

# Vertaistuki

Kestävä keikkatyö -hanke

Kehittämisfoorumi 24.8.2020

Anne Kärki, Tapio Myllymaa, Riitta Kärkkäinen

Satakunnan ammattikorkeakoulu

# Esityksen tavoitteet ja sisältö

- Luoda yhteinen ymmärrys vertaistuesta ilmiönä
  - Johdantoa
  - Tutkimuksia vertaistuesta
- Jakaa kokemuksia vertaistuesta
  - Kokemuksia vertaistuesta yritysten kannalta
  - Harjoituksia
- Sopia, miten ja missä vertaistuki otetaan huomioon Kestävä keikkatyö-hankkeessa vrt. Tutkimussuunnitelma.
  - **Haastattelut.** Yritysten johdon (käyttävien ja välittäjien yritysten) yksilöhaastattelu, keikkatyön tekijöiden ryhmähaastattelut, joissa voi tulla vertaistuen teemoja, TTH:n edustajien ryhmähaastattelu. Osatoimijoilta ei edellytetä vertaistuen fasilitointia haastatteluissa, mutta se voi nousta teemaksi. Kehittämisprosessit ovat yrityskohtaisia.
  - **Työpajat.**
    - 1. yhteiskehittelytyöpaja: vertaisryhmiä voidaan käyttää edistämään kehittämistarpeiden tunnistamista ja ratkaisujen luomista. Jos pieni yritys, johto ja henkilöstö voivat tukea toisiaan. Pääsääntöisesti johto erikseen ja työn tekijät erikseen. Yksinyrittäjät ryhmissä.
    - 2. yhteiskehittelytyöpaja: mallin käyttöönoton tuki, arvioidaan ja kehitetään mallia.
- Pienryhmätyöskentelyä ja tuotosten vetäminen yhteen

# Johdantoa

Vertaistuki on kokemusten jakamista toisen samaa kokeneen kanssa, kosketusta samaan ilmiöön tulee olla riittävästi. ”Tietää jotakin toisen kokemuksesta omien kokemusten kautta”

”Vertaistuella tarkoitetaan tavallisesti samankaltaisessa elämäntilanteessa olevien henkilöiden keskinäistä tukea sekä kokemusten ja tiedon jakamista”

<https://www.kaypahoito.fi/nix01780#R1>

Sen elementit ovat kertominen ja kuuleminen  
Horisontaalinen ja vertikaalinen vertaistuki

# Horisontaalinen vertaistuki

Verkostossa/toiminnassa ryhmä on  
homogeeninen esim.

- samanlaiset ja/tai saman alan yritykset
- johto/esimiehet
- työntekijät (voidaan vielä jakaa pienempiin ryppäisiin)


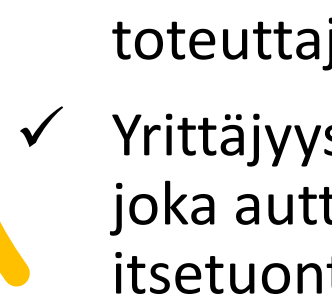


# Vertikaalinen vertaistuki


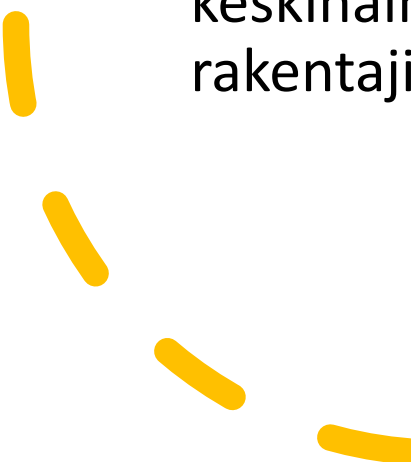
Verkostossa/toiminnassa on heterogeeninen ryhmä esim.

- esimiehet ja työntekijät yhdessä
- esimiehet, työntekijät, HR, työterveyshuolto ym.
- erilaiset yritykset



- 
- 
- ✓ Tutkimusten mukaan yhteistyö tarjoaa erityisesti pienille yrityksille parempia kehittymismahdollisuuksia. Yrittäjien koulutus- ja kehittämisvalmennukset pyrkivät tarjoamaan areenan, jossa on mahdollisuus sekä toimintaan että reflektointiin muiden – usein vertaisten – kanssa. (Hytti & Nieminen 2014.)
  - ✓ Luottamuksen merkitys korostuu ja usein perusta tutkimuksen mukaan on, että osallistujilla on samankaltaisia tarpeita (Zhang & Hamilton 2010) ja että osallistuvat yritykset eivät kilpaile keskenään (Hytti & Nieminen 2014).
  - ✓ Osallistujapalautteen huomioiminen ja mahdollisuudet vaikuttaa esim. projektin aikana syventävät luottamusta.
  - ✓ Suositus onkin, että johtajan tai asiantuntijan roolin sijaan valmennuksen toteuttaja olisi kuuntelija, havainnoija ja fasilitaattori. (Zhan & Hamilton, 2010).
  - ✓ Yrittäjyysvalmennuksen tutkimuksessa painotetaan sellaista lähestymistapaa, joka auttaa valmennettavaa löytämään omat voimavaransa ja vahvistaa hänen itsetuontoaan ja itseluottamustaan (Hägg, 2011).





