



HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU

OPINNÄYTETYÖ

Virkistäytymällä lisää Poweria

Virkistystoiminnan kehittäminen Avustajakeskuksessa

Elina Salmi

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma (210 op)

04 / 2016

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma

TIIVISTELMÄ

Työn tekijä Elina Salmi	Sivumäärä 53 ja 1 liitesivu
Työn nimi Virkistäytymällä lisää Poweria – Virkistystoiminnan kehittäminen Avustajakeskuksessa	
Ohjaava opettaja Satu Riikonen	
Työn tilaaja ja työelämäohjaaja Avustajakeskus, Pirjo Rissanen	
Tiivistelmä <p>Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia ja kehittää vapaaehtoisten virkistystoimintaa ja sen vaikutuksia yksilön vapaaehtoistyössä jaksamiseen ja hyvinvointiin. Tavoitteena oli selvittää vapaaehtoisten avustajien kokemuksia, toiveita ja odotuksia virkistystoiminnasta. Kehitystyössä selvitettiin yhteisön merkitystä yksilölle, pohdittiin erilaisia innostamisen menetelmiä ja miten ihmisistä saataisiin aktiivisia. Kehittämistavoitteena oli lisätä avustajien kiinnostusta virkistystoimintaa ja sen kehittämistä kohtaan. Virkistystoiminnan kautta avustajat saavat muilta osallistujilta vertaistukea, virkistyvät ja saavat kiitosta tekemästään arvokkaasta työstä. Vertaistuen ja palautteen saaminen edistää työssä viihtymistä ja lisää ymmärrystä oman työn merkityksestä. Vapaaehtoisten hyvinvoinnin tukeminen ja heidän kuunteleminen ovat kolmannen sektorin toimijoille todella tärkeää työtä, jota tulee aktiivisesti edistää ja kehittää.</p> <p>Opinnäytetyön tilaaja oli Avustajakeskus. Avustajakeskus perustettiin vuonna 1994 ja Turun seudun lihastautiyhdistys ry koordinoi toimintaa. Avustajakeskus välittää ja kouluttaa vapaaehtoisia ja palkallisia avustajia liikunta-, näkö- ja kehitysvammaisille sekä muistisairaille. Opinnäytetyön tavoitteena oli kehittää Avustajakeskuksen vapaaehtoisille avustajille järjestämää virkistystoimintaa, jolla Avustajakeskus edistää avustajiensa työssäjaksamista ja hyvinvointia.</p> <p>Työterveyslaitos sekä Terveiden ja hyvinvoinnin laitos ovat tutkineet työhyvinvointia paljon ja pitkällä aikavälillä. Tässä opinnäytetyössä keskityttiin työhyvinvoinnin osalta yhteisön ja sosiaalisen verkoston merkitykseen hyvinvoinnin tukijana. Tässä opinnäytetyössä käytettävä empiirinen aineisto hankittiin ryhmähaastatteluiden, havainnoinnin, learning cafen ja 8x8 -menetelmän kautta. Ryhmähaastattelut toteutettiin kahtena teemahaastatteluna, jossa haastateltavana oli Avustajakeskuksen avustajia. Havainnointia työstettiin koko opinnäytetyöprosessin ajan. Learning cafe toteutettiin kahteen kertaan avustajakoulutusten yhteydessä. 8x8 -menetelmä järjestettiin Avustajakeskuksen henkilökunnalle. Haastattelut, learning cafe ja 8x8 -menetelmä olivat tärkeimmät väylät tiedonhankinnalle.</p> <p>Tutkimuksen kautta selvisi, että avustajien mielestä virkistystoiminnan järjestäminen on tärkeää. Avustajat toivovat, että virkistystoimintaa on tasaisin väliajoin ympäri vuotta ja toimintakerrat kestäisivät kahdesta kolmeen tuntia. Avustajat toivat esille samoin kuin teoretieto, että yhdessä tekeminen ja luonnossa oleminen virkistävät ja tuovat hyvää oloa. Virkistystoiminnasta saatava vertaistuki koettiin tärkeäksi, koska avustajien tekemä avustustyö voi olla raskasta ja työskentelyä ilman työparia. Virkistystoiminnan suunnittelusta innostuttiin niin, että avustajat perustivat virkistystoiminnan suunnittelusta vastaavan toimikunnan. Tutkimustuloksia on hyödynnetty opinnäytetyön konkreettisena tuotoksena syntyneen Virkistäytymällä lisää Poweria -oppaan suunnittelussa ja kokoamisessa. Tilaaja pystyy käyttämään opasta virkistystoiminnan järjestäjän kouluttamiseen, virkistystoiminnan järjestämiseen ja sen kehittämiseen.</p>	
Asiasanat työhyvinvointi, virkistystoiminta, vapaaehtoistoiminta, sosiokulttuurinen innostaminen, fasilitointi,	

HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES
Civic Activities and Youth Work Degree Programme

ABSTRACT

Author Elina Salmi	Number of Pages 53 and 1 attached
Title More Power through recreation – Developing recreational activities in the Centre of Assistance	
Supervisor Satu Riikonen	
Subscriber and Mentor Avustajakeskus / Pirjo Rissanen	
Abstract <p>The objective of this thesis was to develop the recreational activities organized by volunteers in the Centre of Assistance, which serves in assistance related matters in Southwestern Finland and Satakunta region. The purpose of this thesis was to find out the necessity of recreational activities and the volunteers' expectations.</p> <p>The theoretical framework of this thesis was limited to three themes: well-being at work, sociocultural animation and facilitation. Through these themes, the purpose of this thesis was to discuss the role of the community in an individual's well-being and the role of peer support in recreational activities.</p> <p>The data were collected through two group interviews, observation, two learning cafés and 8x8-method. Altogether ten volunteers took part in the two interviews that took place in Turku and Rauma. Observations were made during the entire process. Two learning cafés were organized, and the participants were all assistant trainees. The staff of the Centre of Assistance took part in the 8x8 brainstorming session and discussed how volunteers could become more involved in recreational activities.</p> <p>The group interviews indicated that recreational activities are very important and the volunteers want diverse activities. The volunteers shared a desire for the recreational activities to be well-planned and all activities to be well timed. The peer support received from the recreational activities were felt as very important. The concrete output of this thesis is the guide. The guide contains instructions, methods and advice for the planning of recreational activities.</p>	
Keywords recreational activities, well-being at work, voluntary work, sociocultural animation, facilitation	

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 AVUSTAJAKESKUS	8
3 YHDESSÄ TEKEMÄLLÄ LISÄÄ HYVINVOINTIA	11
3.1 Yksilön tarve kuulua yhteisöön	11
3.2 Sosiaalipedagogiikka syventämässä yksilön ja yhteisön suhdetta	13
3.3 Fasilitointi apuna innostamisessa	15
4 TYÖHYVINVOINTIA EDISTÄMÄSSÄ	18
4.1 Aikaisempien tutkimusten hyödyntäminen	18
4.2 Stressin vaikutukset yksilöön ja työhön	20
4.3 Jokainen ihminen väsyä	22
4.4 Ennaltaehkäisevä virkistystoiminta	23
5 KEHITTÄMIS- JA IDEOINTIMENETELMÄT	25
5.1 Ryhmähaastattelu	25
5.2 Havainnointi	27
5.3 Learning cafe	28
5.4 8x8 -menetelmä	30
6 TULOKSET JA ANALYYSI	33
6.1 Toiveet virkistystoiminnasta vaihtuivat paikkakunnittain	33
6.2 Henkilökunnalta löytyy motivaatiota kehittää toimintaa	39
6.3 Avustajakeskukselta odotetaan tukea ja kiitosta	43
6.4 Henkilökunnalla ja avustajilla samanlaisia ajatuksia	44
7 VIRKISTÄYTYÄMÄLLÄ LISÄÄ POWERIA -OPAS	45
7.1 Oppaan kokoaminen ja käyttömahdollisuudet	46
7.2 Koeponnistuksesta saadut kehitysideoita	47
8 LOPPUPÄÄTELMÄ	50
LÄHTEET	54
LIITTEET	57

1 JOHDANTO

Viime vuosikymmeninä on voinut havaita, että ihmisten työtehtävät ja -muodot ovat muuttuneet fyysisistä töistä vähemmän raskaimpiin työmuotoihin (Väänänen 2006, 17–19). Tämä on tarkoittanut, että nykypäivänä ihmisten on pitänyt seurata omaa liikuntamääräänsä tarkemmin ja pitää huolen liikuntamääräsuositusten täyttymisestä. Samalla työstä on tullut psyykkisesti ja henkisesti vaativampaa sekä kuormittavampaa. Työterveyslaitoksen tekemien tutkimusten mukaan vuonna 2012 työssä käyvistä suomalaisista 28 prosenttia koki työnsä henkisesti erittäin tai melko rasittavaksi (Työterveyslaitos 2016). Kilpailu työpaikoista ja Suomen heikon taloustilanteen vaikutukset työhön tuovat paineita työnhakijoille, työntekijöille ja johtoportaalle. Kaiken työn ja kilpailun keskellä helposti unohtuu omasta hyvinvoinnistaan ja jaksamisestaan huolehtiminen. Työhyvinvoinnin edistäminen on koko työyhteisön tehtävä, eikä tehtävän toteuttajaksi voi valita vain tiettyä työntekijäryhmää.

Tulevaisuudessa töistä tulee yhä enemmän projektiluonteisia tai eri mittaisia sijaisuuksia, joilla on vaikutusta muun muassa työn luonteeseen ja työyhteisöihin. Työpaikoista kilpaileminen on jo nyt kovaa ja hallituksen suunnittelemat taloudelliset leikkaukset sekä organisaatioiden yt-neuvottelut lisäävät yksilölle paineita oman työn säilyvyydestä. Työurien loppuminen voi merkitä yksilölle siirtymistä projektiluonteisiin töihin, sijaisuuksiin tai työttömyyteen. Selkeää työttömyysprosentin laskua ei ole lähi-tulevaisuudessa näkyvissä ja Suomen heikon taloustilanteen koheneminen vaatii vielä todella paljon työtä ja vaivaa. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2016; Niemi 2016; De Fresnes 2016; Valtonen 2016). Päätelmänä näistä voi todeta, että jokaisen työntekijän paineen- ja stressinsietokykyä koetellaan. Näillä on automaattisesti vaikutusta yksilön työnhyvinvointiin ja -jaksamiseen, joten työpaikoilla erilaisten tukitoimien ja virkistystoimintojen järjestämisen tärkeys korostuu. Työyhteisöltä vaaditaan yhä enemmän roolia kannustajana, vertaistukena ja tukipilarina.

Ihminen kuluttaa aikaa elämästään työntekemiseen todella paljon, joten työllä on oleellisesti vaikutusta ihmisen kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin. Kun ihminen siirtyy pääsääntöisestä työstään eläkkeelle, niin halu tehdä kivaa työtä ei lopu. Tällöin ihmiset alkavat tehdä vapaaehtoistyötä. Vapaaehtoistoiminnan merkitys kolmannen sek-

torin toimijoille on suuri ja sen tarve on lisääntynyt vuosien saatossa. Vapaaehtoisten löytäminen, kouluttaminen ja heidän hyvinvointinsa tukeminen on vapaaehtoistoiminnan tarpeen lisääntyessä noussut yhä enemmän esiin. Järjestöt ja yhdistykset ovat vastanneet vapaaehtoistoiminnan tarpeisiin eri tavoin, mutta yhteistä on jatkuvan kehittämisen tarve. (Kierrätyskeskus 2013, 2; Nylund & Yeung 2005; Peltosalmi, Hakkarainen, Londén, Kiukas & Särkelä 2014, 88–91.)

Opinnäytetyöni tilaajana toimii Avustajakeskus. Avustajakeskus on monipuolinen vammaispalveluiden asiantuntija ja järjestö on ollut toiminnassa noin 20 vuoden ajan. Avustajakeskus välittää ja kouluttaa vapaaehtoisia ja palkallisia avustajia liikunta-, näkö- ja kehitysvammaisille sekä muistisairaille. Avustajakeskus on Turun seudun lihastautiyhdistys ry:n koordinoima ja sen toiminta on ainutlaatuista Suomessa. (Viro-lainen 2014, 1–2.)

Avustajakeskus haluaa tukea avustajiensa hyvinvointia ja työssäjaksamista kehittämällä toimintaansa aktiivisesti. Varsinkin virkistystoiminnan kehittäminen, joka laajemmalla perspektiivillä katsottuna on yksi osa-alue työhyvinvoinnin edistämistä, nousee avainasemaan. Tässä opinnäytetyössä käytän tietoperustana työhyvinvointia ja siihen kuuluvia osa-alueita, koska työhyvinvoinnin osa-alueet ja menetelmät ovat sovellettavissa vapaaehtoistyöhön. Vapaaehtoistyön seuranta on sikäli haastavampaa kuin perus työläisen, koska sama henkilö voi toteuttaa vapaaehtoistyötä mones-sakin järjestössä tai organisaatiossa samanaikaisesti. Tällöin yksilö voi sokeutua työmäärälle, jonka vapaaehtoistyön parissa ahertaa. Mielenkiintoisen virkistystoiminnan tarjoaminen on yksi tapa tarjota vapaaehtoiselle tauko avustustyöstä ja saada vertaistukea sekä kiitosta tehdystä arvokkaasta työstä.

Tilaajan näkökulmasta mielenkiintoisen virkistystoiminnan kehittäminen ja osallistujien saaminen virkistystoimintoihin on haaste, johon tällä opinnäytetyöllä pyritään vastaamaan. Tämän työn kautta selvitän, että millainen virkistystoiminta ihmisiä kiehtoo, vaihtuuko odotukset virkistystoiminnasta paikkakunnittain ja olisiko avustajista jollakin kiinnostusta lähteä vastaamaan Avustajakeskuksen järjestämästä virkistystoiminnasta. Varsinkin vapaaehtoisten avustajien toiveisiin ja tarpeisiin vastaaminen on todella tärkeää, jotta he jaksaisivat vapaaehtoistyössään ja kokevat että heitä kuunnellaan.

