

LAPPEENRANNAN TEKNILLINEN YLIOPISTO  
Kauppatieteellinen tiedekunta  
Johtaminen ja organisaatiot

**NAISYRITTÄJIEN VÄLINEN VERTAISTUKI,  
CASE: YRITTÄJYYDEN TUKI - PROJEKTI**

Aihe hyväksytty osastoneuvostossa 16.4.2008

Työn tarkastajat

Professori Pia Heilmann

Tutkijakoulutettava Piia Lepistö-

Johansson

Lappeenranta 20.5.2008

Johanna Kääpä

Pihkalanjärventie 5

54230 Nuijamaa

## TIIVISTELMÄ

<b>Tekijä:</b>	Johanna Kääpä
<b>Tutkielman nimi:</b>	Naisyrittäjien välinen vertaistuki, Case: Yrittäjyyden Tuki – projekti
<b>Tiedekunta:</b>	Kauppätieteellinen tiedekunta
<b>Pääaine:</b>	Johtaminen ja organisaatiot
<b>Vuosi:</b>	2008
<b>Pro gradu – tutkimus:</b>	Lappeenrannan Teknillinen yliopisto 70 sivua, 2 liitettä
<b>Tarkastajat:</b>	Professori, KTT Pia Heilmann Tutkijakoulutettava, KTM Piia Lepistö-Johansson
<b>Hakusanat:</b>	Naisyrittäjyys, sosiaalinen sukupuoli, vertaistuki, sosiaalinen tuki

Yrittäjyyden Tuki – projekti toimi osana valtakunnallista WomEqual – kehittämiskumppanuushanketta vuosina 2005–2007 tavoitteenaan tukea naisyrittäjien toimintaedellytyksiä kehittäen heille vertaisryhmätoimintaan perustuvaa tukimallia.

Tässä tutkimuksessa ensisijaisena tavoitteena on selvittää, miten kyseisen projektin vertaisryhmätoimintaan osallistuneet naisyrittäjät kokivat naisyrittäjien välisen vertaistuen toimintamuotona. Pyrkimyksenä on myös ymmärtää, mitkä seikat sitoutuivat naisyrittäjiä vertaisryhmätoimintaan ja mitä he kokivat oppineensa vertaisryhmätoiminnan seurauksena. Lisäksi kiinnostuksen kohteena on tarkastella, kuinka vertaistukiryhmä toimii naisyrittäjien välisen verkostoitumisen välineenä.

Tutkimus on laadullinen ja aineistolähtöinen. Tutkimuksen primääriaineisto on kerätty puolistrukturoiduin teemahaastatteluilla ja sekundaariaineisto kyselytutkimuksen avulla.

Tutkimustulokset osoittavat, että naisyrittäjät kokevat henkisen ja sosiaalisen tuen tärkeäksi. Toiselta naisyrittäjältä, vertaiselta, saatu tuki koettiin vertaistukiryhmän vahvuudeksi. Vertaisryhmässä oppiminen tapahtui kokemusten jakamisen kautta. Uusien verkostojen luomisessa vertaistukiryhmä ei täysin vastannut odotuksia.

## **ABSTRACT**

**Author:** Johanna Käätä  
**Title:** Peer support among female entrepreneurs, Case:  
Yrittäjyyden Tuki – project  
**Faculty:** Lappeenranta School of Business  
**Major:** Management and Organization  
**Year:** 2008

**Master's Thesis:** Lappeenranta University of Technology  
70 pages, 2 appendices

**Examiners:** Professor, D. Sc (Econ.) Pia Heilmann  
Doctoral Student, M.Sc. (Econ. & Bus. Adm.) Piia  
Lepistö-Johansson

**Keywords:** Female entrepreneurship, gender, peer support,  
social support

Yrittäjyyden Tuki – project was a part of a national WomEqual – development partnership project during 2005–2007 with an objective of supporting the operational preconditions of female entrepreneurs by developing a peer support model for them.

In this study the primary aim is to explain how the female entrepreneurs taking part in the peer support groups of the project experienced peer support among female entrepreneurs. Other objective is to understand what aspects made the female entrepreneurs commit to the peer support groups and what do they consider they learned due to the peer group activity. An objective is also to discuss how a peer support group functions as a means of networking among female entrepreneurs.

The study is qualitative and empirically oriented. The primary data is collected by half-structured theme interviews and the secondary data by questionnaire research.

The findings of the study indicate that female entrepreneurs find emotional and social support important. The support gained from another female entrepreneur, a peer, was considered the strength of the peer support groups. Learning in a peer group occurred through sharing experiences. In establishing new networks the peer support groups did not fully match up to the expectations.

## ALKUSANAT

Ensimmäiseksi haluan kiittää kaikkia haastateltavia osallistumisesta tutkimuksen tekoon. Ilman teitä tätä tutkimusta ei olisi. Kiitokset neuvoista, ohjauksesta ja työn tarkastamisesta kuuluvat professori Pia Heilmannille ja tutkijakoulutettava Piia Lepistö-Johanssonille. Haluan kiittää Tuuli Ikaheimosta mahdollisuudesta syventyä tähän kiinnostavaan tutkimusaiheeseen.

Kiitos vanhemmilleni ja isoveljilleni, jotka ovat aina uskoneet minuun. Erityiskiitos äidilleni, joka on upea esimerkki naisryhtäjästä. Kiitos kaikille ystävilleni, joilta olen saanut vertaistukea niin opintojen kuin elämäni varrella.

Last but not least, Oli, I want to thank you for being there for me. Liebi vo min läbe!

Lappeenrannassa 20.5.2008

Johanna Käpä

## SISÄLLYSLUETTELO

<b>1</b>	<b>JOHDANTO .....</b>	<b>1</b>
1.1	Tutkimuksen tavoitteet .....	2
1.2	Tutkimuksen keskeiset käsitteet ja rajaukset.....	3
1.3	Kirjallisuuskatsaus.....	5
1.4	Tutkimusmenetelmä ja tiedonkeruu .....	6
1.5	Tutkimusraportin rakenne.....	8
<b>2</b>	<b>NAISYRITTÄJYYS JA VERTAISTUKI .....</b>	<b>10</b>
2.1	Yrittäjyys .....	10
2.2	Naisyrittäjyys.....	12
2.3	Suomalainen naisyrittäjä.....	15
2.4	Sosiaaliset verkostot ja tuki .....	18
2.5	Vertaistuki .....	21
<b>3</b>	<b>TUTKIMUSMETODOLOGIA .....</b>	<b>26</b>
3.1	Tutkimusprosessi .....	27
3.2	Aineisto ja analyysi .....	29
3.2.1	Primääriaineisto .....	30
3.2.2	Sekundaariaineisto.....	34
3.3	Tutkimuksen luotettavuus.....	35
<b>4</b>	<b>NAISYRITTÄJIEN VÄLINEN VERTAISTUKI YRITTÄJYYDEN TUKI – PROJEKTISSA.....</b>	<b>38</b>
4.1	Yrittäjyyden Tuki -projekti.....	39
4.2	Naisyrittäjien kokemuksia vertaistuesta .....	42
4.2.1	Yrittäjyys naisten omin sanoin .....	42
4.2.2	Naisyrittäjien tuen tarve.....	45
4.2.3	Vertaisuus ja sitoutuminen .....	52
4.2.4	Vertaistukiryhmässä oppiminen .....	59
4.2.5	Vertaistuki ja verkostoituminen.....	62
<b>5</b>	<b>JOHTOPÄÄTÖKSET .....</b>	<b>66</b>
	<b>LÄHTEET .....</b>	<b>71</b>
	<b>LIITTEET .....</b>	<b>77</b>

# 1 JOHDANTO

Naisyrittäjyys on ajankohtainen aihe, niin yhteiskunnallisessa keskustelussa kuin tutkimuksenkin piirissä. Naiset ovat osallistuneet Suomessa aina aktiivisesti yhteiskuntamme rakentamiseen ja maamme reilut 70 000 naisyrittäjää ovatkin merkittävä osa suomalaista yhteiskuntaa ja työmarkkinoita. Naisten omistamat yritykset tarjoavat paitsi tuotteita ja palveluja, myös työpaikkoja ja tuloja.

Naisten panos hyvinvointivaltion kehittämisessä on ollut merkittävä ja naisten osaamista tarvitaan edelleen kilpailukyvyn vahvistamiseen, yrityskulttuurin kirkastamiseen ja globalisoituvan tietoyhteiskunnan rakentamiseen (Salmela, 2004, 17). On yhteiskunnan edun mukaista suosia yrittäjyyttä, ja itsensä työllistäminen nähdään varteenotettavana ratkaisuna työttömyyteen. Naisyrittäjiä ja heidän toimintaedellytyksiään pyritäänkin tukemaan monin tavoin.

Kauppa – ja Teollisuusministeriön alaisena toimii erillinen naisyrittäjyystyöryhmä, joka kokoaa naisyrittäjyyden tilaa valaisevia aineistoja ja laatii niiden pohjalta ehdotuksia naisyrittäjyyden edellytysten vahvistamiseksi (Erlund & Hyrsky, 2005). Yrittäjän naisten Keskusliitto on toiminut naisyrittäjien edunvalvontatyön saralla jo yli 60 vuotta työskentelemällä aktiivisesti naisyrittäjien sosiaaliturvan parantamiseksi sekä perheen ja yrittämisen yhteensovittamiseksi (Maikki Lukkala, henkilökohtainen tiedonanto, 5.3.2008). TE – keskus järjestää yrittäjäkoulutusta yrityksen perustamiseen sekä toiminnan kehittämiseen liittyen yritysten avainhenkilöille pääsääntöisesti sukupuolesta riippumatta. Naisyrittäjille tarjotaan tarvittaessa myös naispuolisen yrittäjyysneuvojan tukea. (Maija-Liisa Huovila, henkilökohtainen tiedonanto, 11.3.2008)

Tämän Pro Gradu – tutkimuksen keskiössä olevan, Lappeenrannassa toimineen Yrittäjyyden Tuki – projektin tavoitteena on myös ollut tukea



naisyrittäjien toimintaedellytyksiä kehittäen heille vertaisryhmätoimintaan perustuvaa toimintamallia. Vertaistukiryhmät toimivat keskusteluverkostoina, joissa samankaltaisessa elämäntilanteessa olevat voivat jakaa kokemuksiaan ja ajatuksiaan (Patoluoto et al., 2007)

Projekti on osa valtakunnallista vuosina 2005–2007 toiminutta WomEqual-kehittämiskumppanuushanketta, jossa on pyritty edistämään naisyrittäjien, tekniikan alan naisten ja naistutkijoiden asiaa. Hanke kuuluu Equal-yhteisöaloiteohjelmaan, jota rahoittivat Euroopan sosiaalirahasto (ESR), opetusministeriö sekä Helsingin, Oulun, Tampereen, Lappeenrannan ja Imatran kaupungit. Lappeenrannan osaprojektia koordinoi Lappeenrannan Teknillisen Yliopiston kauppatieteiden tiedekunta. (Patoluoto et al., 2007)

### **1.1 Tutkimuksen tavoitteet**

Tässä tutkimuksessa ensisijaisena tavoitteena on selvittää, miten Yrittäjyyden Tuki – projektin vertaisryhmätoimintaan osallistuneet naisyrittäjät kokivat naisyrittäjien välisen vertaistuen toimintamuotona. Tutkimuksen keskiössä on siis joukko kontekstisidonnaisia henkilökohtaisia kokemuksia.

Pyrkimyksenä on myös ymmärtää, mitkä seikat sitouttivat naisyrittäjiä vertaisryhmätoimintaan ja mitä he kokivat saaneensa tai oppineensa vertaisryhmätoiminnan seurauksena. Lisäksi kiinnostuksen kohteena on tarkastella, kuinka vertaistukiryhmä toimii naisyrittäjien välisen verkostoitumisen välineenä.

Näistä tavoitteista muodostuvat tutkimusta ohjaavat kysymykset, joista ensimmäinen on tutkimuksen pääkysymys, loput kolme sitä täydentäviä alakysymyksiä.

- **Miten naisyrittäjät kokivat vertaisryhmätoiminnan?**
- Mikä sitoutti naisyrittäjiä vertaisryhmätoimintaan?
- Mitä naisyrittäjät oppivat vertaisryhmässä?
- Miten vertaistuki toimii naisyrittäjien välisen verkostoitumisen edistämiseksi?

## **1.2 Tutkimuksen keskeiset käsitteet ja rajaukset**

Keskeisimmät käsitteet tämän tutkimuksen kannalta ovat naisyrittäjä ja vertaistuki. Naisyrittäjiin keskittymällä mielenkiinnon ulkopuolelle jäävät yrittäjänä toimivat miehet sekä muut mahdolliset yrittäjäkategorisoinnit. Toisaalta naisyrittäjyyttä käsittelevään kirjallisuuteen on hyvä edetä yrittäjyystutkimuksen kautta, jotta tässä tutkimuksessa käsiteltävää naisyrittäjyyden problematiikka ja todellisuus on ymmärrettävämpää. Myös sosiaalisen sukupuolen pohtiminen yrittäjyyskontekstissa on tarpeellista.

Naisyrittäjyyttä on yksinkertaisimmillaan se, että naisen perustaman yrityksen on yli 50 % naisen omistuksessa, tai sitä johtaa nainen. Toisaalta yrittäjyys ei välttämättä edellytä oman yrityksen perustamista, vaan vaikkapa osakkuutta aiemmin perustetussa yrityksessä. (Erlund & Hyrsky, 2005, 21)

Vertaistuki voidaan määritellä eri tavoin muun muassa tuen käyttötarkoituksesta riippuen. Tässä tutkimuksessa vertaistuki käsitetään WomEqual -projektin linjan mukaisesti keskusteluverkostona, jossa samanlaisessa elämäntilanteessa olevat voivat tavata toisiaan sekä jakaa ajatuksiaan ja kokemuksiaan (Patoluoto et al., 2007). Vertaistuen yhteydessä lähikäsitteinä tässä tutkimuksessa puhutaan myös sosiaalisista verkostoista tai tuesta, vertaisryhmämentoroinnista sekä verkostoitumisesta. Analyysin osalta tutkimus rajautuu Yrittäjyyden Tuki -

projektin naisyrittäjistä koostuvaan case – ryhmään ja heidän kokemuksiinsa projektin vertaisryhmätoiminnasta.

Naisyrittäjyyttä on tutkittu 1970 – luvulta lähtien. Useimmissa tuon aikaisissa tutkimuksissa oletettiin, että mies – ja naisyrittäjät ovat psykologisilta ja sosiologisilta ominaisuuksiltaan samanlaisia (Brush, 1992, 6). Valtaosa yrittäjyystutkimuksista kuvasi miestä, jonka innovatiiviset ja liiketaloudelliset taidot sekä riskinottokyky synnyttivät menestyviä ja kasvavia yrityksiä (Erlund & Hyrsky, 2005, 19). Kiinnostus naisyrittäjien tutkimiseen on kasvanut naisyrittäjien määrän lisääntyessä. Suomessa naisyrittäjien tutkiminen yleistyi 1990 – luvulla, jolloin naisyrittäjien määrä kasvoi maailmanlaajuisesti.

Vertaistukea on perinteisesti käytetty kriisitilanteiden käsittelyssä, esimerkiksi syöpää sairastavien välisenä tukimuotona (esim. Ussher et al., 2005). Käsitteenä vertaistuki onkin tutumpi sosiaali- ja hoivatieteissä, kuin liiketaloudellisessa kontekstissa. Toimintamuotona vertaistuki ei kuitenkaan edellytä olemassa olevaa ongelmatilannetta, vaan toiminnalle voidaan asettaa muitakin tavoitteita (Ikäheimonen, Kivimäki, Voutilainen, 2007).

Yrittäjien välinen vertaistuki on tuore toimintamuoto, jollainen on Suomessa puuttunut. Aiemman tutkimuksen parista vastaavaa, naisyrittäjyyttä ja vertaistukea yhdistävää tutkimuksenasetteluakaan ei juuri ole. Naisyrittäjien sosiaalisen tuen tarvetta on kuitenkin tutkittu jonkin verran. Usein kiinnostuksen kohteena on ollut puolisolta tai perheeltä saatava tuki (esim. Toivanen, 2008).

Subjektiiivista uramenestystä ja sosiaalisen tuen yhteyttä nais- ja miesyrittäjien välillä selvittäneen tutkimuksen perusteella vaikuttaisi siltä, että naisyrittäjille henkinen tuki on tärkeämpää, kun taas miesyrittäjille instrumentaalinen eli välineellinen, jonkin tavoitteen saavuttamiseksi toimiva tuki merkitsee enemmän. (Nabi, 2001)

Vertaistuen lähikäsitteinä voidaan ymmärtää sosiaalinen verkosto, sosiaalinen tuki, vertaisryhmämentorointi ja verkostoituminen, joista on kirjoitettu jonkin verran vertaistukea enemmän nimenomaan liiketalouden ja yrittäjyyden kontekstissa. Sivuan näihin lähikäsitteisiin liittyvää aiempaa tutkimusta kirjallisuusosiossa soveltuvin osin, sillä ne ovat vertaistuen kanssa limittäisiä ja läheisiä toisilleen, eikä vertaistuen osalta tutkimusongelmaa palvelevaa kirjallisuutta juuri ole.

### **1.3 Kirjallisuuskatsaus**

Naisyrittäjyystutkimus on aiheena ajankohtainen. Sen tutkimusperinne on kuitenkin vielä verrattain nuori; ensimmäiset naisyrittäjyyttä koskevat tutkimukset tehtiin vasta 1970 – luvulla. Naisyrittäjiä tutkittaessa kiinnostus on keskittynyt usein heidän eroihinsa suhteessa miesyrittäjiin tai motiiveihinsa ryhtyä yrittäjiksi.

Naisyrittäjyydestä on kirjoitettu melko paljon kansainvälisesti. Muun muassa Brush (1992), Stevenson (1986) ja Perrin Moore (1990, 2004) ovat tutkineet itsensä työllistäviä naisia. Walker & Webster (2006) sekä Fuchs Epstein (2007) ovat kirjoittaneet sukupuoleen liittyvästä kategorioinnista yrittäjyyskontekstissa. Birley (1989) kysyy artikkelissaan, ovatko naisyrittäjät todella erilaisia. Naisyrittäjien erilaisuudella suhteessa miesyrittäjiin on ollutkin tutkimuksessa korostunut asema, ja useat tutkimukset ovat yleistäneet naisyrittäjät yhdeksi yhtenäiseksi ryhmäksi näkemättä erityyppisten naisten moninaisuutta.

Suomessakin naisyrittäjyystutkimusta on tehty jonkin verran. Kovalaisen (1993) kirja *At the margins of the economy, Women's self-employment in Finland 1960–1990* lienee laaja-alaisin suomalaista naisyrittäjyyttä käsittelevä kartoitus. Tämän lisäksi muun muassa Arenius, Autio ja Kovalainen (2005) ovat kirjoittaneet suomalaisten yrittäjyysaktiivisuudesta

paikallisessa, valtakunnallisessa ja kansainvälisessä kontekstissa. Myös Vainio-Korhonen (1998, 2002), Kyrö (1998, 2001, 2004) sekä Marjosola (1979) ovat antaneet oman panoksensa kotimaiselle naisyrittäjyystutkimukselle.

Vertaistuki puolestaan on tämän tutkimuksen vähemmän kartoitettu aihepiiri. Vertaistuesta on perinteisesti kirjoitettu hoiva – ja sosiaalitieteiden parissa. Tästä esimerkkinä mainittakoon Ussher et al. (2006), jotka keskittyvät tutkimuksessaan syöpää sairastavien henkilöiden välisten vertaisryhmien tarjoaman tuen tarkasteluun. Alemi et al. (2003) ovat tehneet kvantitatiivista tutkimusta sosiaalisesta tuesta ja sen mittaamisesta huumeiden käyttäjien keskuudessa.

Vertaistuen lähikäsitteistä, sosiaalisesta tuesta, verkostoista ja vertaisryhmämentoroinnista on kirjoitettu kuitenkin enemmän. Muun muassa Wills (1985) on kirjoittanut sosiaalisista verkostoista ja Bokeno & Gantt (2000) puolestaan vertaisryhmämentoroinnista. Dansky (1996) on tutkinut ryhmämentorointia suhteessa uraan. Bowling et al. (2004) ovat tutkineet sosiaalista tukea suhteessa stressiin työssä. Glazer (2005) keskittyy tarkastelemaan sosiaalista tukea eri kulttuureissa. Kotimaista sosiaalisen tuen ja verkostojen tutkimusta edustavat muun muassa Toiviainen (2006) sekä Alasoini (2006).

Tutkimuslähteitä valitessa on pyritty monipuolisuuteen ja tieteellisyyteen. Kansainvälisten julkaisujen lisäksi on käytetty kotimaisia lähteitä, jotta tutkimuksen kohteena olevan suomalaisen naisyrittäjän todellisuuden kuvaus ja ymmärtäminen olisi onnistuneempaa.

#### **1.4 Tutkimusmenetelmä ja tiedonkeruu**

Tämä tutkimus on teoreettis-empiirinen ja laadullinen. Tutkimuksen primääriaineisto koostuu kuuden Yrittäjyyden Tuki – hankkeen

vertaisryhmätoimintaan osallistuneen naisyrittäjän haastatteluista ja sekundääriaineisto puolestaan kuudestatoista projektin päätteeksi kerätystä kyselyvastauksesta. Näihin kahteen erityyppiseen aineistoon syventymällä uskon tutkimuksen antavan rikkaan ja riittävän syvällisen kuvan naisyrittäjien välisestä vertaistukitoiminnasta.

Hirsjärven et al. (2005) mukaan kvalitatiivisessa tutkimuksessa suositaan ihmistä tiedon keruun välineenä. Tutkija pyrkii olemaan avoin sille, mikä tutkimuksessa näyttäytyy tärkeänä. Tämä tutkimus noudattaa samoja lähtökohtia, eikä tavoitteena siis ole teorian tai hypoteesien testaus, vaan aineiston syvällinen ja monitahoinen tarkastelu. Laadullisessa tutkimuksessa tutkittavia tapauksia käsitellään ainutlaatuisina ja aineistoa tulkitaan sen mukaan.

Vertaisryhmien aktiivitoiminnan lopuksi suoritettiin kyselyt, joiden alustavan palautteen perusteella vertaisryhmätoiminta näyttää sopivan hyvin yrittäjien tukemiseen. Koska yrittäjyys on luonteeltaan itsenäistä, joskus jopa yksinäistä asioiden selvittämistä ja tekemistä, koettiin vertaisryhmätoiminnan tarjoavan tilaisuuden kokemusten ja käytäntöjen vaihtoon yrittäjien välillä. Lisäksi yrittäjät kokivat ryhmätoiminnan lisäävän työhyvinvointiaan sekä antavan myös tiedollista hyötyä osallistujille. (Ikäheimonen, Kivimäki, Voutilainen, 2007)

Primääriaineiston muodostavat haastattelut toteutettiin puolistrukturoituna teemahaastatteluna. Teemahaastattelussa haastattelijalla voi olla mukanaan jonkinlainen tukilista asioista, joita haluaa käsitellä, mutta ei välttämättä valmiita kysymyksiä tai ennalta määrättyä järjestystä (Eskola & Suoranta, 1998). Tekemissäni haastatteluissa ei ollutkaan tarkkaan määriteltyä kysymyslistaa, vaan jonkinlainen runko apukysymyksistä teemoittain. Kysymykset etenivät teemojen alla vapaamuotoisen, mutta aiheiltaan rajatun keskustelunomaisesti. Koska tutkimuksen keskiössä on naisyrittäjien henkilökohtaiset kokemukset, haastattelukysymykset jätettiin tarkoituksella mahdollisimman avoimiksi. Sekä sanallista että sanatonta

johdattelua, kuten esimerkiksi nyökyttelyä tietyn tyyppisten vastausten yhteydessä vältettiin tietoisesti.