- 
- ✓ Hytin ja Niemisen (2014) mukaan luottamusta yhteisöön lisää se, että jokainen osallistuu, ja että yhteisön jäsenet kannustavat toisiaan ja ovat valmiita omaksumaan muiden esittämiä uusia näkemyksiä.
  - ✓ Yrittäjien aktiivinen osallistuminen valmennukseen ja sellaisen kulttuurin luominen, jossa osallistujat vilpittömästi ja avoimesti jakavat omaa osaamistaan ja kokemuksiaan muiden kanssa, syventävät tätä luottamusta – ja edesauttavat yhteisön rakentumista (Florén & Tell, 2004; Zhang & Hamilton, 2010).
  - ✓ Leskisen (2011) yrittäjyyden ja pienyritysten johtamisen alaan sijoittuvassa väitöskirjatutkimuksessa tarkasteltiin yrittäjien verkostoitumisprosessia yksilön näkökulmasta ja tämän tutkimuksen keskeinen johtopäätös oli, että yrittäjien keskinäinen vuorovaikutus ja toisia kunnioittava dialogi ovat luottamuksen rakentajina ja vaikuttavat sitoutumiseen verkostoitumisprosessin aikana.
- 



# Tutkimuksia vertaistuesta



## **vertaistuen synonyymejä/avainsanoja mm:**

- Peer support; Peer-to-peer support
- Peer-learning; Peer-to-peer learning.
- Peer assistance
- Peer advice
- Advice networks
- Peer interventions
- Soft support (information, counselling)
- Social support
- Self-Help groups
- Mutual aid groups for entrepreneurial support
- Organized peer networks in entrepreneurial support
- Mentoring
- Coopetition (kilpailun ja yhteistyön samanaikainen esiintyminen)



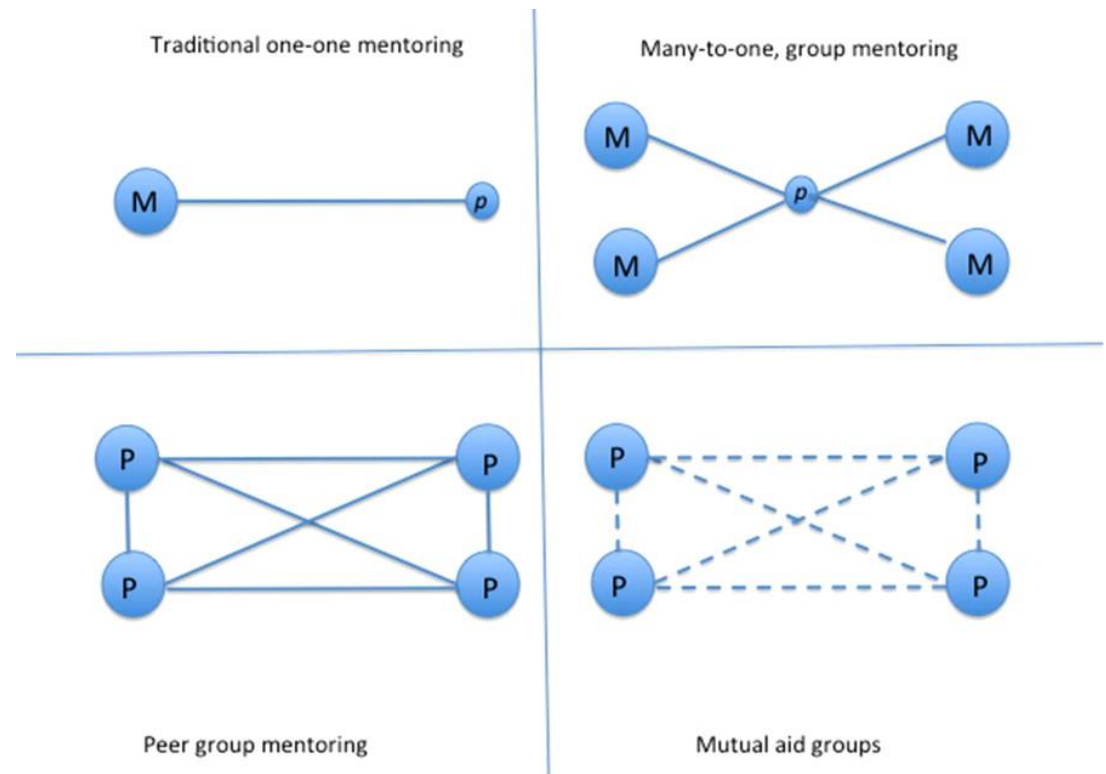
- 
- Vertaisarvioituja tutkimuksia vertaistuesta on tehty runsaasti eri kohderyhmillä erityisesti sosiaalitieteissä esim:
    - Mielenterveyspotilaat (Gidugu ym. 2015; Simpson ym. 2014)
    - Diabetespotilaat (Johansson ym. 2016; Qi ym. 2015)
    - HIV-potilaat (Chang ym. 2015)
    - Sydänsairauspotilaat (Heisler ym. 2013)
    - Vangit (Bagnall ym. 2015)
    - Synnyttäneet äidit (Shakya ym. 2017)
    - Terveyspalvelujen heikosti saavutettavissa olevat (hardly reached population) (Sokol ja Fisher, 2016)
  - Mutta harvoja tutkimuksia liiketalouden puolella yrittäjien vertaistuesta (esim. Galloway ym. 2019; Mills ym. 2012; Sarkar ym. 2019)
- 