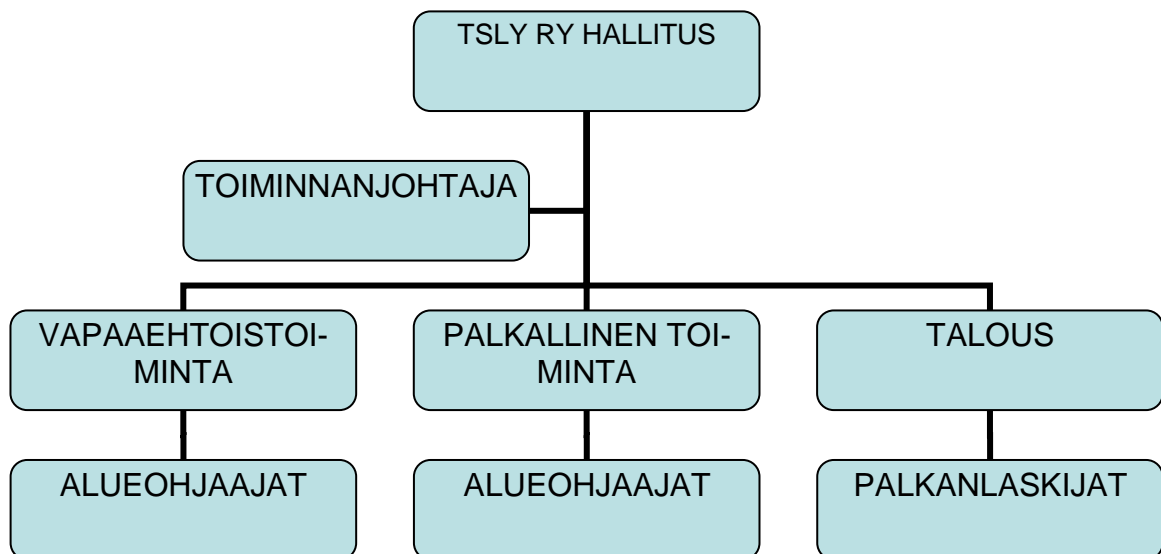
Virkistäytymällä lisää Poweria on tilaajalle suunniteltu opas, jonka tavoitteena on auttaa järjestäjää suunnittelemaan, toteuttamaan ja arvioimaan organisaation virkistystoimintaa. Opas sisältää ohjeita ideoiden suunnittelulle ja kohderyhmän kuuntelemiselle, toiminnan ohjaamiselle ja erilaisia menetelmiä palautteen keräämiselle. Virkistäytymällä lisää Poweria -oppaan loppuun on suunniteltu valmis viiden toimintakerran virkistyspaketti, joka on heti toteutettavissa. Tilaajan toiveesta virkistyspaketin toimintakokonaisuudet ovat suunniteltu seniori-ikäisille vapaaehtoisille avustajille, mutta niitä voi soveltaa muulle kohderyhmälle, esimerkiksi palkallisille avustajille tai organisaation henkilökunnalle. Virkistyspaketti on helposti toistettavissa uudelleen juuri samanlaisena kokonaisuutena tai muokattuna. Tavoitteenani on, että oppaasta tulee hyödyllinen työkalu, jonka avulla järjestetään virkistystoimintaa.

Henkilökohtainen kiinnostukseni vapaaehtoistoiminnan kehittämiseen ja vapaaehtoisten hyvinvoinnin tukemiseen lähti oman vapaaehtoistaustani ja kehittävän harjoitteluni kautta. Suoritin kehittävän harjoitteluni Avustajakeskuksella, jolloin tutustuin tilaajani toimintaan monipuolisesti. Eritoten minua kiinnostaa työyhteisön ja vertaistuen rooli työhyvinvoinnin edistäjänä ja kehittäjänä. Opinnäytetyössäni käytettyyn tietoperustaan ja viitekehikseen kuuluvat työhyvinvointi, sosiokulttuurinen innostaminen ja fasilitointi. Tässä opinnäytetyössä keskityn työhyvinvoinnin näkökulmasta yhteisön rooliin työhyvinvoinnin edistäjänä, kuvaan ihmisen tarvetta kuulua yhteisöön ja omien voimavarojen tunnistamista ja näin ollen väsymyksen ennaltaehkäisyä. Tutkimusmenetelmiksi valitsin ryhmähaastattelun, joka toteutettiin Turussa ja Raumalla. Ryhmähaastatteluiden lisäksi hyödynnän tutkimuksissa learning cafeeta, havainnointia ja 8x8 -menetelmää.

Opinnäytetyössäni esittelen ensin tilaajani ja heidän kehittämistarpeen. Tietoperustan yhteydessä avaan aiheeseen liittyviä käsitteitä. Tietoperustan käsittelyn jälkeen kuvailen käyttämiäni tutkimusmenetelmiä, eli ryhmähaastattelua, havainnointia, learning cafeeta ja 8x8 -menetelmää. Tämän jälkeen siirryn tuloksiin ja niiden analysoimiseen. Loppuun kerron vielä suunnittelemastani Virkistäytymällä lisää Poweria -oppaasta, sen koeponnistuksesta ja kehitysideoista. Loppuun kirjoitan yhteenvedon, jossa käsittelem tilaajani antamaa palautetta opinnäytetyöstäni.

2 AVUSTAJAKESKUS

Opinnäytetyöni tilaajana on Avustajakeskus, joka perustettiin vuonna 1994 ja joka on Turun seudun lihastautiyhdistys ry:n koordinoima. Avustajakeskus kouluttaa ja välittää vapaaehtoisia ja palkallisia avustajia liikunta-, näkö- ja kehitysvammaisille sekä muistisairaille. Avustajakeskus on eräänlainen kohtaamispaikka avustettavalle ja avustajalle, jossa henkilökunta toimii näiden kahden yhdistäjänä. Avustajakeskuksen toiminta-alue on Varsinais-Suomi ja Satakunta. Avustajakeskuksen toiminta on Suomessa ainutlaatuista, koska samantapaista järjestöä tai toimijaa ei Suomessa ole. (Avustajakeskus 2014.) Tässä luvussa perehdyn tilaajan kehittämistarpeeseen, kehitystehtävän moniosaisuuteen ja sen rajaamiseen. Perustelen luvussa tarkemmin, miksi työhyvinvoinnin osa-alueet, tekijät ja menetelmät ovat sovellettavissa vapaaehtoistyöhön, vaikka palkallisella ja vapaaehtoisesti tapahtuvalla työnteolla on eronsa.



Kaavio 1. Avustajakeskuksen organisaatiokaavio. Kaavio hahmottaa Avustajakeskuksen toimintaa ja henkilökunnan vastuu- sekä työnjakoa. (Avustajakeskus 2015a.)

Kehittämistarve: case virkistystoiminnan kehittäminen

Vuoden 2014 Järjestöbarometrissa selviää, että Suomessa yleiskuva vapaaehtoistoiminnan tilasta on varsin myönteinen (Peltosalmi ym. 2014, 88). Järjestöbarometrin tekemään paikallisyhdistyskyselyyn saatiin 1 077 vastausta, joista 70 prosenttia vas-

tasi, että viimeisen kahden vuoden aikana vapaaehtoistojen tarve on lisääntynyt selvästi. Suomen heikentynyt taloustilanne näkyy kolmannella sektorilla muun muassa vapaaehtoistojen organisoimiseen käytettävien resurssien vähentyneisyytenä. Kyselyyn vastanneista noin 74 prosenttia arvioi, että vapaaehtoisten tarve lisääntyy tulevan kahden vuoden aikana. (mt. 88.) Tiivistettynä viime vuosien muutoksista voidaan todeta, että vapaaehtoisten tarve on lisääntynyt ja heidän rekrytoimiseen, organisoimiseen ja tukemiseen käytettävät resurssit ovat pienentyneet. Uusia ratkaisuja ja toimintamalleja tarvitsee kehittää, jotta kolmannella sektorilla riittää vapaaehtoisia vielä tulevaisuudessakin. Yksi tärkeä osa-alue jota tulee kehittää, on vertaistuki- ja virkistystoiminta.

Virkistystoiminnalla tarkoitetaan sananmukaisesti toimintaa, jossa osallistuja tulee virkistyneeksi ja levänneeksi. Työpaikoilla virkistystoiminta yleensä kuuluu TYKY -toimintaan, mutta mikään laki ei velvoita työnantajia järjestämään virkistystoimintaa. Veloitteen puuttuminen ei poista virkistystoiminnan tärkeyttä, koska virkistystoiminnan, kuten koko TYKY -toiminnan tavoitteena on tukea työssä jaksamista ja työkyvyn säilymistä. (Työterveyslaitos 2015a.) Tarkoitan tässä opinnäytetyössä virkistystoiminnalla Avustajakeskuksen organisoimaa toimintaa, jonka tavoitteena on mahdollistaa osallistujan virkistyminen fyysisesti, psyykkisesti ja henkisesti.

Avustajakeskukselta nousi tarve kehittää heidän järjestämää virkistystoimintaa. Eritoten vapaaehtoisille suunnattu virkistystoiminnan kehittäminen on tarpeellista. Vapaaehtoiset avustajat toivovat Avustajakeskuksen järjestävän virkistystoimintaa, mutta tästä huolimatta vapaaehtoisten osallistumisprosentti virkistystoimintoihin on pieni. Tällä hetkellä virkistystoimintoihin osallistuvat henkilöt ovat niitä, jotka osallistuvat koko vapaaehtoistoimintaan aktiivisesti. Opinnäytetyöni tavoitteena on luoda menetelmiä näiden ei aktiivisten virkistystoiminnassa käyvien henkilöiden tavoittamiselle ja heidän mukaansa saamiselle. Tulevaisuudessa vapaaehtoisten riittävyyden ja hyvinvoinnin kannalta virkistystoiminnan tulee olla enemmän osallistujien toiveita vastaava ja mukaan innostavaa toimintaa.

Virkistystoiminnan kehittäminen on yksi osa-alue, jolla Avustajakeskus haluaa tukea ja edistää vapaaehtoistensa hyvinvointia ja työssä jaksamista. Vapaaehtoistyön idea on, että tehtävästä työstä ei makseta palkkaa, vaan tekijä tekee työtä omasta va-

paasta tahdostaan. (Nylund & Yeung 2005, 13 – 15.) Vapaaehtoistyö voi vaihdella paljon, mutta vapaaehtoinen pystyy vaikuttamaan työtehtäviin hyvin, koska kyseessä on nimenomaan vapaaehtoistyö. Vapaaehtoistyössä työmäärien ja työhön käytettävän ajan seuraaminen on haastavampaa kuin palkkatyöläisen. Työn touhussa vapaaehtoinen ei itsekään välttämättä huomaa kiinnittää huomiota omaan jaksamiinsa tai vapaaehtoistyölle käytettyä aikaansa.

Vapaaehtoinen voi innostua tehtävästä työstä niin paljon, että ei pysty hahmottamaan työn kuormittavuutta. Varsinkin Avustajakeskuksen vapaaehtoisten avustajien työ on paljon asiakkaan kanssa tehtävää kahdenkeskistä työtä, jota sitoo vaitiolovelvollisuus. Asiakkaan taustat ja tasot vaihtelevat asiakaslähtöisesti, joten vapaaehtoinen voi kohdata vapaaehtoistyössään monenlaisia ajatuksia herättäviä ja jopa haastavia tilanteita. Tällöin vertaistuen tarve korostuu, jota ei saa asiakkaan kanssa tehtävästä kahdenkeskisestä työstä. Vapaaehtoinen avustaja voi tällöin uupua ja stressaantua avustajana olemisesta, joten tässä opinnäytetyössä voin puhua vapaaehtoisten kohdalla työuupumuksesta ja -stressistä. Avustajakeskus haluaa ennaltaehkäistä riskiä sairastua työuupumukseen tai työstressin aiheuttamien fyysisten haittojen syntymistä kehittämällä avustajiensa näköistä virkistystoimintaa.

Työhyvinvoinnin edistäminen, johon virkistystoiminta osana kuuluu, on monien osien summa. Avustajakeskus haluaa huolehtia avustajiensa työssä viihtymisestä ja työsääjaksamisesta järjestämällä mielenkiintoista ja odotuksia vastaavaa virkistystoimintaa. Avustajakeskuksen toive on, että virkistystoiminnan kehittämisen lisäksi opinnäytetyöni auttaisi löytämään ja kouluttamaan virkistystoiminnan suunnittelulle ja ohjaukselle jatkajan. Kehitystyön konkreettisena tuotoksena on Virkistäytymällä lisää Poweria -opas, joka toimii henkilökunnan tukena virkistystoiminnasta vastaavan henkilön kouluttamisessa ja opastamisessa.

3 YHDESSÄ TEKEMÄLLÄ LISÄÄ HYVINVOINTIA

Ihminen tarvitsee syntymästään lähtien muita ihmisiä ympärilleen, yhteisön jossa kasvaa ja kehittyä. Ensimmäisistä elonpäivistään lähtien ihminen oppii toisilta ihmisiltä elämäntaitoja, joilla hän pärjää vallitsevassa elinympäristössä. Formaalin ja non-formaalin oppimisen kautta ihmisessä kehitetään ominaisuuksia, lisätään itsetuntemusta ja -varmuutta sekä valmiuksia, jotta hänestä tulee hyvä ihminen ja kunnan kansalainen. (Nivala 2006, 27.) Tässä luvussa käsittelemme ihmisen suhdetta yhteisöön ja yhteisön roolia yksilön hyvinvoinnin tukemisessa, ihmisten aktivoimista ja innostamista sekä ohjaajan roolia innostajana.

3.1 Yksilön tarve kuulua yhteisöön

Yhteisö on terminä todella monimerkityksellinen ja laaja, mutta tässä opinnäytetyössä sillä tarkoitetaan erilaisia, useammasta kuin kahdesta henkilöstö koostuvia ryhmämuodostelmia. Yhteisöön kuuluvilla ihmisillä on yhteinen tavoite tai päämäärä. Lehtonen määrittelee, että yhteisöllä viitataan ihmisten väliseen vuorovaikutuksen tapaan, yhteisyyteen ja yhteisöön kuuluvien ihmisten yhteiseen päämäärään. Lehtonen avaa vielä tarkemmin, että yhteisön jäsenillä on yhteenkuuluvuuden tunne, joka kehittyy ja kasvaa vuorovaikutuksen kautta. (Lehtonen 1990.)

