista ja positiivinen palaute valmentajien henkilökohtaiseen toimintaan liittyen. Tästä voikin tehdä helposti johtopäätöksen, että onnistuimme valmentajina, mutta toteutusta tulee kehittää.

Saatuja risuja tarkasteltaessa löytää muutaman kehitettävän asian: Sisältö vaatii hieman enemmän aikaa ja myös henkilökohtaista sparrausta tulee lisätä. Fokusointia ja sisältöjen rakentamista tulee toteuttaa myös osallistujien tason mukaan ja käytettyä alustaa sekä käytännön järjestelyjä tulee avata osallistujille enemmän. Saaduista ruusuista kävi selväksi, että yrittäjävalmentajalla tulee olla runsaasti käytännön kokemusta yrittäjyydestä, hänen täytyy olla avoin, jakaa myös henkilökohtaisia kokemuksiaan sekä luoda huumorilla ja rentoudella avoin, kannustava ja rento oppimisilmapiiri.

RISUT	RUUSUT
Alkamisaika liian aikainen	Rento ja hyvä ilmapiiri
Paljon asiaa, liian vähän aikaa	Selkeä opetus
Epäselvyyksiä ohjauksesta	Henkilökohtainen ohjaus tarvittaessa
Sisällön fokusointi	Perustiedot yrityksen perustamisesta
Tiivistahtinen eteneminen	Avoimet ja helposti lähestyttävät valmentajat
Sparrausjärjestelyt	Asiantuntevat ja mielenkiintoiset kouluttajat
Liiketoimintasuunnitelmaa pitäisi tehdä valmennuksen yhteydessä	Valmennettavat mukana tekemisessä
Jonkinlaisia "kotitehtäviä"	Valmentajien kokemus ja yrittäjätausta
Moodlen käyttövaikeudet	Huumori kouluttajien ja kurssilaisten kesken
Osa asioista vasta, kun on kertynyt yrittäjäkokemusta	Valmentajien käytännön esimerkit ja käytännön osaaminen
Paljon "ihan kiva tietää" asioita	Asiantuntemus välittyy ja kysymyksiin vastataan
Teoria henkilökohtaisemmalle tasolle	Henkilökohtaisen jakaminen
Lisää täydentävää keskustelua	Todellinen verkostoituminen

Taulukko 1. Valmennettavien palaute kysymykseen: Risut & ruusut valmentajille?

PARAS TAPA OPETTAA YRITTÄJYYTTÄ?

”Oman persoonan ja inhimillisyyden tunnistamisen tukeminen” – tämän palautteen lukeminen pysäytti ajattelemaan ja oivalta-
maan, että valmennettavat ovat loppujen lopuksi ajatuksissaan
syvemmällä yrittäjyydessä kuin valmentajat. Loppujen lopuksi
yrittäjyyden keskiössä on yrittäjä itse oman yrittäjäidentiteet-
tinsä kanssa. Kuinka sitten voimme tukea tätä yrittäjyysidenti-
teetin löytämistä ja kasvua? Vastauksia löytyy esimerkiksi muista
palautteista. Identiteetti rakentuu mahdollisesti palautteen, oh-
jauksen ja kannustuksen kautta, kun oikeanlaisessa ympäristössä
käytännönläheisesti ja omiin kokemuksiin perustuen sekä niitä
jakaen osaavat valmentajat mahdollistavat osallistujille itsenäistä
ja ryhmässä tapahtuvaa oppimista ja reflektointia, johon liittyy
paljon keskustelua ja asioiden ymmärtämistä selkokielellä.
Kuvaan 4 kootun palautteen perusteella yrittäjyyden oppiminen

tulee tehdä varsin monimuotoiseksi ja samalla käytännönlä-
heiseksi. Tarvitaan oppimistilanteita niin yksin kuin erilaisista
henkilöistä koottuissa ryhmissä. Valmentajilla tulee olla runsaasti
käytännön kokemusta yrittäjyydestä sekä henkilökohtaisia tari-
noita, kokemuksia ja esimerkkejä jaettavaksi. Erityisosa-alueisiin
tulee käyttää apuna näiden alojen asiantuntijoita, vaikka samalla
tuodaankin esille kuvaa yrittäjästä moniosajana. Koko oppimis-
prosessin ajan valmennettavia tulee sparrata, ohjata ja kannustaa
sekä antaa samalla rakentavaa palautetta. Osallistujien kanssa
näistä palautteista keskustellessa nousi myös esille seikka, joka
nykypäivän digitalisaatiossa tuntuu unohtuneen. Moni kokee
tarvitsevansa oppimisensa tueksi runsaasti vuorovaikutusta niin
valmentajien kuin muiden valmennettavien kanssa. Samalla
verkko koetaan ympäristöksi, jossa tätä ”aitoa vuorovaikutus-
ta” ei synny. Verkkoympäristöä ei siis koeta oikeaksi paikaksi
yrittäjyysvalmennuksien pitämiseen.

PARAS TAPA OPETTAA YRITTÄJYYTTÄ?		
Yrittäjyys kokemus kouluttajilla	Oman persoonan ja inhimillisyyden tunnistamisen tukeminen	Käytännönläheisyys
Käytännön esimerkit	Palautteen saaminen	Itsenäinen työskentely (Ohjattuna)
Kannustus ja ohjaus	”Kokemusasiantuntijat”	Selkokieli ”termit tutuksi”
Eriyttäminen yrittäjyysvaiheen perusteella	Ryhmätyöt · Samanhenkiset · Samassa vaiheessa	Opettajalla yrittäjyyskokemus
	Ammattilaisten käyttö vierailijoina (kirjanpitäjä, juristi)	

Kuva 4. Valmennettavien palaute kysymykseen: Paras tapa opettaa yrittäjyyttä?

MITEN KEHITTÄISIT TÄTÄ VALMENNUSTA?

Tämä kysymys tuotti myös toivotunlaista palautetta, jota esitellään taulukossa 2. Palautteesta nousi esiin konkreettisia ehdotuksia, miten valmennuksen käytännön järjestelyt tulisi toteuttaa sekä mitä valmennukseen halutaan lisätä. Valmennettavia tulisi huomioida enemmän suunnittelussa, ja myös jatkokursseja sekä vierailijoita toivottiin nykyistä enemmän.

Käyttämässämme yrittäjyysvalmennusmallissa oli kymmenen kertaa neljä tuntia valmennusta. Palautteessa kaikki ryhmät ehdottivat, että valmennusta olisi kaksi kertaa kolme tuntia viikossa hieman myöhäisemmällä aloitusajalla. Tämä mahdollistaisi sinällään kaikkien esitettyjen kehittämistoimenpiteiden lisäämisen valmennukseen, koska tällöin käytössä oleva aika kasvaisi 40 tunnista 60 tuntiin. Osan valmennuksista voisi myös toteuttaa webinaarimuotoisena, jolloin se voisi helpottaa myös kaikkien työskentelyä. Aloitushaastattelut tuottavat sen verran tietoa, että osallistujien taustaa voidaan paremmin hyödyntää ja ”pakollisella” sparrauksella pystytään tukemaan osallistujia paremmin henkilökohtaisella tasolla. Lisäaika myös mahdollistaisi ryhmätehtävien ja -keskusteluiden lisäämisen sekä vierailijoiden

ja asiantuntijoiden runsaamman käytön. Myös ”flipped classroom” ja kotitehtävät, esimerkiksi liiketoimintasuunnitelman tekemisen muodossa, voisivat tukea valmennusta.

IHANTEELLINEN YRITTÄJYYSVALMENNUS-MALLI PALAUTTEEN PERUSTEELLA

Jos eläisimme maailmassa, jossa organisaation nostamat esteet, hallinto, byrokratia ja muut jossakin määrin tärkeitä asiat mahdollistaisivat ihanteellisen yrittäjyysvalmennusmallin toteuttamisen, niin nyt saatujen kokemusten ja palautteiden pohjalta sekä toteutetut valmennukset huomioiden, asiakaslähtöisesti kehitetty yrittäjyysvalmennusmalli voisi olla seuraavanlainen:

Valmennettavan tulisi olla valmennuksen keskiössä ideoineen ja unelmineen siten, että hänen yrittäjyysidentiteettiään pyritäisiin rakentamaan vahvemmaksi koko valmennuksen ajan. Tähän pyrittäisiin monipuolisesti erilaisia opetus- ja oppimismenetelmiä käyttäen sekä ottamalla huomioon valmennettavien yksilölliset taustat ja tarpeet. Avainasemassa olisi valmennettavien osallistaminen, ohjaus, kannustus ja palaute. Valmentajilta vaadittaisiin runsaasti monialaista käytännön osaamista yrittäjyydestä ja kaikki opetettavat asiat kytkettäisiin käytännön

MITEN KEHITTÄISIT VALMENNUSTA?	
Vähemmän teoriaa, enemmän käytäntöä	Enemmän naiskouluttajia
Aloitus 16.30, 2*3h viikossa	Esimerkit osallistujien aloilta
Enemmän henkilökohtaista sparrausta, vaikka ”pakolliseksi”	Lisäpanostus liiketoimintasuunnitelmaan - systemaattisempi palaute ja ohjaus
Yrittäjävieraita	”Flippaaminen” - tehtävät ja purku
Lisää ryhmätöitä	Oman alan ja sekaryhmät eri tehtävissä
Webinaarien käyttö	Yhteystahot mukaan (neuvonta, yms.)
Yritysvierailut	Enemmän käytännön taloushallintoa
Materiaali valmennettavien mukaan - huomioidaan enemmän heidän alat	Jatkokurssina verkostoitumista ja juridiikkaa alakohtaisesti

Taulukko 2. Valmennettavien palaute kysymykseen: Miten kehittäisit tätä valmennusta?

esimerkkeihin, tarinoihin, keskusteluihin sekä tehtäviin, jotka itsenäisen tai ryhmätyöskentelyn kautta kytkeytyisivät valmentavien omiin yrityksiin tai yritysideoihin. Tätä tukisivat muut sidosryhmät, vierailujen sekä henkilökohtaisen sparrauksen lisääminen sekä itsenäiset tehtävät reflektointeineen. Tällöin saavutettaisiin toteutus, joka olisi saadun palautteen mukainen: henkilökohtainen, käytännönläheinen, identiteettiä vahvistava, riittävän monipuolinen sekä valmennustyyliiltään halutunlainen. Tästä ideologisesta ihannetilanteesta on kuitenkin hyvä myös tehdä jonkinlainen konkreettinen toteutusmalli sisältöineen ja aikatauluineen. Havainnollistan mallia ranskalaisin viivoin:

- Valmennuksen kesto 10 viikkoa, viikottain 2 kertaa 3 tuntia.
- Teoreettinen sisältö sama kuin käyttämässämme mallissa eli ”yrittäjyys ja yritystoiminta, liiketoiminta suunnitelma ja tuotteistamisprosessi”.
- Alkuhaastattelun lisäksi tapaamiset valmennuksen puolivälissä sekä lopussa.
- Kotitehtäviä liiketoimintasuunnitelmasta sekä muista aiheista, mikä mahdollistaa ”flippaamisen” sekä lisääjän ja valmennettaville valmiudet tehtäviin ja keskusteluille.
- Saadut lisätunnit käytetään seuraaviin asioihin:
 - Liiketoimintasuunnitelmaan ja sen viikkotehtävään, joka puretaan viikoittain.
 - Ulkopuolisten asiantuntijoiden esityksiin.
 - Yrittäjävieraiden esityksiin sekä yritysvierailuihin.
 - Yritystoimintaa tukevien tahojen esittelyyn ja vierailuihin.
 - Ryhmätehtäviin ja niiden purkukeskusteluihin.

YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Saatujen palautteiden perusteella meille valmentajille kohtalaisen uudet asiat eli opettajasta valmentajaksi siirtyminen sekä pariopettajuus onnistuivat hyvin. Valmennustyyli, käytännönläheisyys, tarinat, avoimuus ja oppimismyönteisen ilmapiirin luominen onnistuivat eli onnistuimme osaltamme luomaan hyvän ympäristön yrittäjäksi kasvulle. Käyttämämme yrittäjyysvalmennuksen malli toimi tyydyttävällä tasolla ja siitä löytyi sekä positiivisia että kehitettäviä asioita. Saadun palautteen pohjalta siitä pystytään kuitenkin kehittämään edellisessä kapaleessa käsittelemäni malli, jonka uskon toimivan hyvin. Kun uuden mallin toteuttamisessa huomioidaan entistä paremmin prosessin eri vaiheissa osallistujien yksilöllisiä tarpeita, niin sekin saadaan hyvälle tasolle. Nyt toteutuneista valmennuksista sai kuvan, ettei valmennettavilla ollut tarpeeksi rohkeutta pyytää apua tai sparrausta ja tästä syystä henkilökohtainen ohjaus jakoi valmennettavat kahteen ryhmään. Ne jotka uskalsivat pyytää sparrausta, saivat sitä oman kokemuksensa perusteella riittävästi, kun taas toinen puoli jäi oikeastaan kokonaan ilman henkilökohtaista ohjausta.

Valmennuksen kehittäminen, suunnitteleminen ja toteuttaminen asiakaslähtöisesti kaikki valmennettavat huomioiden on haastavaa sekä aikaa ja osaamista vaativaa. Kun mietin tätä kokonaisuutta ja toteutettuja valmennusprosesseja, tulee mieleeni Juhani Tammisen ohje, joka sopii erinomaisesti myös yrittäjyysvalmennukseen ja sen kehittämiseen: ”Kaksi korvaa, yksi suu” – eli kuuntele tuplasti enemmän kuin olet äänessä.

*Kuva 1. Kirsi Manninen
viimeistelemässä hopeakorua.
Kuva Manu Eloaho.*



CASE 1

KIRSI MANNINEN, LITTLE BIG WOMAN

www.littlebigwoman.fi

Eila Avelin

Kirsi Manninen osallistui EntreEtelä-Savo -hankkeen yrittäjyysvalmennukseen keväällä 2016. Hän on koulutukseltaan korumuotoilija ja taiji-opettaja. Hänen perustamansa yrityksen nimi on Little Big Woman, jonka välityksellä hän myy valmistamiaan koruja ja taiji-tunteja. Manninen on aina ollut yrittäjähenkkinen ihminen, mutta yrittäjäksi ryhtyminen on kuitenkin ollut pitkän prosessin tulos. Hän on rohkaistunut ajan mittaan tekemään asioita, joihin hänellä on ollut suuri intohimo, mutta sattumillakin on ollut oma merkityksensä.

TAIJI

Manninen valmistui artesaaniksi 2008, mutta ei kokenut olevansa vielä silloin valmis yrittäjäksi. Valmistumisen jälkeen hän työskenteli vaateliikkeessä myyjänä. Perustyön lisäksi hän kaipasi lisäksi jotain muuta elämäänsä – silloin oli oikea hetki taijille. Taiji on perinteinen kiinalainen taistelutaito, jossa pyritään käyttämään kehoa kokonaisvaltaisesti ja liikkeen avulla rentouttamaan keho ja mieli. Taiji on Mannisen mukaan vähintäänkin terveysliikuntamuoto ja paljon enemmänkin, jos haluaa. Se voi olla loputon oppimisen polku.

Manninen aloitti Helsingin taiji-seuran, ITCCA Finland ry:n, opettajakoulutuksessa syksyllä 2009. Silloin hän ei vielä tiennyt, miten syvällisestä lajista on kyse: lajissa kulttuurin merkitys on hyvin vahva ja mestari-kisälli-järjestelmä on edelleen käytössä. Kaikki ITCCA:n opettajat käyvät mestarin yksityistunneilla. Käsillä tekemisen polte oli kuitenkin olemassa. Vuonna 2010 hän aloitti korumuotoiluopinnot.

YRITTÄJYYS

Yrittäjyyteen valmistautuminen alkoi vuonna 2012, jolloin hän perusti yhdistyksen ja aloitti Kuopiossa taijin opettamisen ITCCA:n valtuuttamana. Yhdistystoiminnan pyörittäminen ja uuden lajin tuominen kaupunkiin oli Mannisen mukaan lähellä yritystoimintaa ja tästä alkoi varsinaisesti hänen yrittäjyyspolkunsä ja valmennuksensa yrittäjyyteen.

Manninen valmistui vuonna 2014 Kuopiosta korumuotoilijaksi. Yksi tärkeä asia yrittäjäksi ryhtymisessä oli työskentelyapurahan saaminen taidetoimikunnalta neljäksi kuukaudeksi vuodelle 2016. Hän irtisanoutui vakituisesta palkkatyöstä, aloitti yrittäjyyskoulutuksen tammikuussa 2016 ja sai starttirahan.

LITTLE BIG WOMAN

Puoli vuotta kestänyt yritysvalmennus oli Mannisen mukaan hyvä. Tehtävät valmennuksessa antoivat hyvän rungon. Siellä kerrattiin asioita ja sen ansiosta ajattelu kehittyi syvällisemmiksi. Valmennuksessa verkostoiduttiin ja se on antanut paljon. Lisäksi hän kertoo tehneensä joitakin yritystoimintaa koskevia ratkaisujakin kurssin ansiosta.

Yrityksen liikeideana on jakaa taijin tuomaa hyvää ja tuottaa koruja sydämen ilosta, ympäristöä kunnioittaen. Yrityksen visio on mahdollistaa taiji osaksi ihmisten arkea Järvi-Suomessa ja menestyä korutaiteilijana globaalisti.

Yritys valmistaa tilaustöitä ja uniikkeja koruja esimerkiksi vanhoista koruista. Koruilla on jokin tarina ja sitä työstämällä ne saavat uuden elämän. Esimerkiksi vanhoista vihkisormuksista syntyi vanhempien erottua kaksi uniikkia korua lapsille. Koruasiakkaita ovat erilaisista tuotteista kiinnostuneet, maksukykyiset henkilöt. Tuotteet ovat hinnaltaan kilpailukykyisiä esimerkiksi Kalevala-korujen kanssa ja ovat aina harkittuja ostoksia. Jing Yang -korvakorut syntyivät aluksi yrittäjälle itselleen ja hän tuotteisti korun, kun sille oli selkeästi kysyntää.

Yrityksellä on oma korumallisto, nettikauppa sekä uniikkeja taidekoruja. Ensimmäinen taidekorusarja Maisema nähdään Mikkelin asuntomessuilla Suomi 100 -showroomissa. Lisäksi Manninen tekee nahkatöitä kierrätysnahasta.

Visiona yrityksen tulevaisuudesta ja liikevaihdosta on, että suurin tulo tulisi taijista (70 %) ja koruista (30 %). Tällä hetkellä Manninen järjestää yrityksen puitteissa virkistystunteja yrityksille sekä yksityistunteja, suurin osa taiji-tunneista pyörii tällä hetkellä yhdistyksen puitteissa.

Taiji ohjaa Mannisen mukaan hänen tekemistään, myös korumuotoilua. Taiji ohjaa elämässä hänen mukaansa kaikkea tekemistä suhteessa itseensä fyysisesti ja psyykkisesti. Hän haluaa muuttaa ihmisen kuluttajakäyttäytymistä ja herätellä näkemään miten paljon maailmassa on esimerkiksi turhaa pakkausmateriaalia sekä harkitsemaan enemmän mitä ostaa. Harkintaa pitäisi tehdä kaikessa, myös koruissa.

HAASTEITA

Korumaailmassa yrittäjällä oli haasteita yrityksen perustamisvaiheessa. Luovan alan naisihmisenä hän on kokenut haasteena, miten vakuuttaa muun muassa rahoittajat. Mutta yrittäjä toteaa

kuitenkin: ”Olen muotoilija, ja muotoilija ratkaisee kiperät tilanteet, eikä takerru haasteisiin”. Haasteina yrittäjäyryspolulla on ollut myös oikeiden henkilöiden löytäminen taijiin sekä ihmisten kiinnostuksen herättäminen ja tietouden lisääminen lajista.

Myös itsensä johtaminen on ollut haastavaa. Mannisen on täytynyt opetella luonnollinen vuorokausirytmensä iltapainotteisemmaksi, koska taiji-tunnit ovat iltaisin. Hän kertoo jaksavansa paremmin, kun ottaa itsensä huomioon. Hän ajattelee tekevänsä työtään itselleen, vaikka muita palveleekin. Jos häntä ei olisi, ei olisi palveluakaan.

Markkinointia Manninen pitää ehkä suurimpana kompastuskivenään, koska tyrkyttävä markkinointi ei sovi hänelle. Hänen

*Kuva 2. Yrittäjä
ja korumuotoilija
Kirsi Manninen
työpöytänsä ääressä.
Kuva Manu Eloaho.*



mielestään ”puskaradio”, markkinointi erilaisissa tilaisuuksissa ja sosiaalisen median käyttö ovat olleet hänen mielestään kaikkein parasta mainosta. Taijileireillä käyminen ja muiden mukana tekeminen on tärkeää. Hän on ikään kuin kävelevä käyntikortti. Sosiaalinen media on Mannisen mukaan edullinen ja tehokas.