Haastatteluissa kiinnostuksen kohteina oli kolme pääteemaa: motivaatio ja sitoutuminen vertaisryhmään, vertaisryhmän hyödyt ja oppiminen sekä vertaisryhmä ja verkostoituminen. Kaikissa haastatteluissa keskusteltiin jokaisesta teemasta, mutta niiden keskinäinen järjestys ja painotus saattoi vaihdella haastateltavien välillä sen mukaan, minkä asian haastateltava koki itselleen tärkeimmäksi. Haastattelut kestivät keskimäärin noin tunnin.

Henkilökohtaisista kokemuksista ja ajatuksista keskusteltaessa luottamus haastateltavan ja haastattelijan välillä on erityisen tärkeää. Haastateltaville kerrottiinkin jo haastattelupyynnön, sekä myöhemmin vielä haastattelun yhteydessä, että heidän anonymiteettiään suojeltaisiin tarkoin. Tutkimuksen analyysiosiossa käytetyissä sitaateissa ei ole myöskään yhdistetty mitään tunnistetietoja haastateltavista henkilöistä tai heidän yrityksistään.

Analyysivaiheessa aineisto käsiteltiin teemoittelun avulla. Eskolan ja Suorannan (1998) mukaan aineistoa lähestytään useimmiten ensin teemoittelun kautta, jolloin aineistosta voidaan nostaa esiin tutkimuskysymystä valottavia kokonaisuuksia ja vertailla niitä. Jotta jokaisella lukijalla olisi mahdollisuus tekemieni tulkintojen luotettavuuden ja oikeellisuuden arvioimiseen, esitän analyysin yhteydessä mahdollisimman pitkiä haastattelusitaatteja.

### **1.5 Tutkimusraportin rakenne**

Tutkimuksen teoreettinen osio alkaa aiheeseen liittyvällä aiemmalla kirjallisuudella ensin yleisesti yrittäjyydestä ja sitä seuraten tarkemmin naisyrittäjyydestä. Tässä osiossa pohditaan myös sosiaalista sukupuolta

yrittäjyyskontekstissa, koska sen olemassa oloa ei voitane kieltää. Tästä edetään kuvailemaan naisyrittäjien asemaa suomalaisessa yhteiskunnassa sekä aiemman tutkimustiedon valossa. Naisyrittäjien tarvitseman tuen laatua pyritään myös määrittelemään tarkemmin.

Kirjallisuuskatsauksen toisessa pääosiossa esitellään vertaistuen käsitettä ja siihen liittyviä merkityksiä. Osiota pohjustetaan sosiaalisten verkostojen ja tuen tarkastelun kautta ennen syventymistä vertaistukeen. Myös vertaistuelle läheisiä käsitteitä, verkostoitumista ja vertaisryhmämentorointia tarkastellaan tutkimuksen asettelua palvelevin osin.

Aiemman tutkimuksen tarkastelun jälkeen on vuorossa työn metodologinen osuus, jonka aluksi esitellään tutkimusprosessia ja sen etenemistä. Tämän jälkeen kerrotaan tarkemmin tutkimuksen aineistosta ja sen analyysin suorittamista. Luvun päätteeksi pohdiskellaan tutkimuksen luotettavuutta ja siihen vaikuttavia tekijöitä.

Metodologia – luvun jälkeen päästään tutkimuksen empiiriseen osaan, varsinaiseen analyysiin. Tämä luku koostuu sekä haastatteluihin että kyselyaineistoon pohjautuvasta analyysistä, jolla pyritään löytämään vastauksia aiemmin esitettyihin tutkimuskysymyksiin.

Tutkimus päättyy johtopäätöksiin. Tässä luvussa kootaan yhteen tutkimuksen merkittävimmät havainnot ja löydökset sekä arvioidaan niitä suhteessa aiemmin määriteltyihin tutkimuskysymyksiin ja teoriaosuudessa esiteltyyn kirjallisuuteen. Johtopäätöksissä pohditaan myös tutkimuksen yleistettävyyttä ja kritiikkiä. Lopuksi pohdiskellaan ehdotuksia mahdolliselle jatkotutkimukselle.



## 2 NAISYRITTÄJYYS JA VERTAISTUKI

Tämä luku pohjustaa tutkimuksen empiriaosuudessa käsiteltäviä teemoja esittelemällä naisyrittäjyydestä ja vertaistuesta julkaistua kirjallisuutta. Aiemman tutkimuksen tarkastelu auttoi minua tutkijana myös ymmärtämään paremmin naisyrittäjien todellisuutta ja valmistautumaan haastatteluihin.

Ensin esitellään naisyrittäjyyttä yrittäjyyden käsitteen ja naisyrittäjyystutkimuksen kautta. Myös sosiaalista sukupuolta ja siihen liittyviä kysymyksiä pohdiskellaan yrittäjyyskontekstissa. Tästä edetään kartoittamaan naisyrittäjien asemaa ja merkitystä suomalaisessa yhteiskunnassa.

Naisyrittäjyys – osion jälkeen syvennyttään luvun toiseen tärkeään osaan, vertaistukeen. Ensin määritellään sosiaalista tukea ja verkostoja, josta edetään varsinaiseen vertaistuen käsitteeseen. Myös vertaistukea liike-elämässä vastaavia lähikäsitteitä kuten vertaisryhmämentorointia ja oppimisverkostoja sivutaan tarkoituksenmukaisella tavalla. Lisäksi pohdiskellaan naisyrittäjien sosiaalisen tuen tarvetta aiemman tutkimustiedon valossa.

### 2.1 *Yrittäjyys*

Yrittäjyyteen liitetään monenlaisia merkityksiä ja mielikuvia. Suhtautuminen yrittäjyyteen voi vaihdella esimerkiksi kulttuurin tai tutkimusnäkökulman mukaan.

Suomen kielen sana yritteliäisyys viittaa toimeliaisuuteen, aloitekykyyn ja ponnistelemiseen. Stereotyyppisesti yrittäjät voidaan nähdä yhtäältä ahkerina, riskiä pelkäämättöminä yhteiskunnan tukipilareina ja toisaalta

häikäilemättöminä, voiton maksimointiin pyrkivinä oman edun tavoittelijoina (Marjosola 1979, 3). Schumpeter on kuvannut yrittäjää ensisijaisesti innovatiivisuuden käsitteen kautta. Yrittäjyyden määrittelyssä ei välttämättä painoteta omistajuutta, vaan käsitteellistäminen voidaan liittää enemmän esimerkiksi riskinottohalukkuuteen. (Kovalainen, 1993, 59) Yrittäjyys on määritelty myös ”uusien organisaatioiden luomisena” (Moore, 1990).

Yrittäjyyden lähtökohdat ovat 1100-luvulla, mutta vasta 1700-luvun valistuksen ajan ympäristössä sen tiedeperusta alkoi kehittyä (Kyrö, 2001, 6). Englannin kielen sanaa ”entrepreneur” alettiin myös käyttää ensi kerran tarkoittamaan yrittäjää 1700-luvulla Ranskassa, jolloin teollistuminen antoi yrittäjyydelle kasvualustan (Kets De Vries, 1977). Ranskan kielessä yrittäjyys on merkinnyt eteenpäin menemistä, tekemistä ja aloitteen ottamista (Kyrö, 2001, 6). Yrittäjyys voidaan nähdä myös muutokseen liittyvänä ilmiönä, jonka kuvaaminen koetaan tarpeelliseksi silloin, kun toiminnan tulokset eivät ole ennalta määrättävissä (Kyrö, 1998, 48).

Yrittäjyyden käsite rakentuu aina eri tavoin tutkimusnäkökulmasta riippuen. Yrittäjyystutkimusta on tehty lähinnä taloustieteen, psykologian ja sosiologian koulukunnissa (Kovalainen, 1993, 58). Perinteisesti taloustieteen näkökulmasta yrittäjä nähdään markkinoilla tapahtuviin muutoksiin mekaanisesti ja rationaalisesti reagoivana toimijana (Pitkänen & Vesala, 1996, 6).

Psykologisessa lähestymistavassa yrityksen toiminta käsitetään siihen kuuluvien ihmisten toimintana. Yrittäjyys voi olla keino jonkin mahdottoman tilanteen ratkaisussa tai sisäisen puutteen korvaajana (Lahti, 1989, 31). Sosiologian kiinnostuksen kohteena on ollut tarkastella yrittäjyysilön arvoja suhteessa yhteiskunnan arvoihin (Johansson, 1998, 13).

## **2.2 Naisyrittäjyys**

Naisten työtä, kotityötä ja etenkin naisten ansiotyötä on tutkittu suhteellisen runsaasti monilla eri tieteenaloilla. Vähemmälle huomiolle on kuitenkin jäänyt itsensä työllistävän naisen työ. Viime vuosikymmeneen saakka naisyrittäjistä on julkaistu hyvin vähäisessä määrin kirjallisuutta. Kovalaisen (1993) mukaan tämä johtuu siitä, että yrittäjyystutkimusta on perinteisesti tehty kiinnittämättä sosiaaliseen sukupuoleen huomiota.

Yrittäjyys on kiehtonut tutkijoita muodostamaan lukuisia teoreettisia malleja, jotka ovat kuitenkin kyseenalaistamatta perustuneet oletukselle, että yrittäjä on mies. Miehet ovatkin dominoineet sekä yrittäjyyden historiaa että siitä tehtyjä tutkimuksia. Paitsi, että varhaisemmissa tutkimuksissa vallitseva yrittäjänormi on ollut mies, pääsääntöisesti myös tutkijat ovat olleet miehiä. (Kyrö, 2004) Eräät tutkijat ovat jopa pitäneet yrittäjyyttä ”miehisyyden” todentamisen keinona (Stevenson, 1986).

Kun on kysymys inhimillisestä toiminnasta, on kysymys aina myös sukupuolesta. Yrittäjyys ja sukupuoli kytkeytyvätkin läheisesti toisiinsa arkipäivän kokemuksissa ja käytännöissä, niin symbolisella kuin materiaalisellakin tasolla. Symbolisella tasolla sukupuolta toisinnetaan sen näkemyksen kautta, että yrittäjän on aina ajateltu olevan mies ja toimivan miesvaltaisella alalla. Materiaalisella tasolla esimerkkinä sukupuolistavista käytännöistä voidaan nähdä yrittäjien toimialojen jakautuminen vahvasti sukupuolen mukaan, jonka seurauksena puhutaan miesten ja naisten aloista. (Pietiläinen, 1999)

Sosiologi Fuchs Epsteinin (2007) mukaan sosiaaliseen sukupuoleen, jota vastaa englannin kielen sana ”gender”, perustuva kategorisointi on kaikkein perimmäinen sosiaalinen jaottelutapa maailmanlaajuisesti. Se näkyy työnjaossa kotona, työpaikoilla, politiikassa ja eri uskontojen parissa. Naiset nähdään alisteisessa suhteessa miehiin, mikä toisintuu sosiaalisissa, kulttuurisissa ja psykologisissa käytännöissä. Kategorisoinnit

vahvistavat itse itseään ja sosiaaliseen sukupuoleen liittyvät merkitykset muuttuvat hyvin hitaasti. Tämä tutkimus toisintaa osaltaan myös sukupuolittunutta jaottelua kuvaamalla naisyrittäjiä, mutta tämän tosiasian tiedostamisen kautta pyrin kaikenlaisen tarpeettoman kategorisoimisen välttämiseen.

Naisilla ja miehillä on ollut kautta historian erilaiset roolit yhteiskunnassa. Tietynlaisia töitä on pidetty soveliaampina miehille ja toisia puolestaan naisille. Naisia on pidetty tunteellisempina ja hoivaavina, kun taas miehiin on liitetty ominaisuuksia kuten aggressiivisuus ja itsenäisyys. (Mueller & Conway Dato-On, 2008) Sosiaaliseen sukupuoleen liitetystä stereotypioista johtuen naiset ovat perinteisesti toimineet kodin piirissä, eikä heillä ollut pääsyä yrittäjyyden vaatimiin resursseihin, kuten pääomaan ja koulutukseen. Naisyrittäjien määrän vähyys on omalta osaltaan vaikuttanut myös naisyrittäjyystutkimuksen rajallisuuteen. (Stevenson, 1986)

Varhaisimmat naisyrittäjyyttä koskevat tutkimukset ilmestyivät ennen 1970-lukua, mutta niitä ei voi pitää akateemisesti kovinkaan kiinnostavina. Tuolloin keskityttiin pääosin tarkastelemaan miehiä ja heidän omistamiaan yrityksiä. Joissakin satunnaisissa yrittäjyystutkimuksissa sivuttiin naisyrittäjiäkin, mutta usein olettaen, että yrittäjät ovat ominaisuuksiltaan samankaltaisia sukupuolesta riippumatta. (Perrin Moore, 2004)

Vasta 1970 – luvulla naiset alkoivat aktiivisemmin osallistua keskusteluun naisyrittäjyydestä kyseenalaistaen miesten luomaa menestyksen ihannekuvaa ja yleisimminkin heidän käsitystään menestyksestä (Kyrö, 2004). Naisyrittäjyystutkimus keskittyi karkeasti jaoteltuna tutkimaan joko naisyrittäjien motiiveja tai heidän erojaan suhteessa miesyrittäjiin (Kovalainen, 1993, 32–33). Nais – ja miesyrittäjien psykologisia eroja vertailevassa tutkimuksessa havaittiin, ettei naisten henkilökohtaisissa riskinotto – ja tavoitteellisuustekijöissä tai innovatiivisuudessa ollut merkittäviä eroja miehiin verrattuna. (Stevenson, 1986)

Sen sijaan demografisia tekijöitä, kuten ikää, koulutusta ja liiketoimintatyyppiä vertailevissa tutkimuksissa on havaittu suurempia eroja naisten ja miesten välillä. Naisyrittäjien on todettu olevan usein mieskollegojaan korkeammin koulutettuja, mutta heidän koulutuksensa sisältää miehiä harvemmin liiketaloudellista osaamista. Naisyrittäjillä on myös havaittu olevan miesyrittäjiä vähemmällä todennäköisyydellä aiempaa johtamiskokemusta. (Stevenson, 1986)

Birleyn (1989) mukaan naisten yrittäjyys on voitu nähdä vaihtoehtona avioliitolle tai merkitsevänä itsenäisyyttä miehistä. Myöhemmin kuitenkin havaittiin, ettei merkittävä eroavaisuus miesten ja naisten yrittämiseen vaikuttavien seikkojen välillä olekaan avioliitto, vaan vanhemmuus. Äideille itsensä työllistäminen antaa mahdollisuuden joustavammin yhdistää kodin ja työn vaatimukset. Walkerin & Websterin (2007) mukaan naiset saattavat ryhtyä yrittäjiksi myös kohdatessaan urallaan ns. ”lasikattoja”.

1990 – luvulla naisyrittäjien määrä kasvoi kansainvälisesti ja tutkimus alkoi monipuolistua. Myös Suomessa naisyrittäjyyden tutkimusaktiivisuus kasvoi (Kovalainen, 1993, 17). Lähtökohdaksi tuli naisyrittäjien elämä kokonaisuudessaan, ei pelkkä yrittäjyys. Naisyrittäjien todellisuus alettiin huomioida sellaisena kuin se on, eikä vertaamista miehiseen yrittäjämalliin enää nähty mielekkäänä. (Erlund & Hyrsky, 2005)

Vaikka naisyrittäjien tutkimus on entistä yleisempää, liittyy siihen kuitenkin joitakin rajoituksia. Stevensonin (1986) mukaan suuri osa naisyrittäjiä koskevasta tutkimuksesta perustuu strukturoitujen kyselyiden tai testauksen kautta tehtyihin tyypittelyihin. Esiteltäessä ”tyypillinen naisyrittäjä” kategorisoidaan naisyrittäjät helposti yhdeksi homogeeniseksi ryhmäksi unohtaen heidän moninaisuutensa. Koska kyselyillä tai tyypittelyillä ei naisyrittäjien todellisuutta voida oppia riittävän syvällisesti ymmärtämään, tarvitaan enemmän laadullista, kasvotusten tapahtuvan kohtaamisen kautta tehtävää tutkimusta.

### **2.3 Suomalainen naisyrittäjä**

Naisyrittäjyydellä ja yleisesti naisten työssäkäynnillä on maassamme pitkä historia. Naisten yrittäjyyttä ei kuitenkaan ole arvostettu ammattina, kuten miesten yrittäjyyttä. Ennen vuotta 1868 naiset eivät voineet perustaa yritystä, vaan toimivat epävirallisesti esimerkiksi puolison yrityksessä. Vain porvarismiehen leskenä miehensä porvarisoikeudet perittyään oli naisen mahdollisuus toimia yrittäjänä. (Vainio-Korhonen, 1998, 111)

Noista ajoista asema on toki parantunut; naisilla on paitsi samat juridiset ja poliittiset oikeudet kuin miehillä, myös samat koulutusmahdollisuudet. Kaksi maailmansotaa toi naisia monille miehisiin pidetyille aloille. Hyvinvointivaltion tarjoamat palvelut ovat helpottaneet työelämässä olevia naisia. Kuitenkin suurista tasa-arvon kehitysaskelista huolimatta sukupuolten väliset rajat näkyvät yhä, erityisesti monissa työhön ja perhe-elämään liittyvissä asioissa. Naiset ovat tyypillisesti vastuussa lähipiiristä ja miehet laajemmasta yhteisöstä, eikä tämä tosiasia ole muuttunut samalla lailla poliittisen ja juridisen ympäristön kanssa. (Vainio-Korhonen, 2002, 11)

Fuchs Epsteinin (2007) mukaan koulutus ja työmarkkinat ovat olleet kautta aikojen sukupuolen mukaan eriytyneitä. Paljon puhutaankin naisten ja miesten aloista. Sen lisäksi, että työmarkkinat ovat yleisesti eriytyneet miesten ja naisten aloiksi, on eriytyminen myös vertikaalista (Tienari et al. 2004). Naiset ja miehet työskentelevät edelleen eri tasoilla, eri tehtävissä ja eri ammateissa. Taloustieteilijät totesivat jo varhain, että naisten palkat määräytyivät alhaisiksi ensi sijassa sukupuolen, eivätkä suinkaan työn luonteen, tuottavuuden tai työntekijän taitojen perusteella. (Vainio-Korhonen, 2002, 11–12) Suomen hallituksen tasa-arvo-ohjelman mukaan sukupuoleen perustuva eriytyminen on jopa lisääntynyt 1990-luvulla,

vaikka naisten osuus työvoimasta on melko pitkään pysynyt samana (Erlund & Hyrsky, 2005, 15).

Tämä segregatio näkyy myös yrittämisessä. Naiset ovat yrittäjinä enimmäkseen samoilla aloilla, joilla naisopiskelijat ovat miehiin nähden enemmistönä. Näihin aloihin lukeutuvat sosiaali- ja terveysala, kasvatustieteet, palveluala ja humanistinen ala. Vainio-Korhonen (2001) esittää, että sukupuoliin liitetyt ominaisuudet ”tarttuvat”. ”Jos jokin miehinen ammattiala naisistuu, palkat ja arvostus laskevat. Jos mies tulee työhön naisten alalle, hän nousee nopeasti huipulle, pinnalle kuin kerma”. Työmarkkinoiden huomattava eriytyminen voi ilmentyä naisyrittäjien heikkona identiteettinä heidän muodostaessaan käsityksensä itsestään yrittäjänä miesyrittäjänormin mukaisesti (Erlund & Hyrsky, 2005, 15).

Vuoden 2005 lopussa Suomessa oli yhteensä noin 220 000 yrittäjää (pois lukien maatalous). Naisyrittäjien osuus tästä määrästä on kolmasosa, reilut 70 000 henkilöä. Suomessa naisten osuus yrittäjistä on EU-maiden toiseksi korkein, heti Portugalin jälkeen. (Erlund & Hyrsky, 2005) Suomalaisnaisten yrittäjäaktiivisuus, 6,3 prosenttia, on kansainvälisesti tarkasteltuna korkealla tasolla. Kuitenkin miesten vastaava luku on 12,3, eli noin puolet naisia suurempi. (Laine-Kangas, henkilökohtainen tiedonanto, 17.3.2008) Toisaalta esimerkiksi perheyrityksissä naiset saattavat toimia tasa-arvoisena yrittäjänä miehensä rinnalla yrityksen silti ollessa ainoastaan miehen nimissä. Asukasta kohden laskettuna yritysten lukumäärä liikkuu meillä kuitenkin yhä EU-tason keskiarvon alapuolella (Yrittäjyyskatsaus 2006, 43).

Kauppa – ja Teollisuusministeriön Naisyrittäjäyys – Nykytilanne ja toimenpide-ehdotuksia – raportin (2005) mukaan naisyrittäjäyttä ja yrittäjäyttä naisvaltaisilla aloilla rasittavat monet tekijät. Ne lisäävät epävarmuutta naisten vakinaisesta työllistymisestä ja vähentävät naisten mahdollisuuksia ja haluja toimia yrittäjinä. Tällaisia epävarmuutta aiheuttavia tekijöitä ovat monesti työn ja perheen yhdistämiseen liittyvät

ongelmat. Toisaalta myös yrittäjän sosiaalipoliittiset etuudet koetaan heikoiksi.

Naisten yrittäjyyteen liittyvistä haasteista suurimpiin lukeutuvat erityisesti naisille suunnatun neuvonnan puute, rahoituksen saanti, naisyrittäjien markkinointiosaamisen puute sekä perheen ja yrittäjyyden yhteensovittaminen (Salmela, 2004, 4). Yrittäjänäisten Keskusliiton vuoden 2007 jäsenkyselyn mukaan naiset kokevat ongelmia, vaikeuksia ja esteitä yrittäjyyteensä liittyen. Selvästi suurin ongelma vastaajien mielestä on sosiaalikulujen korkeus, jota seuraa sijaisen saannin vaikeus. Kyselyn mukaan myös naisyrittäjien koettu varovaisuus ja riskinoton puute on ongelmallista. Naisyrittäjät kokevat myös ristiriitaa äidin ja yrittäjän roolin välillä. Yhteiskunnan ei koeta suosivan naisyrittäjää ja naiset kokevat olevansa yrittäjinä yksinäisiä. (Yrittäjänäisten Keskusliitto, 2007, 22)

Samankaltaisia asioita on havaittu muissakin tutkimuksissa. Vainio-Korhosen (2002) mukaan monet tutkijat ovat nostaneet perheen tarpeet ja suhteen perheeseen nais- ja miesyrittäjien selvimmäksi eroavaisuudeksi. Työssä käyvän perheenäidin vaimon tai äidin huolet kodista ja perheestä eivät katoa minnekään, kun taas miehellä ei ole vastaavaa perheen sisäistä työvelvollisuutta. TE-Keskuksen yritystutkija Maija-Liisa Huovila vahvistaa samaa käsitystä; ”Naisyrittäjän elämän eroavaisuus miesyrittäjään verrattuna tulee ehkä eniten esille yrittäjän yksityiselämän puolella. Naisyrittäjät joutuvat ehkä edelleen panostamaan kodin ja perheen hoitoon enemmän kuin miesyrittäjät keskimäärin. Tämä lisää naisyrittäjien kokonaistyön määrää miesyrittäjiin verrattuna” (Maija-Liisa Huovila, henkilökohtainen tiedonanto, 11.3.2008).