Elämänsä alussa ihminen syntyy yhteisöön, jonka avulla hän selviää elämänsä alkutaipaleen hengissä. Tällöin yhteisöön kuuluminen on ihmiselle elinehto, ei tietoinen valinta. Kehittyessään ihminen kasvaa yhteisön avulla, muista ihmisistä tulee omalle käyttäytymiselle ja kehitykselle malleja sekä peilejä. Ihmisellä on synnynnäinen temperamenttiinsa perustuva halu kuulua erilaisiin yhteisöihin ja tarve muiden ihmisten seuraan (Laine 2005, 116). Voidakseen hyvin yhteisössä ihmisen tulee tuntea olonsa hyväksytyksi ja kokea voivansa luottaa ympärillään olevaan maailmaan ja ihmisiin. Luottamuksen rakentaminen ei ole yhdensuuntainen tie, vaan luottamus rakentuu pala palalta, kokemus kokemukselta. Luottamuksen rakentaminen ei ole helppoa, mutta tulevaisuuden kannalta tärkeää. Luottamus luo turvallisuuden tunnetta. Tun-

tiessaan olonsa turvalliseksi ihminen uskaltaa tuoda omia mielipiteitään, ajatuksiaan ja itseään enemmän esiin. Turvallisen tuntuiseen yhteisöön pystyy tuomaan esille vaikeitakin asioita. Turvallisessa yhteisössä, jossa on salliva ja luottamuksellinen ilmapiiri, uskalletaan kokeilla ja tehdä virheitä. Yksilötasolla tunteet toimivat mittarina, joka kertoo mihin ihminen on menossa ja mitä se yksilössä herättää (Ojanen 2014, 41).

Vertaistuellalla tarkoitetaan yleisesti kokemusten ja tiedon jakamista ja vaihtamista. Vertaistuen muotoja on monenlaisia, kuten vertaistukiryhmiä, nettifoorumeja, keskusteluohjelmia tai henkilöhaastatteluja. (Nylund 2005, 195–200.) Tämän opinnäytetyön kannalta tärkeäksi asiaksi muodostuu yhteisön rooli vertaistukikanavana ja tukipilarina. Avustajakeskuksen vapaaehtoiset avustajat toimivat avustustehtävissään avustettavan henkilön kanssa, jolloin työpari tai -ryhmä puuttuvat. Kahdenkeskisen avustustyön ohella vapaaehtoinen avustaja kuuluu osaksi koko Avustajakeskuksen vapaaehtoisten avustajien yhteisöä. Vertaistuen saaminen muilta avustajilta ja henkilökunnalta tapahtuu avustustyön ulkopuolella, erilaisissa vertaistukitapaamisissa ja nimienomaan virkistystoiminnassa. Tämän johdosta on tärkeää, että virkistystoiminta tavoittaa vapaaehtoisia avustajia mahdollisimman laajasti.

Sosiaaliset taidot ovat käyttäytymisen muotoja, joita ihminen tarvitsee selviytyäkseen arjessa ja erilaisissa vuorovaikutustilanteissa (Laine 2005, 115). Sosiaalisessa vuorovaikutuksessa ihminen kerää havaintoja, tekee tulkintoja ja päätelmiä toisista ihmisistä. Verbaalisen ja nonverbaalisen viestinnän avulla ihmiset tulkitsevat muun muassa toisten ihmisten mielialaa, energiatasoa, mielipidettä tai motivaatiota. Ihminen tutkii toisia ihmisiä osin tiedostaen ja osin tiedostamatta, eli automaattisesti. (mt. 115–116.) Yhteisössä esimerkiksi mielialat tarttuvat nopeasti, äkäinen ja huonotuulinen ihminen tartuttaa mielialansa helposti myös muihin yhteisön jäseniin. Sama mielialan leviäminen koskee myös hyväntuulisuutta ja myönteisten tunteiden tarttumista muihin ihmisiin. Yhteisöt opettavat myös yksilöitä miettimään, että miten voi käyttäytyä tai mitä voi sanoa ollessaan kiukkuinen tai väsynyt.

Ihminen pyrkii onnelliseen elämään, mutta onnellisuuden saavuttaminen on vaikeaa. Ympäristön vaatimukset, kehityskulku ja onnellisuuden lyhytaikaisuus vaikuttavat yksilön onnellisuuteen ja hyvinvointiin. Kova kiire, stressi ja suorituspainet hankaloitta-

vat työstä saatavaa onnistumisen ja onnen kokemuksia. (Ojanen 2014, 42–43.) Vaikean tehtävän tai mahdottomalta tuntuvan projektin toteuttaminen voi tuntia ylitsöpääsemättömältä ja tällöin juuri paineet ja stressi lisääntyvät. Onnistumisen kokeminen ei tunnu todennäköiseltä ja tunteet voivat purkautua muuhun työyhteisöön. Tällöin koko työyhteisö tai jopa asiakas kärsii stressin aiheuttamasta huonosta ja kireästä ilmapiiristä. Positiivisten tunteiden etsiminen ja löytäminen edistävät järkevää ajattelua, ruokkivat luovuutta ja ongelmanratkaisua (Ojanen 2014, 46). Avoimuus ja itsensä tunteminen auttavat stressinhallinnassa, joka heijastuu koko yhteisöön. Itseensä ja omiin reagoititapoihin tutustumiseen kannattaa käyttää aikaa, koska tulevaisuudessa käytetty aika maksaa itsensä takaisin. Positiivisten tunteiden etsiminen ja tukeminen ovat ennaltaehkäisevä menetelmä, joilla vähennetään riskiä liialle stressille tai loppuun palamiselle.

Työ on ihmiselle eräänlainen mittapuu, joka kertoo yksilölle omista taidoistaan ja merkityksestä. Työssä pärjääminen ja onnistuminen kohottavat työntekijän motivaatiota ja itseluottamusta. Työssä ihminen kokee olevansa tärkeä ja tarpeellinen. Varsinkin seniori-ikäisille, jotka ovat jäämässä eläkkeelle tai ovat jo jääneet, tulee tarve löytää uusi kanava tälle hyväksi ja tarpeelliseksi kokemiselle. Useasti vaihtoehdoksi nousee vapaaehtoistyö. Ihmiset lähtevät vapaaehtoistyöhön omista lähtökohdistaan, mutta yleisesti ihmisiä motivoi vapaaehtoistyöhön halu auttaa ja tukea yhteistä hyvää. Halu auttaa ja tukea yhteistä hyvää ovat niitä asioita, joita vapaaehtoiset kertovat, kun heiltä kysytään miksi he ovat vapaaehtoistoiminnassa mukana. Syvemmältä löytyvät kuitenkin motiivit tulla arvostetuksi ja tärkeäksi edelleen. Tällöin vapaaehtoistoiminnassa mukana oleminen lisää ihmisen onnellisuutta.

3.2 Sosiaalipedagogiikka syventämässä yksilön ja yhteisön suhdetta

Sosiaalipedagogiikka on yksinkertaisimmillaan kasvatuksellinen oppiala, jonka tehtävä on auttaa ihmistä kasvamaan yhteisön avulla yhteiskuntaan. Sosiaalipedagogiikka perehtyy yhteisön merkitykseen yksilön kasvussa ja sosiaalisessa kehityksessä. (Kurki & Nivala 2006, 11–12.) Kurki kuvailee artikkelissaan (2006, 115–119) sosiaalipedagogiikan muotoja, että kasvatuksen painotukset voivat vaihdella lapsuuden ja nuoruuden hyvinvoinnin opastuksesta yksilön kasvattamiseen yhteis-

kuntaa varten. Sosiaalipedagogiikka voi olla esimerkiksi sosiaalisiin paineisiin keskittyvää toimintaa, syrjäytymisen ehkäisemistä tai yksilön hyvinvoinnin tukemista ryhmässä toimimalla. Maailma muuttuu nopeasti ja ihmisten tulee muuttua sen mukana. Kaupungistuminen on tuonut ihmisiä yhä tiiviimmin yhteen, mutta tästä huolimatta syrjäytyminen ja ihmisten huonovointisuus on lisääntynyt. Ihmisille tulee tarjota mahdollisuuksia kehittää sosiaalisia valmiuksiaan ja taitoja, joita tarvitaan sosiaaliseen ja yhteiskunnalliseen ympäristöön sopeutumisessa ja sen kehittämisessä. (Kurki 2006, 119.)

Opinnäytetyöni näkökulmasta vertaistuen saamiseen ei riitä, että ihmiset vain koontuvat samaan paikkaan ja ovat. Tarvitaan vastavuoroista keskustelua ja aitoa kuuntelemista. Muuten voidaan todeta, että yhteisö on paikalla muttei läsnä. Tällainen käyttäytyminen, jossa ihmiset ovat fyysisesti samassa tilassa muttei aidosti läsnä, on lisääntynyt teknologian kehittyessä. Ihmiset selailevat puhelintaan ja tablettiin enemmän kuin keskustelevat aidosti keskenään. Tuomalla tällaisiin tilanteisiin keskustelua avaavia ja yhteisöllisiä menetelmiä, voidaan lisätä vertaistuen tavoitavuutta ja hyötyjä. Virkistystoiminnan luonteesta riippuen vertaistuen saaminen täyttyy lähes itsestään, kun asioita tehdään ja toteutetaan yhdessä. Tällöin sosiaalipedagogiikan näkökulmasta tuetaan osallistujien sosiaalisia valmiuksia yhdessä toimimalla ja ennaltaehkäistään riskiä syrjäytymiselle.

Sosiokulttuurinen innostaminen pohjautuu sosiaalipedagogiikkaan ja sen tarkoituksena on herättää ihmisten innostusta ja motivoitumista toimimaan oman ja koko yhteisön tai yhteiskunnan puolesta. Sosiokulttuurista innostamista esiintyy niin suunnitelluissa ohjaustilanteissa kuin arkipäiväisessä toiminnassa. Painotus sosiokulttuurisessa innostamisessa on ihmisen kokonaiskehityksessä, yhteisöllisessä tekemisessä ja sosiaalisessa vuorovaikutuksessa sekä kulttuurien välisten rajoitteiden unohtamisessa. Ihmisiä pyritään tavoittamaan heille arkipäiväisissä ympäristöissä ja saada sosiokulttuurisen innostamisen kautta tulleet muutokset heidän mukanaan arkielämään. (Kurki 2006, 152–153.) Ennakkoluulot, asenteet ja kokemukset vaikuttavat siihen, miten ihmiset innostuvat ja lähtevät luomaan uusia ideoita. Innostajalla on iso rooli varsinkin alussa siinä, miten ihmiset innostuvat. Vaikka innostamista ja innostusta on määritelty monella tavalla, niin innostamisen juuret johtavat ihmisten herkistymisen ja mielenkiinnon herättämiseen (Kurki 2000, 19).

Yhteisö vaikuttaa ihmisen käyttäytymiseen suuresti. Ennakkoluulot, asenteet ja kokemukset vaikuttavat siihen, miten ihmiset saadaan innostumaan ja luomaan uusia ideoita sekä menetelmiä. Luovat menetelmät voivat olla oikein käytettyinä todella tehokkaita ja idearikkaita. Ennakkoluulot, asenteet ja huonot kokemukset ovat riskitekijöitä, jotka tappavat luovuuden nopeasti. Uudessa yhteisössä innovoiminen ja ideoiden esittäminen voi olla yksilölle haastavaa, koska muut yhteisön jäsenet voivat luoda yksilölle paineita. Häpeä oman ehdotuksen laadusta tai idean tavanomaisuudesta johtaa helposti passivoitumiseen. Saadakseen ihmisiä mukaan kehitystoimintaan, tulee yhteisön muistaa perustella miten kehitystyö vaikuttaa jokaisen yhteisön jäsenen ja heidän toimintaansa. Yhteisön on tärkeää saada ihmiset aidosti kiinnostumaan ja innostumaan kehitystyöstä. Ihmiset siirtävät helposti vastuun kehitystyöstä muille, koska he kokevat sen olevan paljon helpompaa kuin positiivisesti ajattelemisen, villi ideointi tai ideoihin uskomisen. Pelko ideoiden laadusta tai epäonnistuneesta ideoiden arkirytmiin ottamisesta, ruokkivat halua siirtää kehitystyö muille henkilöille. (Kantojärvi 2012, 126–127.)

Sosiokulttuurisen innostamisen kautta tässä opinnäytetyössä halutaan saada vapaaehtoiset avustajat kiinnostumaan virkistystoiminnasta ja sen kehittamisestä. Vapaaehtoisia kohdataan aidosti, keskustellaan ja perustellaan kehitystarvetta. Eritoten halutaan kunnioittaa vapaaehtoisten avustajien kokemuksia kuuntelemalla heidän tarinansa aidosti ja avoimesti, jonka jälkeen innostetaan heidät pienin askelin mukaan kehitystyöhön. Kehitystyö on huolella suunniteltua ja organisoitua, jotta osataan ottaa huomioon kaikki kehitystyölle oleelliset ja merkitykselliset asiat. Opinnäytetyötä työstäessä mielipiteitä ja ideoita halutaan kerätä mahdollisimman laajalti sekä monipuolisesti. Tämä antaa vapaaehtoisille avustajille kuvan, että kaikenlaiset ideat ovat tervetulleita ja nostavat tätä kautta avustajien itseluottamusta.

3.3 Fasilitointi apuna innostamisessa

Fasilitointi on innostamisen muoto, jonka kautta ihmisryhmää kannustetaan innovoimaan erilaisia ratkaisuja ongelmakohtille, ohjataan ihmisryhmää aktivoitumaan kehitystehtävään ja ratkaisun arkeen ottamiseen. Fasilitointi on ryhmätoiminnan oh-

jaamista, jossa ideointivastuussa ja tuotoksen syntymisestä vastuussa ovat osallistujat. Fasilitoinnista vastaavaa henkilöä, ohjaajaa, kutsutaan fasilitaattoriksi. Fasilitaattorin tehtäväkuvaan kuuluu ryhmätoimintojen suunnittelu ja käytettävien menetelmien valinta, toimintojen ohjaus ja arviointi. (Kantojärvi 2012, 11.) Fasilitointi on yksi menetelmä, jolla voidaan osallistaa useita henkilöitä samanaikaisesti ideoiden työstämiseen ja jalkauttamiseen kentälle.