Manninen kertoo, että yrittäjyydessä on ollut hyvä edetä pienin askelein, hänen ei ole tarvinnut ottaa suuria lainoja. Paljon ihania suunnitelmia on ilmassa. Lähiaikoina on mestarin johtama kurssi Helsingissä, jonka jälkeen Manninen pitää yksityistunteja. Hän on jäsenenä myös DeSavo ry:ssä, joka puolestaan on perustanut kesäkauppa Kornun Kenkäveroon, joka on vuonna 2017 järjestettävien Mikkelin asuntomessujen

virallinen tutustumiskohde. Myynnilliset odotukset ovat korkealla. Manninen osallistuu myös MAD Design Markettiin, joka järjestetään Mikkelin Mikaelissa syyskuussa.

Tulevaisuuden unelmiin kuuluu myös se, että taijista tulisi osa ihmisten arkea Mikkelissä ja se näkyisi Mikkelissä samalla tavalla kuin esimerkiksi jooga Intiassa. Suomen puhdas luonto, hyvä energia ja hyvät puut, joita myös taijin opettajamestari on erityisesti kehunut, tarjoavat tähän hyvät mahdollisuudet. Unelmana on mennä korujen kanssa kansainvälisille markkinoille ja verkostoitua maailmalla. Erasmus-vaihto on myös harkinnassa, ehkäpä yksi kuukausi ensi kesänä? Tänä kesänä yrittäjä aikoo pitää yhden kuukauden lomaa.





CASE 2

LAURA RYTMAN, TULEVA YRITTÄJÄ, PALVELUJA KOKONAISVALTAISEEN ELÄMÄNTAPAREMONTTIIN

Eila Avelin

Laura Rytman on kasvanut kaksikielisessä ja -kulttuurisessa kodissa, jossa äiti on amerikkalainen ja isä suomalainen. Hän on asunut useissa maissa, opiskellut toimintaterapiaa Tanskassa, ravitsemusterapiaa Englannissa, opettanut tanskalaisessa yksityiskoulussa englantia sekä työskennellyt hevosten parissa Tanskassa. Rytman muutti tanskalaisen miehensä kanssa Suomeen, Etelä-Savoon, syksyllä 2016 ja he osallistuivat molemmat EntreEtelä-Savo -hankkeen yrittäjyysvalmennukseen keväällä 2017. Rytmanin yritysidea on tarjota asiakkaille palveluja kokonaisvaltaiseen elämänmuutokseen ja elämäntaparemonttiin, jossa ravitsemusterapia olisi yksi keskeinen osa.

TIE SUOMEEN

Rytman muutti puolisoineen Suomeen syksyllä 2016, jolloin hän osti tanskalaisen puolisonsa, Mortenin, kanssa Etelä-Savosta Mäntyharjulta vanhan maatilalan. Maatila sijaitsee Halmeiniemen kylässä, josta on matkaa Ristiinaan sekä Mäntyharjulle noin 35 kilometriä ja Mikkeliin 70 kilometriä. Alue on suosittu kesäpaikka, jossa on paljon kesäasukkaita.

Rytman on tehnyt työtä Suomessa ennen Tanskaan lähtöä vanhusten hoidon parissa. Tanskassa asuessaan hän opiskeli toimintaterapiaa ja opetti kahden vuoden ajan englantia yksityiskoulussa, jossa oppilaat olivat pääasiassa tanskalaisia ja maahanmuuttajia Afrikan maista. Hän työskenteli myös hevosten parissa ja veti vapaaehtoistyönä muun muassa kokkailukursseja.

Englantilaisessa oppilaitoksessa Rytman opiskeli ravitsemusterapiaa, jonka opiskeluun häntä johdattivat henkilökohtaiset terveydelliset ongelmat. Hän on huomannut, miten elämänmuutokset ja elämäntaparemontti voi tehdä suuren vaikutuksen elämään.

Rytman kirjoittaa tällä hetkellä omaa blogia, joka löytyy osoitteesta mamabouhgtrator.com. Blogi kertoo lähinnä perheen elämästä Suomessa englanniksi, mutta jatkossa Rytmanin on tarkoitus kirjoittaa blogia myös suomen kielellä. Hän on myös mukana monessa Facebook-ryhmässä, joissa on jäseniä ympäri Suomea ja niissä käsitellään esimerkiksi erikoisruokavalioita ja nuorten äitien asioita.

Rytman kuvailee itseään sosiaaliseksi ja hän haluaa tehdä työtä ihmisten parissa. Hän on aina puuhaillut paljon erilaisia asioita ja haaveillut siitä, että voisi tehdä töitä kotoa käsin. Nimenomaan se on suuri yrittäjyyteen kannustava asia.

Toinen motivaattori yrittäjyyteen on hänen erilainen näkökulmansa. Rytman kertoo, että esimerkiksi Amerikassa toimintaterapia on lähtökohdiltaan hyvin erilaista kuin Suomessa, lähinnä ”Lifestyle re-designia”, ennaltaehkäisevää toimintaa eikä se välttämättä liity sairaanhoitoon kuten Suomessa.

YRITYSIDEA

Rytmanin yritysidea on tarjota asiakkaille palveluja kokonaisvaltaiseen elämänmuutokseen ja elämäntaparemonttiin, josta ravitsemusterapian tarjoaminen on yksi osa. Mäntyharjulla sijaitsevalla maatilalla voisi tarjota perinteistä, romanttista majoitusta (Bed and Breakfast), leiripaketteja eri kohderyhmille (esimerkiksi naisten terveyteen liittyviä), Tanskan esimerkin innoittamia yksityisiä synnytysvalmennuksia, ravitsemuspaketteja, rentoutumista, luonnossa liikkumista ja erilaisia elämispaketteja (”Tule maatilalle”). Leirejä voisi tarjota kausiluontoisesti kesäkaudella, mutta ravitsemusterapiapaketteja ja valmennuksia voisi tarjota ympäri vuoden. Erityisesti äitiyteen ja nuoriin lapsiin liittyvät palvelut kiinnostavat. Maahanmuuttajat voisivat olla yksi yrityksen kohderyhmä, jolle yritys tarjoisi palveluja sekä verkostoitumista. Rytman näkee, että erityisesti nuoret maahanmuuttajaäidit tarvitsisivat tukea. Ajatuksia on myös hevosityrittäjyydestä, koska kokemusta ja maata on ja hevostallitkin ovat jo olemassa. Maatilalla voisi järjestää hevostapahtumia ja leirejä.

Tulevaisuuden unelmana on, että perustettava yritys tunnettaisiin myös Suomen ulkopuolella. Yritys voisi tarjota palveluja ulkomaalaisille ja unelmana olisi, että he tulisivat varta vasten nimenomaan heidän luokseen maatilalle. Rytmanilla on monipuolinen ja vahva kielitaito sekä eri kulttuurien tuntemus. Näiden lisäksi hänellä on paljon kontakteja ympäri maailmaa Australiasta lähtien, mikä on hyvä lähtökohta kansainvälisten asiakkaiden saamiselle Suomeen. Tulevaisuudessa myös henkilökunnan palkkaaminen voi tulla kyseeseen kuin myös yritysideaan laajentaminen. Perustettavan yrityksen markkinointi tulisi tapahtumaan pääasiassa internetissä sosiaalisen median kautta.

YRITTÄJYYDEN HAASTEITA

Yrittäjyyteen liittyy aina myös haasteita. Rytmanin mukaan suurin este ja haaste yrittäjyyteen lähtemisessä ovat omat pelot. Hän miettii sitä, uskaltaako lähteä yrittäjäksi, onko se kannattavaa ja kuinka käy perhe-elämään – tuleeko se kärsimään, koska yrittäjyys on kokoaikais- ta? Toinen suuri haaste on asuminen ja yrittäminen Suomessa, joka on hänelle uusi maa asua ja elää ja jonka käytäntöjä tai lainsäädäntöä hän ei vielä tunne.

Rytman oli jo aiemmin osallistunut avoimen ammattikorkeakoulun kurssille, jossa kurssilaiset työstivät ryhmätyönä liiketoimintasuunnitelmaa. Nyt Rytman ja hänen puolisonsa osallistuivat molemmat Mikkelissä yrittäjävalmennukseen, puoliso valmennuksen englanninkieliseen ryhmään. Tällä kertaa Rytmanin oli helpompaa lähteä tekemään omaa liiketoimintasuunnitelmaansa kuin aiemmin.

Rytman kertoo saaneensa valmennuksesta tukea yrittäjyyteen ja häntä suretti, kun se loppui. Valmennuksesta hän sai hyödyllistä tietoa, ja pienryhmissä oli mahdollisuus työstää omaa liikeideaa, saada ideoita ja palautetta. Tärkeää oli saada tietoa yritystoimintaan liittyvistä käytännön asioista sekä taloustietoa. Valmennuksen myötä Rytman sai myös selkeyden yrityksensä tulevasta yritysmuodosta, joka on osakeyhtiö.

Rytmanin ja hänen puolisonsa toinen lapsi syntyy syyskuussa, joten Rytman on pian jäämässä äitiyslomalle. Hänen tarkoituksenaan on perustaa yritys vuoden 2017 ja 2018 vuoden vaihteessa ja hakea starttirahaa. Paljon on olemassa ideoita ja kiinnostuksen kohteita, mutta kaikkea ei voi tietenkään toteuttaa yhtä aikaa. Unelmia tullaan toteuttamaan pikkuhiljaa. Äitiyslomalla on hyvää aikaa miettiä asioita.



Kuva 1. Laura Rytman valmistamassa terveellisiä herkkuja naisteniltaa varten. Kuva Manu Eloaho.



*Kuva 2. Tuleva yrittäjä Laura
Rytman Yrittäjyyspolku-
valmennuksessa Mikkelissä.
Kuva Manu Eloaho.*



Astuksista kiinnostua, miten uusia korjataan...

- Keskustele astuksen omistajan kanssa, mikä on astuksen tila.
- Tarkista, onko astuksen omistaja kiinnostunut uudesta korjauksesta.
- Jos omistaja on kiinnostunut, keskustele hänen kanssaan astuksen tilasta ja mahdollisista korjauksista.
- Jos omistaja ei ole kiinnostunut, keskustele hänen kanssaan mahdollisista korjauksista myöhemmin.