- 
- Vertaistuki on joustava ja kattava tukimuoto, jota voidaan soveltaa eri kohderyhmille eri tilanteissa ja ympäristöissä organisoidusti tai vapaamuotoisesti (Sokol ym. 2016). Informaalit ja formaali tuki yrittäjäverkostoissa (Sarkar ym. 2019).
  - Vertaistuki voi olla käytännöllistä (välineellistä), tunneperäistä ja sosiaalista tukea (Gidugu ym. 2015). Yrittäjät saavat mahdollisuuden valmentaa toinen toisiaan sosiaalisessa vuorovaikutuksessa ja oppia jaettujen kokemusten kautta. **Yhteinen tavoite, ei-kilpailullinen ja luottamuksellinen ilmapiiri** mahdollistavat kokemusten jakamisen (Sarkar ym. 2019).
  - Yrittäjät tyypillisesti oppivat tekemällä (learning-by doing). He tarvitsevat tukea yrittäjyyteensä. Liikekumppanit voivat toimia ns. oppimisagentteina (learning agents), joiden kanssa ongelmia jakamalla yrittäjät voivat tunnistaa mahdollisuuksia ja kehittää yritystoimintaansa (Sarkar ym. 2019).
- 

- 
- Yrittäjät tarvitsevat vertaistukea yrittäjänuransa eri vaiheissa esim. kokeneelta yrittäjältä noviisille. Myös pitkään yrittäjänä toimineet hyötyvät vertaistuesta kehittäessään toimintaa (Sarkar ym. 2019)
  - Vertaistuki voi parhaimmillaan edistää yrittäjänä kehittymistä ja kasvua (Sarkar ym. 2019).
- 

# Prototypical Developmental Networks (Sarkar ym. 2019)

- Perinteinen mentorointi (Traditional one-one mentoring) ja usean henkilön mentorointi yhdelle (Many to one, group-mentoring): Vertaistuki toteutuu hierarkisesti.
- Vertaisryhmissä (Peer group mentoring) ja keskinäisen avun ryhmässä (Mutual aid group): Vertaistuki toteutuu lateraalisesti, kaikki saavat ja antavat tukea toisilleen, jakavat kokemuksiaan tasavertaisesti.
- Vertaisryhmissä motivaatio, yhteinen tavoite ja osallistujien tuttuus luovat vahvan siteen osallistujien välille
- Keskinäisen avun ryhmässä side osallistujien välillä on heikompi, mentorin ja mentoroitavan roolit puuttuvat, vrt. Self-help ryhmät.
- Koettu tarve vertaistuelle (Sarkar ym. 2019).



# Mitä tutkimukset sanovat pienyrittäjien vertaistuesta?

- Yrittäjien luottamus (reliance on advice) muilta yrittäjiltä saamaansa vertaistukeen oli yhteydessä:
  - koetusta vertaistuen laadukkuudesta
  - koetusta kilpailutilanteesta vrt koetusta yhteistyöstä (Galloway ym. 2019).
- Yrittäjyyden motiivi oli yhteydessä siihen millaista vertaistukea käsityöyrittäjät arvostivat ja tarjosivat toisilleen:
  - Luovuus ja itsensä ilmaisu yrittäjyyden motiivina - tunneperäinen tuki, ystävyys, tuotteeseen/tuotantoon liittyvä tuki
  - Business yrittämisen motiivina - tuki myynnin lisäämiseen
  - Yleisesti arvostettiin rakentavaa kritiikkiä mm. yritystoiminnan johtamisesta
  - Vertaistuki voi toteutua myös verkossa (e-mentoring) (Kuhn ja Galloway, 2015; Mills ym. 2012).
  - Verkkototeutuksessa erityistä: Joustavuus. Teknologinen osaaminen? Motivaatio osallistua verkko-toteutukseen? Luottamuksen ja vuorovaikutuksen rakentuminen? Osallistaminen? Oppiminen? (Mills ym. 2012).