Naiset ryhtyvät yrittäjiksi miehiä keskimäärin myöhemmin. Ikäryhmittäin tarkasteltuna miesten yrittäjyysaktiivisuus Suomessa on korkeimmillaan 25–34-vuotiaana kun taas naisten kohdalla yrittäjäaktiivisuuden huippu on 35–44-vuotiaana. (Arenius, Autio & Kovalainen, 2005)



Osasyynä yrityksen perustamisen myöhempään ikään naisten osalta saattaa olla heidän kokemansa suurempi vastuu perheestä ja kodista, kun lapset ovat pieniä. Monia naisia pelottaa se, että yritys vie kaiken ajan ja energian jonka johdosta ennen kaikkea perhe, mutta myös ystävät ja harrastukset tulevat laiminlyödyiksi. Tästä johtuen yrityksen perustamista harkitaan pitkään ja hartaasti. Naiset hakevat tietoa, osallistuvat aktiivisesti erilaisiin koulutustilaisuuksiin ja työstävät liiketoimintaideaansa asiantuntijoiden avustuksella ja lähtevät sitten usein varovasti liikkeelle yhden hengen toiminimiyrityksellä. (Yrittäjältä yrittäjälle, 2006, 18–19) Hitaus yrityksen perustamispäätöksen kanssa voi johtua myös siitä, että naisyrittäjät pohdiskelevat liikeideaansa ja etsivät tukea sille sekä itselleen yrittäjänä pidempään (Ljunggren & Kolvereid, 1996).

Myös nais – ja miesyrittäjien suhtautumisessa ja suhteissa muihin yrittäjiin sekä yhteiskuntaan eroavat toisistaan. Naisyrittäjän asema vaikuttaa olevan mieskollegaansa yksinäisempi. (Vainio-Korhonen, 2002, 17) Samankaltaisesti naisyrittäjät arvioivat Yrittäjänäisten Keskusliiton viime vuoden jäsenkyselyssä yrittäjyyteensä liittyviksi ongelmiksi ”yksinäisyys yrittäjänä” ja ”yhteiskunta ei suosi naisyrittäjää”. Naisyrittäjyyttä myöskään ei koeta yhteiskunnallisesti arvostetuksi. (Yrittäjänäisten Keskusliitto, 2007, 22) Perrin Mooren (2004) mukaan yrittäjyystutkimuksen parissa on havaittu, että sekä naisyrittäjät että maahanmuuttajayrittäjät voivat tuntea olevansa ns. kakkosluokan kansalaisia.

#### **2.4 Sosiaaliset verkostot ja tuki**

Sosiaalista tukea on tutkittu psykologian parissa, muun muassa työstressin yhteydessä (Bowling et al., 2005). Sosiaalisen verkoston jäseniltä saatava tuki voi olla yksilön itsetunnon kasvattamista (emotionaalinen tuki), hyödyllisen tiedon tarjoamista, avustamista joissakin tehtävissä (materiaalinen tuki) sekä sosiaalisiin toimintoihin osallistumista

(Wills, 1985, 61–62). Tiedollinen tuki rinnastetaan kirjallisuudessa toisinaan instrumentaaliseen eli välineelliseen tukeen.

Tichy, Tushman ja Fombrun (1979) määrittelevät verkoston joko tavaroiden ja tuotteiden, tiedon ja ideoiden, myötätunnon tai vaikutteiden vaihdon kanavaksi (Dansky, 1996, 7). Tässä yhteydessä vertaistuki nähdään eräänä sosiaalisen tuen muotona ja siksi kaikki muut edellä mainitut näkökulmat, paitsi tavaroiden ja tuotteiden vaihto, ovat tutkimuksen kiinnostuksen kohteena.

Nabi (2001) on tutkinut sosiaalisen tuen ja subjektiivisen uramenestyksen yhteyttä miesten ja naisten välillä. Hänen mukaansa sosiaalinen tuki voidaan karkeasti kategorisoida kolmeen ryhmään: henkilökohtaiseen tukeen, vertaistukeen ja verkoston tarjoamaan tukeen. Henkilökohtaisella tuella tarkoitetaan ystävien kesken tapahtuvaa tukemista ja tiedonvaihtoa uraan liittyvissä kysymyksissä. Vertaistuella ymmärretään puolestaan tuen ja ohjauksen saaminen kokeneemmalta vertaiselta. Verkoston tuella viitataan tärkeissä asemissa olevien kontaktien antamasta tuesta. Tässä tutkimuksessa vertaistuki ei rajaudu pelkästään kokeneemmalta saatavaan tukeen, vaan se on laajempi käsite, joka menee osittain päällekkäin myös henkilökohtaisen tuen kanssa.

Sosiaalisten verkostojen merkitystä yrittäjyydelle on tutkittu melko paljon ja ne on todettu tärkeiksi. Tutkimus on kuitenkin ollut suuressa määrin kvantitatiivista ja keskittynyt verkostojen määrän ja tiheyden kartoittamiseen. Toinen tutkimuksessa läsnä oleva ongelma on se, että verkostojen merkitystä on korostettu erityisesti yrityksen perustamisen yhteydessä. (Vesala, 1996, 44–46) Esimerkiksi Perrin Moore (2004) kertoo aiemman tutkimuksen parissa verkostoitumisen tärkeyden naisyrityksille korostuneen, erityisesti liiketoiminnan suunnittelun vaiheessa.

Useissa tutkimuksissa on löydetty voimakas positiivinen yhteys naisyrityksien sosiaalisten suhteiden määrän ja heidän yrityksensä välillä

(Kovalainen, 1993, 76). Lisäksi naisyrittäjien on havaittu etsivän omia, naisten välisiä verkostoja, joissa he saavat sekä välineellistä että sosiaalista tukea (Brush, 1992, 15). Yli puolet naisjohtajista arvioi naisverkostoihin kuulumisen hyödyllisenä oman uransa kannalta Talouselämän tutkimuksessa vuonna 2005. Naisverkot ovat paikkoja, joissa ”voi tuulettaa ajatuksia” ja ”pohtia elämän kysymyksiä ammatillisesti samantyyppisten naisten kanssa”. (Vihma, 2007)

Naisyrittäjien keskuudessa henkisen tuen merkitys on korostunut, kun taas miesyrittäjille instrumentaalinen, jonkin tavoitteen saavuttamiseksi toimiva tuki merkitsee enemmän. Tämä mikä voi osittain johtua usein esille tulleesta naisten hankaluuksista yhdistää työ ja perhe-elämä sekä naisyrittäjän yksinäisyydestä. (Nabi, 2001, 471)

Stevensonin (1986) mukaan naisyrittäjien miehillä on suuri vaikutus puolisoitensa uravalintoihin. Yhdysvalloissa tuhannesta pienyrittäjästä tehdyssä tutkimuksessa 90 prosenttia naisyrittäjistä kertoi, että he tarvitsivat miehensä ja perheensä tuen yrittäjyydelleen. Hekin korostivat erityisesti henkisen tuen merkitystä. Valtaosalle tutkituista miesyrittäjistä ei uravalintoihin vaikuttanut heidän perheensä. Kuitenkin aiemman tutkimuksen parissa on havaittu, että naisyrittäjillä on harvemmin puolisonsa täysi tuki takanaan, minkä miesyrittäjät puolestaan usein mainitsevat tärkeäksi menestyksensä edesauttajana. Myös Ljunggren & Kolvereid (1996) kertovat perheen tuen olevan erityisen tärkeää naisyrittäjälle.

Suomessa naisyrittäjäyys nähdään sekä tasa-arvo – että väestöpoliittisena kysymyksenä. Onkin yhteiskunnan etu tukea naisyrittäjäyttä ja pyrkiä vähentämään heidän elämäänsä liittyviä epävarmuustekijöitä. Naisyrittäjä tarvitsee edelleen naisille täsmennettyjä palveluja ja vertaistukea, sanoo Kauppa – ja Teollisuusministeriön Naisyrittäjäyttä ja sen nykytilaa käsittelevä selvitys. (Erlund & Hyrsky, 2005) Tässä tutkimuksessa

naisyrittäjyyskeskusteluun osallistutaan sosiaalisen verkostoitumisen ja erityisesti vertaistuen toimintamuodon näkökulmasta.

## **2.5 Vertaistuki**

Vertaistuki on talouselämässä vähemmän käytetty termi. Sen määrittely tarkasti ja aukottomasti on haastavaa, sillä rajan vetäminen toistensa kanssa limittäin menevien käsitteiden, vertaistuen, vertaisryhmämentoroinnin ja verkostoitumisen välillä on lähes mahdotonta. Kaikki voidaan määritellä sosiaalisen tuen tyyppinä ja hieman erilaisina, mutta läheisinä näkökulmina sosiaaliseen verkostoitumiseen.

”Vertaistuella tarkoitetaan vapaaehtoista ja vastavuoroista kokemusten vaihtoa sekä tuen antamista ja saamista samassa elämäntilanteessa olevien ihmisten kesken” (Ikäheimonen, Kivimäki, Voutilainen, 2007). Vertaisryhmätoiminnan tarkoituksena on muodostaa keskusteluverkostoja, joissa samankaltaisessa elämäntilanteessa olevat voivat tavata toisiaan jakaen kokemuksiaan ja ajatuksiaan. Ryhmässä keskustelemisen kautta yksilöä pyritään auttamaan selviämään erilaisiin elämänalueisiin liittyvistä paineista sekä ennaltaehkäisemään ongelmien syntymistä. (Patoluoto et al., 2007, 31)

Vertaistuesta on kirjoitettu enimmäkseen sosiaali -ja hoivatieteiden parissa. Ussher et al. (2006) ovat tutkineet vertaistukea syöpää sairastavien tukimuotona. Heidän näkökulmansa vertaistukeen on lääketieteellisen psykologian mukainen: vertaistukiryhmä on tehokas psykososiaalisen tuen foorumi ihmisryhmälle, jotka jakavat saman ongelman ja tarjoavat toisilleen molemmin puoleista apua ja tukea. Vertaistukea on tutkittu myös esimerkiksi huumeita käyttävien henkilöiden keskuudessa (Alemi et al., 2003).

Yhtä lailla vertaistukea voidaan kuitenkin ajatella positiivisen lähtökohdan, kuin ongelmien tai olemassa olevan kriisin kautta. Vertaisryhmän keskiössä ovat ryhmään osallistujat, joiden vertaisuus voi syntyä esimerkiksi samankaltaisen aseman, elämäntilanteen tai koulutus – tai työtaustan perusteella (Ikäheimonen, Kivimäki, Voutilainen, 2007). Ryhmiin osallistuminen ei edellytä erityistä valmistautumista, vaan tärkeintä on halu jakaa omia ja vastaanottaa muiden kokemuksia. Avoimuus on siis tärkeää vertaistoiminnassa. Scheinin (1989) mukaan psykologiselle ryhmälle ominaista on se, että sen jäsenet ovat toistensa kanssakäymisessä keskenään, ajattelevat olevansa osa ryhmää, jakavat saman ryhmän olemassa olon tarkoituksen ja ovat toisistaan psykologisesti tietoisia. Positiivinen identifikaatio psykologiseen ryhmään voi vaikuttaa yksilön itsevarmuutta kohottavasti. Emotionaalista tukea tarjoavat vertaistukisuhteet on todettu kaikkein tärkeimmiksi. (Dansky, 1996, 8-9)

Ennen vertaisryhmän muodostumista tarvitaan taho, joka kokoaa ryhmän. Olennainen valinta on tehdä päätös kohderyhmästä, jotta sen tavoittamiseksi voidaan kohdistaa tarkoituksenmukaisimmat tiedottamisen keinot ja kanavat. Ryhmän vetäjän rooli voi korostua vertaisryhmän aloittaessa. Tuolloin osallistujat myös päättävät, kuinka voimakkaasti he haluavat sitoutua ryhmään. Ryhmän vetäjällä onkin suuri vaikutus siihen, miten kiinnostavaksi ja tarpeellisiksi osallistujat kokevat ryhmän itsensä kannalta. (Ikäheimonen, Kivimäki, Voutilainen, 2007)

Kun kohderyhmän ulkopuolinen taho organisoii vertaisryhmän toimintaa, on vetäjän viestittävä ryhmän jäsenille, että yksi toiminnan tavoitteista on sen jatkuminen ohjattujen kertojen jälkeen itsenäisesti. Ryhmän ei ole kuitenkaan toimittava ikuisesti. Toiminta voi olla tarpeen yli tietyn elämäntilanteen tai – vaiheen, mutta myöhemmin sen mielekkyyden voi kokea eri tavalla. (Ikäheimonen, Kivimäki, Voutilainen, 2007)

Yrittäjien tukimuodoista on vertaistukeen perustuva toimintamalli Suomessa puuttunut (Patoluoto et al., 2007). Sosiaalisen tuen jakamisen foorumeista on kuitenkin esimerkkejä. Naisyrittäjyyskeskus tarjoaa erilaisia ohjelmia, kuten yrittäjyyskursseja ja ryhmämentorointia, joiden myötä naisille rakentuu turvaverkkoja. Yrittäjyys ei onnistu umpiossa. Verkostoituminen nähdään strategisena työkaluna, joka auttaa kehittämisessä yrittäjänä. ([www.naisyrittajyyskeskus.fi](http://www.naisyrittajyyskeskus.fi))

Tilintarkastusyhtiö KPMG:ssä on vuodesta 2004 asti toiminut naisjohtajien vertaisverkosto, *KPMG Womens' Leadership Forum*. Verkosto koostuu paitsi yrityksen naisjohtajista ja asiantuntijoista, myös yhteistyökumppaneiden naisjohtajista. Naisverkosto kokoontuu vertaismentorointiryhmissä, joissa keskustellaan useimmiten esimiestyöhön liittyvistä asioista. Ryhmässä on havaittu, että naisjohtajilla on suuri tarve pohtia asioita vertaistensa kanssa. Yhtenä syynä tähän lienee toimitusjohtajan työn yksinäisyys. Verkostotoiminnan tavoitteena on oppia toisilta ja levittää hyviksi osoittautuneita käytäntöjä, ei pelkästään purkaa paineita. (Vihma, 2007)

Vertaisryhmämentorointi on kirjallisuudessa käytetty vertaistuen lähikäsite, jolla tarkoitetaan perinteisen kahden välisen mentoroinnin sijasta ryhmäilmionä tapahtuvaa mentorointia. Kahden välisessä mentoroinnissa on pyrkimyksenä kokeneemman mentorin avulla kehittää ja ohjata suojattia, mentoroitavaa. (Dansky, 1996, 6-7)

Ryhmällä on toisaalta omat sosiaaliset norminsa, roolinsa ja tavoitteensa, jotka vaikuttavat sen yksittäisiin jäseniin. Vaikka ryhmän sisälläkin voi muodostua kahden väliseen mentorointiin rinnastettavia henkilökohtaisia suhteita, on toiminnassa ryhmädynamiikalla kokonaisuudessaan suurempi merkitys. (Dansky, 1996, 6-7) Pienten yritysten työntekijöillä, itsensä työllistävillä yrittäjillä tai kotoaan käsin etätyöskentelevillä ei välttämättä ole mahdollisuuksia henkilökohtaiseen mentoriin. Ammatillisesti orientoituneisiin ryhmiin osallistuminen voikin toimia henkilökohtaisen

mentoroinnin mahdollisesti korvaavana tai sitä täydentävänä toiminnanmuotona. (Dansky, 1996, 5)

Aiemman kirjallisuuden parissa mentoroinnissa on korostettu muun muassa avoimuuden, tunnepohjaisen omistautumisen, toisen kunnioittamisen ja luottamuksen merkitystä (Bokeno & Gantt, 2000, 246). Nämä muistuttavat WomEqual – hankkeen vertaisryhmätoiminnan periaatteista, joita ovat luottamus, ryhmäläisten välinen tasa-arvo, sitoutuminen ja vapaaehtoisuus ([www.developmentcentre.lut.fi](http://www.developmentcentre.lut.fi)).

Mentorointi on käsitteenä määritelty usein kahden ulottuvuuden, instrumentaalisten ja psykososiaalisten toimintojen kautta. Instrumentaaliset toiminnot liittyvät mentorointisuhteen urakehitystä edistäviin näkökulmiin, kuten coachingiin. Psykososiaalisia toimintoja puolestaan ovat esimerkiksi neuvonta, roolien mallintaminen ja ystävyys. Instrumentaalinen mentorointi on tiedon vaihtoa, kun taas psykososiaalinen mentorointi on myötätunnon tai sympatian vaihtoa. (Dansky, 1996, 6-8)

Tässä tutkimuksessa vertaisryhmämentorointiin liitetty psykososiaalinen ulottuvuus lienee instrumentaalista ulottuvuutta lähempänä vertaistukea siinä mielessä, kun se on Yrittäjyyden Tuki – projektissa määritelty. Ryhmien keskusteluverkostoilla on pyritty saamaan ”uusien näkökulmien arjen pohdintoihin, oppimista toisten kokemuksista” (Patoluoto et al., 2007). Toisaalta tutkijana pyrin tietoisesti avoimuuteen, ja toki vertaisryhmällä voi välillisesti olla vaikutusta myös sen toimijoiden urakehitykseen instrumentaalisten toimintojen kautta.

Verkostoitumisella ja ryhmämentoroinnilla voi olla keskenään samankaltaisia seurauksia. Myös käsitteiden tasolla ne menevät paljolti päällekkäin. Verkostoitumiseen yhdistetään kuitenkin ajatus vapaamuotoisista ja rajattomista suhteista, kun taas ryhmämentoroinnin tapahtumafoorumina usein toimivat ammatilliset järjestöt tai yhdistykset

koostuvat jäsenistä, joilla on yhteiset arvot, tavoitteet ja kiinnostuksen kohteet. Ammattiyhdistysten toiminta nojaa niiden määriteltyyn tarkoitukseen ja on tästä johtuen normatiivisempaa kuin verkostojen toiminta. (Dansky, 1996, 8-9)

Vertaistukitoiminnan yksi näkökulma on ryhmänä tai verkostona oppiminen. Se edellyttää uudenlaisten kehitysfoorumien luomista ja yhteistyösuhteiden käynnistämistä. Bokenon ja Ganttin (2000) mukaan ryhmässä oppimisen kannalta tärkeitä asioita ovat toisten ryhmäläisten aito välittäminen ja kunnioitus, kyky ja halu oppia reflektiivisesti muilta sekä halu jakaa omia ajatuksiaan, ideoitaan ja olettamuksiaan. Hyvin samantapaisia asioita edellytetään myös vertaisryhmätoimintaan osallistujilta.

Verkostomallissa tyypillisenä yhteistyömuotona käytetään teemaryhmätyöskentelyä, jossa käsiteltävät asiat lähtevät mukana olevien yhteisöjen ja henkilöiden yhteisistä tarpeista. Myös tämän tutkimuksen kiinnostuksen kohteena olevissa vertaisryhmissä käytettiin tämän tyyppistä toimintamuotoa. Toiminnan perustana ovat intressiverkot, jotka motivoivat osallistujia antamaan oman panoksensa yhteisen toiminnan edistämiseen. Parhaimmillaan verkottumismalli voi johtaa uudenlaisten verkostomaisten kudosten syntymiseen mukana olevien toimijoiden kesken. (Alasoini et al., 2006, s.34)

Alasoini et al. (2006) määrittelee työelämän oppimisverkostot yhteisiksi oppimisen foorumeiksi, joissa osallisina on joukko työelämän tutkijoita, kehittäjiä sekä muita toimijoita. Tällaisia ovat esimerkiksi yrittäjät. Verkostojen tavoitteena on muun muassa lisätä sen toimijoiden kehittämisosaamista, kokeilla uusia yhteistyön muotoja sekä synnyttää uusia, innovatiivisia ratkaisuja.



### 3 TUTKIMUSMETODOLOGIA

Tässä luvussa esitellään tutkimuksessa käytettyä metodologiaa ja sitä, minkä vaiheiden ja valintojen kautta siihen päädyttiin. Aineistoa ja sen analyysitapoja pyritään kuvaamaan mahdollisimman selkeästi, jotta tutkijana tekemieni tulkintojen arvioiminen olisi helpompaa. Luku päättyy tämän tutkimuksen luotettavuuden arviointiin.

Hirsjärvi et al. (2005) toteaa, että kvalitatiivisen tutkimuksen lähtökohtana on todellisen elämän kuvaaminen. Todellisuus on kuitenkin moninaista ja siitä tehtävät tulkinnat ovat aina tiettyyn aikaan ja paikkaan rajoittuvia. Tutkijan omat arvolähtökohdat muokkaavat aina myös sitä, miten hän ymmärtää ja tulkitsee tutkimaansa ilmiötä. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa pyritään jo olemassa olevien väittämien todentamisen sijaan pikemminkin tosiasioiden löytämiseen ja paljastamiseen. (Hirsjärvi et al., 2005, 152)

Ihmisen käyttäytymistä tutkivissa tieteissä tulee usein eteen tarve ymmärtää tai paljastaa tutkimuskohteen merkitystä. Tätä kutsutaan tulkinnaksi, joka perustuu tutkijan ja aineiston väliseen hermeneuttiseen dialogiin. (Kyrö, 2003, 75) Hirsjärvi et al. (2005) vertaa laadullista tutkimusta väripalettiin. ”Jokainen tutkija tekee oman tutkimuksensa ja sekoittaa värit omalla, ainutlaatuisella tavallaan”.

Tulkintamenetelmää käyttävä tutkija etsii aineistoa koskevia tulkintaehdotuksia, jotka pyrkivät kertomaan aineistoon liittyvistä merkityksistä. Tulkintaprosessi on dialogia tutkijan ja aineiston välillä: tulkinnassa edetään kokonaisuudesta osiin ja osista kokonaisuuteen jatkuvan kehän lailla. (Kyrö, 2003, 75)

Tässä tutkimuksessa Yrittäjyyden Tuki – projektin kolmeen eri vertaisryhmään osallistuneiden naisyrittäjien kokemukset ja ajatukset ryhmätoiminnasta ovat analyysin keskiössä. Tutkimus pyrkii kuvaamaan ja

ymmärtämään heidän kokemaansa todellisuutta mahdollisimman syvällisesti. Tutkimus on rakentunut hermeneuttisen dialogin tapaan tulkintani ja aineiston elävänä vuoropuheluna. Tutkimus on ainutlaatuinen, kontekstiinsa sidottu tarkastelu, eikä sen tuottamia merkityksiä pidä varauksetta yleistää muihin tapauksiin.

### **3.1 Tutkimusprosessi**

Tämä tutkimus sai alkunsa vuoden 2007 lokakuussa, kun Lappeenrannan Teknillisen Yliopiston Koulutus- ja kehittämiskeskuksen koulutussuunnittelija Tuuli Ikäheimonen tuli Pro Gradu – seminaariimme esittelemään mahdollista tutkimusaihetta naisryttäjien välisestä vertaistuesta. Ikäheimonen oli itse toiminut vertaisryhmien vetäjänä ja toteuttanut ryhmien toiminnan päätteeksi kyselyn, mutta kaipasi syvällisempää tutkimusta projektin toteutuksesta ryhmäläisten kokemusmaailmasta käsin tarkasteltuna.