Työhyvinvoinnin tai virkistystoiminnan kehittämiseen ei ole yhtä oikeaa tapaa tai mallia. Työntekijöiden ja vapaaehtoisten avustajien kuunteleminen on yksi avaintekijä, jolla saadaan ohjattua kehitystyötä oikeaan suuntaan. Ideaali tilanne on, kun työntekijät ja vapaaehtoiset avustajat saa mukaan kehitystyöhön ja sen jalkauttamiseen työkentälle. Työntekijöiden ja osallistujien houkutteleminen mukaan kehitystyöhön on aikaa vievää, mutta tarpeellista toimintaa. Tärkeää kaikessa innostamisessa ja fasilitoinnissa on saada ihmisten mielenkiinto heräämään ja saada heidät aktiivisiksi toimijoiksi. Ennakkoluulot, asenteet ja kokemukset vaikuttavat siihen, miten ihmiset saadaan innostumaan ja luomaan uusia ideoita. Varsinkin ihmisten ennakoasenteet ovat riskitekijöitä passiivisuudelle. Fasilitaattori auttaa tuomaan ihmisten tietoisuuteen vaihtoehtoja, joiden avulla ongelmatilanteet nähdään eri näkökulmasta ja enemmän mahdollisuuksina kuin ongelmina. Asenteiden muuttaminen lähtee kokonaisuuksien hahmottamisesta ja tavoitteiden selkeyttämisestä. Aikaisemmat kokemukset voivat olla hyviä tai huonoja ja ne vaikuttavat ihmisten saamiseen mukaan toimintaan. Tärkeää on kuitenkin saada seuraavasta osallistumisesta osallistujalle onnistunut kokemus, jotta se jää hänelle mieleen ja saa osallistumaan uudelleen. (Kantojärvi 2012, 21–23.)

Aina ihmisen ei tarvitse keksiä täysin uutta ratkaisua ongelmille, vaan vanhoja menetelmiä parantamalla voidaan saada hyvä ratkaisu tai menetelmä aikaiseksi. Ihmisiä on hyvä kannustaa näkemään myös ideointiprosessissa ongelman yli tulevaisuuteen ja keksiä ratkaisuja tulevaisuuden haasteiden kohtaamiseen. Kehitystyön tulee jokaisessa organisaatiossa olla jatkuvaa, koska paikalleen jääminen kehitystyössä voi tarkoittaa putoamista yhteiskunnan kehityksen vauhdista. Jatkuva organisaation kehittäminen, olipa kyseessä esimerkiksi työhyvinvoinnin tai virkistystoiminnan kehittäminen, lisää toimijan hyvää brändiä ja mainetta. Fasilitoinnin avulla pyritään löytä-

mään kultainen keskitie nykyisten ongelmien ratkaisemiselle ja tulevaisuuden haasteiden kohtaamiselle. (Kantojärvi 2012, 23.)

Innostamisen tärkeimpiä keinoja on puhuminen. Fasilitaattorin oma asenne ja innostuneisuus vaikuttaa siihen, miten ihmiset lähtevät mukaan kehittämään toimintaa. Sanomamme sanat ja niiden äänenpainot, vaikuttavat enemmän kuin huomaammekaan. (Kantojärvi 2012, 130.) Vapaaehtoisten kohtaamisessa ja varsinkin ensimmäistä kertaa asian esitettäessä tulee kiinnittää huomiota omaan puheeseen, sanoihin jota käyttää ja mitä viestii omalla kehollaan. Puheesta on jäätävä kuva, että virkistystoiminnan kehittämiseksi ollaan tosissaan, mutta toiminta itsessään on rentoa ja harmitonta. Positiivisen ilmapiirin luominen kehitystehtävän ympärille auttaa saamaan vapaaehtoisia avustajia mukaan ja kehitystehtävän jälkeen saattaa syntyneet ideat käytäntöön.

Tämän opinnäytetyön kannalta oleellista on pohtia, että miten saadaan Avustajakeskuksen avustajat mukaan kehitystoimintaan. Fasilitaattorina ja toiminnan kehittäjänä minun tulee tietää keinoja, joilla herätän avustajien mielenkiinnon ja motivoin heidät aktiivisiksi tällä osa-alueella. Vaikka vapaaehtoistyötä tehdään ilon ja auttamisen halun pohjalta, niin monesti ihmiset miettivät mitä he tekemästään työstään hyötyvät. Sama pohdinta pätee kehitystyöhön ja vaikuttamiseen. Minun tulee tehdä kehitystyöhön houkuttelemisesta ja virkistystoiminnan suunnittelusta mahdollisimman kiinnostusta herättävä kokonaisuus, josta selviää nopeasti mitä ihmiset hyötyvät siihen osallistumisesta. Vapaaehtoisille avustajille tulee tuoda selkeästi esille, että tämän kehitystyön kautta heillä on mahdollisuus saada aikaan näkyvää lopputulosta ja he todella pystyvät vaikuttamaan päätöksentekoon. Virkistystoiminnan kehittäminen on itsessään jo sellaisen asian kehittämistä, josta vapaaehtoiset itse hyötyvät. Vapaaehtoisten virkistystoiminnan kehittäminen on nimenomaan vapaaehtoisten hyvinvointia edistävää toimintaa. Kehitystyön ohella vapaaehtoisia avustajia tulee muistuttaa, että he eivät tee tätä vain itsensä tähden, vaan kehitystyöstä hyötyvät kaikki Avustajakeskuksen vapaaehtoiset avustajat.

4 TYÖHYVINVOINTIA EDISTÄMÄSSÄ

Vuodesta 1915 lähtien pääpaino työssä on siirtynyt yhä enemmän fyysisestä työstä henkiseen työhön. Muutoksen johdosta työhyvinvoinnin muodot ja painotusalueet ovat muuttuneet muutoksen mukana. Työstä on muodostunut monimutkaisempaa ja kognitiivisia sekä emotionaalisia kykyjä vaativampaa. (Väänänen 2006, 17–18.) **Työhyvinvointi** on monimerkityksellinen termi ja sillä tarkoitetaan esimerkiksi yksilön vointia työssä, työyhteisön roolia hyvinvoinnin edistäjänä sekä erilaisia hyvinvointia ja tavoitteellisuutta edistäviä menetelmiä. (Suomala, Saarema-Thiel, Lauttio, Bergbom, Vartia & Kivistö 2006, 90–111; Työterveyslaitos 2015b.) Tämän opinnäytetyön kannalta oleellimmat asiat työhyvinvoinnissa ovat yksilön hyvinvoinnin tukeminen ja yhteisön rooli työhyvinvoinnin edistäjänä sekä kehittäjänä. Tässä kappaleessa käsitellään työhyvinvointia heikentäviä tekijöitä ja niiden ennaltaehkäisyä. Sivuan stressin, sosiaalisten suhteiden ja vuorovaikutuksen roolia yksilötasolla ja työyhteisössä.

4.1 Aikaisempien tutkimusten hyödyntäminen

Työhyvinvointi on käsitteenä todella laaja ja aiheesta on tehty paljon erilaisia tutkimuksia. Työterveyslaitos on tehnyt työhyvinvointiin liittyvää Työ ja terveys -haastattelututkimusta vuodesta 1997 lähtien. Työ ja terveys -haastattelututkimus toteutetaan kolmen vuoden välein ja sillä kerätään puhelinhaastattelemalla kattavasti tietoa Suomen työssä käyvän väestön työstä, työoloista ja työterveydestä. Viimeisin Työ ja terveys -haastattelututkimus on vuodelta 2012. (Työterveyslaitos 2014a.) Työterveyslaitos on tutkinut työhyvinvointia laajasti ja näkökulmien määrä on laajentunut vuosien saatossa. Tässä opinnäytetyössä kiinnitän huomion työssäjaksamiseen ja yksilön ja yhteisön suhteeseen työhyvinvoinnin näkökulmasta, enkä niinkään ergonomiaan, työympäristöön, työturvallisuuteen tai työtapaturmiin liittyen.

Terveys- ja hyvinvoinnin laitos on tutkinut vuodesta 1987 alkaen työikäisten terveyttä ja elintapoja AVTK -tutkimuksessa. AVTK, eli suomalaisen aikuisväestön terveyskäyttäytyminen ja terveys -tutkimus, on toteutettu vuosittain vuodesta 1987 postiky-

selytutkimuksena ja sen tavoitteena on kartoittaa terveyskäyttäytymisen nykytilannetta sekä terveyskäyttäytymisen pitkän ja lyhyen aikavälin muutoksia. Tupakointi, ruokakäytännöt, alkoholinkäyttö ja liikunta ovat tärkeimpiä terveyskäyttäytymisen osa-alueita. (Terveystieteiden tutkimuskeskus 2014.)

Työterveyslaitoksella on menossa jatkuvana tutkimuksena stressi, työuupumus ja mielenterveys -tutkimus, jossa selvitetään muun muassa työuupumuksen riskitekijöitä ja terveysvaikutuksia, mielenterveyden ongelmien haittavaikutuksia työhyvinvointiin ja työuupumuksen esiintyvyyttä. Tutkimus on jatkuva, joka korostaa työhyvinvoinnin tarkkailun tärkeyttä ja kehittämistarpeeseen vastaamista. Työhyvinvointia on tutkittu jo kauan ja monipuolisesti. Aholan, Kivistön ja Vartian toimittamassa teoksessa (2006, 13–15) lähdetään liikkeelle työn painottumisesta ruumiillisesta työstä henkiseen työhön, lähtien liikkeelle vuodesta 1770.

Tutkimalla on saatu valtion ja kuntien tasolta laajasti tietoa ihmisten hyvinvoinnista ja työssäjaksamisesta. Työpaikoilla työhyvinvoinnin lisääminen ei ole vain yhden henkilön operaatio, vaan se koskee kaikkia työyhteisön jäseniä. Tämä pätee palkkatyöläisiin, kuten vapaaehtoisia. Organisaation kehittäminen vastaamaan nykypäivän tasoa ja laatua on iso projekti, eikä sitä voida toteuttaa yhden ihmisen työpanoksella. Kehittyminen ja halu muutokseen on oltava lähtöisin meistä yksilöistä, mutta vasta yhteisönä saadaan pysyviä muutoksia aikaan. Kehittymistä tukemaan on luotava moniammatillisia työyhteisöjä ja verkostoja. (Työterveyslaitos 2014.)

Vaikka edellä mainitut tutkimukset koskevat pääsääntöisesti palkkatyöläisiä ja palkkatyötä, niin samat asiat pätevät monesti myös vapaaehtoistyössä. Samojen työuupumusta ja -stressiä aiheuttavien riskitekijöiden minimointi ja ennaltaehkäisy koskevat myös vapaaehtoistyötä. Muistellessa vapaaehtoisten merkittävyyttä kolmannen sektorin toimijoille voidaan todeta, että ei voida liikaa painottaa vapaaehtoistyön kuormittavuuden ja erilaisten riskien minimointia. Ihmisen terveystietoisuus, kuten tupakointi, liikunnan vähäisyys tai retuperällä oleva ruokavalio, vaikuttavat ihmisen jaksamisen ja olotilan kautta niin palkkatyön kuin vapaaehtoistyön laatuun. Vapaaehtoistyössä riskitekijöiden minimointi on todella tärkeää, jotta vapaaehtoisille ei syntyisi vapaaehtoistyöstä turhia haittoja ja riskejä. Liiallisten haittojen ja riskien lop-

putuloksena vapaaehtoiset lopettavat pahimmassa tapauksessa vapaaehtoistyön, millä on vaikutuksia varsinkin kolmannen sektorin toiminnalle.

4.2 Stressin vaikutukset yksilöön ja työhön

Stressi on monimerkityksellinen termi, jolla voidaan viitata elinympäristön asettamiin haasteisiin, stressitilanteisiin, stressitekijöihin ja stressireaktioihin. Pääsääntöisesti Suomessa stressillä tarkoitetaan yksilön kokemaa paineen tunnetta, jolloin yksilö tuntee olonsa stressaantuneeksi. Stressin käsitteeseen kuuluu myös se, miten henkisen puolen paine näkyy kehon toiminnassa. Stressi syntyy ympäristön ja ihmisen vuorovaikutuksessa ja se heijastuu jokaisessa yksilössä omalla tavallaan. (Ahola, Kivistö & Vartia 2006, 41–42.) Työssä stressiä aiheuttavia tekijöitä ovat psyykkiset vaatimukset ja mahdollisuudet työn hallintaan, jotka ovat professori Robert Karasekin (1979) mukaan ihmisen terveyteen vaikuttavia tekijöitä. Karasek tarkentaa, että työmäärä ja aikapaine ovat määrällisiä ja ristiriitaiset tavoitteet laadullisia psyykkisiä vaatimuksia. (Ahola, Kivistö & Vartia 2006, 41.)

Ihmiselle tärkeää on, että hän pystyy vaikuttamaan omaan työhönsä. Aktivoivat työt, joissa vaatimukset ovat runsaat, mutta jossa ovat hyvät mahdollisuudet vaikuttaa työhön kasvattaa motivaatiota tehdä työtä ja lisäävät tätä kautta työssä viihtymistä. Motivoiva työ lisää kiinnostusta kehittää omaa osaamistaan ja tukee tätä kautta oman työn kehittymistä. Passivoivat työt, joissa työn vaatimukset ja hallintamahdollisuudet ovat vähäiset ja ne heikentävät yksilön ”kehityksen nälkää”, jonka seurauksena motivaatio työtä kohtaan laskee. Kuormittavat työt, joissa psyykkiset vaatimukset ovat runsaat ja hallintamahdollisuudet vähäiset ovat suuri riski sairastumiselle ja loppuun palamiselle. (Ahola, Kivistö & Vartia 2006, 42–43.) Työ, jossa työntekijä haluaa olla ja kokee olevansa hyvä, edistää niin työhyvinvointia kuin yksilön hyvinvointia.