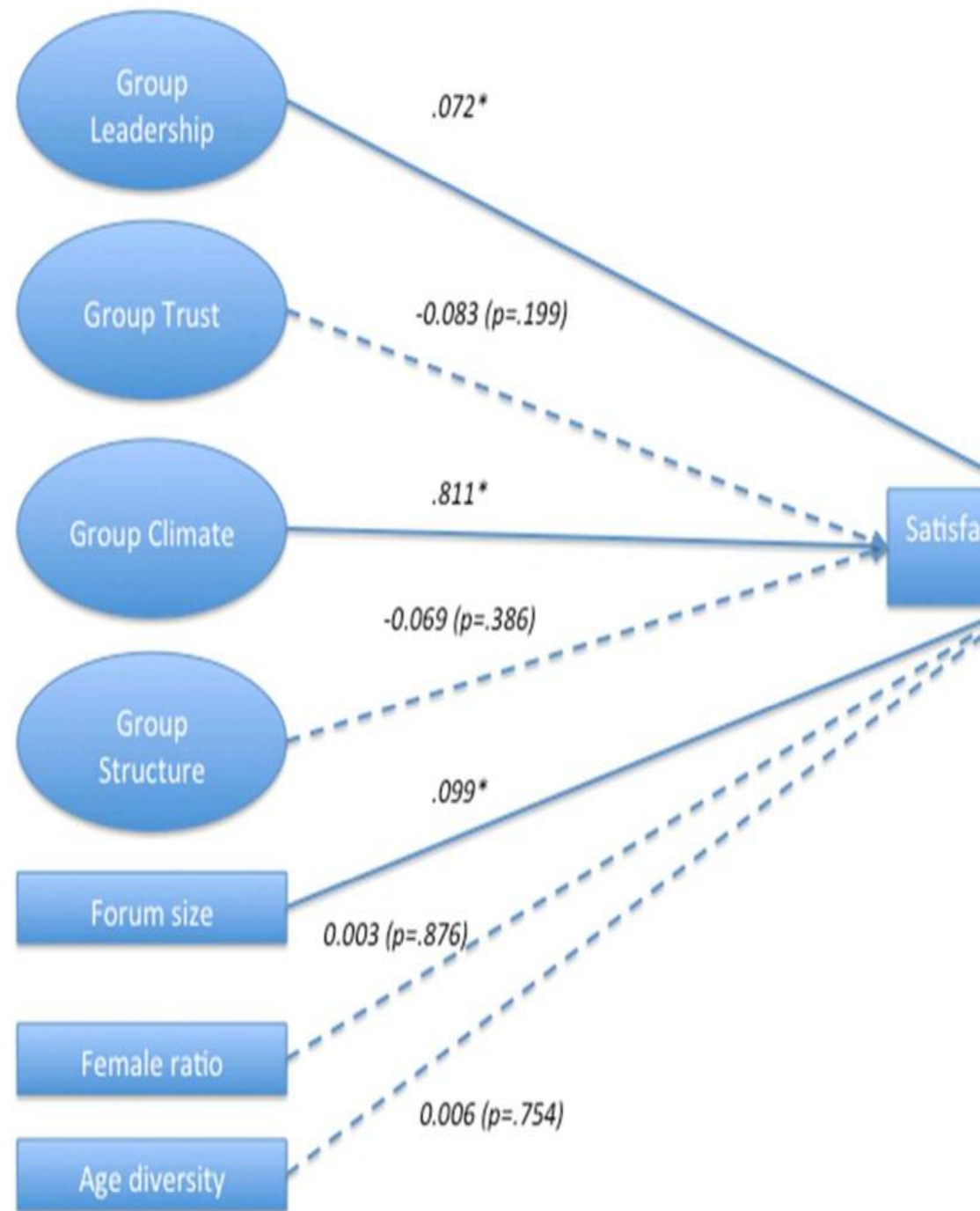
- Yrittäjien vertaistuen vaikutus oli yhteydessä:
  - **Vertaistuen toteutukseen:** mentorointi ja vertaistuki, joka toteutettiin sekä kasvokkain (face-to-face) että verkossa (hybridi), tuotti positiivisia oppimiskokemuksia
  - **Vuorovaikutukseen:** keskinäinen luottamus ja kunnioitus, selkeä tavoite, avoin kommunikointi, sitoutuminen ja motivaatio (mentorointi on tehokkainta silloin, kun mentoroitavat todella tarvitsevat ja haluavat sitä)
    - **Mentoriin liittyen:** osallistujien huomioiminen yksilöinä (persoonallisuus, motivaatio, arvot, eettisyys), kyky kuunnella, mentorin piirteet (inhimillisyys, avoimuus, suoruus, rehellisyys, kyky myöntää olevansa väärässä)
    - **Osallistujiin (mentoroitaviin) liittyen:** kyky kuunnella, reflektoida, kysyä selkeitä kysymyksiä, halu olla avoin, halu oppia kanssakäymisessä muiden kanssa, kyky ottaa vastaan kritiikkiä sekä haastaa epäoikeudenmukaiseksi koettu kritiikki (Mills ym. 2012)

## Yrittäjien tyytyväisyyttä ryhmään määrittivät:

- **ryhmän ilmapiiri** (avoimuus, rehellisyys, empaattisuus, tasavertainen osallistuminen)!
- **ryhmän johtajuus** (konsensukseen pyrkiminen, keskusteluprosessin organisoimisen laadukkuus, herkkyys vastata osallistujien tarpeisiin)
- **ryhmän koko** (keskiarvo 7,7; suuremmissa ryhmissä tyytyväisemmät osallistujat)

