

# Vertaistuki osana työtä ja sen johtamista

## Sisällys

Vertaistuki osana työtä ja sen johtamista .....	1
1. Kuka voi hyötyä näistä opinnoista? .....	1
2. Määrittelyä ja merkitystä .....	1
3. Ihminen tarvitsee muita ihmisiä ja vertaistukea eri lähteistä .....	2
4. Vertaistuen merkitys yrityksen johtamisen näkökulmasta .....	3
5. Kooste vertaistuen johtamisesta .....	3
6. Harjoituksia.....	4
7. Lopuksi.....	5
8. Oheisluettavaa.....	5

## 1. Kuka voi hyötyä näistä opinnoista?

Osuuden tavoitteena on kertoa kuka voisi hyötyä näistä opinnoista

Yrittäjä, joka haluaa kehittää yrityksensä työhyvinvointia, terveyttä ja turvallisuutta vertaistuen antamien mahdollisuuksien kautta ja näin parantaa yrityksensä resilienssiä erilaisia haasteita vastaan. Yrittäjä, joka haluaa tarkastella yrittäjyyttään sekä yrityksen sisäisen vertaistuen, että yritysten välisen vertaistuen tarkastelun kautta. Erityisesti suositellaan pienyrittäjille ja niille, jotka käyttävät keikka- ja vuokratyövoimaa.

Henkilöstöpalveluyritys, joka valmentaa keikkatyöntekijöitään heidän oikeuksiinsa ja velvollisuuksiinsa työyhteisöissä ja haluaa syventää heidän ajatteluaan vertaistuen merkityksestä.

Ammatillisen oppilaitoksen tai korkeakoulun opettaja ja opiskelija osana johtamiseen tai työhyvinvointiin liittyviä osaamiskokonaisuuksia

Työntekijä rikastuttamaan ymmärrystään työhyvinvoinnin kehittämistä vertaistuen keinoin, erityisesti jos työskentelee yrityksessä, joka käyttää myös vuokra- ja keikkatyöntekijöitä

Keikka- tai vuokratyöntekijä, joka haluaa kehittää omaa integroitumistaan uusiin työyhteisöihin.

## 2. Määrittelyä ja merkitystä

Osuuden tavoitteena on avata vertaistuen käsitettä ja merkitystä

Vertaistuella tarkoitetaan keskinäistä tukea sellaisten henkilöiden kesken, joilla on samankaltaisia kokemuksia elämän varrelta. He kokevat muiden ymmärtävän heidän elämäntilannettaan paremmin näistä samankaltaisista kokemuksista johtuen. Vertaistukea voi tapahtua homogeenisten ryhmien tai heterogeenisten ryhmien kesken. Ihanteellista on, jos tätä tukea voisivat kokea kaikki henkilöt yrityksen sisällä roolistaan riippumatta.

Tutkimusten mukaan vertaistuella on suuri merkitys erityisesti eri potilasryhmien sisällä, mutta myös enenevässä määrin muidenkin ryhmien kesken. Yrittäjien osalta hyöty tulee mm. toiminnan kehittämisen ja yrittäjäidentiteetin kehittymisen kautta. Eri yrittäjäryhmillä myös on omat erityispiirteensä, jotka auttavat ymmärtämään toista henkilöä. Näin kokevat mm. maanviljelijät.

Satakunnan ammattikorkeakoulun kehittämishankkeissa on vertaistuen merkitystä eletty todeksi. Viimeisenä kokemuksena on ollut Metropolia –ammattikorkeakoulun Kestävä Keikkatyö –hanke, jossa vertaistukea on tarkasteltu keikkatyötä hyödyntävien ja sitä välittävien yritysten kuin itse työntekijöiden, erityisesti keikkatyöntekijöiden kautta. Liitteenä olevassa diasarjassa Kärki, Myllymaa ja Kärkkäinen (Liite 1, 2020) tarkastelevat vertaistukea ja sen merkitystä sekä tutkimuksen, että hankekokemusten kautta.

### 3. Ihminen tarvitsee muita ihmisiä ja vertaistukea eri lähteistä

Osuuden tavoitteena on avata vertaistuen laajuutta ja merkitystä ihmisen elämässä

Jokainen ihminen tarvitsee vuorovaikutusta muiden ihmisten kanssa. Erityisesti elämän vaikeina hetkinä me tarvitsemme muita ihmisiä ja siksi meillä on tuolle vuorovaikutukselle monenlaisia odotuksia. Me olemme myös kokeneet elämän matkan varrella tärkeitä ihmiskontakteja, joiden voima on kantanut meitä eteenpäin ihmisinä kohti sitä mitä nyt olemme. Aivan erityisen merkityksen suhteelle tuo, jos tuo toinen henkilö tai toiset ihmiset ovat kokeneet jotakin samaa kuin me. Myös yrittäjät kokevat usein muilta yrittäjiltä saadun tuen merkityksellisenä ja löytävät menneisyydestään tärkeitä ihmisiä, joilla on ollut merkitystä ja myös henkilöitä, jotka juuri nyt kantavat eteenpäin niin ihmisinä kuin etsiytyessä yrittäjäuralle ja kehittyessä siinä.