Ahola on koennut artikkelissaan (2006, 41–51) eri psykologien ja tutkijoiden tutkimuksia, joista on ilmennyt, että työn asettamat runsaat vaatimukset, vähäiset vaikuttamismahdollisuudet ja vähäinen sosiaalinen tuki lisäävät ihmisen psyykkistä pahoinvointia, tuovat esiin ihmisissä enemmän depressiivisiä oireita ja kasvattavat riskiä mielialahäiriöiden ilmaantumiselle. Näiden riskien syntymistä pystyy ennaltaehkäise-

mään muun muassa asettamalla henkilökohtaisia välitavoitteita, jotta pystyy kokemaan onnistumisen tunteita. Hyvä työyhteisö kannustaa ja toimii voimavarana stressaavan ja kuormittavan työn ohella. Yksilön kannalta jo työn ohella, ennen stressin puhkeamista, on hyvä hankkia itselleen onnistumisen tunteita. Harrastuksien, lähiverkoston ja ystävien kautta voi pitää yllä omaa onnellisuuden tunnettaan, joka tukee yksilön jaksamista ja hyvinvoinnin tasapainoa.

Vapaaehtoistyön näkökulmasta stressitekijöiden minimointi on erilainen tehtävä, kuin palkkatyössä. Tämän opinnäytetyön aikana on jo selvinnyt, että vapaaehtoistyössä vapaaehtoinen pystyy vaikuttamaan todella paljon siihen tehtävään, mitä vapaaehtoistyössä haluaa tehdä. Tällöin lähtökohta työn sisältöön vaikuttamisesta on aivan erilainen kuin palkkatyöläisen. Työn vaatimustasoon vapaaehtoinen pystyy Avustajakeskuksella vaikuttamaan toivomalla tietynlaisia avustettavaa tai tietynlaisia avustuskeikkoja. Tätä kautta vapaaehtoinen pystyy valitsemaan, että haluaako hän haastaa itsensä kohtaamaan uudenlaisia haasteita avustustyössä useasti vai riittääkö hänelle esimerkiksi vakituinen avustussuhde yhteen avustettavaan.

Vapaaehtoisten avustajien piirissä ei voida puhua kokoaikaisesta työyhteisöstä, vaan pikemminkin avustajayhteisöstä. Kuten aikaisemmin on jo selvinnyt, niin Avustajakeskuksella avustustyö on paljon avustettavan kanssa tehtävää kahdenkeskistä avustustyötä. Avustustyölle on vaikea asettaa välitavoitteita itsessään, koska jokainen avustettava keikka tai avustuspäivä on erilainen. Vapaaehtoinen avustaja voi asettaa välitavoitteita enemmän omalle toiminnalle ja oppimiselle, kuten erilaisien lihastautien tutustumiselle, apuvälineiden testaamiselle ja käyttämiselle tai haastavien avustettavien kohtaamiselle. Haastavien tilanteiden kohtaaminen voi tulla vapaaehtoistyössä esiin ja vertaistuen saaminen avustajayhteisöltä tai henkilökunnalta tapahtuu vertaistuki- ja virkistystoiminnoissa. Kokiessaan vertaistuen liian vähäiseksi, on vapaaehtoisella mahdollisuus pyytää keskusteluaikaa Avustajakeskuksen henkilökunnan kanssa. Tällaisella toimenpiteellä Avustajakeskuksen henkilökunta haluaa näyttää, että avustajista välittäminen kumpuaa heidän arvoistaan ja on heidän sydämen asia.

4.3 Jokainen ihminen väsyy

Burnoutia voidaan pitää ihmiskehon mittapuuna, joka kertoo yksilölle liian pitkään jatkuneesta stressitilasta ja vähäisistä voimavaroista. Burnout, eli työuupumus, on reaktio väsymykselle ja voimavarojen hiipumiselle. Burnout on monien tekijöiden summa, eikä burnoutista ole yhtä oikeaa selviytymistapaa. Työuupumuksen elinkaari on jokaisella yksilöllä omanlaisensa, mutta yhteneviä piirteitä löytyy. Yksilö ei ole saanut työssään tarpeeksi onnistumisia tai ei pääse ahkerasta työnteosta huolimatta tavoitteisiin, joka luo paineita ja stressiä. Jatkumona tästä tulee väsymys, joka ei katoa lepäämällä. Jokainen ihminen väsyy, jos ei saa riittävästi hyvää palautetta tai onnistumisen kokemuksia. Burnoutissa ihminen alkaa kyseenalaistaa omaa ammattitaitoaan ja osaamistaan sekä kokee olevansa huonompi työntekijä kuin muut. Näiden tunteiden kanssa eläminen ei ole helppoa ja se vaikuttaa ihmisen kaikkiin elämän alueisiin. (Ahola, Kivistö & Vartia 2006, 46.)

Työuupumuksella on kolme laadullista erityispiirrettä: uupumusasteinen väsymys, kynnistyneisyys ja alentunut ammatillinen itsetunto. Ensimmäisessä erityispiirteessä väsymys kasvaa kasvamistaan ja se on kokonaisvaltaista. Väsymys vaikuttaa yksilön kaikkeen tekemiseen, eikä väsymys poistui lepäämällä. Kynnistyneisyudessa työuupumus näkyy mentaalaisella puolella, jolloin ihminen kyseenalaistaa omaa työtään ja sen merkitystä sekä antamaansa työpanosta. Ammatillisen itsetunnon alenemisessa yleistä on, että epäillään omaa ammattitaitoa ja osaamista. Työuupumusta voidaan katsoa yksilön, työnantajan ja yhteiskunnan näkökulmasta. Näkökulmat vaikuttavat tekijöihin, jotka luovat työuupumuksen ja jotka tulee käsitellä, jotta työuupuksesta voi parantua. (Ahola, Kivistö & Vartia 2006, 47.)

Työuupumuksen hoito yksilötasolla on moniosainen projekti, koska jokaisen työntekijän väsyminen on yksilökohtaista. Yksilön tulee selvittää, mitkä tekijät työssä aiheuttavat hänelle stressiä ja väsymystä, jotta hahmotetaan kokonaisuus. Kokonaisuuden hahmottamisen jälkeen pystytään stressitekijöitä pilkkomaan osiin ja käymään niitä tarkemmin läpi. Stressitekijöiden läpikäymisen jälkeen on mietittävä selkeitä toimintoja, joilla pyritään saamaan muutosta työhön. Muutoksien saaminen on todella tärkeää, ettei sairastuminen uudestaan burnouttiin samojen tekijöiden tähden ole helppoa tai todennäköistä. Yksilön ei tarvitse käydä työuupumusta läpi yksin, vaan apua voi

saada esimieheltä, työnohjauksesta tai esimerkiksi työterveyspsykologilta. Tärkeää on, että burnoutia aletaan hoitaa. (Terveyskirjasto 2015.)

Vapaaehtoistyössä on huolestuttavaa, jos vapaaehtoinen kokee burnoutin tekemänsä vapaaehtoistyön takia. Silloin vapaaehtoistyötä organisoivan tahon tulee miettiä, onko heidän tukitoimissa ja ennaltaehkäisevässä työssä kehitystarpeita sekä tavoit-taako tukitoimet vapaaehtoiset. Burnoutin hoitaminen palkkatyössä ja vapaaehtois-työssä eroavat toisistaan, koska palkkatyössä työntekijöillä on esimerkiksi työter-veyshuoltolaissa (21.12.2001/1383) ja työturvallisuuslaissa (23.8.2002/738) määritel-lyt palvelut käytettävissään. Vapaaehtoistyöhön jokainen organisoiva taho panostaa omilla resursseillaan, jolloin tasot voivat vaihdella paljon. Olipa kyseessä palkkatyö-läinen tai vapaaehtoinen, niin burnoutin hoitoon vaikuttavat samanlaiset toimenpiteet: vertaistuki, työtehtävien läpikäyminen ja stressitekijöiden poistaminen, riittävä työn-ohjaus tai henkilökunnan tapaaminen.

4.4 Ennaltaehkäisevä virkistystoiminta

Kuten kaikessa työssä ja tekemisessä, niin ongelmakohtien ennaltaehkäiseminen on kannattavampaa ja edullisempaa kuin ongelmien korjaaminen. Siispä panostamalla työntekijöiden ja vapaaehtoisten hyvinvointiin voidaan säästää tulevaisuudessa aikaa ja rahaa. Kiinnittämällä huomiota riittävän varhaisessa vaiheessa työyhteisön sosiaa-liseen kanssakäymiseen, työn organisointiin, riittävään tukeen ja aitoon kohtaami-seen vähennetään työstressin ja -uupumuksen riskiä. Työyhteisöllä ja esimies-alaisuhteella on merkittävä rooli työn viihtyvyyden ja mielekkyyden kannalta. Tänä päivänä on tehty paljon erilaisia mittareita ja tutkimuksia juuri esimies-alaisuhteiden tarkistamiseen ja luonteeseen liittyen. Työpaikoilla tehdään paljon erilaisia tutkimus- ja kehittämishankkeita, joiden tavoitteena on tutkia ja parantaa työyhteisöjen toimi-vuutta ja vuorovaikutusta. (Vartia 2006, 56.)

Sosiaalisten suhteiden ja vuorovaikutuksen toimivuuteen panostamisen tärkeys on monen riskitekijän minimoimista. Tänä päivänä lähes jokaisella työssäkäyvällä on työkaveri, jonka kanssa töitä tehdään. Vartia kertoo artikkelissaan (2006, 56), että vain alle kahdella prosentilla palkansaajista ei ole työtovereita. Luku kuvastaa hyvin,

että miksi vuorovaikutukseen tulee panostaa. Työnantajan näkökulmasta katsottuna työhyvinvointia ja burnoutia ehkäistään parhaiten työolosuhteiden säännöllisellä tutkimisella ja arvioimisella sekä työntekijöiden aidolla kohtaamisella ja kuuntelemisella. Toiminnan tulee olla jatkuvasti kehittyvää toimintaa ja työpaikalla tulee olla halu kehittää toimintaa. Yksilö pysyy vaikuttamaan omaan ja toisten työhyvinvointiin olemalla rehellinen itselleen ja muille. Aito ja rakentava palaute kehittää toimintaa, kunhan tavoitteena ei ole lytätä toisia työntekijöitä vaan juuri rakentava ote on avainasemassa. (Vartia 2006, 56–58.)

Kuten jo kerroin luvussa kolme, niin ihminen tarvitsee muita ihmisiä ympärilleen elämänsä alusta lähtien. Kyseisessä luvussa viittasin Laineen (2005, 116) kirjoitukseen, että ihmisellä on tarve kuulua yhteisöön ja jota Nivala (2006, 27) tarkensi, että yhteisö kasvattaa ihmisestä aktiivisen ja kunnan kansalaisen. Samoilla linjoilla Laineen ja Nivalan kanssa on Vartia (2006, 57), joka tarkentaa, että jokaisella ihmisellä on tarve tulla kaikissa sosiaalisissa yhteyksissä hyväksytyksi ja juuri yhteisöjen kautta ihminen muodostaa käsitystä itsestään yhteisön jäsenenä. Vapaaehtoistyön näkökulmasta avustajat peilaavat vertaistuki- ja virkistystapaamisissa muiden vapaaehtoisten työtä omaan työhönsä ja tekevät tästä päätelmiä, että millainen vapaaehtoinen itse on. Loppupäätelmänä voi todeta, että jokaisella käymällämme keskustelulla on vaikutuksia omaan käsitykseen itsestämme ja vastapuolen käsitykseen omasta itsestään ja arvostaan yhteisössä.

Kehittämällä omaa virkistystoimintaansa Avustajakeskus kertoo välittävänsä avustajistaan ja haluaa heidän jaksavan työssään. Avustajakeskuksen näkökulmasta painopiste on juuri ennaltaehkäisevässä työtöteessä, jolla minimoidaan vapaaehtoisten riskiä sairastua burnouttiin. Virkistystoiminnan ohella Avustajakeskuksen henkilökunta on niin vapaaehtoisten tukena avustustyön ohella, auttaa ja neuvoo toimimaan vaikeissa tilanteissa. Tämän opinnäytetyön tavoitteena on kehittää virkistystoimintaa ja tuoda sen toteutukseen uusia ja erilaisia menetelmiä. Samalla tämän opinnäytetyön tuotoksena syntyvä virkistyspaketti on siinä muodossa, että se voidaan toteuttaa myös henkilökunnalle, jolloin se edistää myös työntekijöiden työssäjaksamista ja hyvinvointia. Avustajakeskuksella riittää motivaatiota ja löytyy halua kehittää jatkuvasti toimintaansa vastaamaan ihmisten tarpeita ja odotuksia. Kehitystyö lisää samalla toiminnan vastuullisuutta ja välittämistä.

5 KEHITTÄMIS- JA IDEOINTIMENETELMÄT

Kehittämisen- ja ideointimenetelmiä valitessa halusin noudattaa Hakalan (2007, 17) huomiota siitä, että ajattelu on jokaisen kehittämismenetelmän ydin ja paraskin yksittäinen kehittämismenetelmä tuottaa vain ainoastaan luokiteltua materiaalia. Sosio-kulttuurisen innostamisen ja fasilitoinnin tavoin halusin herättää haastateltavien ja Avustajakeskuksen henkilökunnan kiinnostuksen virkistystoimintaa kohtaan. Tavoitteeni oli, että virkistystoiminnan suunnitteluun ja kehittämiseen panostettaisiin yhä enemmän. Koin tärkeäksi saada haastateltavat keskustelemaan aiheesta mahdollisimman avoimesti ja rohkeasti. Ajatuksista keskusteleminen ruokkii kehitystä ja tuottaa ideoita, kun ajatukset sanotaan ääneen ja muut läsnäolijat pystyvät ajatusta täydentämään. Tässä kappaleessa avaan kehittämistyölle valitsemani kehittämisen- ja ideointimenetelmät: ryhmähaastattelu, havainnointi, learning cafe ja 8x8-menetelmä. Tarkoitukseni on kuvailla menetelmää, sen toteutusta ja mahdollisia riskejä. Kehittämismenetelmistä syntyneitä tuloksia ja analyysejä tulen kertoa ja pohtimaan seuraavassa pääluvussa.