## Tyytyväisyyttä ei määrittänyt:

- **luottamus** ryhmän jäsenten kesken. Selitys: luottamus on välttämätöntä ryhmän olemassaololle, eikä enää tuo lisäarvoa ryhmän toiminnassa
- **vertaistuen rakenne/group structure** (keskustelujen sisältö, kuuntelemisen laatu) Selitys: informaalista tukea arvostettiin enemmän kuin valmiita esityksiä
- **Sukupuoli ja ikäjakauma** (Sarkar ym. 2019)





# Tutkimusaukot

- Tarvitaan lisää tutkittua tietoa:
  - oppimisprosessista yrittäjien vertaisryhmissä ja sen vaikutuksesta yrityksen tulokseen (Sarkar ym. 2019)
  - vertaistuen keston ja tiheyden vaikutuksesta (Simpson ym. 2014)
  - Entä oikea-aikaisuus?

A close-up photograph of a person's head wearing a white EEG (electroencephalogram) cap. The cap is covered with numerous circular electrodes, each connected to a thin black wire. The person's face is partially visible, showing their eye and forehead. The background is a plain, light-colored wall.

Mitä ajatuksia heräsi?

# Kokemuksia vertaistuesta yritysten kannalta

- Kokemus vertaistuesta
  - Haasteena meillä on se, miten sanoitamme vertaistuen hyödyn työpajaan osallistujille.
  - Tärkeätä on, että **itse ymmärrämme vertaistuen läsnäolon merkityksen, jotta voimme sitä edistää**. Tässä hankkeessa se tärkeintä.
  - Sanoitamme teidän kanssanne nyt yhdessä



# Kokemuksia jatkuu

- Vertaistuki on näyttäytynyt **tuloksen tekemisenä yhdessä**, on kannateltu toisia yrittäjiä, toisia esimiehiä, jne. Tekemällä ja puhumalla. Yrittäjät mielellään ratkovat **tekemällä konkreettisia asioita**, ei luentoja kuuntelemalla. Motivoituvat hyvin tekemään yhdessä asioista, jotka juuri ajankohtaisia.
- On **jaettu osaamista ja kokemuksia**, saatu uusia oivalluksia, ilmassa on ollut kokemustiedon hyödyntämistä (alettu arvostaa enemmän). **Merkityksellistä varsinkin pienille yrityksille**, joilla ei ole varaa hankkia kalliita koulutuksia
- **Erilaisilla yrittäjillä tai esimiehillä annettavaa**, lyhyemmän ja pidemmän uran tehneillä on annettavaa toisilleen. Hienoa huomata kun kokenut saa nuoremmalta ja tämä huomaa voivansa antaa ja ilmaisee sen

# Kokemuksia

- **Saaneet monenlaisia tunnekokemuksia**, hyväksytyksi tulemisen kokemuksia, osallisuuden kokemuksia, merkityksellisyyden kokemuksia. **Kokemus siitä, että voi auttaa muita tukee itseä**. Näkynyt esimerkiksi niin, että ensimmäiseen tapaamiseen skeptisesti suhtautuen tullut ei enää jäisi mistään hinnasta pois ja aikaa löytyy kuitenkin
- **Kokeneet saavansa omia voimavaroja käyttöön, saaneet rakennuspuita yrittäjäidentiteetille**, vahvistusta yrittäjänä. Saaneet myös **toisten yritysten voimavaroja käyttöön**. Se on voinut näkyä liki uupuneen yrittäjän kommenttina, että olen sittenkin omalla alallani
- Saaneet uusia kokemuksia, vertaistuki monelle yllätyksenä. **Sanoittaminen ollut haastavaa. Jokaisella kuitenkin merkittäviä vertaistuen kokemuksia**. Niitä on etsitty omasta elämästä tilanteista, joissa ovat vertaisuutta kokeneet jo ennen yrittäjyyttä tai esimiestyötä

# Kokemuksia jatkuu

- Kokeneet itseluottamuksen lisääntyneen. Kokeneet omien sekä ryhmän yhteisten **selviytymistaitojen lisääntyneen** (minä -pystyvyys, me –pystyvyys). Osaankin jo. Yhdessä me osaamme. Yhdessä olemme enemmän.
- Kokeneet elämänlaadun parantuneen (jaksamista ja parempaa vointia) **Oivallettu itsestä huolehtimisen merkitys**, "hyvä vointi näkyy viivan alla" Alettu yksin tai yhdessä huolehtia itsestä vaikka yhteisellä harrastuksella
- **Kokeneet olevansa valmiimpia muutokseen** (resilienssi). Tietävät keihin turvautua, kenellä voisi olla ratkaisuja, luottamusta näihin (toinen yrittäjä, työterveyshuolto, viranomainen, avunsaantikanavat, jne)
- **Yhteisöllisyys lisääntynyt**, syntynyt ystävyksiä. Varsinkin uudelle yrittäjälle verkostoituminen paikkakunnalla on ollut merkittävää
- **Ei jää yksin ongelmien kanssa** vaan saa tukea ja välittämistä. Usein ihmisellä vaikeina hetkinä kokemus, että olen yksin ja harmaan kiven läpi on yksin mentävä, kenelläkään ei ole vastaavaa kokemusta. Sen kuuleminen avaa vertaistuen maailman merkitystä. **Myös onnistumisen kokemusten jakaminen tärkeää**