CASE 3

MARKKU HEINÄNEN, TULEVA OSUUSKUNTAYRITTÄJÄ, TERVEYDEN JA HYVINVOINNIN EDISTÄMINEN

Eila Avelin

Markku Heinänen on johtanut ADRA Finlandin kehitysyhteistyöprojekteja eri puolilla maailmaa esimerkiksi Afrikassa ja Etelä-Amerikassa. ADRA Finland on osa kansainvälistä adventtikirkon kehitysyhteistyö- ja avustusjärjestöä (Adventist Development and Relief Agency), joka toimii 130 maassa (www.adra.fi). Lääkintälähetystyössä vietetyt vuodet Väli-Amerikan sademetsissä loivat Heinäselle pohjan syvenevälle kiinnostukselle kohti kokonaisvaltaista terveyttä, ja hän on vakuuttunut, että terveyttä voidaan edistää kokonaisvaltaisesti koko ihminen huomioon ottaen. Heinänen näkee, että hänen työhistoriansa on kuljettanut häntä kohti yrittäjyyttä. Nyt Suomeen palattuun hänellä on suunnitelmissa perustaa verkostonsa kanssa kokonaisvaltainen terveyden ja hyvinvoinnin edistämiseen keskittynyt osuuskunta, joka kantaa työnimeä ”Neem”.

Ulkomailla työskentelyn lisäksi Heinänen on opiskellut Organization of Management USA:ssa organisaation toiminnan johtamista, joka on antanut hänelle CEO-valmiudet. Hän osallistui EntreEtelä-Savo -hankkeen yrittäjyysvalmennukseen keväällä 2017. Valmennuksen myötä Heinäselle vahvistui näkemys, että tässä vaiheessa järkevin yritysmuoto olisi osuuskunta, johon tulisivat mukaan perheenjäsenet (tyttaret ja vävyt mukaan lukien 10 henkeä), joilla kullakin olisi oma osaamisalueensa kokonaisvaltaisen terveyden edistämisen rintamalla. Tytär, joka kävi saman yrittäjyyskurssin, on aloittamassa ravintoterapia- ja majoitustoimintaa lähiaikoina, ja toinen tyttäristä on palaamassa Suomeen ja on parhaillaan erikoistumassa ja harjoittelemassa ulkomailla masennuksesta ja keskittymishäiriöistä kärsivien ihmisten auttamista kokonaisvaltaisen elämäntaparemontin ja tukipalveluiden kautta. Loputkin tyttäristä ovat suuntautuneet terveyden edistämisen suuntaan.

OSUUSKUNTAYRITTÄJYYS

Osuuskunnan toiminta olisi vahvasti arvopohjalle rakentuvaa toimintaa. Se olisi aidosti kiinnostunut ihmisen kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista tarjoten elämäntapamuutospalveluja ja kouluttaen terveyden ja hyvinvoinnin ammattilaisia tuottamaan kokonaisvaltaisempia palveluita asiakkailleen. Käytännössä tämä

tarkoittaisi sitä, että osuuskunta tarjoaisi koulutusta yrityksille ja terveydenhoitoalan henkilökunnalle ja kurssitusta elintapa-sairauksista kärsiville ihmisille. Syntyneen verkoston kautta asiakkaat voisivat myös tarjota toisilleen vertaistukea. Erityisesti tavoitteena olisi vaikuttaa lääkäreihin ja antaa heille ensikäden kokemuseräistä tietoa kokonaisvaltaisesta elintapasairauksien selättämisestä.

Osuuskunnan nimi on alustavasti Neem. Nimen taustalla on neem-puu, joka on alkuaan Intiasta peräisin oleva ihmepuu. Heinänen johtamissa kehitysyhteistyöprojekteissa neem-puita on istutettu Afrikkaan satoja tuhansia. Neemin lehdistä, marjoista ja siemenistä saadaan öljyä tai teetä edesauttamaan vastustuskykyä ja puun terveysvaikutusten väitetään tehoavan lähes 40 tautiin. Neemin lehtiä syötetään karjalle, ja lehdet tuhoavat karjan suolistoliset. Niin ikään neem-puuta voi polttaa tuottamaan lämpöä ja puhdistamaan ilmaa. Koska perustettavan osuuskunnan tarkoituksena olisi edistää laajasti hyvinvointia ja terveyttä, Neem olisi hyvä nimi osuuskunnalle vertauskuvana sen moninaisista elämää muuttavista terveysvaikutuksista.

Heinänen näkee, että yrittäjyysvalmennuksesta oli hänelle hyötyä, sillä se auttoi häntä löytämään puuttuvia palikoita yrittäjyydestä. Yrittäjyysvalmennuksessa hän kertoi oppineensa yrittäjyyskäytännöistä ja toimintatavoista Suomessa sekä suomenkielisen sanaston. Heinänen mukaan oppimisen soveltaminen on tärkeää sisäistämisen vuoksi ja motivaatio vahvistuu, kun opitun saa panna heti käytäntöön. Kurssilla tieto tuli lähelle soveltamista.

SEURAAVAT ASKELEET

Heinänen näkee, että yritysmuotona osuuskunta olisi tässä vaiheessa heille soveliaa: se avaisi heille yhteistyömahdollisuuksia, vahvistaisi markkinointia ja poistaisi päällekkäisiä toimintoja esimerkiksi kirjanpidon toteutuksessa. Osuuskunnan osakkaat sekä sen käyttämät asiantuntijat voisivat toimia myös omalla toimimimellään, mutta laskutus voitaisiin hoitaa heidän tarjoamistaan palveluista osuuskunnan nimissä ja sen kautta. Myös asiakkaat saisivat lisäarvoa osuuskunnan moniosaamisesta, jol-

loin ”pompottelu luukulta toiselle” voitaisiin pysäyttää. Myös eri järjestöjen ja terveyttä edistävien ryhmittymien kanssa on tarkoitus verkostoitua ja tehdä yhteismarkkinointia. Terveysprojekti Karpalon kautta Mikkelissä on jo järjestetty useita elämäntapamuutokursseja. Alustavasti on käyty neuvotteluita mahdollisten kumppaneiden kanssa koulutuksesta, jonka tarkoituksena on valmentaa eurooppalaisia nuoria palveluun ja palaamaan kotimaahansa välittämään käytännön apua ja toivoa kansalaisilleen.

Muita jatkosuunnitelmia lähitulevaisuudessa Heinäsellä on esimerkiksi ammattikorkeakoulutasoiseen monimuotokoulutukseen pääsemisestä, jonka hän näkee tuovan arvostusta ja uskottavuutta terveysalan ihmisten keskuudessa. Heinänen on sitä mieltä, että olisi reilua, että ihmisille, jotka ovat avun tarpeessa, kerrottaisiin avoimesti käytettävissä olevat vaihtoehdot, jotta ihmiset saisivat aidosti avun vaifoihinsa.



*Kuva 1. Markku Heinänen ja tytär Laura Rytman Yrittäjyyspolkuvalmennuksessa Mikkelissä.
Kuva Manu Eloaho.*

*Kuva 2.
Yrittäjyyspolku-
valmennuksessa
myyntijaksolla. Kuva
Manu Eloaho.*


Yrittäjyyspolku-valmennus 2017, Mikkelin
Yrittäjyyspolku Työelämään - EntreEtelä-Savo hanke
Tuotteistaminen 4 – Myynti



*Kuva 1. Pariopettajuus – toinen valmentaa, toinen valmistelee seuraavaa tehtävää.
Kuva Manu Eloaho.*

CASE 4

PETTERI TILJANDER, OPETTAJASTA VALMENTAJAKSI

Petteri Tiljander

Kiireinen työpäivä yrittäjänä tammikuussa 2017 oli kääntymässä iltaan, kun sain puhelun nykyiseltä esimieheltäni. Hän tarjosi minulle töitä TKI-asiantuntijana ja kysyi, kuinka pian voisin aloittaa. Juuri kun olin jättänyt taakseni vuoden yrittäjyyden lehtorina Mikkelin ammattikorkeakoulussa sekä palannut tuttuun ja turvalliseen maailmaan foropterien, skiaskooppien, tahkojen, pihtien, asiakkaiden, potilaiden ja yrittämisen pariin. Taas olisi edessä hyppy tuntemattomaan – enhän edes tiennyt, mitä TKI-asiantuntija tarkoittaa tai tekee. Asiat alkoivat kuitenkin valjeta minulle niiden parin viikon aikana, kun järjestelin asiat yrityksessäni sellaiseen malliin, että voisin jälleen tarttua uuteen haasteeseen ja siirtyä muualle, normaaliin palkkatyöhön. Kun vihdoinkin aloitin työt 1.2.2017, oli minulle selvinnyt, että tekemistä riittää ja päiväni tulisivat täyttymään kolmesta eri hankkeesta, joissa kaikissa roolini liittyisi valmentamiseen sekä yritysten ja yrittäjien kehittämiseen, pääpainon kuitenkin ollessa ”Yrittäjyyspolku työelämään – EntreEtelä-Savo” -hankkeessa. Nyt myöhemmässä vaiheessa tehtäviini on myös liittynyt artikkelien ja erilaisten selvitysten sekä tutkimusten tekeminen.

Onneksi yrittäjien valmentaminen vaikutti varsin tutulta tehtävältä, olinhan itse ollut yrittäjä 15 vuotta, opiskellut runsaasti yrittäjyyttä, konsultoinut ja mentoroinut yrittäjiä sekä viimeisen vuoden toiminut lehtorin virassa ammattikorkeakoulussa yrittäjyyttä opettaen. Ennakoin tehtävää siinä mielessä oikein, ettei valmennus sisällöllisesti vaatinut uuden osaamisen hankkimista ja käytännön kokemukseni yrittäjyydestä sekä siihen liittyvät tarinat ja kokemukseni tukivat hyvin valmentamista. Hankkeen tavoitteiden mukaisesti valmentavan toimintamallin avulla oli tarkoitus vahvistaa ja luoda edellytyksiä osallistujien yrittäjäksi ryhtymiseen sekä yrittäjyyteen. Tähän pyrittiin henkilökohtaisella sparrauksella ja kymmenestä valmennuskerrasta koostuvalla yrittäjyysvalmennuksella, jonka sisältö perustui pääosin liiketoimintasuunnitelman tekemiseen sekä tuotteistamisprosessiin eli minulle tuttuihin asiakokonaisuuksiin.