Aihe kiehtoi minua paitsi naisryttäjyysnäkökulmallaan, myös tuoreudellaan ja poikkitieteellisellä lähestymistavallaan. Osoitin kiinnostukseni ja tapasinkin Ikäheimosen pian uudelleen keskustellaksemme tarkemmin tutkimuksen tavoitteista ja yksityiskohdista.

Tutkimusprosessi lähti liikkeelle keskeisten käsitteiden määrittelyllä ja aiempaan kirjallisuuteen tutustumisella. Huomasin pian minua kiehtoneen tuoreuden ja poikkitieteellisyyden olevan aikamoinen haaste. Vaikka naisryttäjiin liittyvää tutkimusta on viime vuosina tehty melko paljon, on siinä vielä monia puutteita. Teoriat perustuvat yhä pääosin yrittäjyyden miehiseen malliin ja naisryttäjien oma, vertailematon todellisuus on harvoin tutkimusaiheena. Naisryttäjien vertaisryhmiin keskittyvää kirjallisuutta ei juuri ole. Monissa tutkimuksissa on kuitenkin annettu viitteitä naisryttäjien sosiaalisen ja emotionaalisen tuen tarpeeseen.

Pian aiheeseen tutustumisen jälkeen päädyin tutkimusaineiston keruuseen haastattelumenetelmällä. Vaikka valmista kyselyaineistoa tutkimuskohteesta olikin saatavilla, halusin kuitenkin itse kerätä primääriaineiston naisryttäjien omista kokemuksista heidän omine sanoineen. Hirsjärvi et al. (1997) toteaa, että haastattelu valitaan usein jos halutaan korostaa ihmistä tutkimustilanteessa subjektina, merkityksiä luovana ja aktiivisena osapuolena. Haastattelu antaa tutkimuksen kohteelle mahdollisuuden tuoda vapaasti itseään koskevia asioita esille. Toinen mahdollinen syy haastattelumenetelmän valintaan voi olla se, että kysymyksessä on vähän kartoitettu, tuntematon aihealue eikä tutkijan ole mahdollista tietää ennalta vastausten suuntaa.

Kokosin haastatteluja varten puolistrukturoidun teemarungon, joka sisälsi kolme pääteemaa muutamine alakysymyksineen. Aiemman kirjallisuuden lisäksi hyödynsin myös hanketta koordinoineen Lappeenrannan Teknillisen Yliopiston Koulutus – ja kehittämiskeskuksen toteuttamien kyselyiden tuloksia haastattelukysymysten hahmottelussa. Kyselyistä sai jonkinlaisia viitteitä siitä, mitä asioita vertaisryhmissä koettiin positiivisiksi, mitä negatiivisiksi ja mihin seikkoihin tunnuttiin tarvittavan selvennystä.

Lähetin sähköpostitse haastattelupyynnön (liite 1) kaikille 20 vertaisryhmiin osallistuneille naisille riippumatta siitä, olivatko he käyneet ryhmässä säännöllisesti, epäsäännöllisesti tai jossain vaiheessa lopettaneet kokonaan. Toivoin kuulevani erilaisia ja monipuolisia kokemuksia ryhmätoiminnasta, joten en halunnut karsia ketään potentiaalista haastateltavaa pois esimerkiksi ryhmäaktiivisuuden perusteella.

Yllätyin, kuinka pieni osa henkilöistä, joille lähetin pyynnön haastatteluun, vastasi siihen. Sain kuitenkin muutaman myönteisen vastauksen kutsuuni toivomanani, aikatauluuni sopivana ajankohtana ja tammi – ja helmikuussa 2008 haastattelin yhteensä kuutta naisryttäjää, jotka otoksena edustavat kaikkia kolmea vertaisryhmää. Eräs haastatelluista oli

toiminnan keskeyttänyt, mutta koen, että hänen näkökulmansa rikastutti tutkimustani. Muut olivat osallistuneet ryhmätapaamisiin kaikkiin osallistujiin verratessa hieman keskiarvoa säännöllisemmin.

Lähes kaikki haastattelut suoritettiin joko haastateltavan yrityksen tai kotitoimiston tiloissa. Yksi haastattelu toteutettiin kahvilassa haastateltavan ehdotuksesta. Haastatteluille oli varattu aikaa tunnista puoleen toista tuntia, keskimäärin haastattelut kestivät noin tunnin.

Haastateltaville henkilöille tehtiin selväksi jo haastattelupyynnössä sekä uudelleen haastattelutilanteessa, että heidän sekä heidän yrityksensä anonymiteettiä suojeltaisiin, eivätkä heidän henkilökohtaiset tietonsa tule kuin minun käyttöni tutkimuksen tekijänä. Mahdollisesti käytettävistä sitaateista poistettaisiin haastateltaviin viittaavat tunnistetekijät.

Haastattelut sujuivat pääosin rennon ilmapiirin vallitessa. Kaikki haastateltavat suhtautuivat positiivisesti ja avoimesti minuun täysin tuntemattomana ja heitä nuorempana henkilönä. Jotkut haastateltavat olivat luonnollisesti vähemmän puheliaita kuin toiset, mutta joka tapauksessa valtaosa keskusteluista eteni sujuvasti.

### **3.2 Aineisto ja analyysi**

Haastattelu on Suomessa yleisin tapa kerätä laadullista tutkimusaineistoa. Haastattelun on vuorovaikutusta, jonka kautta pyritään selvittämään, mitä jollakulla on mielessään. Perinteisessä mielessä haastattelussa toinen esittää kysymyksiä toisen niihin vastatessa. Viime vuosina haastattelun määritelmä on kuitenkin laajentunut tästä ja yhä enemmän on siirrytty keskustelunomaisiin haastatteluihin.

Hirsjärvi et al. (1997) toteavat, että tiedonkeruumenetelmänä haastattelu on ainutlaatuinen, koska siinä ollaan suorassa kielellisessä

vuorovaikutuksessa tutkittavan kanssa. Aineiston kerääminen on joustavaa niin tilanteen kuin haastateltavan mukaan. Haastattelijan on mahdollisuus säädellä haastatteluaiheiden järjestystä ja tulkintamahdollisuudet ovat esimerkiksi kyselyä paremmat.

Haastattelujen lisäksi Yrittäjyyden Tuki – projektiin osallistuneiden naisyrittäjien kokemuksia vertaistuesta kartoitetaan kyselytutkimuksen avulla. Haastattelut ovat tutkimuksen primääriaineistoa ja kyselytulokset sekundaariaineistoa. Näin tutkielma perustuu aineistotriangulaatioon, eli useamman eri aineiston yhdistelyyn analyysissä (Eskola & Suoranta, 1998).

### **3.2.1 Primääriaineisto**

Tämän tutkimuksen analyysi perustuu ensisijaisesti teemahaastatteluun koottuun materiaaliin. Haastattelin tätä tutkimusta varten kuutta etelä-karjalaista naisyrittäjää, jotka olivat osallistuneet Yrittäjyyden Tuki – projektin vertaisryhmiin. Potentiaalisia haastateltavia oli yhteensä kaksikymmentä naisyrittäjää, kolmesta eri vertaisryhmästä.

En valikoinut ketään, vaan haastateltavat karsiutuivat luonnollisesti; lähetin kutsun kaikille vertaisryhmiin osallistuneille yrittäjille, joista haastattelun sovin niiden henkilöiden kanssa, joilta sain positiivisen vastauksen aikatauluni puitteissa. En keskittynyt tietoisesti esimerkiksi vain aloittelevien yrittäjien tai vain kokeneiden yrittäjien ryhmään, enkä toisaalta rajannut haastattelukutsuja lähettäessä ryhmätoimintaa keskeyttäneitä yksilöitä ulkopuolelle. Toivoin, että haastateltavien joukko olisi mahdollisimman heterogeeninen, jotta saisin monipuolisen ja syvällisen näkemyksen naisyrittäjien kokemuksista vertaistukitoiminnasta.

Tämän tutkimuksen primääriaineiston keruu toteutettiin puolistrukturoituina teemahaastatteluina. Koskinen et al. (2005) sanovat teemahaastattelun olevan yhteiskunta – ja taloustieteissä käytetyin kvalitatiivisen aineiston hankintamenetelmä. Hyvin käytettynä se on tehokas menetelmä, joka vahvuus on se, että tutkija voi ohjata haastattelua sitä kuitenkaan kontrolloimatta.

Puolistrukturoidussa teemahaastattelussa haastattelujen aihealueet ovat etukäteen määritettyjä. Kysymykset etenevät teemojen puitteissa keskustelunomaisesti, eikä niillä ole tarkkaa muotoa tai järjestystä, kuten strukturoidussa haastattelussa. Haastattelijalla saattaa olla jonkinlainen lista läpikäytävistä asioista, muttei välttämättä tarkkaa kysymyslistaa. Haastateltava saa vastata esitettyihin kysymyksiin omin sanoin, eikä vastausvaihtoehtoja myöskään ole. (Eskola & Suoranta, 1998)

Tämän tutkimuksen haastatteluissa naisyrittäjien kokemuksia vertaistuesta kartoitettiin seuraavien kolmen teeman kautta: motivaatio ja sitoutuminen vertaistukiryhmään, vertaistukiryhmän hyödyt ja oppiminen, vertaistukiryhmä ja verkostoituminen. Vaikka puolistrukturoidussa teemahaastattelussa ei välttämättä tarvitse olla valmista kysymyslistaa, olin pohtinut muutamia kysymyksiä teemojen alle. Jatkokysymyksiä esitin tilannekohtaisesti, esimerkiksi jos jokin asia oli mielestäni erityisen kiinnostava tai vaati lisäselvitystä. Kysymysten laadinnassa sekä niiden esittämisessä kiinnitin huomiota siihen, etten sanallisesti tai muilla tavoin, esimerkiksi tietynlaisten vastausten kohdalla nyökyttelemällä johdattele haastateltavaa.

Aloitin haastattelut kyselemällä haastateltavien taustatietoja ja yrittäjyyskokemusta. He kertoilivat mielellään omaa tarinaansa, jotkut palasivat hyvinkin kauas ajatuksissaan pohdiskellessaan taustaansa ja päätymistään yrittäjäksi.

Motivaatio ja sitoutuminen vertaistukiryhmään – teemaa käsiteltäessä haastateltavaa pyydettiin kertomaan kuinka hän kuuli vertaistukiryhmätoiminnasta ja mikä siinä kiinnosti häntä. Lisäksi pyydettiin pohtimaan vertaistukitoiminnan periaatteiden; luottamuksen, sitoutumisen, tasa-arvon ja vapaaehtoisuuden toteutumista ryhmän toiminnassa. Haastateltavalta kysyttiin mitkä asiat motivoivat häntä osallistumaan vertaisryhmän toimintaan. Myös haastateltavan omaa sitoutumista ja siihen vaikuttavia asioita pohdittiin.

Vertaistukiryhmän hyödyt ja oppiminen – osuudessa kartoitettiin haastateltavien naisryttäjien odotuksia vertaistukitoiminnalle ja toisaalta miten niiden koettiin toteutuneen. Haastateltavilta kysyttiin, mikäli he osaisivat analysoida tukiryhmän tuomia hyötyjä itsensä tai yritystoimintansa kannalta. Myös oppimisnäkökulmasta keskusteltiin, haastateltavaa pyydettiin arvioimaan, millaista oppiminen vertaistukiryhmässä oli ollut ja mitä asioita he olivat saattaneet ryhmätoiminnan vaikutuksena oppia.

Vertaistuki ja verkostoituminen – teeman yhteydessä kartoitettiin muun muassa sitä, miten tärkeänä haastateltava pitää verkostoitumista ja missä määrin hän kokee olevansa itse verkostoitunut. Vertaistukiryhmää pyrittiin arvioimaan naisryttäjien välisen verkostoitumisen edistämisen kannalta. Haastateltavaa pyydettiin kertomaan myös ryhmätoiminnan kautta saaduista kontakteista ja niiden laadusta. Haastattelujen lopuksi haastateltavan oli mahdollisuus vielä vapaasti nostaa esille itselleen päällimmäisiä ajatuksiaan vertaisryhmätoiminnasta.

Henkilökohtaisia asioita ja kokemuksia jaettaessa luottamus haastateltavan ja haastattelijan välillä on tärkeää. Eskola & Suoranta (1998) kertovat luottamuksen olevan tutkimushaastattelun avainkysymys, jonka saavuttamisesta haastattelun anti riippuu välittömästi. Haastattelija onkin nähtävä osana sosiaalista vuorovaikutusprosessia. Passiivinen haastattelija ei synnytä luottamusta, mutta toisaalta hyvä, myötäelävä

haastattelija saattaa saada haastateltavasta esille asioita, joita tämä ei itse uskonut kertovansa.

Tässä haastatteluaineistossa on kiinnitetty huomiota anonymiteetin säilyttämiseen. Haastattelut litteroitiin asianmukaisella tavalla sanatarkasti. Tutkimuksen analyysiosiossa käytettyihin haastattelusitaatteihin ei ole yhdistetty mitään tietoja tai tunnistetekijöitä haastateltavista. Käytetyt nimet on korvattu sanoilla nainen, mies, puoliso, ystävä jne. sen mukaan, ketä niillä tarkoitetaan. Merkintä - - - tekstissä viittaa siihen, että sitaatista on poistettu osa tai siihen on yhdistetty osa saman haastateltavan samaa teemaa käsittelevästä puheesta.

Anonymiteetin vaalimiseksi en laatinut haastateltavista kokoavaa taulukkoa, vaan esittelen primääriaineiston muodostavaa tutkimusjoukkoa sanallisesti. Haastateltavista naisyrittäjistä neljä olivat vertaisryhmähankkeen aikana aloittavia yrittäjiä kahdessa eri ryhmässä. Kaksi muuta kuuluivat puolestaan kokeneiden yrittäjien ryhmään. Haastateltavien ikäjakauma vaihteli 41 vuodesta 53 vuoteen. Yrittäjäkokemus vuosissa vaihteli reilu vuosi sitten aloittaneista yrittäjistä 20 vuotta sitten aloittaneisiin. Koulutukseltaan joukkoon mahtui työssä oppineita, keskitason kouluja käyneitä sekä yliopistotasolla kouluttautuneita. Kiinnostavaa oli havaita, että lähes kaikki haastatelluista naisyrittäjistä kouluttautuivat edelleen jossain määrin.

Haastatteluaineisto teemoiteltiin. Käytännössä siis haastattelujen litteroinnin jälkeen luin kaiken aineiston läpi useaan kertaan ja tarkastelin sitä teemoittain. Teemoittelun avulla aineistosta voidaan nostaa esille tutkimuskysymystä käsitteleviä aiheita ja vertailla niiden esiintymistä aineistossa. Pelkkä teemoittaisten sitaattien järjestely ei yleensä tuota kovin syvällistä analyysiä, vaan teemoittelu vaatii onnistuakseen teorian ja empirian vuorovaikutusta. (Eskola & Suoranta, 1998, 174-5)



### 3.2.2 Sekundaariaineisto

Itse keräämäni primääriaineiston lisäksi pääsin hyödyntämään analyysiosuudessa Lappeenrannan teknillisen yliopiston koulutus – ja kehittämiskeskuksen kokoamaa kyselyaineistoa. Kyselyt suoritettiin identtisillä lomakkeilla yhteensä kolme kertaa, jokaisen vertaisryhmän viimeisellä tapaamisella tai sen jälkeen. Kaksi kyselyistä ajoittui marras – joulukuulle 2006 ja viimeisimpänä toimineen ryhmän kysely ajoittui kesäkuulle 2007.

Vertaisryhmiin osallistui yhteensä 20 naista, joista osa keskeytti tai kävi tapaamisissa epäsäännöllisesti. Kyselyihin vastauksia saatiin yhteensä 13 kappaletta, josta vastausprosentiksi muodostuu 65 %. Kyselyissä kartoitettiin muun muassa toiminnan organisointia, tavoitteita, odotuksia sekä ryhmätoiminnan vahvuuksia ja kehittämisehdotuksia.

Kyselyissä pyydettiin vastauksia organisointiin liittyviin seikkoihin, kuten ryhmäkokoon, tapaamisten määrään ja tiheyteen. Kysyttiin myös, toivottiinko vastaavanlaista toimintaa järjestettävän tulevaisuudessakin. Toiminnan tavoitteita kartoitettaessa lomakkeessa pyydettiin laittamaan tärkeysjärjestykseen seuraavat tavoitteet: kokemusten vaihtaminen, toisilta oppiminen, muiden yrittäjien tapaaminen, uusien ideoiden ja näkemysten saaminen, uuden tiedon saaminen ja joku muu.

Vertaisryhmätoimintaan kohdistuneita odotuksia ja niiden toteutumista selvitettiin ennalta määrättyjen väitteiden numeroimisella asteikolla yhdestä viiteen (1=täysin eri mieltä, 2=enimmäkseen eri mieltä, 3=ehkä, 4=melko samaa mieltä, 5=täysin samaa mieltä). Esimerkiksi väitteellä ”toivoin luovani vertaisryhmätoiminnan avulla uusia verkostoja” pyrittiin selvittämään toimintaan liittyviä odotuksia, kun puolestaan väitteellä ”vertaisryhmätoiminta auttoi luomaan uusia verkostoja” tavoitteena oli verrata tämän tavoitteen toteutumista.

Kyselyn lopuksi kysyttiin vielä avoimena kysymyksenä ”mikä oli parasta yrittäjien vertaisryhmätoiminnassa?”. Lisäksi pyydettiin kertomaan myös toiveita, ehdotuksia ja kehittämisideoita toiminnan eteenpäin viemisen kannalta.

Sain kyselytulokset käyttööni ennen haastattelujen suorittamista, joten ne luultavasti vaikuttivat jossain määrin odotuksiini haastatteluissa esille tulevista asioista. Kyselytulosten vastaukset kuitenkin jakautuivat joissain kohdissa niin paljon, enkä toisaalta tiennyt mitä odottaa kultakin haastateltavalta. Näen tutkimusaineistoni niin, että haastattelut, tutkimuskohteeni puhe ja kokemukset ovat analyysin keskiössä ja kyselyaineiston rooli on tavallaan tukea antava ja avustava. Analyysiosiossa painotetaan primääriaineistoa, mutta kyselyn tuomalla aineistotriangulaatiolla tutkimus antanee syvällisemmän ymmärryksen tutkimuskohteesta.

### **3.3 Tutkimuksen luotettavuus**

Eryteisesti laadullisen tutkimuksen parissa tutkija joutuu koko ajan pohtimaan tekemiään ratkaisuja ottaen kantaa samanaikaisesti sekä analyysiin, että työnsä luotettavuuteen. Kvalitatiivisen tutkimuksen lähtökohtana onkin tutkijan avoin subjektiviteetti ja sen myöntäminen, että tutkija on tutkimuksensa keskeinen työväline. Tärkein luotettavuuden kriteeri on tutkija itse, mistä johtuen luotettavuuden arviointi koskee koko tutkimusprosessia. (Eskola & Suoranta, 1998)

Uskottavuus luotettavuuden kriteerinä tarkoittaa sitä, että tutkijan on tarkastettava vastaavatko hänen käsitteellistyksensä ja tulkintansa tutkittavien käsityksiä. Varmuutta tutkimukseen saadaan lisää huomioimalla tutkijan ennako-oletukset. Vahvistuvuudella tarkoitetaan

puolestaan sitä, että tehdyt tulkinnat saavat tukea toisista, vastaavaa ilmiötä tarkastelleista tutkimuksista. (Eskola & Suoranta, 1998)

Eskolan ja Suorannan (1998) mukaan tutkimuksessa, jossa tekstiä pidetään ikkunana todellisuuteen, tutkimuksen luotettavuutta arvioidaan validiteetin kautta. Validiteetin käsite jaetaan sisäiseen ja ulkoiseen validiteettiin. Sisäinen validiteetti tarkoittaa tutkimuksen teoreettisten ja käsitteellisten määrittelyjen yhteensopivuutta, kun ulkoinen validiteetti puolestaan mittaa tehtyjen tulkintojen ja johtopäätösten sekä aineiston suhteen pätevyyttä. Myös reliabiliteetti kuuluu realistiseen luotettavuusnäkemykseen. Tulkinnan sanotaan olevan reliabeeli silloin, kun se ei sisällä ristiriitaisuuksia.

Hirsjärven et al. (1997) mukaan laadullisen tutkimuksen luotettavuutta parantaa tutkijan tarkka selostus tutkimuksen toteuttamisesta, jonka tulisi jatkua läpi tutkimuksen. Jos lukijalle tarjotaan riittävästi tietoa tutkimuksen kontekstista, on hänen helpompi arvioida tutkimuksen luotettavuutta. Aineiston tuottamisen olosuhteista olisi kerrottava johdonmukaisesti, esimerkiksi haastattelututkimuksessa kuvaillen tilanteita ja paikkoja, joissa aineiston kerääminen tapahtui. Samoin kerrotaan haastatteluihin käytetty aika, mahdolliset häiriötekijät ja virhetulkinnat, sekä tutkijan oma arvio tilanteesta.

Tutkimuksen tulkinnassa pätee sama tarkkuusvaatimus. Tulkintojen tekeminen vaatii tutkijalta kykyä arvioida vastauksia ja palauttaa niitä myös teoreettisen tarkastelun tasolle. Tutkijan tulisi selostaa, mihin hän päätelmänsä perustaa. Tässä tutkimusselosteiden rikastuttaminen esimerkiksi suorilla haastattelusitaateilla tai muilla autenttisilla dokumenteilla auttaa lukijaa seuraamaan päätelmien muodostamista. (Hirsjärvi et al., 1997, 217)

Toisaalta luotettavuus voidaan nähdä relativistisen käsityksen mukaan tekstuaalisena seikkana. Tämä tarkoittaa Eskolan ja Suorannan (1998)

mukaan sitä, että tutkimustekstin ei ajatella viittaavan itsensä ulkopuolelle, vaan se on omien osiensa yhteenkutoutuva verkko. Tutkimusteksti toimii arvioinnin mittana ja on konteksti, jossa sanat saavat merkityksensä.

Olen pyrkinyt noudattamaan laadullisen tutkimuksen ohjeistoja, jotta tämä työ olisi mahdollisimman luotettava. Olen pyrkinyt teoreettisten ja käsitteellisten määrittelyiden sopusointuun sekä kiinnittänyt huomiota siihen, ettei analyysi ja tulkinta sisällä ristiriitaisuuksia. Olen tiedostanut oman roolini tutkijana tutkimuksen välineenä ja tulkintojen tekijänä. Tästä johtuen olen pyrkinyt selostamaan läpi tutkimusraportin avoimesti tekemäni valinnat ja käsitteellistykset sekä vaikutteet näiden valintojen takana. Olen pyrkinyt säilyttämään mahdollisimman objektiivisen tutkimusotteen, jättämään henkilökohtaiset mielipiteeni tutkimuksen ulkopuolelle ja olemaan avoin ja joustava tutkimusaineistosta nouseville, ehkä odottamattomillekin merkityksille.

Kirjallisuusosiossa olen käyttänyt erilaisia lähteitä ja esitellyt eri tutkijoiden näkemyksiä tutkimusaiheesta. Koska vertaistuesta ei juuri nimenomaisen käsitteen kautta ole liiemmin kirjoitettu liiketaloudellisessa tutkimuksessa, olen pyrkinyt saamaan synergista teoreettista ymmärrystä aiheeseen muiden läheisten sosiaalisen tuen käsitteellistämisen kautta.