# Kokemuksia jatkuu

- Vertaisten kanssa **voi puhua arkaluonteisistakin asioista**, tietää jotakin toisen maailmasta. Ei tarvita aina puhetta kun jo pääsee kiinni (tuomitsematta). Yrittäjällä kipeitä asioita voi tapahtua perheessä, viranomaisten kanssa, omassa yrityksessä, omassa terveydessä, pandemiassa
- Vertaistuessa saadaan ei –aineellisia resursseja käyttöön, "jokainen voi auttaa, jokaisella kykyä auttaa". **Yrittäjälle jokainen tunti on tärkeä joten näyttäytyy alussa usein taloudellisena** panostuksena (en osallistu ellei etukäteen tiedossa olevaa hyötyä)
- **Jokaisella ihmisellä on tarve olla hyväksyty**, näkyy yrittäjien tarinoissa. Vertaistuen merkitys aukenee monelle vasta sen koettuaan. Muistuu niitä vanhojakin hyviä kokemuksia, jotka kantavat edelleen. Yritystaipaleelta muistuu ehkä toinen yrittäjä, jonka kokemus on ollut merkittävä tai lapsuuden kaveri, jolla yritys toisella puolen Suomea (lyhyt soitto ja kontakti sosiaalisessa mediassa auttaa heti ja ollaan samalla aaltopituudella)



# Kokemuksia jatkuu

- Ovat saaneet **ongelmien ratkaisun käytännön esimerkkejä**. Kokenut yrittäjä on jo joutunut ratkomaan monenlaisia tilanteita, tai sitten tehneet **virheiksi kokemiaan asioita, joita jokaisen ei tarvitse tehdä**. Nuoremmalla voi olla juuri uutta tietoa ja innostusta kehittää, joka tarttuu
- **Kokemus vertaisuudesta ei synny pakolla**, mutta voi joskus syntyä hyvin nopeasti kuin herätyksen saaneena ja herättää ajatuksen, että on "lyönyt turhaan päätään seinään yksin"
- **Vaikuttaa muillekin elämänalueille**
- Vertaisuus perustuu haluun jakaa kokemuksia ja tietoa toisia kunnioittavassa ilmapiirissä, dialogia, vastavuoroisuutta. **Ilmapiirin syntyminen siis tärkeää ja osaltamme meidän tehtävämme**. Ilmapiiriä ovat korostaneet. Jos kilpailutilanne niin voi kariutua heti alkuunsa
- Vertaisuus voi toteutua ryhmien ja kahdenkeskisen vertaistuen lisäksi myös romaanien, runojen (yrittäjienkin tekemien), yms. kautta
- Yrittäjä on ihminen. Se on ollut mukavaa huomata. Hyvinvoiva ihminen tekee tuloksen.

# Kommentteja esimiesten vertaisryhmistä (Foorumix)

- "Esimiesten vertaisryhmien tapaamisissa koin avoimen ilmapiiriin ja hyväksyvän kuuntelun voimauttavaksi"
- "Esimiesroolini on selkeytynyt"
- "Tunnen vahvistuneeni, kun lähdän ryhmästä"
- "Esimiesten vertaisfoorumimalli on tasa-arvoistava"
- "Sen avulla myös pienyrityksen esimies pääsee vertaisverkostoon"
- "Kokemus siitä, että voi antaa ja saada on merkityksellinen"
- "Suhtauduin aluksi skeptisesti mutta tämä on ylittänyt odotukset"
- "Vaikuttanut kaikkeen läpi koko organisaation"
- "Kun esimies kokee olonsa hyväksi roolissaan, saavat työntekijät sellaista tukea, jonka ansaitsevat"
- "Minä olen tärkeä"

# Kommentteja yritysten vertaisryhmistä (Työpeili)

- *"Henkilökohtaisesti olen saanut todella paljon uusia työkaluja ja vertaistukea työhöni"*
- *"Itse ajattelen nyt, että voin luottaa hyvään tekemiseeni ja satsata siihen!"*
- *"Toisilta oppiminen, tuottavuus, vertaisuus ja työhyvinvoinnin kasvu."*
- *"Ryhmässä saan jakaa kaikki ajatukset, tunteet ja kokemukset luottamuksella."*
- *"Ryhmän tuella muistan huolehtia itsestäni"*
- *"Olen saanut bisnestä, suosittelu toiminut!"*
- *"Olen odottanut iltoja ja vaikka olisin ollut väsynyt, niin olen saanut energiaa."*