5.1 Ryhmähaastattelu

Ryhmähaastattelu on yksi haastattelun muoto. Haastattelun idea on yksinkertainen: omaan kysymykseen kysytään toiselta osapuolelta, haastateltavalta, vastausta. Ryhmähaastattelussa vastauksia kysytään yhden haastateltavan sijasta useammalta haastateltavalta. Vastaus voi olla esimerkiksi mielipide, näkökanta, ajatus, luulo tai jokin muu. Haastattelu on verrattavissa keskusteluun, jota johtaa haastattelija. (Eskola & Vastamäki 2007, 25.) Toteutin ryhmähaastattelut teemahaastattelun tyylistä. Teemahaastattelun nimi ohjaa haastattelutyylisiä nousevia mielikuvia: teema-keskustelu, eli teemasta keskustelua. Hirsjärvi ja Hurme tarkentavat kirjassaan (1991, 36) teemahaastattelua seuraavasti: menetelmälle on tyypillistä se, että se kohdennetaan tiettyihin teemoihin, joista keskustellaan. Menetelmästä puuttuu kuitenkin strukturoidulle haastattelulle luonteenomainen kysymysten tarkka muoto ja järjestys. Samaa mieltä Hirsjärven ja Hurmeen kanssa olivat Eskola ja Vastamäki

(2007, 28), jotka lisäävät, että haastattelijalla on jonkinlainen tukilista käsiteltävistä asioista, ei valmiita kysymyksiä.

Viime vuodet ovat tuoneet mukanaan muutoksia myös haastattelututkimukselle. Perinteisistä kysymys-vastaus-haastattelutilanteista on siirrytty yhä enemmän keskustelumaisempiin ja avoimempiin haastattelutilanteisiin. (Eskola & Vastamäki 2007, 25-26). Haastattelutilanteista on pyritty tekemään rentoja ja ilmapiirin koitettua pitää mahdollisimman hyvänä ja sallivana. Ideana on, että aiheesta keskustellaan hyvässä hengessä realistisesti ja todentuntuisesti. Juuri tämän vuoksi valitsin haastattelumalleista ryhmässä toteutettavan teemahaastattelun yhdeksi kehittämismenetelmäksi opinnäytetyölleni. Haastattelijana pystyin olemaan samalla fasilitaattori ja noudattamaan fasilitoinnin periaatteita ja tavoitteita. Lisäksi pystyin kannustamaan haastateltavia kertomaan ajatuksistaan ja ehdotuksistaan, koska kehittämis- ja ideointimenetelmässä ideoiden määrä on tärkeämpää kuin niiden laatu.

Kantojärvi kertoo kirjassaan (2012, 128), että ideointihetkien alussa ensin esille nousee pääasiassa vanhoja, tuttuja ideoita. Tästä hyvästä ideoiden pohtimista tulee jatkaa ja apuna on hyvä käyttää erilaisia ideointimenetelmiä. Muutama idea ei riitä synnyttämään loistavaa ideaa, vaan tunnetun luovuusgurun Edward de Bonon mukaan tarvitaan 1 000 ideaa yhden toimivan ja hyvän idean löytämiseksi (Kantojärvi 2012, 128). Tein haastattelurungosta mahdollisimman joustavan, johon oli helppo lisätä mukaan toiminnallisia menetelmiä. Yhteisöpedagogin ammattitaitoon kuuluu erilaisen yhteisöllisten harjoitteiden ohjaaminen ja hallinta, joten käytin tätä osaamista hyödykseni tässä kehittämismenetelmässä. Käytin muun muassa valokuvia helpottamaan virkistystoiminnoista kertomista ja uusien virkistystoimintojen ideoimisessa. Haastattelurungosta en muodostanut tiukkaa ja kovin rajattua kysymyspatteristoa, vaan painotin eri teemoja ja avointa keskustelua. Löydät tekemäni haastattelurungon liitteestä (LIITE 1).

Toteutin ryhmähaastattelut kahteen kertaan, ensin Turussa ja tämän jälkeen Raumalla. Turussa ryhmähaastatteluun osallistui neljä seniori-ikäistä vapaaehtoista avustajaa. Kaikki neljä haastateltavaa olivat naispuoleisia ja aktiivisia vapaaehtoisia Avustajakeskuksessa. Raumalla ryhmähaastatteluun osallistui kuusi seniori-ikäistä vapaaehtoista avustajaa. Näistä viisi oli naispuoleisia ja yksi mieshenkilö. Raumalla haasta-

teltavien joukossa oli aktiivisia ja vasta-alkaneita vapaaehtoisia. Noudatin molemmissa haastatteluissa samaa haastattelurunkoa. Molemmat haastattelut toteutettiin Avustajakeskuksen toimistotiloissa.

Kerron seuraavassa pääluvussa tarkemmin haastattelun tuloksista ja niiden analyysistä, mutta tässä vaiheessa on hyvä tarkentaa analyysimenetelmiä. Haastatteluiden analyysissä painotan paikkakuntakohtaisia eroja ja vertailin Turun ja Rauman ryhmähaastatteluja paljon keskenään. Peilaan tuloksia vielä tietoperustaan ja tätä kautta pohdin mitä tulokset oikeasti kertovat.

5.2 Havainnointi

Havainnointi, eli observointi, on hyödyllinen ja tärkeä kehittämistyönmenetelmä. Havainnoin merkitys tiedostetaan, mutta sen käyttöä erillisenä kehittämismenetelmänä vierastetaan liikaa muun muassa opinnäytetyöissä. Havainnoinnin kautta pystyy seuraamaan hyvin ihmisten käyttäytymistä, tapoja ja normeja. Havainnointi mahdollistaa juuri oman kehittämistyön tutkimisen mahdollisimman monitahoisesti ja auttaa kehitysideoiden luomisessa ja käyttöön ottamisessa. Havainnointia käytetään joko itsenäisesti tai yleensä haastattelun tai esimerkiksi kyselyn lisänä ja tukena. (Ojasalo, Mielonen & Ritalahti 2009, 103.)

Valitsin havainnoinnin kehittämistyönmenetelmäksi, koska koin tärkeäksi saada realistisen kuvan tilaajani toiminnasta. Havainnoinnin valitsemista tuki tieto siitä, että se sopi hyvin yhteen kehittävän harjoitteluni kanssa. Pystyin myös havainnoinnin yhteydessä ottamaan kontaktia vapaaehtoisiiin avustajiin, jotka ovat tämän kehitystyön keskiössä. Suoritin havainnointia koko opinnäytetyöprosessin ajan, eli kehittävän harjoittelun ensimmäisestä päivästä lähtien opinnäytetyöseminaarin asti. Aluksi havainnointia oli paljon, koska se kuului osana kehittävää harjoitteluani. Tällöin tutustuin tilaajani toimintaan monipuolisesti ja siihen liittyen kävin vierailmassa Avustajakeskuksen eri toimipisteillä Varsinais-Suomessa ja Satakunnassa. Tutustuin Avustajakeskuksen verkostoon erilaisissa yhteistyöpalavereissa ja toimistoilla tapasin vapaaehtoisia avustajia. Opinnäytetyön edetessä jatkoin havainnointia haastatteluiden yhteydessä,

toteuttaessani learning cafeita ja 8x8 -menetelmää. Viimeisimpinä selkeinä havainnoinnin kohteina olivat koeponnistus ja opinnäytetyöseminaari.

Kirjoitin harjoitteluni ajan oppimispäiväkirjaa, johon tein merkintöjä havainnoinneistani ja oppimistani asioista. Käytin oppimispäiväkirjaa hyödyksi kehittävän harjoitteluni raportoinnissa ja tämän opinnäytetyön työstämisessä. Keskustelin harjoitteluni ohjaajan, eli tämän opinnäytetyön työelämäohjaajan, kanssa yllättävistä havainnoinneistani ja miten koin havainnointini merkitykselliseksi. Valitettavasti en päässyt havainnoimaan virkistystoimintojen yhteyteen, koska harjoitteluni ajankohtana ei järjestetty varsinaista virkistystoimintaa ja kesällä aikataulut menivät päällekkäin oman työni kanssa. Keskustelin kuitenkin asiasta vapaaehtoisten avustajien ja henkilökunnan kanssa.

Havainnoinnin riskeihin lukeutuu, että sen voi helposti unohtaa muun työn ohella ja silloin havainnointi menettää merkityksensä. Havainnointityön tulee suunnitella huolella, jotta tietää mihin asioihin kiinnittää huomiota ja tuotosta on helpompi analysoida. (Ojasalo ym. 2009, 104.) Havainnointi ja itse työn tekeminen lisäsivät ymmärrystäni kehittämistyöni haasteesta. Tekemieni havaintojen analysoinnissa painotan pitkälti tilanne- ja reaktiohavainnointeihin, eli miten vapaaehtoiset avustajat suhtautuivat ja asennoituivat virkistystoiminnan kehittämiseen. Haastatteluiden yhteydessä keskityin ideoiden esittämiseen ja mitä haastateltavat kertoivat minulle nonverbaalisesti, eli kehollaan ja ilmeillään. Learning cafeissa keskityin havainnoimaan käytyä keskustelua, mitä puheissa nousi esille ja mitkä ehdotukset nostivat jatkoideoita esille.

5.3 Learning cafe

Mikä on learning cafe? Learning cafe, tunnetaan myös nimellä oppimiskahvila, on yksi tapa ideoida porukalla ja oppia uutta. Learning cafe pohjautuu keskustelulle, jonka kautta pyritään luomaan ja siirtämään tietoa osapuolelta toiselle. Menetelmä onnistuu parhaiten, kun osallistujamäärät ovat vähintään 12 henkilöä tai enemmän. Vähemmälläkin osallistujamäärällä voidaan learning cafe toteuttaa, mutta laatu ja ideoiden määrä voi tästä hyvästä laskea. Menetelmässä tärkeää on keskustelu; omien näkemysten selittäminen ja yhteisen ymmärryksen löytäminen. Menetelmä opettaa

yhteisten ratkaisujen tekemistä. Toisten näkemyksiä voi kommentoida ja kyseenalais-
taa, mutta tärkeitä on myös konsensukseen pyrkiminen eli ryhmän yhteisen mielipi-
teen löytäminen. (Innokylä 2012.)

Valitsin learning cafen kehittämistyönmenetelmäksi, koska se on luonteeltaan kes-
kustelua herättävä ja yhteisöllinen menetelmä. Learning cafe tuotti minulle konkreet-
tisesti materiaalia, jolloin pystyin aloittamaan tulosten analysoimisen heti toteutusten
jälkeen. Learning cafe ideointimenetelmä eroaa muista käyttämistäni kehittämis- ja
ideointimenetelmistä siten, että siihen osallistui henkilöitä myös avustajakeskuksen
ulkopuolelta. Toteutin learning cafe menetelmän kahteen kertaan Avustajakeskuksen
järjestämien avustajakoulutusten yhteydessä Paimiossa ja Karviolla, jolloin menetel-
mään osallistuivat koulutuksessa olevat henkilöt. Koulutukseen osallistuneet henkilöt
osallistuivat tähän ideointimenetelmään koulutuspäivänä, mutta välttämättä he eivät
jatkaaneet avustajakeskuksella vapaaehtoisena tai palkallisena avustajana koulutuk-
sen jälkeen.

Ensimmäisellä toteutuskerralla osallistujia oli 7 koulutettavaa ja 2 henkilökuntaan
kuuluvaa henkilöä. Toisella kerralla koulutettavia oli 8 henkilöä ja henkilökunnasta
ideointimenetelmään osallistui 2 henkilöä. Yhteensä kumpaakin learning cafe ideoin-
timenetelmään osallistui 19 henkilöä. Verrattaessa aikaisemmin kertomaani vähit-
täismääräsuositukseen liittyen voi todeta, että ryhmäkoot molemmissa kerroissa oli
pienet. Tämä synnytti riskiä kapeakatseisuudelle sekä ideoiden vähäisyydelle. Ohjaa-
jana minun piti reagoida tähän, joten kiertelin toteutuksen aikana kuuntelemassa
ryhmien keskusteluja ja lisäämässä näkökulmia keskusteluihin mukaan.

Halusin luoda ideointimenetelmän toteutukselle mahdollisimman avoimen ja sallivan
ilmapiirin, joten osallistin koulutusten vetäjät ja puhujat mukaan ideoimaan. Samalla
kouluttajat, eli avustajakeskuksen henkilöstöön kuuluvat ihmiset, pääsivät lähelle
koulutettavia, jolloin koulutettavilla oli matalampi kynnyks lähestyä kouluttajia omilla
kysymyksillään. Learning cafe mahdollisti osaltaan kouluttajille mahdollisuuden saa-
da luotua pysyvemmän kontaktin koulutettaviin ja näin saada heidät jäämään avusta-
jakeskuksen toimintaan mukaan.

Learning cafeiden analysoinnissa pääpaino minulla on menetelmän kautta syntyneiden ideoiden esittelemisessä ja niiden soveltamisessa suunnittelemaani virkistyspakettiin. Vertaan tulokset ja analyysi luvussa myös learning cafeen tuottamaa tietoa käyttämäni teorian tietoon ja muiden menetelmien kautta syntyneeseen aineistoon. Kerron analysoidessa tuloksia vielä tarkemmin, että miten tämän ideointimenetelmän kautta saatu aineisto vaikuttaa virkistystoiminnan kehittämiseen ja tätä kautta koko ammattikentän vapaaehtoistoimintaan, ei vain tilaajani toimintaan.