Metodologia – luvussa olen selostanut, mistä tutkimusprosessi on saanut alkunsa ja miten se on edennyt. Olen kirjoittanut auki tekemäni valinnat tutkimusprosessin suunnittelussa ja sen aikana. Olen tähdännyt tutkimuksen luotettavuuteen kertomalla tarkasti sekä analyysissä käytettävästä haastattelu – että kyselyaineistosta.

Analyysiosuudessa olen pyrkinyt luotettavuuteen ja tarkkuuteen tulkintojen tekemisessä. Olen antanut mahdollisimman pitkiä suoria lainauksia haastateltavan puheesta ja perustanut tulkintani teoriaosiossa esittelemääni aiempaan kirjallisuuteen aiheesta. Näin lukijan on helpompi seurata tekemieni tulkintojen johdonmukaisuutta ja ratkaisujen

luotettavuutta. Johtopäätöksissä esittelen tutkimuksen kannalta oleelliset asiat ja pohdiskelen, mikä tutkimuksen asema on tutkimusalueella sekä laajemmassa kontekstissa.

## **4 NAISYRITTÄJIEN VÄLINEN VERTAISTUKI YRITTÄJYYDEN TUKI – PROJEKTISSA**

Tämän tutkimuksen empiirinen osio alkaa WomEqual – hankkeen ja sen alaisen Yrittäjyyden Tuki – osaprojektin esittelyllä. Siitä päästään varsinaiseen analyysiin, jonka keskiössä ovat haastateltujen naisyrittäjien kokemukset ja ajatukset vertaistuesta. Analyysi etenee pitkälle haastattelun teemoja mukaillen.

”Yrittäjyys naisten omin sanoin” – kappale kertoo tutkimuksen keskiössä olevien naisten näkemyksiä yrittäjyyteen ja naisena yrittämisen realiteetteihin. Osio ”Naisyrittäjien tuen tarve” käsittelee kysymyksiä miksi naisyrittäjät tarvitsevat tukea ja millaista tukea he kokevat tarvitsevansa. Kappaleessa ”Vertaisuus ja sitoutuminen” analysoidaan, kuinka vertaisuus muodostui Yrittäjyyden Tuki – projektin vertaisryhmissä. Kappaleessa pohditaan myös asioita, joiden naisyrittäjät kokivat joko sitouttaneen tai toimineen ryhmään sitoutumista vastaan.

Osiossa ”Vertaisryhmässä oppiminen” analysoidaan vertaistukiryhmään liitettävää oppimisnäkökulmaa ja haastateltavien näkemyksiä sekä kokemuksia ryhmässä oppimisesta. Oppimisen lisäksi muita vertaistoiminnan hyötyjä pohditaan aineistolähtöisesti.

Luvun päättää osio ”Vertaisryhmä ja verkostoituminen”, jossa analysoidaan, miten naisyrittäjät kokevat verkostoitumisen ja pitävätkö he sitä tärkeänä asiana. Vertaistukiryhmän toimivuutta naisyrittäjien välisen verkostoitumisen edistäjänä myös pohditaan.

#### 4.1 *Yrittäjyyden Tuki -projekti*

Yrittäjyyden Tuki – projekti on osa valtakunnallista 1.5.2005–31.12.2007 WomEqual – hanketta, joka puolestaan on EQUAL – yhteistyöaloiteohjelmaan kuuluva kehittämiskumppanuushanke. Hanketta koordinoi ja hallinnoi Teknillisen korkeakoulun sähkö – ja tietoliikennetekniikan osasto ja rahoittajina toimivat Euroopan sosiaalirahasto (ESR), opetusministeriö sekä Helsingin, Tampereen, Lappeenrannan ja Imatran kaupungit. Hankkeen kehittämiskumppaneita olivat Lappeenrannan ja Tampereen teknilliset yliopistot, Oulun Yliopiston teknillinen tiedekunta, TKK:n tietoliikennelaboratorio, GETA-tutkijakoulu, Life Works Consulting Oy ja Zento Oy. Yhteistyökumppanina toimi Teknologiateollisuus ry. (Patoluoto et al., 2007)

WomEqual – hankkeen tavoitteita ovat seuraavat:

- Kehittää yliopistoihin toimintamalleja, joiden avulla voidaan tukea naisten etenemistä uralla niin yritysmaailmassa kuin tutkimuslaitoksissakin erityisesti teknologia-aloilla sekä tukea naisten innovaatiotoimintaa ja yrittäjyyttä
- Luoda verkkoyhteisö tukemaan korkeasti koulutettujen naisten verkostoitumista erityisesti teknologia-aloilla
- Tuottaa materiaalia ja toimintamalleja naisten liiketoimintaosaamisen vahvistamiseen yliopistojen tekniikan alan koulutuksessa ([www.developmentcentre.lut.fi](http://www.developmentcentre.lut.fi))

Näihin tavoitteisiin pyrittiin kolmen päämetodin kautta: [weme.fi](http://weme.fi) – verkkoyhteisön rakentamisella, vertaistukitoiminnan ja mentoroinnin kehittämisellä ja Liiketoiminta tutuksi – koulutuksen suunnittelulla ja pilotoinnilla ([www.weme.fi/weme](http://www.weme.fi/weme)). Yllä mainituista tavoitteista Lappeenrannan teknillisen yliopiston osaprojektissa pyrittiin erityisesti kehittämään vertaisryhmätoimintaan pohjautuvaa tukimallia naisyrittäjille.

Samaa toimintatapaa käytettiin myös Tampereella ja Oulussa. Tampereella ryhmät koostuivat väitöskirjantekijöistä, naisjohtajista sekä opetus – ja tutkimushenkilöstöstä kun taas Oulun ryhmät suunnattiin tutkijoille ja diplomi-insinööriuraan tehneille naisille. (Ikäheimonen, Kivimäki, Voutilainen, 2007)

WomEqual – hankkeessa verkostoitumisella uskotaan olevan suuri merkitys siihen, millaisia mahdollisuuksia naisilla on työelämässä ja millaiseksi naiset kokevat oman identiteettinsä naisina, johtajina ja yrittäjinä. Naisten on vaikea päästä mukaan miehiin tutkimus – ja liiketoiminnan verkostoihin, joissa tehdään päätöksiä. Näistä syistä johtuen naisten verkostoitumiseen onkin pyritty projektin kautta kehittämään uudenlaisia toimintatapoja ja välineitä. Yhtenä konkreettisenä työkaluna projektin tuloksena syntyi weme.fi – verkkoyhteisö tukemaan erityisesti tekniikan alan naisten verkostoitumista. WomEqual – hankkeella on haluttu vaikuttaa asenteisiin, edistää kulttuurista muutosta, tukea kunnianhimoa ja laajentaa naisten toimintatilaa. ([www.weme.fi/weme](http://www.weme.fi/weme))

Lappeenrannan teknillisellä yliopistolla voi opiskella paitsi yrittäjyyden koulutusohjelmassa, myös naisyrittäjyyteen erikoistuneella kurssilla. Yliopisto on ollut aiemmin mukana myös Oulun yliopiston hallinnoimassa ESR – osarahoitteisessa WomenIT – Women in Industry and Technology – hankkeessa, jolloin LTY:lla pilotoitiin laaja 18 ov:n koulutuskokonaisuus naisyrittäjille ja yrittämisestä kiinnostuneille. Yrittäjyyskoulutus itsessään antoi siihen osallistujille paljon tietoa, mutta uutta yritystoimintaa ei koulutuksen johdosta käynnistynyt. Palautteissaan osallistujat kehuivat koulutuksen tiedollista antia, mutta korostivat sitä, että yrittäjyyspäätöksen tekeminen olisi vaatinut enemmän myös henkistä tukea. ([www.developmentcentre.lut.fi](http://www.developmentcentre.lut.fi))

Kun sitten valtakunnalliseen WomEqual – projektiin etsittiin kehittämiskumppaneita, huomattiin tämän olevan oiva tilaisuus kehittää erilaista tukitoimintaa Lappeenrannan alueen naisyrittäjille ja yrittämisestä

kiinnostuneille. Tähän perustuu myös Lappeenrannan WomEqual – osahankeen nimi; Yrittäjyyden tuki. ([www.developmentcentre.lut.fi](http://www.developmentcentre.lut.fi))

Lappeenrannan osaprojektia hallinnoi Lappeenrannan teknillisen yliopiston kauppatieteellinen tiedekunta, projektin johtajana toimi professori Iiris Aaltio ja osaprojektipäällikkönä koulutussuunnittelija Tuuli Ikäheimonen. Tarkoituksena on ollut luoda toimintamalli tukemaan yrittäjyydestä kiinnostuneita naisia yritystoiminnan käynnistämiseksi. Lisäksi naisyrittäjien tukitarpeita on pyritty kartoittamaan yrittäjän itsensä sekä hänen yrityksensä elinkaaren eri vaiheissa.

Vertaisryhmätoimintaa pohjustettiin tarvekartoituksella, joka suunnattiin Tampereen teknillisen yliopiston naispuolisille jatko-opiskelijoille, tutkijoille ja opettavalle henkilökunnalle. Tämän kartoituksen avulla toiminnan organisointi ja muu suunnittelu helpottui. Kartoituksen lisäksi Lappeenrannan vertaisryhmätoiminnan suunnittelussa hyödynnettiin aiemman WomenIT – hankkeen kokemuksia. (Patoluoto et al., 2007) Nähtiin kuitenkin tärkeänä, että toimintaan osallistuvat pääsevät itse vaikuttamaan toiminnan tavoitteisiin ja ryhmässä käsiteltäviin asioihin, ja heidän toiveitaan ja ideoitaan kuunneltiin toimintamallia suunniteltaessa.

Osallistujia vertaisryhmiin haettiin tiedottamalla toiminnasta erilaisten sähköpostilistojen ja ilmoitustaulujen avulla. Lisäksi mahdollisuudesta osallistua toimintaan on kerrottu WomEqual – hankkeen järjestämässä seminaareissa. Toiminnan tiedottamisessa auttoivat myös alueelliset yrittäjäjärjestöt, elinkeino – ja matkailuyhdistykset ja ammattiliittojen paikallisyhdistykset. (Patoluoto et al., 2007)

Lappeenrannassa naisyrittäjien välisiä vertaisryhmiä toimi yhteensä kolme; kaksi aloittavien tai yritystoiminnasta kiinnostuneiden naisten ryhmää ja yksi kokeneille yrittäjänaisille suunnattu ryhmä. Ryhmistä kaksi toimi vuoden 2006 aikana ja kolmas keväällä 2007. Yhteensä ryhmään osallistui 20 naisyrittäjää, joista muutama kävi tapaamisissa hyvin epäsäännöllisesti, mutta vain pari virallisesti ilmoitti keskeyttävänsä



ryhmässä käynnin sen jossain vaiheessa. Ryhmäkoko ilmoittautuneiden osalta vaihteli kuudesta seitsemään, mutta harvoin kaikki olivat yhtä aikaa paikalla. Ryhmät kokoontuivat noin kerran kuukaudessa ja tapaamisia oli seitsemästä yhdeksään kertaa.

Tapaamisissa oli joko ryhmänvetäjän tai vieraillevien asiantuntijoiden pitämiä alustuksia, joiden pohjalta käsiteltiin yrittäjien kokemuksia ja ajatuksia sekä ideoitiin keinoja yritystoiminnan haasteisiin. Tapaamisissa käsiteltiin muun muassa markkinointia ja sen kilpailukeinoja, verkostoitumista, oman osaamisen tunnistamista ja tuotteistamista, menestystä ja kilpailua, yrittäjän työhyvinvointia ja jaksamista sekä työn ja perheen yhteensovittamista.

## **4.2 *Naisyrittäjien kokemuksia vertaistuesta***

Tässä kappaleessa edetään tutkimusaineiston varsinaiseen analyysiin aiemmin mainittujen teemojen kautta. Vastaavanlaiset teemat olivat kiinnostuksen kohteina myös toteutetuissa haastatteluissa ja niitä sivuttiin suurelta osin myös aiemmin toteutetuissa kyselyissä.

### **4.2.1 Yrittäjyys naisten omin sanoin**

Kategorisointi sosiaalisen sukupuolen mukaan näkyy kaikessa inhimillisessä toiminnassa. Työmarkkinat ovat sukupuolen mukaan segregoituneet, minkä johdosta puhutaan naisten ja miesten aloista. Tämä segregatio näkyy myös yrittämisessä, naiset toimivat yrittäjinä enimmäkseen naisvaltaisilla koulutusaloilla. Tällaisia ovat sosiaali- ja terveysala, humanistinen ala, kasvatustieteet ja palveluala. Havaittiin, että tätä tutkimusta varten haastateltujen naisten joukko näyttää noudattavan suurelta osin jakaumaa. Valtaosa naisista toimii palvelualalla, yksi humanistisella ja yksi koulutuslalla. Poikkeuksena yksi naisista toimii

rakennusalalla, jolla puolestaan on miehinen leima. Hän kertoikin joutuvansa menemään vähän ennakkoluuloja vastaan:

*”No Helsingissä on varmasti muitakin tän alan naisia, mut on täälläki maalarityttöjä mut ei vielä muita tän alan yrittäjiä oo kyllä.”*

Työmarkkinoiden voimakas eriytyminen voi johtaa siihen, että naisyrittäjät vertaavat itseään yrittäjyydessäkin vallitsevaan miesnormiin, mikä voi näkyä naisten heikkona identiteettinä. Yrittäjyystutkimuksen parissa on havaittu, että naisyrittäjät saattavat kokea itsensä olevansa ns. kakkosluokan kansalaisia. Eräs haastateltavista kertoo näin:

*”Sillon ku mie oon ollu kolmekymppinen kun mie oon niin kun alottanu, niin se, että enne kun löytäny tavallaan sen oman kaa, että mikä mie niin ku oon ku mie oon niin ku yrittäjä, et oonks mie niin ku mikkää, ni siinkii meni aika kauan. Ja sit ku kunnossapitopuolen vanhempia herroja kouluttaa, niin se, että saa sen niin kun - - - niin et se oli tosi kovaa, tai siis aika pitkään meni, ennen ku niin ku tajus, et täähän on oikeestaan helvetin hieno homma, et mie saan itteni työllistetty. Ja sit jos aattelee sitä, että atk:ta siinäkin vaihees kuitenkin pidettii semmosena nuorten miesten, semmosten nörttien juttuna ja sit kun tulee tämmönen niin ku rouvasihminen, ja ei ihan niin nuori olekaan, niin siinä on ollu vähän kaikenlaisia, hauskuuksia.”*

Tämän naisyrittäjän vaikuttaa olleen alkuun vaikea arvostaa itseään yrittäjänä. Odotukset hänen alallaan tyypillisesti toimivista yksilöistä olivat vaikuttaneet siihen, miten hän näki itsensä yrittäjänä. Toinen naisista puhuu myös naisiin kohdistuvista ennakkoasenteista:

*Kyllä se täytyy sanoa, et kyllä siinä niin kun täytyy olla yhtä pätevä ja monta kertaa pätevämpi kuin vastaava mies, et kyllä sitä vähän vähätellään, sitä naisten ammattitaitoa. Ja sitten ehkä vähätellään myös sitä, että koska me olemme erilaisia kun miehet, niin vähätellään sitä, että*

*tuotaisko me siihen yritykseen kuitenkin mitään lisää. Ja uskon, että tuodaan erilainen näkökulma asioihin. Ja tietysti sehän on aina luonteesta kiinni, että niin sanotusti huonosti käyttäytyviä yrittäjiä tai johtajia löytyy sekä miehistä että naisista et sitä ei pidä niin ku kärjistää.”*

Naisten yrittämiseen liittyy monia haasteita. Yrittäjänäisten keskusliiton 2007 jäsenkyselyn mukaan selvästi suurin naisyrittäjien kokema ongelma on sosiaalikulusten korkeus, jota seuraa sijaisen saannin vaikeus. Naiset kokivat myös oman varovaisuutensa ja riskinoton puutteensa ongelmallisena. Usein epävarmuutta naisyrittäjille aiheuttaa myös työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvät haasteet, sillä perheenäidin vaimon tai äidin huolet eivät katoa minnekään hänen työssä käydessään. Eräs haastateltava näkee naisyrittäjän moninaisen roolin näin:

*” Hirveen harva miesyrittäjä niin kun taistelee sen kanssa tavallaan niin kun - - - eli sillon kun lapset on ollu pieniä, on ollu itestäänselvää, et miehän oon niitä hoitamassa. Et ei miesyrittäjä joudu semmoseen, niin ku ikeeseen, et sen tarviis tuntee sitä huonoo omaa tuntoo, et ku se ei oo paikalla. Ja tota, et ehkä ne on ne ongelmat vähän erilaisia. Tosin joku on sanonut hyvin, että naisyrittäjien lapset, ne on silleen onnellisessa asemassa, kun eihän ne sairastu koskaan, ei naisyrittäjä koskaan jää sairaita lapsia hoitamaan. Siitähän täytyy päätellä, että niiden lapset on aina terveitä!”*

Naisyrittäjien kerrotaan harkitsevan yrittäjyyteen lähtöä pitkään hakien tietoa ja tukea ja lähtien usein varovasti liikenteeseen yhden hengen toiminimiyrityksellä. Naisyrittäjät ryhtyvät yrittäjiksi miehiä keskimäärin myöhemmin, mikä osittain saattaa johtua perhesyistä. Yrittäjyys vaatii aikaa ja energiaa eikä välttämättä houkuta, jos naisella on yhtä aikaa huoli pienistä lapsista. Naisyrittäjien yrittäjäaktiivisuuden onkin todettu olevan korkeimmillaan 35–44 –vuotiaana. Tämän tutkimuksen haastatteluaineiston muodostavat naiset olivat iältään 41–53 –vuotiaita,

joista kaksi kokeneempien yrittäjien ryhmään kuulunutta yrittäjää olivat perustaneet yrityksensä alle 35-vuotiaana, muut yli nelikymppisinä.

Naisyrittäjän aseman on sanottu olevan yksinäinen. Myös valtaosa tämän tutkimuksen yhteydessä haastateltavista naisista toimii yksinyrittäjänä. Heistä erällä oli aiemmin ollut toinen naisyrittäjä yhtiökumppanina. Yrittäjä kuvailee tilannettaan seuraavanlaisesti:

*” Miulla oli oikeestaan vähän niin ku sillon tilausta jollekin tälläselle virkistäväälleki, et miulla oli hirveen kiireinen, useamman vuoden kestänyt työputki takana ja tota, sillon siinä oli reilu vuos siihen, ku mie olin jääny niin ku yksikseni. Tai itse asiassa se oli aika tuore asia. Ja tota, sillonhan ku meitä oli kaks, niin myö hyvin paljon keskusteltiin keskenään kyllä asioista, toki ei se siihen loppunu, kun hän lähti muihin töihin, et edelleenkin keskustellaan - - - mut että sille oli tavallaan semmosta kysyntää, ja mie tunsin tämmöst vertaistoimintaa aikasemmin - - - ja sit mie niin ku vaan puhtaasti lähdin mukaan uteliaisuudesta ja ajatellen, et siellä vois tutustuu uusiin ihmisiin”*

Yksinäisyys yrittäjänä näyttää siis vaikuttaneen siihen, että kyseinen nainen kiinnostui osallistumaan vertaistukitoimintaan. Hän ajatteli, että ryhmässä voisi tutustua uusiin ihmisiin ja sitä kautta saisi virkistystä ja hänellä aiemmin lähellä ollutta keskusteluseuraa. Myös kyselytulosten perusteella naisyrittäjät toivoivat ryhmätoiminnalta keskustelua ja kokemusten vaihtoa.

#### **4.2.2 Naisyrittäjien tuen tarve**

Sosiaalisen verkoston jäseniltä saatava tuki voi olla yksilön itsetunnon kasvattamista (emotionaalista), tiedollista, materiaalista, sekä sosiaalisiin toimintoihin osallistumista.

Sosiaalisten verkostojen merkitystä yrittäjyydelle on tutkittu melko paljon ja ne on todettu tärkeiksi. Verkostojen merkitystä on korostettu erityisesti yrityksen perustamisvaiheessa. Tämän tutkimuksen case – tapauksen, Yrittäjyyden Tuki – projektin vertaisryhmistä kaksi kolmesta oli aloitteleville yrittäjille tai yrittäjyydestä kiinnostuneille suunnattuja. Myös tutkimusta varten haastatelluista naisista suurin osa oli näiden ryhmien jäseniä. Eräs vertaisryhmän aikana yritystoimintansa aloittanut nainen kertoo toiveistaan ryhmätoimintaa kohtaan näin:

*”Ehkä just se henkinen tuki sikäli, kun ei oo ite ollu yrittäjänä, että jos jollain on jotain kokemuksia, niin ois sitten niistä osannu vähän oppia. Ja täytyy sanoa, että kyllä sitä matkan varrella kuitenkin niin kävikin. Ja tietysti se ihan tietoaikin, että nyt jos menis kertomaan jollekin ihan uudelle alkavalle yrittäjälle, niin sanois et älä ainakaan näin tee, et kyl sitä itekkin on huomannu et kyl niitä vaan semmosia sudenkuoppia siellä on, johon sitten lankee.”*

Toinen, jo jonkin aikaa yrittäjänä toiminut nainen perustelee vertaisryhmän tärkeyttä yritystoimintaansa aloitteleville naisyrittäjille seuraavalla tavalla:

*”Miust tuntuu, et naisten on korkeampi kynnyks ensinnäkin lähteä yrittäjäksi. Et miehet lähtee paljon hepommin. Et se voi olla et siin alussa, et se on tietynlainen potkasu persuuksille, että myö pystytään ja myö osataan tehdä. Ja sellanen et saat sitä vertaistukee siinä, se ei oo yhtään huono juttu.”*

Tässä lainauksessa näkyy aiemmassa tutkimuksessakin esille tullut naisten yrittäjäksi lähtemisen varovaisuus ja se, että naiset kokevat tarvitsevansa tukea ja kannustusta, jotta uskovat itse itseensä. Naisyrittäjien sosiaalisten suhteiden määrän ja heidän yrityksensä välillä on havaittu positiivinen yhteys ja heidän keskuudessaan erityisesti henkisen tuen tärkeyttä on korostettu. Tätä tutkimusta varten

haastateltujen naisyrittäjien näkemykset ovat hyvin samankaltaisia näiden asioiden kanssa. Monet lähtivät vertaistukiryhmätoimintaan mukaan saadakseen ennen kaikkea henkistä tai sosiaalista tukea:

*”No ehkä just tavallaan se semmonen niin ku, ihmisten kans keskusteleminen, et mie en niinkään hakenu mitään tälläsiä tiedollisia tai taidollisia lisäjuttuja, koska tota niitä mie tässä matkan varrella oon niin ku hankkinu, ja sit hankkinu muutenki. Et lähinnä se oli nimenomaan ehkä tää tämmönen keskusteleminen”*

*”Kaikki oli silleen alussa, tää yritystoiminta, niin semmonen varmuuden saanti ja tuki - - - henkisiä juttuja, ku miul on kaupallista koulutusta aika paljon taustalla.”*

Eräs naisista oli osallistunut aiemmin Lappeenrannan Teknisellä Yliopistolla järjestettyyn WomenIT – projektiin, ja lähti mukaan vertaistukiryhmään aiemman positiivisen kokemuksen kannustamana:

*”Mie olin siinä WomenIT-jutuskassa, joka oli 2004–2005, jossa meitä oli miun mielestä joku parikymmentä naisita silleen, et Ruokolahti – Kausala välistä, varmaan 25 ja 55 väiltä ikähaarukasta, niin se oli kans semmonen, että mis sai vähän purut pöllyytystä. Ja sit kun Tuulilta tuli niin kun info, et tällästä ruetaan, tai et tällänen niin ku nousee, niin ilman muuta matkaan mukaan.”*

Hän jatkaa pohdintaansa vertaistukiajatuksen kiinnostavuudesta itsellensä seuraavasti:

*”Ja sikäli kun mie ite olin ollu, en mie muista et kauan, mut ite olin niin ku kahelle naisyrittäjälle ollu tälläsenä niin ku sparraajana siinä vaiheessa, kun ne on ruennu sitä yritystä perustamaan - - - ja sit ite koki niin ku, et ei ollu saanu sitä ns. tukee. Et miullahan oli se ensimmäinen ukko, oli yrittäjä. Ja tota, tää oli maarakennuspuolen yrittäjä - - - niin kun ne asiat on*

*ihan erilaisia, kun se yritys, se ala on eri. Et ku mie mietin sitä, ku mie olin joskus mukana jossain konenäyttelyssä, kone maksaa niin ku miljoonan ja sillä pitää saaha sit niin kun, se kone pitää kuolettaa ja palkat pitää saaha ja jotai pitäs jäähä viel pussin pohjalle, niin kontra sit se, että ku ei miul oo semmosia investointeja, et sillon aikanaan kun on alottanu, niin sata tuhatta kun on markoissa käyttäny, niin sil on tehty jo rempat ja hankittu laitteet ja.. ”*

Tutkittava selvästi kokee tuen saamisen yrittäjänä tärkeäksi. Vaikka hänen entinen puolisonsa toimi myös yrittäjänä, ei tutkittava kokenut silti saavansa kaipaamansa tukea. Aiemman tutkimuksen parissa onkin kerrottu enemmistön naisyrittäjistä tarvitsevan puolisonsa ja perheensä tuen yrittäjyydelleen. Naisyrittäjät korostavat henkisen tuen merkitystä, mutteivät saa sitä kuitenkaan aina puolisonsa osalta. Myös eräs toinen naisista oli kokenut vastaavanlaista:

*”Mullakin on niin ku yrittäjä kumppanina kotona, mut ei sit voinukaan jakaa niitä asioita, koska siellä kotona on sit ne kotiasiat. Kyllä se semmosen apuna toimi.”*

Tarvittava tuki ei aina välttämättä löydy kotoa. Naisyrittäjien onkin havaittu etsivän omia, naisten välisiä verkostoja, joissa he saavat sosiaalisen tuen lisäksi myös tiedollista tukea. Erilaisissa naisverkostoissa on huomattu, että naiset kokevat yksinäisyyttä ja heillä on suuri tarve pohtia asioita vertaistensa kanssa.