Valmennus toi mukanaan paljon positiivisia kokemuksia, onnistumisia ja uusia oppeja, mutta samalla se toi mukanaan

haasteita, joita en ollut ennakkoon tunnistanut. Tässä artikkelissa kerrotaan tärkeimpiä kokemuksia, joita kohtaa, kun ryhtyy ensimmäistä kertaa yrittäjyysvalmentajaksi. Näitä onnistumisia, oivalluksia ja haasteita avataan muutamasta näkökulmasta käsin: Mitä tarkoittaa muutos opettajasta valmentajaksi? Mitä pariopettajuus tuo mukanaan? Millaisia asioita yrittäjyysvalmentaja kohtaa suunnitellessaan ja toteuttaessaan valmennusta? Lisäksi esittelen havaintojani siitä, millaisia eroja kantasuomalaisten sekä maahanmuuttajataustaisten yrittäjyysvalmennettavien välillä havaitsin.

OPETTAJASTA VALMENTAJAKSI JA PARIOPETTAJUUS

Muutos opettajasta valmentajaksi sekä pariopettajuus ovat herättäneet keskustelua sekä poikineet kokeiluja ja tutkimuksia opetusallalla jo useiden vuosien ajan. Sekä teoreettisesti että käytännön tasolla tarkasteltaessa niistä löytyy yhtymäkohtia, jotka hyödyttävät toisiaan. Mielestäni tässä on kaksi asiaa, jotka toimivat erinomaisesti yhdessä.

Tanja Tossavainen (2005, 38) on omassa tutkintotyöraportissaan selvittänyt Tampereen ammattikorkeakoulussa tapahtuvaa opettajan työn muutosta ja havainnut haastattelujensa kautta selkeitä eroja opettajan sekä valmentajan rooleissa. Opettajan paikka on keskellä ja tässä keskipisteessä hän nauttii siitä, että hänellä on tietoa jaettavaa ja hän saa olla esillä ja äänessä. Opettaja on hieman narsisti. Valmentajan paikka on taas sivulla tai jopa nurkassa. Kuitenkin valmentajan ja valmennettavan välinen suhde on läheisempi kuin opettajan ja oppilaan. Tämä johtuu siitä, että valmentaja tuntee valmennettavansa paremmin kuin opettaja oppilaansa ja näkee tämän kehityksen myös paremmin. Tämä parempi tunteminen tuo myös oman positiivisen lisänsä motivointiin ja sparraamiseen. Valmentamiseen liittyy myös läheisesti tiimityminen niin valmentajien kuin valmennettavien taholla. Tiimin kehityksen myötä myös valmentajan roolin tulee kehittyä ja muuttua. Tämän tiimitymisen ja toisaalta myös valmentajan sivussa olevan roolin kautta näen itse yhtymäkohtia pariopettajuuteen.

Pariopettajuudesta on tunnustettu niukasti miinuksia, mutta runsaasti plussia. Haasteet liittyvät opettajan kannalta katsottuna erilaisten persoonien sopimattomuuteen pariopettajuudessa, yhteistyön vaatiman oman halun puuttumiseen sekä siirtymien vaatimiin käytäntöihin niin tilojen, toimintojen kuin erilaisten ryhmien välillä. Positiivisia asioita on listattu alla:

- Oppiminen kollegalta
- Yhteistyöllä taakka kevenee ja laatu paranee
- Asioita voi jakaa mieltymystensä mukaan
- Toisen opettaessa toinen voi valmistella tai tarkkailla
- Arvioidessa ei ole yksin
- Kehittäminen on parempaa, kun useampi keskustelee, ajattelee ja kritisoi
- Suunnittelu on mielekkäämpää, kokeilevampaa ja sujuvampaa
- Oppii kunnioittamaan toisenlaisia pedagogisia ratkaisuja ja kehittyi itsekin
- Välillä on hyvä joutua perustelemaan omat ratkaisunsa toiselle
- Jaettu vastuu ja työtä voi tehdä yksin tai yhdessä
- Tuetaan toisiaan, puretaan paineet päivän aikana ja hyvinvointi lisääntyy
- Sujuvimmillaan pariopettajat täydentävät hyvin toisiaan (Hellström, M. 2011)

KOKEMUKSIA MUUTOKSESTA OPETTAJASTA VALMENTAJAKSI

Alkuun on myönnettävä, että minustakin löytyy opettajan narcissisia piirteitä – välillä olen huomannut nauttivani, kun saan olla keskipisteessä ja äänessä, mutta toisaalta se on välillä myös johtanut väsymykseen, joka purkautuu parhaiten nauttimalla hiljaisuudesta yksin. Valmentajan roolin ottaminen vaati mielestäni valmennuksen alussa olleet haastattelut. Haastatteluissa pääsi heti tutustumaan toiseen paremmin ja luomaan perustaa avoimuudelle sekä luottamukselle. Roolien ja luottamuksen syventämiseen oli tätä kautta paremmat eväät, kun valmennuksessa tunsivat henkilöt nimeltä ja heidän taustansa tuntemisen kautta pystyi kohdistamaan heille heti yksilöidympää palautetta ja ohjausta. Valmentajan rooli oli myös oman kokemukseni mukaan huomattavasti raskaampi. Siinä joutui olemaan koko ajan 100-prosenttisesti hereillä ja läsnä, vaikka pyrkikin olemaan sivussa ja antamaan tilan valmennettaville. Samalla kuitenkin oppi ja kehittyi itse todella paljon.

Koko valmennusten parhaimman hetken koin viimeisen valmennuksen viimeisellä valmennuskerralla. Tällöin aiheena oli sosiaalinen pääoma ja verkostoituminen. Jossain vaiheessa huomasi valmennettavien alkavan viemään tilannetta eteenpäin omana tiiminään niin voimakkaasti, että vetäydyin sivuun tarkkailemaan. Hetken tarkkailtuani huomasi asioiden ete-

nevän omalla painollaan ja poistuinkin kahville, josta palattuani huomasi oppimistulosten olevan merkittävästi parempia kuin muilla valmennusryhmillä. Olin onnistunut tekemään itseni tarpeettomaksi ja se on valmentajan tai johtajan parhaita onnistumisia.

KOKEMUKSIA PARIOPETTAJUUDESTA

Työskentely valmennustilanteissa parina sekä tiiminä aiheutti alkuun pelkoja. Kuinka yhteistyö sujuu, miten saamme yhdessä sovittua toimintamallimme tai miten persoonamme sopivat yhteen? Varsinkin itsetuntemukseni pohjalta olen välillä tunnistanut, että osaan hakeutua johtajan rooliin, välillä pyrin ohjaamaan ja käskyttämään muita voimakkaasti sekä olen luonut vuosien varrella omat tapani toimia, joiden kohdalla en ole kovin joustava. Minusta näyttää ajoittain löytyvän paljon ominaisuuksia, jotka eivät ole parhaita mahdollisia valmentamiseen tai pariopettajuuteen. Kuitenkin olen onnistunut roolien avulla yleensä hyvin yhteistyöhön erilaisten ihmisten kanssa ja näin kävi mahdollisesti tälläkin kertaa.

Aikaisemmin mainitsemiani negatiivisia puolia pariopettajuudesta en kohdannut oikeastaan ollenkaan tai ainakin ne jäivät erittäin vähäisiksi. Ainoana ongelmana pariopettajuudessa koin oman tapani työskennellä. Aika ajoin koin turhautuneisuutta, kun tavallisesti etenen asioissa nopeasti ja suoraviivaisesti sekä teen nopeasti päätöksiä. Tästä syystä välillä tuntui, että minun oli oltava jarru päällä, jotta en etenisi asioissa liian nopeasti, ja jotta kaikkien mielipiteet ja näkökulmat tulisivat kuulluiksi.

Positiivisia kokemuksia tulikin melkein yhtä paljon kuin M. Hellströmin listauksessa. Vastuu ja työtaakka kevenivät, kun tehtiin ja suunniteltiin yhdessä. Jokainen valmennuskerta oli oppimista kollegalta sekä valmennettavilta ja paineet sekä ongelmat tuli purettua keskustelemalla valmennuksen ohessa tai sen jälkeen. Olimme kaikki varsin erilaisia persooniltamme, työskentelytavoiltamme sekä osaamiseltamme, mutta en kokenut sen olevan missään vaiheessa ongelma vaan ennemminkin rikkaus. Onnistuimme hyvin täydentämään toisiamme eroavaisuuksillamme ja uskonkin, että tällaisessa tilanteessa 1+1 on enemmän kuin 2. Myös useamman mielipiteen saaminen suunniteltaessa, kohdatessa ongelmia sekä pohtiessa valmennettavia laajensi huomattavasti omaa katselukantaa ja toi itselle aivan uusia näkökulmia. Jälkeenpäin minulle jäi kiitollisuuden tunne kollegoitani kohtaan sekä ihmetys siitä, miksei pariopettajuutta hyödynnetä laajemmin suomalaisessa opetus- ja koulutusmaailmassa.

KOKEMUKSET KOLMESTA VALMENNUKSESTA

Kun aloitin työt helmikuussa ja liityin mukaan hanketiimiin kesken toteutuksen, oli se alkuun kuin hyppääminen liikkuvaan junaan. Ensin oli saatava ote jostain, sitten vedettävä itsensä vauhdilla sisään, selvitettävä mihin suuntaan juna on menossa ja kun viimein pääsi istumapaikalle, joka puolella oli uutta ihmeteltävää. Heti toisena päivänä kalenteri oli täynnä

valmennettavien haastatteluja. Onneksi taustaorganisaatio ja osa toimijoista oli minulle entuudestaan tuttuja lehtorin työn kautta. Haastattelujen kautta oli oikeastaan hyvä tarttua toimeen. Heti selvisi mitä valmennettavat odottavat ja millaisia haasteita olisi mahdollisesti odotettavissa. Onneksi haasteista selvittiin ja onnistumisia koettiin riittävästi, vaikka valmennuksiin jäi myös paljon kehitettävää.

Neljässä kuukaudessa toteutimme aiemmissa artikkeleissa esitellyn mallin pohjalta kolme valmennusta, joista kaksi Mikkelissä ja yhden Savonlinnassa. Valmennusten edetessä, toisen päättyessä ja toisen alkaessa huomasin, kuinka sisällöt ja valmentaminen kehittyivät. Pystyimme yhdessä kehittämään toimintaa saadun palautteen pohjalta sekä oppimaan toisiltamme samalla kun pariopettajuutemme hitsautui paremmaksi.