5.4 8x8 -menetelmä

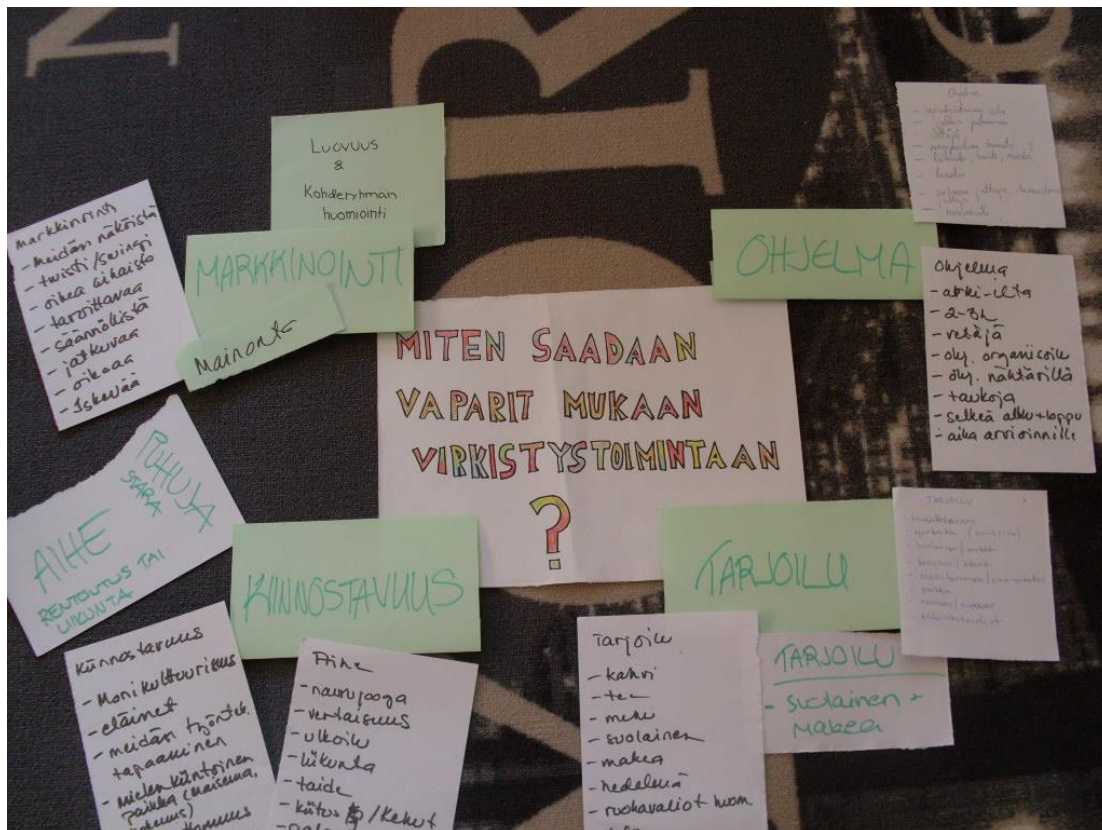
Monesti yhdistykset ja järjestöt turvautuvat helposti tutkimaan menneitä toimintatapoja ja menetelmiään, kun pitäisi kehittää organisaation toimintaa (Harju 2004, 28). Kantojärvi toi saman asian esille kirjassaan (2012, 128) ja tarkensi, että vanhat ideat kannattaa kirjata ylös, jotta niistä voi hyötyä jälkikäteen. Menneisiin ideoihin ei saa jäädä vellomaan, vaan niistä tulee päästä mahdollisimman pian eteenpäin, jotta pystyy kehittämään toimintaa. Erilaisia kehittämis- ja ideointimenetelmiä sekä tiedonhakumenetelmiä tulee hyödyntää harkitusti ja suunnitellusti, jotta niiden kautta saadaan haluttu tieto tai ne vastaavat esille olleeseen kysymykseen. Oikealla tavalla analysoituna tutkimus- ja ideointimenetelmät sekä tiedonhakumenetelmät tuottavat uutta tietoa ja toimivat uusien toimintatapojen, tietojen ja menetelmien löytäjinä sekä ongelmien ratkaisijana. (Harju 2004; Kantojärvi 2012; Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2009, 143.)

Uusien ideoiden kehittämiseen tarvitsemme innovatiivisuutta, jossa luovuus ja mielikuvitus ovat keskipisteessä. Ihmisiltä vaaditaan rohkeutta, mielenkiintoa ja avoimuutta nähdä asioita eri perspektiivistä ja eritoten halua kehittää toimintaa tai asiaa. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2009, 143.) Yksin innovoiminen on mahdollista, mutta ryhmässä innovoiminen tuo keskusteluun uusia ideoita, näkökulmia ja havaintoja enemmän kuin yksin työskennellessä.

Olen käyttänyt opinnäytetyössäni erilaisia kehittämis- ja ideointimenetelmiä, jotka on toteutettu erikokoisissa ryhmissä. Kuten jo edellä mainitsin, niin ryhmässä innovoiminen tuo uusia ideoita paremmin kuin yksin innovoiminen ja tämän perusteella halusin

mahdollisimman monta osallistujaa kehittämis- ja ideointimenetelmiin. Monen ihmisen osallistuminen työskentelyyn ei kuitenkaan aina takaa uusien ideoiden syntymistä. Innovoiminen on aaltoilevaa ja tämän perusteella jokaiselle ideointi ja toimintakerralle ei kannata asettaa liian kovia tavoitteita. (Ojasalo ym. 2009, 143.)

Valitsin viimeiseksi ideointimenetelmäksi 8x8 -menetelmän, koska pystyin tuomaan aikaisemmin toteutuneista kehittämis- ja ideointimenetelmistä nousseita ideoita ja kysymyksiä mukaan keskusteluun. 8x8 -menetelmä on yhteisöllinen menetelmä, joka pohjautuu ongelmanratkaisemiselle keskustelun kautta ja ongelmalähtöisesti. Sovelsin menetelmää niin, että se sopi oman kohderyhmäni kanssa toteutettavaksi. 8x8 -menetelmä on idealtaan ajatuskartan tyylinen, mutta sitä voidaan pitää ajatuskarttaa kurinalaisempänä. Kirjoitin paperille ongelmaksi ”miten saadaan vapaaehtoiset mukaan virkistystoimintaan” ja tästä osallistujat yhdessä keräsivät paperille kahdeksan mieleen nousevaa näkökulmaa. Näistä jokaisesta näkökulmasta keräsimme yhdessä kahdeksan ideaa, eli ratkaisua pääkysymyksellemme. (Ojasalo ym. 2009, 147.) Seuraavasta kuvasta voit hahmottaa 8x8 -menetelmän toteutusta ja lukea teemoja, jotka nousivat keskustelussa esille.



Kuva 1. 8x8 -menetelmän toteutustyyli. Kuvasta ilmenee, mitä aiheita kävimme läpi henkilökunnalla toteutetussa ideointimenetelmässä.

8x8-menetelmän toteutin Avustajakeskuksen henkilökunnalle ja siihen osallistui 13 henkilöä. Lähes koko Avustajakeskuksen henkilökunta osallistui tähän ideointimenetelmään, vain kolme henkilöä puuttui sairaustapausten vuoksi. Pääsääntöisesti osallistujat olivat naisia, mutta yksi mies oli ideointimenetelmässä mukana. Jätin tarkoituksella henkilökunnan ideointimenetelmän viimeiseksi ideointimenetelmäksi, koska pystyin nostamaan siihen muissa menetelmissä esille nousseita ideoita ja ongelmia käsiteltäviksi aiheiksi. Samanaikaisesti pystyin havainnoimaan henkilökunnan reagoimista kehitysideoihin.

Aikuisia ohjatesani minun piti kiinnittää huomiota, miten aloitan ideointimenetelmän ohjauksen ja miten sain henkilökunnan mielenkiinnon herätettyä. Oma verbaalinen ja nonverbaalinen viestintäni oli tärkeässä roolissa. Varsinkin alussa piti käyttää aikaa ihmisten innostamiseen. Lisäksi termit joita käytin, olivat sellaisia, että jokainen henkilö ymmärsi mitä niillä tarkoitin. Tarvittaessa tarkensin mitä kysymykselläni hain ja missä muodossa vastaukset halusin. Tämän menetelmän riskeihin lukeutui ideoiden samankaltaisuus ja rajoitettu aika, joka minulla oli menetelmään aikaa käyttää.

Tämän menetelmän kautta syntyneiden tulosten analysoinnissa hyödynnän aikaisempien kehittämis- ja ideointimenetelmien tuloksia. Pääpaino analysoinnissa on henkilökunnan ja vapaaehtoisten avustajien sekä avustajakoulutuksessa olleiden henkilöiden mielipiteiden vertaaminen ja ideoiden yhdisteleminen. Haluan tuoda esille tämän menetelmän kautta, kohtaavatko henkilökunnan ja vapaaehtoisten avustajien toiveet ja odotukset virkistystoiminnasta. Mielenkiintoiseksi menetelmän analysoinnin tekevät ne mielipiteet ja huomiot, jotka eivät vapaaehtoisten ja henkilökunnan mietteissä yhdistyneet.

6 TULOKSET JA ANALYYSI

Tässä kappaleessa kerron kehittämis- ja ideointimenetelmien, eli ryhmähaastatteluiden, havainnoinnin, learning cafen ja 8x8 -menetelmän tuloksia. Olen jakanut tulokset ja käyn ne läpi teemoittain. Isoin rooli oli ryhmähaastatteluiden läpikäymiselle, koska niillä oli oleellinen osa kehittämistyössä. Käyn haastattelut läpi teemoittain ja kuvailen haastatteluiden yhteydessä toteutettujen toiminnallisten osuuksien tuomaa tietoa ja vaikutusta käytyyn keskusteluun. Saan haastatteluiden kautta kuvattua hyvin paikkakuntakohtaisia eroja ja peilattua tuloksia käyttämäni teoriatietoon. En käytä tekstissäni suoria lainauksia, jotta jokaisen tutkimus- ja ideointimenetelmiin osallistuneen henkilön anonymiteetti säilyisi. Kehittämis- ja ideointimenetelmien tulosten ja analysoinnin yhteydessä vertaan eri menetelmien tuloksia keskenään, jotta pystyn poimimaan tärkeitä yhteneväisiä piirteitä ja osatekijöitä. Avaan tässä kappaleessa tulosten vaikutuksia lopulliseen tuotokseen ja sen sisältöön.

6.1 Toiveet virkistystoiminnasta vaihtuivat paikkakunnittain

Toteutin Avustajakeskuksen avustajilla kaksi noin tunnin mittaista ryhmähaastattelua, Turussa 25.9.2015 ja Raumalla 29.10.2015. Turussa ryhmähaastatteluun osallistui neljä aktiivista Avustajakeskuksen seniori-ikäistä vapaaehtoista avustajaa. Raumalla toteutettuun ryhmähaastatteluun osallistui Avustajakeskuksen kuusi seniori-ikäistä vapaaehtoista avustajaa. Kuukauden tauko haastatteluiden välissä oli tarpeellinen, koska ehdin tehdä teemoihin tarpeelliset muutokset ja painotuserot ensimmäisen haastattelun perusteella.

Haastateltavat eivät olleet minulle entuudestaan tuttuja, joten minun piti varata aikaa haastateltavien esittäytymiselle ennen haastatteluiden aloittamista. Havaitsin tärkeäksi aloittaa ryhmähaastattelut rauhallisesti kahvikupin ääressä, jolloin avustajat kerkesivät vaihtaa kuulumiset keskenään ja purkaa liiallinen jännitys haastattelua kohtaan. Haastatteluiden äänittäminen toi haastattelun alkuun pientä kankeutta, mutta tämä unohtui nopeasti haastattelun edetessä.

Aikaisempi kokemus virkistystoiminnasta

Turussa kaikilla avustajilla oli kokemusta Avustajakeskuksen virkistystoimintaan osallistumisesta, mutta osallistumismäärät erosivat haastateltavien välillä. Raumalla haastateltavien joukossa oli henkilö, joka oli vasta tullut Avustajakeskukseen vapaaehtoiseksi. Tämän johdosta Raumalla viidellä kuudesta oli kokemusta Avustajakeskuksen virkistystoiminnoista. Yhteisiä virkistystoimintoja, joihin haastateltavat kertoivat osallistuneensa, olivat: yhteiset ruokailut, tutustumiskäynnit, teatteri ja luontoretket.

Mielikuvat

Haastateltaville syntyvät mielikuvat sanasta virkistystoiminta olivat niin Turussa kuin Raumalla samansuuntaisia. Esille nousivat, että virkistystoiminnan pitää olla virkistävä ja toiminnan pitää tuoda hyvän mielen, työstä poikkeavaa sekä hieman arjesta irtautumista. Ensin haastateltavat ehdottelivat aktiviteetteja, joihin voisi osallistua yksin tai pienellä porukalla. Haastattelun edetessä tuli kuitenkin ilmi, että ryhmässä tekeminen ja vertaistuki olivat todella tärkeä osa virkistystoimintaa. Haastateltavien mielikuviiin vaikuttivat paljon aikaisemmat kokemukset virkistystoiminnasta, josta Kantojärvi kirjassaan (2012, 128) varoitti. Harjun määritelmä (2004, 28), että yhteisöt ja järjestöt alkavat kehitystehtävän alussa helposti muistelemaan menneitä ja tuttuja menetelmiä, tuli myös näissä ryhmähaastatteluissa esille. Kävimme haastattelun alussa tarkoituksella mielikuvat virkistystoiminnasta läpi, jotta haastattelun loppuosassa voitaisiin päästä luovien ja villien ideoiden tasolle.

Kuva kertoo enemmän kuin tuhat sanaa

Haastateltavat saivat valita toiminnallisessa osuudessa esille laitetuista valokuvista yhden kuvan, josta heidän mielestään löytyivät ainesosat hyvään virkistystoimintaan. Turussa esille nousi erityisesti kuvat, joissa erilaiset hemmottelut ja olostaan nauttiminen olivat keskiössä. Raumalla valittujen kuvien perusteella virkistystoiminnan tulisi olla jotain aivan muuta kuin avustustyöhön liittyvää toimintaa. Molempien haastatteluiden toiminnallisessa osuudessa useammalta haastateltavalta nousi esille kuva, joka liittyi ruokailemiseen. Haastateltavat perustelivat valitsemiaan ruokakuvia, että ruokailun yhteydessä pystyisi tutustumaan uusiin avustajiin sekä vaihtamaan kuulumisia vanhojen tuttavien kanssa.