*”Ainahan sellaisesta yhteistoiminnasta saa niin ku muilta ideoita ja tukea. Niin no se on vertaistukiryhmä, että siellä voi keskustella kaikesta ja sehän on tosi hyvä. - - - Kun yksin on yrittäjänä niin sieltä saa jotain ideoita.”*

*”Et se on kyl hyvä et siin tulee se, että huomaa et kaikki pohtii samoja ongelmia ja siit tulee silleen vähän semmosta turvaa, ku naisyrittäjät on monta kertaa yksinyrittäviä, istutaan yksin toimistossa niin ku miekii.”*

*”Se kuulosti semmoiselta hyvältä, just se kokemusten jakaminen ja sitten tietysti naisilla on se moninainen rooli, että pitää kuitenkin yrittäjyyden lisäksi olla perheenäiti ja kaiken näköstä muuta, on kotityöt, miten ne hoituu ja sieltä löytyy ehkä tukee myös siihenkin. Ja sit siihen omaan jaksamiseen, me käytiin aika paljon läpi sitä, että ei oltais lähdetty sellaseen noidankehään, että tehdään 20 tuntii töitä päivässä eikä koskaan levätä. Sit ei oikeesti oo niitä ajatuksiakaan olemassa sen yrityksen kehittämiseen.”*

Toisaalta naisyrittäjä voi kokea yrittäjyyteen liittyvien ajatustensa ja ongelmiansa jakamisen vaikeana myös omien ystäviensä kanssa. Tästä kertoo eräs haastatelluista näin:

*” - - kun ite sukelsin oikeen sellaseen tiukkaan taloudelliseen notkahdukseen, oman avioeron mukana tuli, kun mie ostin ukon ulos ja sitten jäi kakarat miulle ja kaikki, ja sit miult loppu työt yks kaks ja sit ei ollu ketään, kenen kanssa niit asioita ois purkanu. Niin sillon yritin ettii sitä, kun jossain vaiheessa on ollu yrittäjillä ihan semmonen kriisipuhelin, mut eihän sitä enää ollu, ku rahat oli tietenkin loppu jossain ton matkan varrella. Kun ongelma miun mielestä on se, että tota vaikka miullakin on niin ku naisystäviä ja ystäviä, ja oli siin vaiheessa enemmänki, niin se, kuka ei oo ite yrittäjä, niin ei se ymmärrä hittojakaan siitä, mitä se ihan oikeesti on. Et jos sie jäät sairastamaan, kukaan ei maksa siulle mistään mitään - - - miun oikeen hyvä ystävä sano kerran, et miks mie niin kun luulen, et yrittäjät on jotakin niin ku erikoisempaa kun muut. Mie aattelin, että kun se ei niin kun ihan oikeest ymmärrä. Et jos on iän kaiken ollu palkkatyössä, niin ei se todellakaan voi tajuta sitä - - et siis, sit jo oppikin sen, et ei ees yrittäny puhuu niistä, et mie nauroinki sitä, et miulla oli niin ku yks, kenen kaa*



*puhuttiin tästä asiasta, yks, kenen kaa puhuttiin tästä asiasta, yks, kuka niin ku ymmärs tän...et ihan turha yrittää puhuu sellasille, kuka ei oikeesti tiiä siitä.”*

Tämä kuvastaa naisyrittäjän kokemaa todellisuutta ja erityisesti siihen monesti liittyvää yksinäisyyttä ja erilaisuuden kokemusta. Vaikka naisyrittäjä toimisi yksinyrittäjänä, hänen tuntemansa yksinäisyys voi olla konkreettisen, fyysisen yksinäisyyden lisäksi myös henkistä yksinäisyyttä. Edellisessä haastatteluotteessa voidaan nähdä viittausta myös tutkimuksissa havaittuihin ongelmiin; naisyrittäjyyden yhteiskunnallisen epäarvostukseen ja siihen, ettei yhteiskunta suosi yrittäjyyttä, vaan yrittäjien sosiaalipoliittiset etuudet koetaan heikoiksi.

Vaikka henkisen tuen tarve naisyrittäjiä haastatellessa välittyi päällimmäisenä asiana, toiset kaipasivat tiedollista tukea joko henkisen tuen lisänä tai jopa sen sijaan. Kyselytuloksissa vastaukset väittämään ”toivoin saavani vertaistoiminnasta tiedollista hyötyä” olivat hyvin hajanaisia. Eräs naisyrittäjä kertoo näin:

*”Niitä luennoitsijoita mie olisin sinne kaivannu, sellasia enempi. Jokainen osaa varmaa sit loppujen lopuks, vaik kui sanotaan et ”älä tee liikaa töitä”, sitä on hirveen vaikee sanoo sivusta, ihmiset kestää niin eri tavalla. Ja jokainen älyää tietyst myös senkii et pitää olla harrastuksia, et se työ ei oo ainut niin ku järkevä maailmassa, niin et pitää pitää itestään huolta. Et et kyl ne nyt niin ku yrittäjäks ryhtyvät tietää, et joutuu tekee paljon töitä. Et sen työn kans on vähän naimisissa. - - - Et pitää olla niin ku rautasia ammattilaisia, ketä sinne otetaan puhumaan. Et niistä saa sitä. Ja sit niiden tekstiä, mitä ne kertoo, niin sen ottaa todesta. Ku niil on niin ku pitkä työhistoria ja semmonen, mitä ne on hyväksi havainnu. Niin sielt kuuluu se kokemuksen ääni. Niin sitä mie oisin ehkä kaivannu enempi niiltä. Et sit se meni vähän sellaseks niin ku, et en mie tiiä kostuuko siit kauheesti mitään.”*

Kyseinen yrittäjä tuntui odottavan vertaistukitoiminnalta enemmänkin ammattilaisten luentojen kautta tietämyksenä kartuttamista kuin keskustelua ja kokemusten vaihtoa vertaistensa kanssa. Hänellä oli myös toivottavaa luennointien sisällöstä:

*”Se asiakkaan kohtaaminen ja sellasta ihan konkreettista, miten pitäis käyttää, millasta keskustelupolitiikkaa - - - Niin ku niitä olis pitäny käydä läpi. Nii, et sellasta ihan perusjuttua. Sitä varmaan moni aattelee, et kyl ne kaikki tietää, mut ei sellasia, jos et sie oo käyny mitään kaupallista koulutusta. Niin eihän siul välttämättä oo mitään kaupallista koulutusta, ja silti sie oot pistämässä yritystä pystyyn.”*

Eräs hiljattain yritystoimintansa aloittaneista naisista näkee kysymyksen tiedollisen tuen tarpeesta puolestaan näin:

*”Useimmilla yrittäjillä kuitenkin on jonkinlainen yrittäjäkoulutus. Se on sen starttirahan saamisen edellytys, siihen niiku kuuluu jo siel kurssilla, ainaki siel mis mie kävin - - - Et en mie nyt usko, että siellä ois tarvinnu enää enempää sitten.”*

Haastateltavien joukossa oli myös naisyrittäjiä, jotka lähtivät toimintaan mukaan ilman sen suurempia odotuksia tai ennakoasenteita:

*”Aluksi ihmettelin että mikäs tää nyt on tietysti ja oli se sitten ku sinne läks niin, joo siel käytiin ihan vapaasti kaikkia asioita sitten jotka liittyi tähän yrittämiseen.”*

*”No ei miulla ollu oikeestaan mitään erityistä tavoitetta, läksin vaan uteliaisuuttani kahtomaan et mitä siellä on - - - en mie oikeestaan tienny et mitä siellä keskustellaan ja mitä siellä tehdään. Ne oli alottanu, vissiin pari kertaa jo kerenny kokoontumaan ku mie sinne menin.”*

Vertaisryhmiin osallistuminen ei edellytäkään mitään erityistä valmistautumista, vaan tärkeintä on avoimuus ja halu jakaa kokemuksia. Ryhmään ei tarvitse osallistua vain ongelmiansa kanssa, vaan yhtä lailla vertaistukea voidaan ajatella positiivisen lähtökohdan kautta.

### 4.2.3 Vertaisuus ja sitoutuminen

Vertaisryhmän keskiössä ovat ryhmään osallistujat, toistensa vertaiset. Vertaisuus voi syntyä esimerkiksi samankaltaisen elämäntilanteen, aseman, koulutuksen tai työtaustan perusteella. Yrittäjyyden Tuki – projektin vertaisryhmissä osallistujien samankaltaisuuden kokemus syntyi ensisijaisesti naiseuden ja yrittäjyyden kautta. Eräs haastateltavista kokee yrittäjyyden hyvin vahvana yhdistävänä tekijänä riippumatta sukupuolesta tai liiketoiminnan koosta:

*”Mie olin valtakunnallisilla yrittäjpäivillä mukana. Ja se, vaikka oli kuinka jumalattoman suuren firman yrittäjä, tai sitten pienen, kun kaikki niin kun ties, mistä ne puhu, ja ne puhu niin kun samalla kielellä. Se oli aika huikaiseva kokemus.”*

Eräs haastatelluista kuvaa naisyrittäjien välisen vertaistoiminnan vahvuutta näin:

*”Ois varmaan hirveen hyvä voida keskustella jossain semmosessa porukassa, mis ei tarviis hirveesti koko ajan varoa sanoja ja olla kauheen diplomaattinen. Ja sit kun siellä sais purettua niitä tuntemuksiaan, niin sitten siellä muualla pystyis sit suhtautumaan siihen asiaan niin ku neutraalimmin. Koska mie uskon siihen, että monet asiat niin ku helpottuu, jos ne jaetaan. Niin tää vois toimia just niin kun semmosena paikkana, jossa vois jakaa niitä, semmosia hankaliakin asioita, koska käytännön fakta on kuitenkin se, että mein yhteiskunta ja sen järjestelmät on*

*rakennettu niin ku säännöllistä kuukausituloa nauttivan palkkasysteemin mukaiseks.”*

Henkilökemioilla on ryhmän toiminnan onnistumisen kokemuksen kannalta suuri vaikutus. Eräs naisyrittäjästä kertoo seuraavasti:

*”Siel ois se verkostumisen mahdollisuus. Et se enempiikii ois verkostunu, et se ryhmä ois enempiikii tullu sellaseks et oltas tekemisissä yhä edelleen. Mut mie en oo niitten kans, muuta ku sen ystävän kans, kenen kans mie olin tekemisis muutekii. Kenenkään muun kans en itse asiassa oo missään tekemisissä, et siel ei niin ku silleen, et se ei tuonu kauheesti tullessaan. - - - Et se on varmaan aika pitkälti henkilökemioista kiinni, et millasii ihmisii sinne osuu ja se et miten niin ku alat tai yritykset sivuaa toisiaan. Jos ei meillä oo niin ku synenergiaa siinä ja jos ei henkilökemiat oikein mitenkään kohtaa, eikä sielt tullu ketään sellasta hirveen potentiaalista asiakasta, mut ois voinu hyvin olla. Mut sehän on ihan sattuman kauppaa.”*

Positiivinen identifikaatio ryhmään voi vaikuttaa yksilön itsevarmuutta kohottavasti. WomEqual – projektin esittelyssä mainittiin, että projektissa on uskottu verkostoitumisen auttavan naisyrittäjien identiteettiä vahvistavasti. Kaikki haastatelluista ja valtaosa kyselyihin vastanneista oli sitä mieltä, että vertaistukiryhmä naisyrittäjien välillä on mielekkäämpi, kuin että ryhmissä olisi myös miehiä.

*”Miust se oli ihan hyvä et siel oli pelkästää naisia, koska sit jos sinne tulee miehiä, niin sit sinne tulee niitä metallifirmoja ja meillä naisyrittäjillä ei välttämättä oo kauheesti yhteistä niiden metallifirmojen kanssa.. et voi olla, sinänsä ihan hyvä et se oli vaan naisille. Et se olis sitten ehkä vähän erilainen, jos siellä olis miehiäkin.”*

*”Miun mielestä, siis tommonen vertaistukiryhmä, en usko et se toimis, toimis hyvin jos se ois tämmönen niin ku..ensinnäkään se ei saa olla liian*

*iso se ryhmä, ja sitten jos, se näkökulma muuttus ihan, se muuttus vähän erityyppiseksi, jos siellä olis sekä miehiä että naisia.”*

Vaikka naisyrittäjyyden tuoma vertaisuus koetaan myönteisesti, saattaa yleisesti kategorisoiminen naisyrittäjäksi toisaalta myös ärsyttää:

*”Siinä tulee se, että oikeesti siis, olin aivan raivoissani aikanani, kun kuuntelin sitä, et naisyrittäjille on perustettu omat lainat ja tälläset, kun miusta se oli sellasta tapu tapu päähän, ku työ nyt ette muuten selviä, et teitä pitää niin ku auttaa. Mut sit ongelmana on se - - - niin tota naisiahan syytetään yrittäjinä siitä, että myö ei osata hinnoitella omaa tuotettamme ja et tehään niin ku liian halvalla, et ollaan vähän silleen et ku ollaan vaan yrittävinämme, et ollaan vaan sellasia elämäntapayrittäjiä.”*

Vertaisryhmän muodostumiseksi tarvitaan ryhmän kokoava taho. Olennaista on tehdä päätös kohderyhmästä, jotta tiedottaminen osattaisiin rakentaa tarkoituksenmukaisesti. Yrittäjyyden Tuki – projektin vertaisryhmissä oli naisyrittäjiä monipuolisesti eri aloilta. Vertaisuuden tunne ryhmissä pyrittiin muodostamaan naisyrittäjyyden ja yrittäjyyskokemuksen yhdistävyyden kautta. Toimialoihin tai elämäntilanteisiin liittyvää synergiaa ei tavoiteltu. Tämä koettiin sekä positiivisena asiana, että myös toiminnan kehittämiskohtena.

*”Kyl se on ihan hyvä et on alottavia naisyrittäjiä ja niille, et näkee et miten heil on menny, ruvennu käynnistyä, miten hyö on päässy alkuun et.”*

*”Mie olin ehkä vähän erilainen ku siinä ryhmässä ne muut - - - et ihan mukavia keskusteluja meillä kevään aikana oli, mut et mie olin kuitenkin jotenkin niin ku, mie olin, osa oli selkeesti erilaisessa elämäntilanteessa niin ku esimerkiks perheen suhteen, et miulla on kuitenkin tällä hetkellä 8-vuotiaat kaks poikaa ja 13 täyttävä tyttö, ja heillä oli selkeesti niin ku vanhempia lapsia. Ja tota, sitten toinen tekijä on tietysti se, että miulla oli, tää niin ku tavallaan tää yritystoiminta oli hyvin erityyppistä, kun niillä*

*muilla. Et en mie kokenu sitä mitenkään niin ku häiritsevänä, enkä mitään sellasta, mut et mie vaan sit jälkikäteen.”*

Eräs naisista koki, että hän saattoi olla väärässä ryhmässä yrittäjäyyskokemuksen mukaan mitattuna. Epäily luonnollisesti vähensi hänen kokemustaan ryhmätoiminnan mielekkyydestä.

*”Miusta se kuulosti itse asiassa ajatuksena paremmalta kun, mitä se nyt loppujen lopuks oli, mitä se nyt jätti jälkeensä. Et pitäs verkostoitua, siit on vaa hyötyä. Ja pitäs tietää mitä muut tekee. Mut siin on se, et ku mie oon pyörittäny, et mie olin siin vähän vedenjakajalla, et oiskos miun pitäny mennä niiden kokeneempien kans, mut et vaikee sanoo, kummast ois ollu sit enempi hyöty. Mie ajattelin, et kuitenkin mie oon vielä niin äkkinäinen näissä jutuissa, mut tota se ois ollu pari vuotta aikaisemmin ehkä vähän parempi miulle. Nyt mie olin kerenny jo sen kokemuksen kautta oppia jo aika paljon.”*

Ryhmän kokoamista suunniteltaessa tulisikin miettiä tarkkaan sitä, millä perusteella vertaisuuteen pyritään. Vaikuttaisi siltä, että aloittaville yrittäjille ei toimialojen tai muun elämäntilanteen samankaltaisuudella ole niin väliä. Tuolloin kaikki ovat ”samassa veneessä” yrittäjyyden aloittamisen johdosta ja se on tarpeeksi voimakas yhteenkuuluvuuden ja positiivisen ryhmäidentifikaation aiheuttaja. Aloittavat yrittäjät näkivät ryhmän jäsenten erialaisuuden vahvuutena, koska tuolloin kilpailun uhkaa ei ollut.

Kokeneemmilla yrittäjillä vertaisuuden jakaminen voi puolestaan olla mielekkäämpää esimerkiksi saman alan, yritystoiminnan tyypin tai elämäntilanteen jakavien yrittäjien kesken. Näin ryhmäänsä kommentoi eräs kokeneempi yrittäjä:

*”No itse asiassa ehkä mie oisin vähän kaivannu sitä niin ku, tietynlaista elämäntilanteen samanlaisuutta ehkä enemmän, ja sitten myöskin sitä tavallaan yritystoiminnan tyypin kautta tulevaa samanlaisuutta enemmän.*

*Et ku miehä kävin sit niis kahdes muussa yrittäjäryhmäs niin ku kertomassa, sit Tuuli pyys miut niin ku tälläsenä niin ku kokeneena yrittäjänä - - - niin miust tuntuu, että niin ku tavallaan varsinkin se, missä oli sitten tätä akateemista uraa mieltiviä, niin se ryhmä ois voinu olla semmonen, minkä kanssa ois voinu niin ku, vaikka miun yritystoiminnan käynnistymisen kannalta oli ihan eri tilanteessa, mut et sit just siinä ois kohdannu niin ku tälläset, siin ois kohdannu ehkä enemmin sekä ne ikätekijät että sitten tää työpuoli.”*

Ryhmän vetäjän rooli voi korostua vertaistoiminnan alussa. Tuolloin osallistujat päättävät myös, kuinka voimakkaasti he haluavat sitoutua ryhmään. Ryhmän vetäjän vaikutus on tärkeä siihen, miten kiinnostavaksi ja tarpeelliseksi osallistujat kokevat ryhmän itsensä kannalta. Yrittäjyyden Tuki – projektissa paitsi osaprojektipäällikkönä, myös vertaisryhmien vetäjänä toiminut Tuuli Ikäheimonen koettiin poikkeuksetta sopivantyyppisenä henkilönä vertaisryhmän ohjaajaksi:

*”Tuuli on hyvin positiivinen ja innostava ihminen, oikein myönteinen. Myönteinen kuva.”*

*”Tuuli ei tuonu liikaa itteensä esille, se veti sen miust aika hyvin. Et se ohjas sitä oikeeseen suuntaan ja ohjas sitä keskustelua ihan sopivasti.”*

*”No miusta hän on hyvin keskeinen sellain, että ilman tämmöstä niin ku tavallaan jonkinlaista primus motor –tyyppistä henkilöä, niin en mie usko et tommonen lähtis ollenkaan toimimaan, et jos se ois täysin niitten ihmisten omaehtoisuuden varassa. Et siin käynnistysvaiheessa tarvii miusta ihan ehdottomasti jonkun, joka niin ku tavallaan pistää ihmiset liikkeelle.”*

*”Hänellä oli iso rooli, ja hän hoiti sen tosi hyvin. Ja hän on kans semmonen ulospäin suuntautuva ihminen, niin se puhe, mitä hän puhu ja niin pois päin niin varmaan kaikki tunsi, että hän on heitä varten siellä.”*

*”Nois tollasissa, on se mikä tahansa niin ku käytännössä, missä yritetään niin ku ottaa toisilleen vieraita ihmisiä kasaan, niin kylhän se sen vetäjän myötä nousee tai katuu.”*

Ryhmään sitoutumiseen negatiivisesti vaikuttaneista tekijöistä keskusteltaessa esille nousi muun muassa muun elämän hektisyys sekä vertaisryhmässä käsiteltävien aihealueiden ajoittainen kiinnostavuuden puute.