SUUNNITTELU JA VALMISTELU

Jälkikäteen mietittynä suurimmat haasteet kohdallani liittyivät juuri suunnitteluvaiheeseen. Hankkeen suunnitelmissa aiemmin oli lyöty lukkoon, millaista sisältöä valmennuksessa tulisi vähintään tarjota. Tätä kokonaisuutta hämmensivät lisäksi valmennettavien haastatteluissa esiin nousseet tarpeet sekä kollega, jota vaivasi sisällöllinen runsaudenpula, koska hän oli ollut valmentamassa jo edellisessä toteutuksessa, jossa oli ollut 40 valmennuskertaa. Ensimmäiset viikot tuntuivat menevän siihen, että kaikissa valmentajapalaverissa yleisin kommenttini oli, että: ”Meillä ei ole aikaa tuohon”. Lopulta saimme kuitenkin yhdessä suunniteltua valmennukselle rungon, jaettua tehtävät sekä vastuut ja pääsimme suunnittelemaan tarkemmin teemojen sisältöjä ja tehtäviä. Tehtävät saimme helposti ja nopeasti sovittua. Suurin haaste syntyi kuitenkin siitä, että rajallisesta ajasta johtuen törmäsin useaan otteeseen tilanteeseen, jossa oli käytettävissä 1–2 tuntia aikaa mutta aiheena oli laaja, 5–15 opintopisteen asiakokonaisuus, joka vaatisi jopa satoja opiskelutunteja. Oli siis kyettävä tunnistamaan asian olennaisin ydin valmennettavan kannalta, kyettävä sitomaan se käytäntöön ja tehtävä siitä omien kokemusten sekä tarinoiden avulla mieleen jäävä kokonaisuus.

Lopulta oli vielä keksittävä aiheeseen sopiva tehtävä, joka riittävällä tasolla sitoisi asian heidän omaan yritysideaansa, jotta tekeminen olisi mielekästä ja hyödyllistä myös tulevaisuutta yrittäjänä ajatellen. Kokonaisuudesta voi todeta, että välillä onnistuimme, mutta toteutukseen jäi myös paljon kehitettävää.

Välillä suunnittelu ja tiimipalaverit olivat myös todella lennokasta ideoiden vaihtoa ja niiden seurauksena syntyi myös eräs harjoitusmuotoinnovaatio, josta voimme olla ylpeitä eli ”speed selling”. Ainakaan itse en ole aiemmin kyseiseen malliin törmännyt ja se saikin kaikilta valmennettavilta todella hyvää palautetta. Kyseisessä harjoituksessa on yhdistetty ”speed dating” sekä hissipuhe eli valmennettavat ovat pareina, pitävät toisilleen lyhyet hissipuheet ja saavat välittömän palautteen puheestaan. Tämän jälkeen pareja vaihdetaan ja toistetaan sama. Pareja voidaan vaihtaa niin useasti kuin niitä riittää. Valmennettavat kokivat tilanteen helpommaksi kuin luokan edessä yksin esittämisen ja sen lisäksi he saivat useampia toistoja sekä runsaasti vertaispalautetta suorituksestaan.

TOTEUTUS JA VALMENTAMINEN

Varsinaisissa ryhmävalmennustilanteissa haasteita syntyi valmennettavien erilaisista lähtökohdista. Henkilöllä, joka vasta miettii yritysideaansa, on aivan erilaisia tarpeita kuin henkilöllä, joka on työskennellyt esimerkiksi isänsä omistamassa yrityksessä 15 vuotta ja suunnittelee nyt sukupolven vaihdosta. Kaikki tulisi pystyä kuitenkin valmennuksessa huomioimaan, jotta perusteista olisi enemmän hyötyä kaikille sen sijaan, että käyttää runsaasti yhteistä aikaa esimerkiksi sukupolven vaihdoksiin liittyviin käytännön järjestelyihin sekä verotuskysymyksiin. Valmennettavien erilaisuudesta syntyi myös jo viitsi, jossa todettiin, että taas tarvitaan kaikkien alojen tohtoria. Eri toimialoihin liittyviä erityiskysymyksiä on niin paljon, että yhden ihmisen tai tiiminkin on mahdotonta tietää kaikkiin kysymyksiin ja ongelmiin oikeita vastauksia. Tällöin on tärkeää osata ohjata valmennettavat oikean tiedon lähteille, tarkoitti se sitten nettisivua tai jonkin muun tahon tarjoamaa yritysneuvontaa. Näissä



*Kuva 3.
Yrittäjyysvalmennuksessa
Mikkelissä
maaliskuussa 2017.
Kuva Manu Eloaho.*

tilanteissa huomasin muissa hankkeissa työskentelyn auttavan merkittävästi, koska tätä kautta erilaiset yrittäjän tukiverkostot ja toimijaverkostot olivat tulleet minulle tutummiksi.

Näissä valmennustilanteissa huomasin myös pariopettajuuden tuomat edut. Erilaisista taustoistamme johtuen pystyimme hyvin tukemaan ja täydentämään toisiamme esimerkiksi erilaisten teorioiden ja käytännön kokemusten kautta. Usein valmennustilanteissa muodostuikin dialogia valmentajien kesken, johon valmennettavat liittyivät mukaan. Kokonaisuutena valmentaminen sujui hyvin, koska onnistuimme luomaan avoimen, luottamuksellisen ja keskusteleavan oppimisympäristön. Uskon, että osaltaan tämän syntymiseen vaikuttivat toisaalta valmentajien hyvä henki ja toisaalta haastatteluista syntynyt suhde valmentajien ja valmennettavien välillä. Ilman haastatteluja asetelma olisi ollut enemmän opettaja-oppilassuhteen tyyppinen.

EROT KANTASUOMALAISTEN JA MAAHANMUUTTAJAJEN VÄLILLÄ?

Maahanmuuttajataustaisten valmennettavien kanssa kohdatiin muutamia haasteita, mutta toisaalta heiltä löytyi myös valmiuksia, joista olisi apua kelle tahansa yrittäjälle. Merkittävimmät haasteet liittyivät mielestäni kielitaitoon sekä verkostoitumisongelmiin. Lisäksi oli mielenkiintoista havaita, että heidän ongelmansa ja kysymyksensä poikkesivat merkittävästi kantasuomalaisten vastaavista. Kielitaito vaikutti osaltaan myös heidän mahdollisuuksiinsa verkostoitua paikallisten kanssa sekä kykyyn oppia muiden joukossa valmennuksessa. Lopulta päädyimme tukemaan heidän valmennustaan siten, että he saivat osallistua suomeksi pidettyyn valmennukseen oman halunsa mukaan, lähinnä kieltä oppiakseen. Lisäksi järjestimme heille viisi kertaa omaa pienryhmäsparrausta, jossa käsitelimme puolet ajasta heidän ennakkoon valitsemiaan aiheita ja toisen puolen käytimme keskusteluun ja tehtäviin.

Jos kantasuomalaisten ongelmat liittyivät suurelta osin oman osaamisen kaupallistamiseen, hinnoitteluun ja myyntiin sekä yrittäjäksi ryhtymiseen tarvittavaan rohkeuden puutteeseen, niin maahanmuuttajien kohdalla sain sen kuvan, että nämä asiat olivat heille selviä ja helppoja. Kielitaitoa he kaikki olivat korjaamassa koulutuksen avulla, koska olivat todenneet, ettei Etelä-Savossa pärjännyt ilman suomen kielen taitoa, vaikka he kaikki puhuivat sujuvaa englantia. Verkostoitumisongelmastaan he kaikki puhuivat avoimesti – ei ollut helppoa olla maahanmuuttaja Mikkeliissä ja yrittää tulla osaksi yhteisöä. Tähän minun oli helppo samaistua, koska olin kokenut saman 20 vuotta aikaisemmin helsinkiläisenä Suomea työn perässä kiertäessä. He ymmärsivät hyvin, kun kerroin muutoksesta, jonka olen itse havainnut. Vuosituhannen vaihteessa ulkomaalainen oli kummastus Helsingissä ja helsinkiläinen muualla Suomessa. Nykyisin ulkomaalaiset ja eri kielet ovat osa Helsingiä, eikä helsinkiläisiä enää kummeksuta tai syrjitä muualla Suomessa. Muutosta siis tapahtuu, mutta hitaasti. Tätä ongelmaa maahanmuuttajataus-

taiset kompensoivat huomattavasti paremmalla verkostoitumisella keskenään kuin kantasuomalaiset omista ryhmissään.

Olisi mielenkiintoista testata, miten pariopettajuus onnistuisi, mikäli yhdistäisi maahanmuuttajataustaisen sekä kantasuomalaisen yrittäjän. Kokemukseni perusteella heidän ongelmansa ja osaamisensa ovat juuri päinvastaisia, joten parina he täydentäisivät sopivasti toisiaan ja voisivat näin ollen muodostaa täydellisen yrittäjän.

YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Voisin ajatella, että kaikki mitä olen viimeisen 15 vuoden aikana tehnyt, on valmistellut minua yrittäjyysvalmentajan tehtävään. Yrittäjyydestä on oppinut omat asiansa ja lehtorin tehtävästä omansa. Olen kuitenkin sitä mieltä, että yrittäjyys on parempi lähtökohta valmentajaksi kuin lehtorin tehtävä. Tämä siitä syystä, että yrittäjän tehtävään liittyvä johtaminen on kuitenkin enemmän valmentajan roolia tukeva kuin selkeä opettajan tehtävä, josta valmentajaksi siirtyminen vaatii enemmän kulttuuri- ja roolimutoksia. Useiden tutkimusten perusteella muutos opettajasta valmentajan rooliin on varsin haastava, varsinkin jos se ei tapahdu opettajalähtöisesti vaan siihen ikään kuin pakotetaan opetussuunnitelmamuutosten myötä.

Valmentajaksi ryhtyminen on tuntunut mielenkiintoiselta matkalta kaikkine oppeineen ja haasteineen. Valmentajana pääsee kohdamaan erilaisia ihmisiä, mikä on rikkaus ja johtaa myös oman osaamisen kasvuun. Valmentaminen on työnä mielestäni raskaampaa ja vaativampaa kuin opettajuus tai yrittäjänä toimiminen. Tämä siitä syystä, että valmentamisessa onnistuminen vaatii enemmän – sinun tulee olla avoin ja laittaa itsesi täysillä peliin jokaisessa tilanteessa, kaikkien teoreettisten sekä käytännön osaamisvaatimusten lisäksi. Toisaalta siinä onnistuminen myös palkitsee.