Vertaistuen sisältö yrittäjien kesken on mm. sitä, että jaetaan konkreettisia keinoja selviytyä hankalista tilanteista tai tehdään yhteistyötä jakaen töitä yritysten kesken asiakkaiden parhaaksi. Se voi myös olla lyhyitä tapaamisia töiden lomassa tai vapaa-ajan harrastusten yhteydessä. Näin heille avautuu mahdollisuuksia purkaa hankaliakin asioita ja luoda luottamusta.

Vertaistuen kokemukset eivät aina vaadi ryhmää. Tavoitamme samanlaisia kokemuksia lukiessamme hyvää kirjaa tai katsellessamme koskettavaa elokuvaa. Vertaistuen sisältöä on Tapio Myllymaa avannut Didive – hankkeen koulutuksessa (Liite 2, 2016).

## 4. Vertaistuen merkitys yrityksen johtamisen näkökulmasta

Osuuden tavoitteena on keskittyä tarkastelemaan eri näkökulmia, joita johtamisen näkökulmasta tulisi huomioida, jotta vertaistuen hyötyjä saataisiin yrityksen, sen toimijoiden ja asiakkaiden hyväksi.

Johtamisessa hyödyllistä huomioida vertaisuus monitahoisena ilmiönä. Se voi tapahtua homogeenisissa tai heterogeenisemmissä ryhmissä. Kaikki nämä tasot kannattaa huomioida johtamista tarkasteltaessa. Vertaistukea yritykset voivat saada toisiltaan. Yrityksen johto tarvitsee vertaistukea yrityksen sisällä erityisesti pienissä yrityksissä, joilla ei ole varaa kalliisiin koulutuksiin, työnohjauksiin ja konsultteihin myös yritysten välinen vertaistuki korostuu. Koko yrityksessä tulee kiinnittää huomiota vertaistuen toteutumiseen erilaisissa rooleissa olevien työntekijöiden kesken.

Erityistä tukea tarvitsevat satunnaisesti keikkaa tekevät työntekijät, joiden integroituminen työyhteisöön on haastavampaa. Yrityksessä on myös usein tärkeitä avainhenkilöitä, jotka ovat erityisessä merkityksessä yhteishengen luomisessa ja tukena mm. uusille työntekijöille ja keikkaa tekeville. Heidän rooliaan kannattaa tukea ja palkita niin ”hyvinvointi kiittää”.

Tätä ilmiötä on Tapio Myllymaa tarkastellut blogissa Vertaisuuden johtaminen ja rakentaminen työyhteisöissä (Liite 3, 2022).

## 5. Kooste vertaistuen johtamisesta

Osuuden tavoitteena on koostaa visuaalisesti ymmärrystä vertaistuen johtamisesta. Kuvion avulla kukin yrittäjä tai työntekijä voi tarkastella omaa osuuttaan toimissaan yrityksen hyvinvoinnin takaamisessa.

# Vertaistuen johtaminen



OULUN YLIOPISTO

Metropolia



Tampereen yliopisto  
Tampere University



Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014-2020



Euroopan unioni  
Euroopan sosiaalirahasto

## 6. Harjoituksia

Osuuden tavoitteena on saada kosketus vertaistuen merkitykseen omien kokemusten kautta

### HARJOITUS 1

#### OMA VERTAISTUEN KOKEMUS

Kerro yksi hyvä esimerkki siitä, kun olet saanut vertaistukea

Mikä siinä on ollut merkityksellistä?

### HARJOITUS 2

#### MUIDEN MERKITYS KASVULLENI NYKYSESSÄ TEHTÄVÄSSÄNI

Mikä merkitys kehityksessäni on ollut muilla ja heidän tuellaan?

Entä läheisten tuella? Työkavereilla? Muilla yrittäjillä? Esimiehillä? Omilla alaisilla?

Kirjoita kiitokset henkilölle, jolla on ollut suuri merkitys kehittymisesi nykyiseen tehtävääsi

### HARJOITUS 3

#### VERTAISTUKEA SISÄLTÄNYT KULTTUURIKOKEMUS

Pohdi yksi kokemus (teos, runo, taulu, musiikkiesitys), joka on antanut kokemuksen vertaistuen saannista

### HARJOITUS 4

Mitä opit tehdessäsi nämä harjoitukset?

Miten ajattelet hyödyntää oppimaasi?

## 7. Lopuksi

Osuuden tavoitteena on koostaa oma kokemus opintokokonaisuudesta ja yhdistää sen omaan käyttöteoriaan

Kirjaa portfolioosi mitä opit tehtyäsi kaikki osiot

Miten helppoa oli tehtävien tekeminen? Löysitkö kiitettävän henkilön helposti? Löytyikö itselle merkityksellinen teos helposti?

## 8. Oheisluettavaa

Osuuden tavoitteena on avata käsiteltyjä teemoja sekä saada ajattelemisen aihetta omaan työhön vertaistuen hyödyntämisestä.

Ensimmäinen dokumentti nimeltään ”Vertaistuki” on toteutettu Kestävä keikkatyö –hankkeen työpajassa, toinen ”Dialogia ja vuorovaikutusta” on toteutettu Didive –hankkeen koulutuksessa ja kolmas ”Vertaisuuden johtaminen ja rakentaminen työyhteisöissä” on julkaistu blogi Metropolia Ammattikorkeakoulun blogina.



OULUN YLIOPISTO

Metropolia



Tampereen yliopisto  
Tampere University



Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020