*”No siellä loppupuolella, siel oli tätä miinusmerkkistä, mie myönnän kyllä. Et miul oli sillon ihan hirveesti töitä, meil oli täällä fuusio - - - se teetti miul hirveesti töitä uusien esitteiden ja kaikkien muitten kans, niin miehän meinasin, hyvä etten palanu loppuun sillo. Et sit miun oli pakko Tuulille laittaa viestiä, et mie oon viel töis täällä et mie en tuu, enkä mie pääse, enkä mie kerkee. Et se jäi sit vähän niin ku silleen. Mut sit jos siel ois ollu tarpeeks kiinnostavaa juttua, niin mie oisin kyl menny. Mut sit mie katoin et miun on turha lähtee, et se ei niin ku anna miulle mitään.”*

*”Kyl ne oli ihan ok. Mut et semmonen mielikuva miulle jäi, et mitään radikaalia uutta sieltä ei niin ku sellain noussu. Mut että mie ymmärrän sen, niin ku, että se toiminta tarvii tuekseen tän tyyppisen niin ku rungon, tavallaan sen, että on niin ku joku, ja tääkin kun oli tämmönen EU-projekti, niin sehän jo asettaa rajat sille, et ei se voi olla vaan niin ku sellast niin sanottuu vapaata seurusteluu. Ja toisaalta niin ku jos se olis pelkkää vapaata seurusteluu, niin se ei kyllä sillä tavalla menis eteenpäin. Et siinä just niin ku miun mielestä tän tyyppisen toiminnan kannalta on niin ku hirveen hyvä, et se on tommosessa yliopistoyhteisössä, mut et sit siinä vois niin ku tosi paljon hyödyntää niin kun yliopisto-osaamista.”*

Toisaalta muiden epäsäännöllinen osallistuminen tapaamisiin häiritsi tai harmitti hieman joitakin tunnollisesti osallistuvia ryhmän jäseniä.



*”Siel ei sit kuitenkaa sitoutuminen siihen ryhmätoimintaan ollu, et kaikki ei viittiny edes ilmottaa et hyö ei tuu sinne - - - tietyst Tuulikin näki vaivaa et pitää niit iltoja ja sit kaikki ei ees viittiny ilmottaa, ettei tuu.”*

*”Ehkä se ei häirinny sillä lailla, mut sanotaan että nää alkutilanteet, niin tavallaan pitää, tai tän Tuulin piti kertoo vähän uudelleen sitä, et miks me ollaan täällä. Et jos ei tuu niinku ekalla kerralla vaan tulee sit vähän myöhemmin mukaan. Ja tota tietysti sitten, sitten se, että kun sinne tulee työpäivän jälkeen, niin toivoo tietysti et kaikki olis siellä mukana. Et siitä ois se maksimaalinen hyöty.”*

*”Siellä oli ne muutamat, jotka oli periaatteessa paikalla aina, ja sit oli niitä sitten, jotka pääs tulemaan silloin ku ei. Ja eihän ne niin kun jotka on, jos ajattelee seitsemän kertaakin kokoonnutaan toisillemme vieraat ihmiset, niin jos et sie oo siinä mukana kun joku kolme, neljä kertaa, niin ethän sie niin ku pääse siihen vaan siitä jää sit väkisinkin ulkopuoliseks.”*

Toimintaan sitouttajiksi mainittiin myös velvollisuudentunne ja periaatteellisuus. Näin kertovat kaksi naisryrittäjää:

*”Tota, miul on vähän semmonen tunne, että mie olisin ollu, jos mie oon ollu sielt pois, niin mie en oo ollu, ku yhen kerran korkeintaan. Ku miul on vähän semmonen, melkein menee, se on siinä ja tässä, et meneeks se neuroosin puolelle, et jos jonkun asian ottaa niin kun, jos johonkin lähtee, niin se sit niin kun hoidetaan, tai sit ei niin kun lähetä siihen ensinkään.”*

*”Joo..kyl se musta on aika tärkeää, mä koen itse et jos mä johonkin sitoudun, johonkin haluan mukaan mennä, niin kyl mä silloin oon sen päätöksen tehny, et mä siihen sitoudun. Ja toisaalta jos, jos on kaikkeen vaan et alottaa, eikä vie mitään loppuun, niin sit sä et saa sitä hyötyäkään. Et mä oon vähän semmonen ihminen, et mä pyrin viemään asiat loppuun.”*

Yksi haastatelluista yrittäjistä keskeytti toiminnan kiireiden takia. Hän toteaa päätöksen olleen suhteellisen helppo, koska hän koki itsensä ryhmän muihin jäseniin verrattuna erilaiseksi:

*”Miuta varmaan sitoutti velvollisuudentunne myöskin, ja sitten kiinnostus, et koska yleensä mie oon sen tyyppinen ihminen, et jos mie jonkin alotan, niin mie en yleensä jätä kesken. Ja sitten se ei-sitouttamispuolella on ehkä se, että mie tunsin itteni jotenkin vähän erilaiseks. Että en tiä sitten että tuliks se tästä niin kun työn kautta, tai sitten niin ku työn kautta tulleesta erilaisesta kokemuksesta asioista. Et miulla oli varmaan ehkä vähän erilainen kokemuspohja asioista, esimerkiks kun meillä oli sellainen yks markkinointiteemalla yks ilta, niin ne tavallaan ne asiat, mitä siellä tuli, oli miulle aika paljon jo ennestään tuttuja. Et sillä tavalla kun..kun sit taas osalle niist muista niin ne ei tietenkään ollu sillä tavalla tuttuja. Että miusta tuntu se jotenkin, että se tietynlainen erilaisuuden tunne oli se, mikä teki sen helpoks syksyllä tehdä sen päätöksen, ku huomas et tää ei vaan kerta kaikkiaan mahdu miun aikatauluihin.”*

#### **4.2.4 Vertaistukiryhmässä oppiminen**

Vertaistukitoiminnan yhtenä näkökulmana voidaan nähdä ryhmänä tai verkostona oppiminen. Ryhmässä oppimisen kannalta tärkeinä asioina pidetään ryhmäläisten aitoa kunnioitusta, kykyä ja halua oppia refleksiivisesti muilta sekä halua jakaa omia ajatuksiaan, ideoitaan ja kokemuksiaan. Samankaltaisia asioita painotettiin Yrittäjyyden Tuki –projektin periaatteissa ja niiden katsottiin toteutuneen haastateltavien kokemusten mukaan.

*”Ja se hyvin niin ku auliisti lähti se keskustelukin liikkeelle, et tietysti sitten jotku oli, on niin ku hiljaseempia luonnostaan, ja on niin ku.. tavallaan vaatii*

*sitä aikaa, ennen ku luottaa toisiin sellain et rupee niin ku keskustelemaan, mut et kyllä ne miun mielestä kohtuullisesti, kun ajattelee et suurimmaks osaks ventovieraat ihmiset rupee kuitenkin keskustelemaan osaks aika henkilökohtasistakin asioista.”*

Ryhmässä oppiminen tapahtuu kokemusten jakamisen kautta. Tässä avoimuus sekä kertoa omista näkemyksistään että halu ottaa vastaan muiden ideoita ovat olennaisia asioita. Toisten kokemuksista kuuleminen avartaa omaa näkemystä yrittäjyydestä. Valtaosa naisista piti vertaisryhmätoiminnan vahvuutena nimenomaan toisilta oppimista:

*”Miun mielestä siinä niin kun siinä ryhmässä aika pitkälle se oppiminen tulee sen sellasen kommunikoinnin ja sen sellasen toisten kertomien kokemusten kautta. Et ja, et tavallaan se ois se miusta se suunta ja vahvuus, mihin sitä kannattais kehittääkin, että, et ne, tavallaan se tietylainen niin sanottu luento-osuus tai sen tyyppinen ois oikeastaan pelkästään semmonen, joka niin ku pohjustais keskusteluu.”*

*”Se toisten kokemuksista oppiminen, se on varmaan ihan ykkönen. Ja toisaalta, kyllähän se on itsellekin semmonen, että jos sua askarruttaa joku pulma mieltä, ja sä voit niin ku sanoo, että, vaikka jolleki tää yrittäjyyden alottaminen tuntus hankalalta niin voi sanoo et en mä oikein tiedä uskallanks mä alkaa yrittäjäksi niin sit saa näiltä muilta kommentteja siitä, et miks ne muka uskaltais. Että tavallaan kyllä niihin pulmiinki sit löytyy vähän näkökulmia.”*

Opittujen asioiden konkretisointi koettiin hankalaksi, vaikka valtaosa naisyrittäjistä ajatteli kuitenkin oppineensa toisten kokemusten kautta. Näin kertovat kaksi aloittavista naisyrittäjistä:

*”Hmm no tietysti kun siinä elämänvaiheessa halus sitä semmosta varmuutta ja semmosta tasapainoa, et kyllä se sitten heijastuu siihen, et*

*pystyy niin ku asiakkaille olemaan enemmän läsnä sit siinä tilanteessa. Et sehän on kyl silleen ihan konkreettinen hyöty, että ne ihmiset tulee uudestaan sitten ja kertoo eteenpäin.”*

*”Ehkä just sit toisten kokemuksista aika paljon. Ja se selkeyttää niit omia ajatuksia, kun kuulee tommoselta laajemmalta ihmisjoukolta sen, että mitä se yrittäjäyys on ja miten se kokee ja muuta, niin sit tavallaan ei oo niin yksin, et sitä saa sit tukee siihen hommaan.”*

Myös muita asioita nostettiin vertaistukitoiminnan vahvuuksiksi tai hyödyiksi. Kokemusten jakaminen sekä ajatusten vaihto, ”pään ja mielipiteiden tuulettuminen” koettiin myös ryhmätoiminnan vahvuuksiksi.

*”Mut sit ku meitä oli niin, tietysti me ihmiset olemme niin, luojan kiitos, erilaisia, mut et mieki tykkäsin, et se oli niin ku oikeesti hyvä, et pää ja mielipiteet tuulettu. Se oli niin ku sellast, ei tarvinnu niin ku mieltii, et voinko nyt sanoo näin tai noin. Ja vaikka meilläkin oli ne alat ihan laijasta laitaan, ku siel oli valokuvaamoyrittäjästä hierojan kautta historioitsijaan, ja mitä meitä nyt sit siellä olikaan, et ei ollu niin ku yhtään samalla alalla. Niin siitä huolimatta se kuitenkin, se kokemuksen jakaminen oli ihan sitä samaa.”*

Vertaisryhmän tuomia hyötyjä pyydettiin pohdiskelemaan ja yrittämään eritellä naisyrittäjän itsensä kannalta sekä liiketoiminnallisella tasolla. Eräs alkava yrittäjä näki asian näin:

*”Henkilökohtaisella tasolla se on varmaan se, että voi jakaa sitä alkavan yrittäjän henkistä taakkaa. Ja sitten taas yrityksen kannalta ehkä se, että pitää mielessään tän luovuuden siitä, että jos sun tuottees tai markkinointitapas tai joku muu ei synnytä kauppaa, niin sitten osaa muuttaa sitä tai kattoo sitten uuden kohderyhmän, asiakasryhmän, segmenttoikin asiakkaansa eri tavalla.”*

Näistä haastattelukatkelmista voidaan päätellä, että oppiminen vertaistukiryhmässä on tuonut tutkimuksen naisryrittäjille niin instrumentaalista kuin psykososiaalistakin tukea. Instrumentaalisella tuella tarkoitetaan tiedon vaihtoa, kun taas psykososiaalinen tukeminen on sympatian vaihtoa. Oppiminen vertaistukiryhmässä on tapahtunut muiden kokemuksen kautta sekä omia kokemuksia muille jakamalla.

#### 4.2.5 Vertaistuki ja verkostoituminen

Verkostotoiminnan tavoitteena on oppia toisilta ja levittää hyviksi havaittuja käytäntöjä. Parhaimmillaan verkottumismalli johtaa uudenlaisten verkostojen syntymiseen eri toimijoiden kesken.

Tutkimuksen yhteydessä haastatelluilta naisilta kysyttäessä heidän asennoitumistaan verkostoitumiseen yleisesti saatiin seuraavanlaisia pohdintoja:

*”Tota..se olis tärkeä, tai siis se on tärkeä. Ja ja, mutta se, että se ei oo mitenkään niin ku niin yksinkertaista. Et tota, olkoon se verkostoituminen oikeesti niin kun - - - no joo, ihan tällänen käytännön esimerkki, et ku meitä on ollu kolme yrittäjää - - - ja erinäisiä kertoja yritettiin ihan oikeesti pohtia, et vietäis se verkostoituminen ihan siis, ihan yritystoimintaan asti tuoda se, ja se loppu siihen, ku ei meillä ollu työkaluja siihen, vaikka omasta mielestämme myö kaikki naiset oltiin niin ku oikein fiksuja ja ois voitu, niin ku oikeesti ettii niitä, et joku, jotakii siel on. ”*

*”Verkostoituminen on oikeesti tärkeä, pitäs olla ihmisiä, semmosia ihmisiä, olkoon ne sitten kummeja tai mitä onkaan, jotka ois, verkosto niin, että vanhempi yrittäjä tukee sitä nuorempaa. Mut sit taas, kun ite on pienellä paikkakunnalla, niin en mie halua, siis tää..siis avoimuus on aino, millä*

*asiat vois toimia - - - et se pitäis olla joku, kuka on niin pal' kauempan, tai jotain."*

Näistä puheista välittyy toisaalta verkostoinnin tärkeyden tiedostaminen, mutta yhtäältä sen käytännön toteuttamisen hankaluus. Verkostointiin suhtauduttiin myös osittain varauksellisesti:

*"Mie luulen, että miehet tekee sen taitavammin. Esimerkiks ku mie oon ollu nyt jonkun vuoden, tai sillon ku miun yhtiökumppani lähti pois, niin hänen aloitteestaan liityttiin yrittäjäjärjestöön, sitten oon nyt sit maksanu sitä jäsenmaksua sen jälkeen - - - Mie en koskaa lähe mihinkää tilaisuuksiin, miusta ne vaikuttaa jotenkin nii sellasilta tökisteleviltä herroilta, et tulee semmonen tunne niin ku et "hei haloo" niin ku et vaik niin ku järki sanoo, et verkostoitumiseenhan, ainahan kannattaa tarttua kaikkiin mahdollisiin tilaisuuksiin ja mennä paikalle ja tehdä itteensä vähän niin ku työ, mut että joku siinä on semmonen, mikä niin ku vieraannuttaa. Ja sitten miusta se niin ku, on siinä koko yrittäjäjärjestössä, et niin nää paikalliset kun nää valtakunnalliset. Ja ehkä se on just sit niin ku tavallaan se juttu että, niin ku mie sanoin sille tässä ihan aluks, että kun mie sitä et ihminen on yrittäjä, niin ei se oikeestaan kerro yhtään mitään. Ja sit se on vähän sellain keinotekoinen se koko tämmönen, et kaikki me yksinyrittäjät versus sitten tuhansia henkilöitä työllistävät yritykset, et on muka saman järjestön jäseniä, meil ois muka yhteisiä etuja."*

Yrittäjyyden Tuki – projektin vertaisryhmien koettiin edistävän naisyrittäjien välistä verkostoitumista kohtalaisesti. Kyselyissä kävi ilmi, että vertaisryhmätoiminnan toivottiin auttavan uusien verkostojen luomisessa jonkin verran toteutunutta enemmän. Valtaosa haastatelluista sai vain yhden tai kaksi varsinaista, ryhmätoiminnan päättymisen jälkeen jatkunutta tuttavuutta. Ihanteellistahan olisi ollut, että vertaistukiryhmät olisivat jatkaneet toimintaansa itsenäisesti ohjatun tapaamisjakson päätyttyä. Yksikään ryhmistä ei ainakaan haastateltavieni osalta ole

tavannut suuremmalla kokoonpanolla ryhmien aktiivitoiminnan päätyttyä. Syynä voi olla aiemmin mainittu henkilökemia tai ryhmien pieni koko.

Suurin osa naisyrittäjistä solmi vertaistukiryhmässä yhden tiiviimmän suhteen toiseen naisyrittäjään, jonka kanssa ryhmätoiminnan jälkeen on pidetty satunnaisesti yhteyttä, keskusteltu, käyty lenkillä ja kahvilla. Tämäntapaiset suhteet muistuttavat jossain määrin teoriaosuudessa kuvailtuja kahdenvälisiä mentorointisuhteita. Eräs aloittavista yrittäjistä kertoo vertaisryhmässä saadusta tuttavuussuhteesta näin:

*”Me ollaan tavattu sellanen, oisko neljä kertaa. Menty kahville ja katsottu, et voitasko tehdä yhteistyötä ja sit katsottu sitä ihan noin, tiedetty, että on vähän näit vaikeuksia, niin sit juteltu niistä ihan avoimesti ja vähän toinen sparrannu toista, että mitä jos tekisit näin, oisko tässä mitään ideaa - - - on ollu tosi vapaamuotosta, mutta asioista on puhuttu ihan oikeilla nimillä ja kerrottu vähän sitä, et mitä kuuluu ja vähän niistä vaikeuksista, et mä luulen et se on myöskin semmonen naisyrittäjillä, et voidaan sanoo, myöntää, ettei menekään nyt niin loistavasti kun vois mennä. Kun taas mä luulen et miesten täytyy sanoo, et heil menee loistavasti, vaikei meniskään. Me voidaan vähän myöntää, et ei niin hyvin mee ja ottaa sitä apua sitten vastaan, jos sitä toisella ois tarjota.”*

Verkostoinnin laadusta kysyttäessä useat naiset olivat sitä mieltä, että joko oman alan sisäinen tai ns. yleinen verkostoituminen on ensisijaisempaa, eikä sukupuolella ole verkostoitumisen kannalta ensisijaista merkitystä.

*”Ehkä yrittäjien kuitenkin, vaikka itsekkin oon nainen, koska siinä on se vaara olemassa tämmösissä nais-tapahtumissa, että kuinka paljon ne sitten tukee sitä yrittäjyyttä..sillä lailla että vie sitä eteenpäin, vai onks se vaan sellanen, et on kivaa olla yhdessä. Mut et kummatkin on tärkeitä.”*

Eräs haastatelluista sanoi, että ihanteellista työn kannalta olisi oman alan verkostoituminen, mutta henkisen hyvinvoinnin kannalta naisyrittäjien väliset verkostot:

*”Et tälläsen niin ku, tälläsen paperinpyörittäjä-konsultointialan yrittäjien kesken tämmönen verkostoituminen vois olla niin ku sitä, mikä miuta eniten kiinnostaa, riippumatta siitä, onko ne muut naisia vai miehiä. Mut et sitten, se ois niin kun työn kannalta varmaan se niin ku hyödyllisin verkosto. Mut sitten taas koska ihminen ei elä pelkästään työstä, niin sitten tälläsen niin ku vapaa-ajan verkostoitumisen näkisin, että siinä taas joku tällänen naisyrittäjäverkosto vois olla hirveen mielenkiintoinen just sen takia, että siellä vois sit jakaa niitä kokemuksia, jotka siitä nousee. Et vaikka mie periaatteessa oon sitä mieltä, että kaikki on ihmisiä, - - - mie oon kyllä vakuuttunu siitä, että niin ku naisena yrittämisessä on erilaisia kynnyksiä, kuin miehenä yrittämisessä. Et sen takia tää tämmönen naisverkosto ois hirveen tärkeä. Niin ku tän henkisen puolen, tavallaan kehittämiseksi. Mut sit ammatillisesti niin miusta on tärkeempää kuulua sitten semmoseen yleisiin verkostoihin.”*

*”No kyllä ehkä se sama ala on niin ku enemmän tärkeä. Et onhan hyvä tietysti ihan laajemmiltikin, mut se vaatis, et sit ehkä aikanaan sit ku saa tän yrityksen pyörimään kunnolla ja löytyy ne oikeet myyntituotteet, mitä kaikkia on. Et tässä alussa oon ottanu vähän sellasta myyntiin, mikä ei meekään kaupaksi. Et kaikkee alkuongelmaa. Et sitten ku se tasottuu, sit on enemmän aikaa keskittyä näihin, mitkä ei omast mielest niin tärkeitä hetkel oo.”*

Tästä pohdinnasta voidaan päätellä myös, että verkostoituminen ei ole aloittavan yrittäjän tärkeysjärjestyslistalla heti ensimmäisenä, vaikka verkostoitumisen tärkeyttä tuskin kielletäänkään. Kokeneempi yrittäjä kertoo verkostoinnin olevan hänellekin sellainen asia, johon panostetaan vasta, kun muuten on kaikki asiat kunnossa.



*”Et se niin ku, ja sit siin on se perhepuoli kans, mitä mie luulen, että kun kuitenkin yritystoiminnasta jonkin verran väistämättä seuraa se, et aika on kortilla, niin sitten joutuu miettimään, et mistä ensisijaisesti on halukas luopumaan, ja kyllä niin ku se sit taas tämmönen yleensä on sitten se niin ku, että kun on perhe ja on työ, niin sitten sitä seuraavaa ajankäytön kohdetta miettii hyvin tarkkaan. Ja sillon se ehkä tämmönen verkostoituminen jää, jää vähän niin ku heikoille. Et siin on myös aina se lähtemisen juttu.”*

## 5 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän tutkimuksen päätavoitteena oli selvittää, miten Yrittäjyyden Tuki – projektin vertaisryhmätoimintaan osallistuneet naiset kokivat naisyrittäjien välisen vertaistuen toimintamuotona. Pyrkimyksenä oli myös ymmärtää, mitkä seikat sitouttivat naisyrittäjiä vertaisryhmätoimintaan ja mitä he kokivat saaneensa tai oppineensa ryhmätoiminnan seurauksena. Lisäksi kiinnostuksen kohteena oli tarkastella, miten vertaistukiryhmä toimii naisyrittäjien välisen verkostoitumisen välineenä. Näiden tavoitteiden pohjalta muodostettiin tutkimuskysymykset, sekä teemat tutkimushaastatteluihin.

Sukupuoleen perustuvan kategorisoinnin on sanottu olevan perimmäinen sosiaalinen ihmisten jaottelutapa. Työmarkkinat ovat sukupuolen mukaan segregoituneet, minkä johdosta puhutaan naisten ja miesten aloista. Tämä eriytyminen näkyy myös yrittämisessä; naiset toimivat yrittäjinä enimmäkseen naisvaltaisilla koulutusaloilla. Havaittiin, että tätä tutkimusta varten haastateltujen kuuden naisten joukko näyttää noudattavan pääosin samaa jakaumaa.

Työmarkkinoiden voimakas eriytyminen voi johtaa siihen, että naisyrittäjät vertaavat itseään yrittäjyydessäkin vallitsevaan miesnormiin, mikä voi näkyä naisten heikkona identiteettinä. Tässä tutkimuksessa havaittiin viitteitä ilmiöstä; naiset puhuivat itsestään paljon verrannollisessa suhteessa miehiin tai miesyrittäjiin.

Naisten yrittämiseen liittyy monia haasteita. Naisyrittäjien kerrotaan harkitsevan yrittäjyyteen lähtöä pitkään hakien tietoa ja tukea ja lähtien usein varovasti liikenteeseen yhden hengen toiminimiyrittäjinä. Naisyrittäjät ryhtyvät yrittäjiksi miehiä keskimäärin myöhemmin, mikä osittain saattaa johtua perhesyistä. Tähän tutkimukseen osallistuneista aloittavista tai äskettäin aloittaneista naisyrittäjistä valtaosa koki ulkopuoliselta saadun kannustuksen yrityksen perustamisvaiheessa hyvin tärkeäksi.

Naisyrittäjän aseman on sanottu olevan yksinäinen. Myös valtaosa tämän tutkimuksen yhteydessä haastateltavista naisista toimii yksinyrittäjänä. Yksinäisyys yrittäjänä näyttääkin vaikuttaneen siihen, että vertaistoimintaan osallistuminen kiinnostaa naisyrittäjiä.

Sosiaalisen verkoston jäseniltä saatava tuki voi olla yksilön itsetunnon kasvattamista (emotionaalista), tiedollista, materiaalista, sekä sosiaalisiin toimintoihin osallistumista. Sosiaaliset verkostot on todettu yrittäjyydelle tärkeiksi ja henkisen tuen tärkeyttä on korostettu erityisesti naisyrittäjien keskuudessa. Verkostojen merkitystä on korostettu erityisesti yrityksen perustamisvaiheessa.