# Vertaistuen kokemus

- Aina yksilöllinen



# Hankkeitamme löytyy

- <http://www.foorumix.fi/>

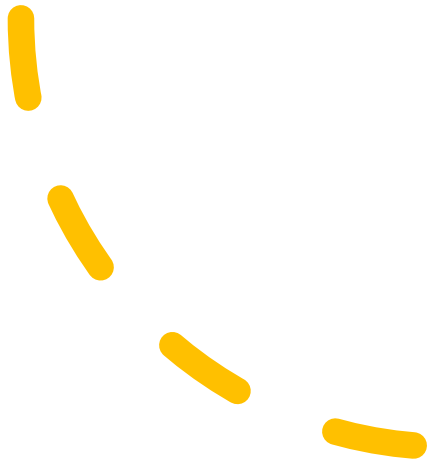


# Harjoituksia

- 1. Mieti ja kirjaa yksi mielestäsi hyvä esimerkki siitä, kun olet saanut vertaistukea elämäsi aikana. Voit tarkastella asiaa esimerkiksi työurallasi
- 2. Mikä siinä on ollut sinulle merkityksellistä, miltä se on tuntunut ja miten se on vaikuttanut sinuun? Muistatko tähän tukeen liittyen jonkin tietyn hetken, joka on jäänyt erityisesti mieleesi?
- 3. Muistele hetki, jolloin yrittäjien kanssa työskennellessäsi olet havainnut yrittäjän saavan vertaistukea

# Pienryhmätyöskentelyä

- Kolme ryhmää eri osatoimijoista: Tampereelta, Metropolista ja SAMKista edustaja joka ryhmään, Oulusta kahteen ryhmään edustaja
- Pienryhmät mieltivät vertaistuen toteutumista annetuissa esimerkeissä





# Esimerkki 1: Keikkatyötä käyttävä pk-yritys

- **Keikkatyötä käyttävä pk-yritys** esim. Yyterin kylpylähotelli. Johdon ryhmä (3 omistajaa, 4 esimiestä) ja henkilökunnan ryhmä (vakituiset 23 hlöä plus mahdolliset keikkatyön tekijät) – miten konkreettisesti saadaan ryhmät työskentelemään ja jakamaan yhteisiä kokemuksia?
  - Haastattelut (CWEQ-II) ja Arki Arvi -kysely pohjana keskustelulle
  - Yhteiskehittelytyöpaja 2-3 h x 2 (koko hlöstö pääsee mukaan)
    - 1) yhteinen osuus, jossa sekä johto että hlöstö paikalla, 2) eriytetään johto ja hlöstö omiin ryhmiinsä (horisontaalinen vertaistuki), 3) kokoonnutaan yhteen (vertikaalinen vertaistuki)
  - **Kutsutaanko työterveyshuollon edustaja tähän ryhmään?**
    - Työterveyshuolto päättää meneekö yhteiskehittelytyöpajaan mukaan ja kumpaan ryhmään

## Esimerkki 2: Keikkatyötä välittävä pk-yritys, jonka palkkalistoilla työntekijät eivät ole

- **Keikkatyötä välittävä pk-yritys** esim. HST monipalvelut Oy, 3 työntekijää= johto ja keikkatyön tekijät (yksinyrittäjät), jotka eivät ole yrityksen palkkalistoilla määrä=? – miten konkreettisesti saadaan ryhmät työskentelemään ja jakamaan yhteisiä kokemuksia?
  - Haastattelut (CWEQ-II) ja Arki Arvi -kysely pohjana keskustelulle
  - Yhteiskehittelytyöpajat 2-3 h
    - Yrityksen johdolle ja keikkatyön tekijöille järjestetään omat työpajat, ryppäinä useampia työpajoja?
- **Kutsutaanko työterveyshuollon edustaja tähän ryhmään?**
  - Työterveyshuolto päättää meneekö yhteiskehittelytyöpajaan mukaan ja kumpaan ryhmään

# Esimerkki 3: Keikkatyötä tuottava yritys, jonka palkkalistoilla keikkatyöntekijät ovat

- **Keikkatyötä tuottava pk-yritys** esim. Talent Center Oy, johto= 3 hlöä, työntekijät= n. 65 hlöä – miten konkreettisesti saadaan ryhmät työskentelemään ja jakamaan yhteisiä kokemuksia?
  - Haastattelut (CWEQ-II) ja Arki Arvi -kysely pohjana keskustelulle
  - Yhteiskehittelytyöpaja 2-3 h
    - 1) yhteinen osuus, jossa sekä johto että hlöstö paikalla, 2) eriytetään johto ja hlöstö omiin ryhmiinsä (horisontaalinen vertaistuki), 3) kokoonnutaan yhteen (vertikaalinen vertaistuki)
- **Kutsutaanko työterveyshuollon edustaja tähän ryhmään?**
  - Työterveyshuolto päättää meneekö yhteiskehittelytyöpajaan mukaan ja kumpaan ryhmään

# Esimerkki 4: Keikkatyötä tekevä yksinyrittäjä, ml. osa-aikaiset

- **Keikkatyötä tekevä yksinyrittäjä** esim. Costello Hautamäki (muusikko)
  - miten konkreettisesti saadaan yksinyrittäjät työskentelemään ja jakamaan yhteisiä kokemuksia?
    - Haastattelut (CWEQ-II) ja Arki Arvi -kysely pohjana keskustelulle
    - Yhteiskehittelytyöpaja 2-3 h
      - Kootaan yhteen kulttuurialan yksinyrittäjiä
      - 1) yhteinen osuus kaikille, 2) eriytetään alakohtaisesti omiin ryhmiinsä, 3) kokoonnutaan yhteen TAI kaikki yhdessä ryhmässä koko ajan