Uusien yrittäjien tukemiseksi ja näiden toimintaedellytysten parantamiseksi jokainen valmennettava tulee huomioida heidän omista yksilöllisistä tarpeistaan käsin. Tähän valmentajan rooliin liittyvät toimintamallit ovat erinomaisesti soveltuvia. Lisäksi pariopettajuus antaa lisäulottuvuuksia ja toimintamalleja, jotka edistävät entisestään yrittäjyysvalmiuksien sekä -identiteetin kasvua valmennettavissa. Nämä toimintamallit toimivat niin kantasuomalaisilla kuin maahanmuuttajataustaisillakin – miksei myös laajemmin muilla koulutusaloilla sekä -tasoilla. Toivoisinkin, että suomalaisessa opetus- ja koulutusmaailmassa alettaisiin hyödyntää laajemmin pariopettajuutta sekä valmennusmaista otetta opetuksessa.

LÄHTEET

- Hellström, M. 2011. Pariopettajuus- uljas menetelmä. Luettavissa: <http://pedagogiikka.blogspot.fi/2011/09/pariopettajuus-uljas-menetelma.html>
Luettu: 21.6.2017
- Tossavainen, T. 2005. Matkalla valmentajuuteen, Case: TAMK Liiketalous.

Picture 1. Speed selling exercise in process (Second training in Mikkeli, 2017). Kuva Manu Eloaho.



YHTEENVETO – KOKONAISUUS JA HANKKEESSA OPPIMINEN

Teija Skyttä

Maahanmuuttajataustaisten henkilöiden määrä Etelä-Savossa on Tilastokeskuksen (2015) mukaan yli 4000 henkilöä eli 2,9 % väestöstä. Ulkomaalaisten (joka ei ole täysin verrannollinen käsite maahanmuuttajataustaisten kanssa) työttömyysaste Etelä-Savossa oli vuoden 2017 helmikuun lopussa 35 % (Työllisyyskatsaus 2/2017). Maahanmuuttajien työllistymistä vaikeuttavat muun muassa puutteellinen kielitaito, tutkintojen rinnastamiseen liittyvät ongelmat ja verkostoitumisen vähäisyys. Myös akateemisten ja korkeakoulututkinnon suorittaneiden työttömien ja työttömyysuhan alaisten määrä on ollut viime vuosina kasvussa koko Suomessa. Yksi varteenotettava vaihtoehto työllistymiseksi, niin kantasuomalaisille kuin maahanmuuttajataustaisillekin, on yrittäjyys.

”Yrittäjyyspolku työelämään – EntreEtelä-Savo” -hankkeessa perehdytettiin Etelä-Savossa asuvia, koulutettuja maahanmuuttajia ja eteläsavolaisia korkeasti koulutettuja kantasuomalaisia yrittäjyyteen ja oman yrityksen perustamiseen. Kaksivuotista hanketta toteutettiin syyskuun 2015 ja elokuun 2017 välisenä aikana.

Hanketta toteutettiin organisaatioiden voimakkaina muutostilanteissa. Hankkeen alkaessa vuonna 2015 sitä toteuttivat Mikkelin ammattikorkeakoulu ja Pienyrityskeskus Aalto-yliopiston erillislaitoksena. Vuoden 2016 aikana Pienyrityskeskus siirtyi liikkeenluovutuksella osaksi Mikkelin ammattikorkeakoulua ja vuoden 2017 alusta Mikkelin ammattikorkeakoulu ja Kymenlaakson ammattikorkeakoulu fuusioituivat Kaakkois-Suomen ammattikorkeakouluksi. Organisatoriset ja hallinnolliset muutokset heijastuivat myös hankkeen toteuttamiseen. Ensimmäisten 16 kuukauden aikana toteutettiin yksi valmennusryhmä, johon osallistui 22 valmennettavaa. Henkilöstövaihdoksia tapahtui myös ohjausryhmässä: puheenjohtajakin vaihtui kahden vuoden aikana kahdesti. Lähes koko hankehenkilöstö vaihtui vuodenvaihteessa 2016–2017. Hankkeen viimeisen kahdeksan kuukauden aikana toteutettiin kolme valmennusryhmää, johon osallistui yhteensä 52 valmennettavaa.

Hankkeeseen osallistui siis yhteensä 74 henkilöä, joista naisia oli 50. Osallistujista työssäkäyviä oli 41 ja koulutuksessa tai opiskelemissa oli 12 henkilöä. Työttömiä tai työelämän ulkopuolella

osallistujista oli 18 ja yrittäjänä toimi 3 henkilöä. Maahanmuuttajataustaisia henkilöitä oli 18, joista 12 oli naisia. Osallistujien kotimaat olivat Suomi, Viro, Japani, Kiina, Alankomaat, Australia, Venäjä, Israel, Norja, Tanska, Puola, Kreikka ja Filippiinit.

Valmennettavien taustat ja motiivit osallistua valmennukseen olivat hyvin heterogeenisiä. Suurin osa oli työssäkäyviä henkilöitä, jotka suunnittelivat perustavansa oman yrityksen. Tosin hakijoissa oli myös niitä, jotka hakivat valmennukseen puolison ”tuuppimana”, jollekin taas työnantaja oli ilmaissut, että työtä kyllä riittäisi, mutta vain mikäli työntekijä ryhtyisi tekemään sitä omalla toiminimellään. Joukossa oli myös eläkeikää lähestyviä työntekijöitä, joille itsensä työllistäminen tuntui olevan ainoa vaihtoehto, vaikka liikeideakin oli vielä hyvin hahmottomaton. Monilla maahanmuuttajalla oli osaamista muttei välttämättä rinnastettavaa tutkintoa. Joidenkin osallistujien suomen kielen taito ja tietämys suomalaisesta liike-elämän kulttuurista olivat hyvin vähäisiä. Toisaalta osallistujina oli myös pitkään pienyrityksessä työskennelleitä henkilöitä, jotka olivat siirtymässä kannattavan perheyrittäjien johtoon tulevan sukupolvenvaihdoksen myötä tai jotka olivat siirtymässä yrittäjiksi yritysoston myötä, ja kokivat tarvitsevansa lisää osaamista, tukea ja rohkaisua yrittäjäksi ryhtymiseen.

Suurimmalle osalle osallistujista kehittämiskohteiksi kohti yrittäjyyttä nousivat oman osaamisen tunnistaminen ja sen kaupallistaminen, tuotteen/palvelun hinnoittelu sekä markkinointi ja myynti. Osallistujat nostivat esiin myös puutteita taloushallinnon ja sosiaalisen median osaamisessaan.

Yrittäjyysvalmennuksen sisällön rakentaminen ja toteuttaminen asiakaslähtöisesti, koulutus- ja työkokemukseltaankin hyvin heterogeenisen joukon tarpeet huomioiden on laajaa osaamista ja aikaa vaativaa. Toisaalta valmennussisällön rakentamisen reuna-ehdoja määritteli myös starttirahan myöntävän TE-viranomaisen asettamat vaateet valmennuskokonaisuuden vähimmäissisällöiksi, jotta se täyttäisi starttirahan myöntämisen edellytykset.

Yrittäjyysvalmennuksia järjestettiin vuonna 2016 yhdessä ryhmässä Mikkelissä ja vuonna 2017 kahdessa ryhmässä Mikkelissä ja yhdessä Savonlinnassa. Sisällöllisesti vuosien 2016 ja 2017 valmennuksissa oli huomattavia eroja.

Vuonna 2016 toimintamallina oli yrittäjyysvalmennus, joka rakentui 40 valmennuskerrasta sekä henkilökohtaisesta sparrauksesta. Toimintamalliin liittyi myös tehtäviä sekä osallistujien karsintaa matkan varrella. Malli todettiin kuitenkin kohtalaisen raskaaksi toteuttaa, joten vuodelle 2017 valmennussisältö rakennettiin täysin toisenlaiseksi: vain kymmenen lähiopetusillan intensiivivalmennukseksi. Vuoden 2017 toteutuksessa osallistujilla ei ollut enää etätehtäviä lainkaan vaan valmennuksen päätehtävänä oli valmistella konkreettinen liiketoimintasuunnitelma myönteisen rahoituspäätöksen (starttiraha, Finnveran lainatakaus tms.) varmistamiseksi.

Vuonna 2016 valmennuksen kaikki lähipäivät toteutettiin siten, että paikalla oli vain yksi valmentaja kerrallaan ja valmentajien yhdessä vetämiä lähipäiviä, esimerkiksi työpajoja ja foorumeja, oli vain muutama koko valmennuksen aikana. Vuoden 2017 valmennuksissa jokaisena lähipäivänä oli paikalla vähintään kaksi valmentajaa, mikä mahdollisti parempaa yhteistyötä valmentajien kesken, tehokkaampaa pariopettajuutta ja valmentajien täydentävän osaamisen kehittymistä valmennuksen aikana. Vuoden 2017 ryhmien päävastuullisina valmentajina toimivat Mikhail Nemilentsev ja Petteri Tiljander. Eila Avelin oli vastuussa lähinnä yrittäjämäisen asenteen kehittämiseen keskittyvistä teemoista. Ulkopuolisia asiantuntijoita käytettiin taloushallinnon, some-markkinoinnin ja juridiikan lähipäivissä.

Lähes kaikilla vuoden 2017 valmennettavilla oli laajempi osaaminen, konkreettisemmat liikeideat ja korkeampi halu ryhtyä yrittäjiksi kuin vuoden 2016 valmennettavilla. Toisaalta vuoden 2017 osallistujilta puuttui usein kyky markkinoida itseään, yleinen markkinointiosaaminen sekä rohkeus lähteä yrittäjiksi. Osallistujien lähtökohdat huomioiden vuoden 2016 valmennuksessa painottuivat käytännölliset harjoitukset sekä tehtävät etä- ja lähitehtävien muodossa, jotka auttoivat osallistujia määrittelemään liikeideoitaan tarkemmin, kun taas vuoden 2017 valmennuksessa tehtävien päätavoitteena oli kehittää osallistujien markkinointi- ja myyntitaitoja potentiaalisten asiakkaiden tavoittamiseksi nopeammin ja tehokkaammin.

Vuoden 2016 valmennuksessa mukana olleiden maahanmuuttajien suomen kielen taito oli parempi ja he olivat mukana suomenkielisessä valmennuksessa kantasuomalaisten kanssa, mutta valtaosa heistä karsiutui pois valmennuksen edetessä. Vuoden 2017 valmennuksiin valittujen ulkomaalaistaustaisten henkilöiden suomen kielen taito saattoi olla hyvinkin heikko, mutta he osallistuivat silti perusryhmiin ja näiden lisäksi heil-

le järjestettiin perusryhmiin osallistumisen tueksi vielä oma, englanninkielinen intensiivitoteutus, jossa keskityttiin erityisesti maahanmuuttajien yritystoiminnan aloittamiseen liittyviin haasteisiin. Maahanmuuttajien intensiiviryhmän valmentamisesta vastasi Mikhail Nemilentsev.