Tämän tutkimuksen case – tapauksen, Yrittäjyyden Tuki – projektin vertaisryhmistä kaksi kolmesta oli aloitteleville yrittäjille tai yrittäjyydestä kiinnostuneille suunnattuja. Monet tämän tutkimuksen naisyrittäjistä lähtivät vertaistukiryhmätoimintaan mukaan saadakseen ennen kaikkea henkistä tai sosiaalista tukea. Vaikka henkisen tuen merkitys korostui,

toiset haastatelluista naisista kaipasivat tiedollista tukea joko henkisen tuen lisäksi tai jopa sen sijaan.

Ryhmän kokoamista suunniteltaessa tulisikin miettiä tarkkaan sitä, millä perusteella vertaisuuteen pyritään. Haastattelujen perusteella vaikuttaisi siltä, että aloittaville yrittäjille ei toimialojen tai muun elämäntilanteen samankaltaisuudella ole niin väliä. Tuolloin kaikki ovat ”samassa veneessä” yrittäjyyden aloittamisen johdosta ja se on tarpeeksi voimakas positiivisen ryhmäidentifikaation aiheuttaja. Aloittavat yrittäjät näkivät ryhmän jäsenten erialaisuuden vahvuutena, koska tuolloin kilpailun uhkaa ei ollut. Kokeneemmilla yrittäjillä vertaisuuden jakaminen voi puolestaan olla mielekkäämpää esimerkiksi saman alan, yritystoiminnan tyyppin tai elämäntilanteen jakavien yrittäjien kesken.

Ryhmän vetäjän rooli voi korostua vertaistoiminnan alussa. Tuolloin osallistujat päättävät myös, kuinka voimakkaasti he haluavat sitoutua ryhmään. Yrittäjyyden Tuki – projektissa paitsi osaprojektipäällikkönä, myös vertaisryhmien vetäjänä toiminut Tuuli Ikäheimonen koettiin onnistuneen ryhmäohjaajan roolissa. Muita toimintaan sitouttavia asioita olivat velvollisuudentunne ja periaatteellisuus. Ryhmään sitoutumiseen negatiivisesti vaikuttaneista tekijöistä esille nousi muun elämän hektisyys sekä vertaisryhmässä käsiteltävien aihealueiden ajoittainen kiinnostavuuden puute.

Ryhmässä oppiminen tapahtuu kokemusten jakamisen kautta. Tässä avoimuus sekä kertoa omista näkemyksistään että halu ottaa vastaan muiden ideoita ovat olennaisia asioita. Toisten kokemuksista kuuleminen avartaa omaa näkemystä yrittäjyydestä. Valtaosa naisista piti vertaisryhmätoiminnan vahvuutena nimenomaan toisten kokemusten kautta tapahtuvaa oppimista. Oppiminen vertaistukiryhmässä tapahtui muiden kokemuksen kautta sekä omia kokemuksia muille jakamalla ja sen koettiin tuoneen tutkituille naisyrittäjille niin instrumentaalista kuin

psykososiaalistakin tukea. Instrumentaalisella tuella tarkoitetaan tiedon vaihtoa, kun taas psykososiaalinen tukeminen on sympatian vaihtoa.

Yrittäjyyden Tuki – projektin vertaisryhmien koettiin edistävän naisyrittäjien välistä verkostoitumista kohtalaisesti. Kyselyissä kävi ilmi, että vertaisryhmätoiminnan toivottiin auttavan uusien verkostojen luomisessa jonkin verran toteutunutta enemmän. Suurin osa naisyrittäjistä solmi vertaistukiryhmässä yhden tiiviimmän suhteen toiseen naisyrittäjään, jota voidaan kuitenkin pitää jo positiivisena seurauksena toisilleen tuntemattomien ihmisten toimiessa yhdessä. Ihanteellistahan olisi ollut, että vertaistukiryhmät olisivat jatkaneet toimintaansa itsenäisesti ohjatun tapaamisjakson päätyttyä. Näin ei kuitenkaan käynyt. Syynä voi olla yksinkertaisesti pieni ryhmäkoko tai henkilökemiat.

Verkostoinnin laadusta kysyttäessä useat naiset olivat sitä mieltä, että joko oman alan sisäinen tai ns. yleinen verkostoituminen on tärkeämpää, eikä sukupuolella ole verkostoitumisen kannalta ensisijaista merkitystä. Oman alan kesken verkostoitumista pidettiin merkityksellisempänä työn kannalta, kun taas henkisen hyvinvoinnin kannalta naisyrittäjien väliset verkostot koettiin paremmiksi. Verkostoituminen tuntuu ylipäänsä olevan ongelmallista; sen tärkeys kyllä tiedostetaan, mutta sen käytännön toteuttaminen koetaan hankalaksi tai liikaa aikaa vieväksi.

Tällä tutkimuksella haluttiin paitsi vastata esitettyihin tavoitteisiin, myös tuoda uudenlainen, tuore näkökulma naisyrittäjien toimintaedellytysten tukemiseen. Vertaistukitoiminnalle näyttää olevan kysyntää naisyrittäjien keskuudessa ja toiminnan kehittämisessä on paljon potentiaalia. On kuitenkin muistettava, että tämä tutkimus esittelee joukon henkilökohtaisia kokemuksia vertaistuesta ja on siten kontekstisidonnainen tarkastelu. Tuloksia ei pidä sellaisenaan yleistää kaikkiin naisyrittäjiin, vaan ne tulee nähdä yhtenä osana naisyrittäjien moninaista todellisuutta.

Vertaistuki on nuori käsite yrittäjyyden sekä liike-elämän kontekstissa. Tutkimustietoa ei ole liiemmin saatavilla, joten monenlaisia jatkotutkimusmahdollisuuksia aihepiiriin liittyen on olemassa. Vertaistukiryhmään liittyvään verkostoitumisnäkökulmaan olisi mielestäni kiinnostava syventyä enemmän, sillä vaikka verkostoitumisesta puhutaan paljon ja sen tärkeys tiedostetaan, näyttävät yrittäjät kokevan sen hankalana ja jollain tapaa vieraana asiana.

Vertaistukiryhmän edelleen kehittäminen esimerkiksi yrittäjinä toimivien maahanmuuttajien tukimuodoksi voisi olla myös kiinnostavaa. Naisyrittäjien ja maahanmuuttajayrittäjien on molempien havaittu kokevansa itsensä ns. kakkosluokan kansalaisiksi. Olisikin antoisaa katsoa, kuinka vastaavanlainen toimintamuoto koettaisiin heidän keskuudessaan ja olisiko vertaistukimallilla potentiaalia kehittyä myös siihen suuntaan.

## LÄHTEET

Alasoini et al. 2006. Tuntosarvia ja tulkkeja. Oppimisverkostot työelämän kehittämistoiminnan uutena muotona. Tykes. Työministeriön raportteja 50. Helsinki.

Alemi, F., Stephens, R., Llorens S., Schaefer, D., Nemes, S., Arendt, R. 2003. The Orientation of Social Support measure. Addictive Behaviors. Vol. 28, 1285-1298.

Arenius, P. (editor), Autio, E. & Kovalainen, A. 2005. Finnish entrepreneurial activity in regional, national and global context. TEKES, Technology Review 176/2005, 52. Painotalo Miktor. Helsinki.

Birley, S. 1989. Female Entrepreneurs: Are They Really Any Different? Journal of Small Business Management. Vol. 27, No. 1, 32-37.

Bokeno, R. M., Gantt, V. W. 2000. Dialogic Mentoring, Core Relationships for Organizational Learning. Management Communication Quarterly. Vol. 14, No. 2. 237-270.

Bowling, N. A., Beehr, T. A., Swader, W. M. 2005. Giving and receiving social support at work: The roles of personality and reciprocity. Journal of Vocational Behavior. Vol. 67, 476-489.

Brush, C. G. 1992. Research on Women Business Owners: Past Trends, a New Perspective and Future Directions. Entrepreneurship. Theory and Practice. Vol. 16, No. 4, 5-30.

Dansky, Kathryn H. 1996. The Effect of Group Mentoring on Career Outcomes. Group & Organization Management. Vol. 21, No. 1, 5-21.

Erlund, M. & Hyrsky, K. (toim.) 2005. Naisyrittäjäyys – nykytilanne ja toimenpide-ehdotuksia. Kauppa – ja Teollisuusministeriö. KTM Julkaisuja 11/2005. Edita Publishing Oyj. Helsinki.

Eskola, J. & Suoranta, J. 2005. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 7. Painos. Gummerus Kirjapaino Oy. Jyväskylä.

Fuchs Epstein, C. 2007. Great Divides: The Cultural, Cognitive, and Social Bases of the Global Subordination of Women. *American Sociological Review*. Vol. 72, 1-22.

Hirsjärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P. 2003. Tutki ja kirjoita. 11. Painos. Gummerus Kirjapaino Oy. Jyväskylä.

Huovila, Maija-Liisa. 11.3.2008. Henkilökohtainen tiedonanto.

Ikäheimoinen, T., Kivimäki, R., Voutilainen, H. 2007. Vertaisryhmän vetäjän opas. Saatavana: [www.weme.fi/weme](http://www.weme.fi/weme)

Johansson, K. 1998. Naisyrittäjyyden erityispiirteet ja sitä kannustavat tekijät: CASE: naisyrittäjät Etelä-Karjalassa. Lappeenrannan Teknillinen Korkeakoulu.

Kets De Vries, M. F. R. 1977. The Entrepreneurial Personality: A Person at the Crossroads. *Journal of Management Studies*. Vol. 14, No. 1.

Koskinen, I., Alasuutari, P., Peltonen, T. 2005. Laadulliset menetelmät kauppatieteissä. Vastapaino. Tampere.

Kovalainen, A. 1993. At the margins of the economy. Women's self-employment in Finland 1960-1990. Turun kauppakorkeakoulun julkaisu, sarja A: 1993. Turku.

Kyrö, P. 1998. Yrittäjyyden tarinaa kertomassa. WSOY. Juva.

Kyrö, P. 2001. Yrittäjyyskasvatuksen pedagogisia lähtökohtia pohtimassa. Aikuiskasvatus 2/2001.

Kyrö, P. 2003. Tutkimusprosessi valintojen polkuna. Tampereen Yliopisto, Ammattikasvatuksen tutkimus – ja koulutuskeskus. Saarijärven Offset Oy. Hämeenlinna.

Kyrö, P. 2004. Yrittäjien toisenlainen todellisuus. Aikuiskasvatus. 4/2004. Vol. 24, 295-308.

Lahti, A. 1989. Yrittäjyyden voima on rajaton. Yritystalous, 4/1989, 28–36.

Laine-Kangas, Tuulikki. 17.3.2008. Henkilökohtainen tiedonanto.

Ljunggren, E. & Kolvereid, L. 1996. New business formation: does gender make a difference? Women in Management Review. Vol. 11, Iss. 4.

Lukkala, Maikki. 5.3.2008. Henkilökohtainen tiedonanto.

Marjosola, I. 1979. Yrittäjyys tahtona ja mahdollisuutena. Jyväskylän Yliopisto. Taloustieteiden julkaisuja. Julkaisu no 49/1979. Jyväskylä.

Moore, D. P. 1990. An Examination of Present Research on the Female Entrepreneur – Suggested Research Strategies for the 1990's. Journal of Business Ethics. Vol. 9, No. 4, 275-281.

Mueller, S. L. & Conway Dato-On, M. 2008. Gender-Role Orientation as a Determinant of Entrepreneurial Self-Efficacy. Journal of Developmental Entrepreneurship. Vol. 13, No. 1, 3-20.



Nabi, Ghulam R. 2001. The relationship between HRM, social support and subjective career success among men and women. *International Journal of Manpower*. Vol. 22, No. 5, 457–474.

Patoluoto, S., Vartiainen, J., Putila, P., Köykkä, M., Leppäharju, M., Pietiläinen, T. 2007. Voimaa tekniikan naisten urakehitykseen – Tuloksia ja hyviä käytäntöjä WomEqual –hankkeessa. Teknillinen korkeakoulu, sähkö –ja tietoliikennetekniikan osasto. Esa Print Oy. Tampere.

Perrin Moore, D. 2004. The Entrepreneurial Woman's Career Model: Current Research and a Typological Framework. *Equal Opportunities International*. Vol. 23, No. 7, 78-98.

Pietiläinen, T. 1999. Naisten yrittämisen merkitykset *Yrittäjä* – lehden artikkeleissa v. 1991–1997 –diskurssiteoreettinen tarkastelu. Jyväskylän yliopisto. Taloustieteellinen osasto.

Pitkänen, S., Vesala, K. 1988. Yrittäjämotivaatio Kymen ja Vaasan lääneissä. Vertaileva tutkimus yrittäjyyteen ohjaavista tekijöistä. Tutkimusraportti no. 9. Lappeenrannan Teknillinen Korkeakoulu. Tuotantotaloudellinen osasto. 1988. Lappeenranta.

Salmela, S. 2004. Naisyrittäjille suunnattujen yrityspalvelujen kehittämistarpeet. *Kauppa –ja Teollisuusministeriön julkaisuja 30/2004*. Elinkeino-osasto. Edita Publishing Oy. Helsinki.

Stevenson, L. A. 1986. Against All Odds: The Entrepreneurship of Women. *Journal of Small Business Management*. Vol. 24, No. 3, 30–36.

Tienari, J., Meriläinen, S. ja Lang, G. 2004. ”Naiskiintiöt” mediassa: Ikkuna suomalaiseen työelämän tasa-arvokeskusteluun. *Työelämän tutkimus*. Vol. 2-3, 84-95.

Toivanen, V. 2008. Puolison rooli kansainvälisen yrityksen naisjohtajien urakehityksessä. Lappeenrannan Teknillinen Yliopisto, Kauppätieteellinen tiedekunta.

Toiviainen, H. 2006. Verkostoaatteesta kumppanuuden arkeen. Monitasoinen oppiminen pienyritysverkostossa. Teknologiateollisuuden julkaisuja 1/2006. Tammer-Paino Oy. Tampere.

Ussher, J., Kirsten, L., Butow, P., Sandoval, M. 2006. What do cancer support groups provide what other supportive relationships do not? The experience of peer support groups for people with cancer. *Social Science & Medicine*. Vol. 62. 2565-2576.

Vainio-Korhonen, K. 1998. Käsin tehty. Miehelle ammatti ja naiselle ansioiden lähde. Käsityötuotannon rakenteet ja strategiat esiteellisessä Turussa Ruotsin ajan lopulla.

Vainio-Korhonen, K. 2002. Ruokaa, vaatteita, hoivaa. Naiset ja yrittäjyys paikallisena ja yleisenä ilmiönä 1700-luvulta nykypäivään. Otavan Kirjapaino. Keuruu.

Vesala, K. 1996. Yrittäjyys ja individualismi. Relationistinen linjaus. Yliopistopaino. Helsinki.

Vihma, P. 17.1.2007. Nainen on naiselle tuki. *Uratie – Työelämätieto*.

Walker, E. A. & Webster, B. J. 2007. Gender, age and self-employment: some things change, some stay the same. *Women in Management Review*. Vol. 22, No. 2, 122-135.

Wills, T. A. 1985. Supportive functions of interpersonal relationships. Teoksessa Cohen, S. & Syme, S. L. (toim.), *Social support and health*. Academic Press. Orlando.

Yrittäjältä yrittäjälle. 2006. Naisyrittäjyyskeskus 10v. Naisyrittäjyyskeskus 1996–2006. Helsinki.

### **Sähköiset lähteet:**

Verkostoituminen. Naisyrittäjyyskeskus ry. Saatavana:  
<<http://www.naisyrittajyyskeskus.fi/index.php?k=5589>> Viitattu 4.4.2008.

Yrittäjyyden Tuki – projekti. WomEqual Lappeenrannassa. Saatavana:  
<<http://developmentcentre.lut.fi/hankkeet/yrittajyydentuki/hanke.html>>  
Viitattu 3.4.2008.

Yrittäjyyskatsaus 2006. Kauppa -ja Teollisuusministeriö. Saatavana:  
<[http://julkaisurekisteri.ktm.fi/ktm\\_jur/ktmjur.nsf/12b74ae4d1122aadc22565fa003211a6/C20A8DB6279DCAACC22571EF00306E05/\\$file/jul28elo\\_2006\\_netti.pdf](http://julkaisurekisteri.ktm.fi/ktm_jur/ktmjur.nsf/12b74ae4d1122aadc22565fa003211a6/C20A8DB6279DCAACC22571EF00306E05/$file/jul28elo_2006_netti.pdf)> Viitattu 20.4.2008.

Yrittäjänäisten Keskusliitto. Jäsenkysely 2007. Taloustutkimus Oy. Saatavana:  
<[www.yrittajanaiset.fi/doc/Yrittajanaisten\\_Keskusliitto\\_Jasenkysely\\_2007\\_raportti.ppt](http://www.yrittajanaiset.fi/doc/Yrittajanaisten_Keskusliitto_Jasenkysely_2007_raportti.ppt)> Viitattu 20.4.2008.

Yrittäjät sparraavat toisiaan. Saatavana:  
<<http://developmentcentre.lut.fi/hankkeet/yrittajyydentuki/materiaali/Vertaisryhm%C3%A4toiminta.pdf>> Viitattu 10.3.2008.

Tekniikan naisten verkkoyhteisö. <[www.weme.fi/weme](http://www.weme.fi/weme)> Viitattu 12.2.2008.

## LIITTEET

### LIITE 1: Potentiaalisille tutkimushenkilöille lähetetty haastattelupyyntö

Tervehdys!

Nimeni on Johanna Kääpä, opiskelen Lappeenrannan Teknisellä Yliopistolla kauppatieteitä ja teen parhaillaan Pro Gradu – tutkielmaani naisyrittäjien välisestä vertaistuesta. Sain yhteystietonne vertaisryhmiä Lappeenrannassa ohjanneelta ja Yrittäjyyden Tuki -osaprojektia koordinoineelta Tuuli Ikäheimoiselta, joka on antanut minulle myös aiheen Gradu – tutkimukseni käyttöön.

Tutkimuksessani minulla on tavoitteena selvittää, miten vertaisryhmätoimintaan osallistuneet naisyrittäjät kokivat kyseisen toimintamuodon, mitkä seikat motivoivat naisyrittäjiä vertaistukiryhmätoimintaan sekä mitä he kokivat saaneensa tai oppineensa vertaistukiryhmätoiminnan seurauksena. Verkostoitumiseen liittyvien hyötyjen lisäksi olisi kiinnostava myös kuulla, jatkuuko yhteistyö yrittäjien kesken ohjatun ryhmätoiminnan jälkeen ja jos jatkuu, niin millaisessa muodossa.

Tutkimukseni menetelmänä käytän haastattelua, ja pyytäisinkin mahdollisuutta päästä haastattelemaan Teitä aiheen tiimoilta. Minulla on auto ja olen valmis tulemaan esimerkiksi yritykseenne juttelemaan vertaistukitoiminnasta. Haastattelukysymyksiä minulla ei ole montaa, pikemminkin erilaisia teemoja joista toivoisin Teidän vapaasti kertovan ajatuksianne. Käytän nauhuria apunani ja uskoisin tapaamisen vievän noin tunnin verran aikaa. Teidän sekä yrityksenne nimet ovat luottamuksellista tietoa, joita en käytä tutkielmassani.

Toivottavasti kiinnostuitte jakamaan kanssani kokemuksenne ja otatte minuun pikimmiten yhteyttä, niin voimme sopia tapaamisajan toivottavasti jo lähiviikoille!

Ystävällisin terveisin,

Johanna Kääpä

## LIITE 2: Haastattelurunko

<b>HAASTATELTAVAN TAUSTATIEDOT</b>	
Nimi, ikä, koulutus	
Yritys, yrittäjäyyskokemus	
Vertaistukiryhmä	
<b>MOTIVAATIO JA SITOUTUMINEN VERTAISTUKIRYHMÄÄN</b>	
<b>Miten kuulit vertaistukiryhmästä? Mikä siinä kiinnosti sinua?</b>	Miten alkukiinnostus on herännyt? Mitä mielikuvia tällainen toimintamuoto synnytti?
<b>Mikä motivoi vertaistukiryhmätoimintaan?</b>	Vertaistukiryhmätoiminnan vapaaehtoisuus. Mikä oli oma tavoitteesi ryhmätoiminnalle?
<b>Miten vertaistukiryhmän toiminnassa toteutuivat mielestäsi sen periaatteet? Millainen oli oma sitoutumisesi ryhmään? Miten se syntyi? Mitkä asiat sitouttivat sinua?</b>	Toiminnassa tärkeitä periaatteita ovat luottamus, ryhmäläisten välinen tasa-arvo, sitoutuminen ja vapaaehtoisuus. Mikä oli ryhmänvetäjän merkitys sitouttamisessa ryhmään? Tehtiinkö yhteiset pelisäännöt, kirjattiinko ja allekirjoitettiin ne? Pysyttiinkö niissä?
<b>VERTAISTUKIRYHMÄN HYÖDYT JA OPPIMINEN</b>	
<b>Millaisia odotuksia sinulla oli vertaistukiryhmästä? Miten vertaistukiryhmätoiminta vastasi odotuksiasi?</b>	Millaisia odotuksia ja ennakkokäsityksiä ennen ryhmätoimintaa mahdollisesti oli, ja miten ne vastasivat todellisuutta ja mielikuvaa näin jälkikäteen. Tavallaan, mitä jäi käteen?
<b>Koetko oppineesi vertaistukiryhmässä jotain? Voisitko kertoa käytännön esimerkkejä tarkemmin? Mikä motivoi oppimaan? Miten oppiminen käytännössä tapahtui?</b>	
<b>Mitä hyötyjä sait itsellesi? Entä liiketoimintasi kannalta?</b>	Hyötyjen konkretisointi henkilökohtaisella ja liiketoiminnallisella tasolla.

<b>VERTAISTUKIRYHMÄ JA VERKOSTOITUMINEN</b>	
<p><b>Millaista naisyrittäjien verkostoituminen on mielestäsi yleisesti?</b></p> <p><b>Missä määrin olet itse verkostoitunut?</b></p> <p><b>Miten tärkeäksi koet verkostoitumisen yrittäjänä/naisyrittäjänä?</b></p>	<p>Mitä verkostoituminen sinulle antaa?</p> <p>Jos olet verkostoitunut muuten, niin miksi?</p> <p>Jos et, niin miksi et?</p>
<p><b>Millainen keino vertaistukiryhmä on mielestäsi naisyrittäjien verkostoitumisen edistämiseksi?</b></p> <p><b>Miten se eroaa/eroaako muista verkostoista joissa olet mukana?</b></p>	<p>Mitkä ovat sen vahvuudet? Entä kehitettävät puolet?</p>
<p><b>Saitko itse kontakteja tai verkostoja vertaistukiryhmän kautta?</b></p>	
<p><b>Jatkuiko/jatkuuko vertaistukiryhmän jälkeen yhteistyö toisten naisyrittäjien kanssa? Jos jatkuu, niin millaisessa muodossa?</b></p>	<p>Tavoiteltiinko ryhmän toiminnan jatkumista itsenäisesti varsinaisen ryhmätoiminnan jälkeen?</p> <p>Mitä jatkuvuus käytännössä on, esimerkkejä?</p>