# Lähteet

- Bagnall AM, South J, Hulme C, et al. A systematic review of the effectiveness and cost-effectiveness of peer education and peer support in prisons. *BMC Public Health*. 2015;15:290. Published 2015 Mar 25. doi:10.1186/s12889-015-1584-x
- Chang, L. W., Nakigozi, G., Billioux, V. G., Gray, R. H., Serwadda, D., Quinn, T. C., . . . Reynolds, S. J. (2015). Effectiveness of peer support on care engagement and preventive care intervention utilization among pre-antiretroviral therapy, HIV-infected adults in Rakai, Uganda: A randomized trial. *AIDS and behavior*, 19(10), p. 1742. doi:10.1007/s10461-015-1159-y
- Galloway, T. L., Kuhn, K. M., & Collins-Williams, M. (2019). Competitors as advisors: Peer assistance among small business entrepreneurs. *Long Range Planning*, 101929
- Gidugu, V., Rogers, E. S., Harrington, S., Maru, M., Johnson, G., Cohee, J. & Hinkel, J. (2015). Individual peer support: A qualitative study of mechanisms of its effectiveness. *Community mental health journal*, 51(4), p. 445). doi:10.1007/s10597-014-9801-0
- Heisler M, Halasyamani L, Cowen ME, et al. Randomized controlled effectiveness trial of reciprocal peer support in heart failure. *Circ Heart Fail*. 2013;6(2):246-253. doi:10.1161/CIRCHEARTFAILURE.112.000147
- Johansson, T., Keller, S., Winkler, H., Ostermann, T., Weitgasser, R., & Sönnichsen, A. C. (2016). Effectiveness of a peer support programme versus usual care in disease management of diabetes mellitus type 2 regarding improvement of metabolic control: a cluster-randomised controlled trial. *Journal of diabetes research*, 2016
- Kuhn, K. M., & Galloway, T. L. (2015). With a little help from my competitors: Peer networking among artisan entrepreneurs. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 39(3), 571-600.
- Mills, Joanna, Shima Barakat, and Shailendra Vyakarnam. "Impact of mentoring and peer-learning within a global entrepreneurship programme." *pdf, 334KB*) ASEAN Entrepreneurship Conference (AEC2012). 2012

# Lähteet jatkuu...

- Sarkar, S., Osiyevskyy, O. & Hayes, L. (2019). Talking Your Way into Entrepreneurial Support: An Analysis of Satisfaction Drivers in Entrepreneur Mutual Aid Groups. *Journal of small business management*, 57(2), pp. 275-297. doi:10.1111/jsbm.12384
- Shakya P, Kunieda MK, Koyama M, et al. Effectiveness of community-based peer support for mothers to improve their breastfeeding practices: A systematic review and meta-analysis. *PLoS One*. 2017;12(5):e0177434. Published 2017 May 16. doi:10.1371/journal.pone.0177434)
- Simpson A, Flood C, Rowe J, et al. Results of a pilot randomised controlled trial to measure the clinical and cost effectiveness of peer support in increasing hope and quality of life in mental health patients discharged from hospital in the UK. *BMC Psychiatry*. 2014;14:30. Published 2014 Feb 5.
- Sokol R, Fisher E. Peer Support for the Hardly Reached: A Systematic Review. *Am J Public Health*. 2016;106(7):e1-e8. doi:10.2105/AJPH.2016.303180
- Qi L, Liu Q, Qi X, Wu N, Tang W, Xiong H. Effectiveness of peer support for improving glycaemic control in patients with type 2 diabetes: a meta-analysis of randomized controlled trials. *BMC Public Health*. 2015;15:471. Published 2015 May 6. doi:10.1186/s12889-015-1798-y
- Florén, H. & Tell, J. (2004) The emergent prerequisites of managerial learning in small firm networks, *The Leadership & Organisation Development Journal*, Vol. 25, No. 3, 292- 307.
- Hytti U. Nieminen L. (2014) Ytyä yrittäjyyteen! Tutkimus yhteisön synnystä ja yhteisön merkityksestä yksinyrittäjille yrittäjänä kehittymisen ja liiketoiminnan näkökulmasta. Turun yliopiston kaupakorkeakoulun Porin yksikön julkaisusarja A.
- Hägg, O. (2011) Yrittäjyysvalmennus ja yrittäjäidentiteetti. Acta Universitatis Tamperensis; 1618, Tampere University Press, Tampere 2011.
- Leskinen, R. (2011) A longitudinal case study of an entrepreneurial networking process. Aalto University publication series. DOCTORAL DISSERTATIONS, 1799-4934 ; 32/2011)
- Zhang, J. & Hamilton E. (2010) Entrepreneurship Education for Owner-Managers: The Process of Trust Building for an Effective Learning Community, *Journal of Small Business and Entrepreneurship*, Vol. 23, no 2, 249-270.