Valmentajat kokivat, ettei kymmeneen lähiopetusiltaan ollut enää mahdollista sisällyttää kaikkia yrittäjyyden osa-alueita. Koska lähiopetusilloissa valmentajien täytyi keskittyä pääkohtiin ja vastata enemmänkin osallistujien kysymyksiin sekä kuvata heidän mahdollisia kehittämismahdollisuuksiaan, nousi Moodleen tallennettu lisämateriaali ja itsenäinen opiskelu tärkeään rooliin.

Moninaisista toimintaympäristö- ja henkilöstömuutoksista huolimatta hankkeessa saatiin rakennettua ja tarjottua neljä hyvää yrittäjyysvalmennusta, joiden tuella syntyi ainakin 13 uutta yritystä. Muutama osallistuja sai varmuuden siitä, ettei ainakaan päätoiminen yrittäjyys ole heitä varten, osa käsityksen siitä, millaista osaamista heidän on vielä hankittava ennen yrittäjäksi ryhtymistä ja melko varmasti kaikkien yrittäjyysvalmiudet paranivat. Yli kymmenen valmennettavaa on kertonut siirtyvänsä yrittäjäksi hyvin todennäköisesti vielä syksyn 2017 aikana.

Monilla maahanmuuttajataustaisilla osallistujilla oli suoritettu korkeakoulututkinto, heidän ammatillinen osaamisensa oli riittävä ja heillä saattoi olla pitkäkin yrittäjäkokemus kotimaassaan. Vaikka maahanmuuttajilla oli laajoja verkostoja ulkomailla, he olivat kielitaitoisempia kuin kantasuomalaiset osallistujat ja heidän liikeideansa olivat hyvin konkreettisia ja toteuttamiskelpoisia, heistä tuli valmennuksen myötä huomattavasti harvemmin yrittäjiä kuin kantasuomalaisista osallistujista. Tärkeimpinä syinä tässä tapauksessa voitaneen pitää maahanmuuttajien puutteellista suomen kielen taitoa, vaikeutta löytää ensimmäisiä yrityskontakteja Suomessa ja verkostoitumisen puutetta suomalaisessa liike-elämässä.

Hankkeen toiminta osoittaa sen, että valmennusta pystyttiin kehittämään asiakaslähtöisesti prosessin edetessä. Saatujen palautteiden perusteella kouluttajien valmentava ote ja pariopettajuus olivat onnistuneita. Osallistujat omaksuivat opetettuja tietoja paremmin ja pystyivät kysymään molemmilta valmentajilta tarvittaessa heti yrittäjyyden erilaisista osa-alueista. Niin ikään valmennuksen käytännönläheisyys, tarinallistaminen, avoimuus ja oppimismyönteisen ilmapiirin luominen onnistuivat.

Hankkeessa kehitettiin pedagoginen innovaatio, ”speed selling”. Harjoituksessa on yhdistetty hissipuhe ja ”speed dating”. Toisin sanoen valmennettavat jaetaan pareihin, joissa he pitävät

toisilleen lyhyet hissipuheet ja saavat pariltaan välittömän palautteen puheestaan. Tämän jälkeen pareja vaihdetaan ja puhe toistuu. Pareja voidaan vaihtaa niin monta kertaa kuin osallistujia riittää. Näin valmennettavat saavat useampia toistoja, välitöntä vertaispalautetta ja harjaantuvat myyntipuheessaan. Valmennettavat kokivat tilanteen helpommaksi kuin ryhmän edessä yksin esittämisen ja mahdollisen videoinnin. ”Speed selling” vastaa myös enemmän todellista myyntitilannetta.

Hankkeessa saatiin pilotoitua tehokas ja toimiva yrittäjyysvalmennusmalli, jota voidaan hyödyntää jatkossakin. Toki kehitettävääkin vielä on.

Toimiva yrittäjyysvalmennuskonsepti:

- lähiopetus
- kesto 10 viikkoa
- iltaisin kello 16 jälkeen
- viikoittain kaksi tapaamista kolme tuntia kerrallaan (yhteensä 60 tuntia)
- teoreettinen sisältö ”yrittäjyys ja yritystoiminta, liiketoimintasuunnitelma ja tuotteistamisprosessi”
- haastattelut/sparraukset alussa, puolivälissä ja lopussa
- kotitehtäviä liiketoimintasuunnitelmasta sekä muista aiheista (mahdollistavat ”flippaamisen”, lisäajan ja valmennettavien valmiudet tehtäviin ja keskusteluille)
- lisätunnit (20) käytetään
 - ryhmätehtäviin ja niiden purkukeskusteluihin
 - liiketoimintasuunnitelmaan työstämiseen (viikoittain purettava tehtävä)
 - erityisosa-alueiden asiantuntijoille (taloushallinto, juridiikka)
 - yritysvierailuihin, yrittäjävieraisiin
 - esittelyihin/vierailuihin yritystoimintaa tukeviin tahoihin

Yrittäjyysvalmennuksen sisältö vaatii enemmän aikaa kuin kymmenen lähiopetusiltaa (40 tuntia). Lisätunteja tarvittaisiin noin 20 ja ne käytettäisiin esimerkiksi liiketoimintasuunnitelman työstämiseen, erityisosa-alueiden (taloushallinto, juridiikka) asiantuntijoiden puheenvuoroihin, yritysvierailuihin, yrittäjävieraisiin ja vierailuihin yritystoimintaa tukeviin tahoihin. Myös kotitehtäviä olisi hyvä olla esimerkiksi liiketoimintasuunnitelmaan liittyen, sillä kotitehtävät mahdollistavat ”flippaamisen”

ja lisääisivät valmennettavien valmiuksia. Myös valmennuksen käytännön järjestelyiden ja mahdollisen käytettävän alustan (esimerkiksi Moodlen) esittelyyn pitää varata riittävästi aikaa.

Valmennuksen henkilökohtaistamiseen ja verkostoitumisen tukemiseen tulee panostaa entistä enemmän. Valmennettavat voisi jakaa ryhmiin sen perusteella kuinka pitkällä he liikeidensa kehittämisessä ovat ja niin ikään toimialakohtaisiin ryhmiin. Tämä mahdollistaa myös sisältöjen fokuosoinnin valmennettaville. Toisaalta rajansa on siinäkin, miten pitkälle yritysvalmentajan osaamisen tarvitsee ulottua vastaamaan toisistaan eroaviin käytännön toimialakohtaisiin haasteisiin. Toimialakohtaiset ryhmät tarjoaisivat vertaisosaamista ja -tukea.

Suurin osa valmennettavista oli lähtenyt valmennukseen saadakseen käytännön tietoja ja taitoja sekä käytännön ymmärrystä yrittäjyydestä. Yrittäjyyden oppiminen tulee tehdä monimuotoiseksi, käytännönläheiseksi ja aidosti vuorovaikutteiseksi. Valmentajilla tulee olla runsaasti käytännön kokemusta yrittäjyydestä sekä henkilökohtaisia tarinoita, kokemuksia ja esimerkkejä jaettavaksi. Valmentajan täytyy olla avoin ja luoda kannustava ja rento oppimisilmapiiri. Vaikka valmennuksessa luodaankin yrittäjästä kuvaa moniosaajana, tulee erityisosa-alueiden (taloushallinto, juridiikka) opettamisessa käyttää näiden alojen asiantuntijoita. Moni kokee tarvitsevänsä oppimisensa tueksi runsaasti vuorovaikutusta niin valmentajien kuin muiden valmennettavien kanssa. Tarvitaan reflektointia ja keskustelua selkokielellä. Samalla verkko koetaan ympäristöksi, jossa aitoa vuorovaikutusta ei synny. Verkkoympäristöä ei koeta oikeaksi paikaksi yrittäjyysvalmennuksien toteuttamiseen.

Osallistujien henkilökohtaiseen sparraukseen tulee paneutua paremmin. Ilmeisesti valmennettavilla ei ole tarpeeksi rohkeutta pyytää apua ja sparrausta, joten se kannattaisikin vakiinnuttaa ”pakolliseksi” osaksi valmennusta. Henkilökohtainen tapaaminen voisi olla paitsi valmennuksen alussa, myös keskivaiheilla, jolloin valmentajat pysyisivät ajan tasalla kunkin valmennettavan tilanteesta ja saisivat rohkaistua heitä kysymään apua ajoissa myös jatkossa. Koko prosessin ajan valmennettavia tulee sparrata, ohjata ja kannustaa sekä antaa palautetta. Yrittäjyyden keskiössä on yrittäjä itse ja hänen yrittäjäidentiteettinsä, jota valmentajat pyrkivät rakentamaan ja vahvistamaan palautteen, ohjauksen ja kannustuksen kautta. Valmentajilta odotetaan, että he pystyisivät myös vahvistamaan osallistujien uskoa omiin kykyihinsä ja lisäämään heidän rohkeuttaan ottaa ratkaiseva askel kohti yrittäjyyttä.

*Kuva 2.
Muistiinpanoja ja
kalenteria tarvitaan
edelleen. Kuva
Manu Eloaho.*





POLKUJA YRITTÄJYYTEEN

KOKEMUKSIA ”YRITTÄJYYSPOJKU TYÖELÄMÄÄN – ENTRETELÄ-SAVO” -HANKKEESTA

Julkaisun sisältö perustuu ”Yrittäjyyspolku työelämään – EntreEtelä-Savo” -hankkeessa kertyneeseen kokemuksetietoon. Hanketta toteuttivat vuosien 2015 ja 2017 välisenä aikana Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu ja Pienyrityskeskus.

Hankkeen järjestämiin valmennusryhmiin osallistui yhteensä 75 yrittäjäksi aikovaa henkilöä, joista maahanmuuttajataustaisia oli 17 henkilöä. Julkaisuun on koottu analyysia valmennettavista ja esitellään kolmen esimerkin kautta valmennettavia, heidän perustamia yrityksiä ja yrityssuunnitelmia. Osallistujilta kerätyn palautteen avulla vertaillaan ja arvioidaan valmennusten toteutuksia ja sisältöjä ja lopuksi hahmotellaan ihanteellista yrittäjyysvalmennusmallia opitun perusteella.