Turussa erilaiset kulttuuri- ja urheilutapahtumat herättivät mielenkiintoa, mutta Raumalla ne eivät tulleet kuvissa tai keskustelussa esille. Turussa tarkennettiin, että erilaisiin kulttuuri- ja urheilutapahtumiin osallistumista voisi toteuttaa myös avustettavan kanssa. Raumalla taas luonto ja liikkuminen saivat paljon suosiota. Viisi kuudesta haastateltavasta valitsi kuvan, jossa esiintyi luonto ja liikkuminen. Erityisesti vesi oli elementtinä monessa kuvassa mukana.

Yhteenvetona toiminnallisesta osuudesta voi todeta, että harjoitteen suorittaminen haastattelun alussa auttoi haastateltavia unohtamaan haastattelun äänityksen. Lisäksi konkreettinen tekeminen poisti jännitystä ja kuvat auttoivat haastateltavia kuvailemaan mielenkiintoista virkistystoimintaa tarkemmin. Havaitsin, että kuvat toimivat haastateltavien tukena ja turvana, kun he kertoivat omista mielipiteistään. Voin todeta tämän kuvatehtävän kautta, että Nylundin (2005, 195–200.) toteamus vertaistukiryhmien ja vertaistuen tarpeesta on todellinen, koska vapaaehtoiset painottivat valitsemissaan kuvissa ja perusteluissa yhdessä tekemistä ja keskustelemista. Haastateltavat käyttivät itse sanaa vertaistuki ja kertoivat kokevansa sen tärkeäksi osaksi virkistystoimintaa.

Virkistystoiminnan haasteet

Molemmissa haastatteluissa nousi esille, että vapaaehtoisten saaminen mukaan virkistystoimintoihin ja niiden suunnitteluun sekä ideointiin on haastavaa. Turussa nostettiin hyvin esille, että vapaaehtoisia avustajia Avustajakeskuksella on paljon, mutta tästä huolimatta osallistujamäärät virkistystoimintoihin ovat pienet. Haastateltavat tarkensivat, että virkistystoiminnoissa käyvät vapaaehtoiset ovat pääsääntöisesti samoja, aktiivisia vapaaehtoistoimijoita. Raumalla haastateltavat olivat myös samalla linjalla kuin Turussa, että virkistystoiminnan kehittämisen haasteena on saada virkistystoimintojen osallistujamäärät noususuhdanteeseen. Vapaaehtoiset avustajat olivat huomanneet saman haasteen kuin henkilökunta, johon henkilökunta haluaa tämän opinnäytetyön osaltaan vastaavan.

Molemmissa ryhmähaastatteluissa nousi esille, että aktiviteetteja on haastavaa valita, koska ihmiset kiinnostuvat erilaisista asioista. Turussa minun piti useaan otteeseen muistuttaa, että tässä ryhmähaastattelussa pääpaino on seniori-ikäisten vapaaehtoisten avustajien virkistystoiminnan kehittämisessä. Monesti Turussa haastatelta-

vat alkoivat perustella, että tietyt aktiviteetit jotka kiinnostivat heitä eivät olisi käyneet virkistystoimintoina, koska nuoret avustajat eivät niistä pitäisi. Seuraavat toiveet ja ehdotukset saivat haastatteluissa suosiota: kulttuuritapahtumat (teatteri, elokuvat, konsertit), erilaiset ruokailut, hemmotteluhetket (hieronta, käsi- ja jalkahoidot yms.) ja kylpylä. Liikunnallisista aktiviteeteista patikkaretket ja ohjatut liikuntahetket (pelit & jumppalaitteiden käyttäminen) saivat suosiota. Tärkeänä pidettiin, että avustajilla pitäisi olla mahdollisuus valita mielenkiintoiset vaihtoehdot. Keskusteluissa ehdotettiin, että voitaisiin järjestää piknikki, jossa ohella järjestettäisiin edellä mainittuja aktiviteettejä ja silloin voisi osallistua useampaan mielenkiintoiseen toimintaan.

Turun ryhmähaastattelussa kävi ilmi, että avustajat halusivat olla hemmottelun ja muun toiminnan kohteena, ei itse olla järjestämässä ohjelmaa. Esimerkiksi hieronnassa ja muissa hemmotteluissa ei haluttu itse oppia hieromaan tai tekemään erilaisia hoitoja, vaan juuri itse olla hemmoteltavana. Haastateltavat perustelivat tätä sillä, että jos he menisivät tekemään avustettavalle henkilölle kerran hemmottelun, niin sen jälkeen saisi olla jatkuvasti toteuttamassa samanlaista toimintaa muun avustustyön ohella. Virkistystoiminnan näkökulmasta olisi heidän mielestään parempi, että he itse olisivat tekemisen kohteita. Toisin kuin Turun ryhmähaastattelussa, Raumalla haastateltavat olivat avarakatseisempia uusien toimintamuotojen käyttöönottamisesta. Esimerkiksi ruokailujen toteuttamisesta niin, että ruoka tehtäisiin alusta alkaen itse ja syömisen jälkeen toimintaa voisi jatkaa peli-illan tyyliä, sai suosiota.

Raumalla nousi uutena ehdotuksena, että voitaisiin järjestää yhteistä virkistystoimintaa omaishoitajien kanssa yhteisesti. Tällöin vertaistuen määrä lisääntyisi ja avustajien perspektiivi tekemäänsä auttamistyöhön laajentuisi. Virkistystoiminta yhdessä tekemällä ja kokemalla sai kannatusta. Yleisesti haastatteluista kävi ilmi, että avustajat halusivat kaikenlaista virkistystoimintaa, pienellä porukalla ja isommalla porukalla, liittyen virkistystoiminnan luonteesta. Raumalla ehdotettiin vielä, että virkistystoimintaa voisi toteuttaa avustettavan kanssa, mutta Turussa tämä idea ei saanut kannatusta. Virkistystoiminnan luonteesta toivottiin enemmän ohjattua toimintaa. Haastateltavat perustelivat, että mukaan on helpompi lähteä, jos toiminnalle on selkeästi määriteltä ohjaaja. Ohjaaja vastaisi koko virkistystoiminnan suunnittelusta, markkinoinnista ja ohjauksesta

Haastatteluissa nousseet ideat ja ehdotukset otettiin huomioon Virkistäytymällä lisää Poweria -oppaan työstämisessä ja siihen kuuluvan virkistyspaketin suunnittelussa. Havainnoinnin ja toteutuneiden ryhmähaastatteluiden perusteella voin todeta, että virkistystoiminnan tärkeimmiksi asioiksi koettiin ruokaileminen, luonnossa oleminen ja liikkuminen. Ryhmässä toimiminen ja yhdessä tekeminen olivat tärkeitä asioita virkistystoiminnassa kahdenkeskisesti tehtävän avustustyön vastapainoksi. Tähän huomioon liittyen Virkistäytymällä lisää Poweria -oppaan työstämisessä hyödynnettiin sosiiaalipedagogiikan näkökulmaa, jota Kurki (2006, 115–124) määritteli artikkelissaan. Ohjeistuksista ja neuvoista tehtiin yhteisöllisiä ideointimenetelmiä tukevia ja yhteisöllisiä toimintoja sisältäviä kokonaisuuksia.

Virkistystoimintojen runsaus ja kesto

Molemmat ryhmähaastattelut antoivat virkistystoimintojen runsauden ja keston suosituksiksi, että noin kahden kuukauden välein, eli viisi kertaa vuodessa. Toimintakertojen olisi hyvä pitää kahden–kolmen tunnin mittaisina kokonaisuuksina. Raumalla ehdotettiin, että vuoteen sijoitettaisiin kaksi isompaa virkistystoimintaa ja kolme pienempää virkistystoimintaa. Isommat virkistystoiminnat voisivat olla joulun ja kevään tienoilla ja pienemmät toiminnot ripoteltuna näihin väleihin. Turussa haastateltavat totesit, että kahden kuukauden välein olisi hyvä olla virkistystoimintaa. Turussa haastateltavat kertoivat, että olisivat valmiita lähtemään virkistystoimintaan 50 kilometrin säteellä Turusta, kunhan Avustajakeskus hoitaisi kuljetukset. Raumalla ei oltu yhtä rajoittuneita, vaan haastateltavat olivat valmiita lähtemään pitemmällekin reissulle, kunhan kuljetusasiat järjestyisivät Avustajakeskuksen taholta.

Hinta

Turussa haastateltavat kertoivat, että olisivat itse valmiita maksamaan virkistystoiminnasta kolmesta viiteen euroa. Raumalla haastateltavat olivat valmiita maksamaan osan virkistystoiminnan kuluista itse. Yksimielisiä haastateltavat olivat siitä, että kuljetukset kohdepaikkaan ja takaisin tulisi olla Avustajakeskuksen järjestämiä ja kustantamia. Ruokailut, ruokapaikasta riippuen, voisivat olla osin omakustanteisia tai vällan omakustanteisia. Raumalla ja Turussa painotettiin, että liikaa ei voisi osallistujilta vaatia maksuja, koska muuten haastateltavien mielestä virkistystoiminnan tarkoitus ja periaate saattaisivat kärsiä. Haastateltavat lisäsivät, että jokaisella avustajalla on hyvin erilainen taloustilanne ja virkistystoiminnan tulisi olla mahdollista kaikille.

Havaitsin, että hintakeskustelu latisti haastatteluissa luovien ideoiden syntymistä. Raha määrittelee paljon ihmisen asennetta ja oletuksia. Haastateltavat hieman varmistelivat minulta rahakeskustelussa, eikö Avustajakeskus nimenomaan ole valmis tukemaan avustajiensa hyvinvointia rahoittamalla virkistystoimintaa. Virkistystoiminnan tukemisella olisi haastateltavien mielestä merkitystä nyt ja tulevaisuudessa, koska vapaaehtoistyöntekijöitä jatkossa tarvitaan yhä enemmän. Haastateltavat selvästi viittasivat, että ovat ymmärtäneet oman tärkeytensä ja roolinsa Avustajakeskuksen toiminnassa. Tämä huomio antaa hyvän vastapuolen Peltosalmen ym. (2014, 88-89) tekemälle järjestöbarometrille, jossa yhdistysten ja järjestöjen edustajat kertoivat vapaaehtoistoimijoiden tärkeydestä nyt ja tulevaisuudessa. Järjestöbarometrin ja näiden ryhmähaastatteluiden kautta syntyneen aineistoin perusteella voidaan päätellä, että vapaaehtoiset ja kolmannella sektorilla työskentelevät henkilöt ovat samaa mieltä vapaaehtoistyön merkityksen ja tarpeen kasvusta tulevaisuudessa.

Avustajakeskuksen rooli virkistystoiminnan järjestäjänä

Ryhmähaastatteluiden lopussa haastateltavat pohtivat, että miten saadaan ihmiset osallistumaan virkistystoimintaan. Haastateltavat vastasivat tähän, että mielenkiintoisen ja ajankohtaisen aiheen valinnalla, edullisella toiminnalla ja hyvällä markkinoinnilla. Haastateltavat kokivat tärkeänä, että Avustajakeskuksen henkilökuntaa olisi innolla mukana virkistystoiminnassa. Avustajakeskusta kannustettiin järkevään työn organisoimiseen ja kiitosta tuli hyvästä tapahtumien markkinoinnista. Kotiin tuleva kirje, josta löytyvät koko vuoden tapaamiset ja toiminnot, oli todettu todella hyväksi informaatiotavaksi.

Tulosten laadullisuus ja luotettavuus

Avustajakeskuksella on vapaaehtoisia avustajia 743 henkilöä, joista noin puolet on seniori-ikäisiä avustajia (Avustajakeskus 2015b). Maantieteellisesti katsottuna avustajia löytyy koko Avustajakeskuksen toiminta-alueelta, eteläisimmästä Varsinais-Suomen kolkasta Pohjois-Satakunnan huippuun asti. Näiden faktatietojen johdosta kaikkien seniori-ikäisten avustajien haastatteleminen on mahdoton tehtävä. Otanta olisi siis koko avustajamassasta pieni, joten tulokset eivät voi antaa täydellistä kuvaa kaikkien seniori-ikäisten vapaaehtoisten avustajien mielipiteistä. Alasuutarin (1994, 219) asiantuntijuuteen nojaten, en ole huolissani otannan pienuudesta vaan huomioini kiinnittyy enemmän haastatteluiden tulosten yleistettävyyteen ja teorian tiedon pei-

laamiseen (Vilkka 2015, 195). Haastatteluissa nousseet ideat ja ehdotukset ovat käytettävissä ja eritoten sovellettavissa koko avustajaryhmälle. Virkistystoiminnan ohjaaja, jonka tukena suunnittelemani Virkistäytymällä lisää Poweria -opas toimii, pystyy selvittämään kohderyhmänsä mielipiteitä ja toivomuksia oppaan avulla virkistystoimintaa suunniteltaessa.

Tulosten luotettavuutta kuvaa se, että ne ovat peilattavissa käyttämäni teoriaperustaan. Tuloksista nousi esille samoja asioita ja haasteita, joita eri asiantuntijat ovat tietoperustassani maininneet. Tulokset ja tietoperusta kulkevat niin sanotusti käsi kädessä ja ne peilaavat toisiaan hyvin sekä kertoo nykypäivän tilanteesta hyvin. Haastatteluiden analysoimisessa käyttämäni teemoittelu auttaa ymmärtämään kehitystehävän moniosaisuuden ja teemoittelu kuvaa hyvin eri asiakokonaisuuksia, joista hyvä virkistystoiminta koostuu.

6.2 Henkilökunnalta löytyy motivaatiota kehittää toimintaa

Tekemieni havaintoihin nojautuen voidaan todeta, että Avustajakeskuksella välitetään avustajien jaksamisesta ja halutaan välttää mahdollisia riskejä kuuntelemalla avustajia. Avustajakeskuksen toimistoilla tapaamani työntekijät olivat käymämme keskustelujen perusteella kiinnostuneita avustajiensa kuulumisista. Jutellessani työntekijöiden kanssa, he kertoivat käyttävänsä mahdollisuuksien mukaan aikaa avustajien kanssa keskustelemiseen ja heidän kohtaamiseensa. Kiireettömyys ja rauhallisuus ovatkin asioita, joita vapaaehtoistyötä koordinoitaessa on otettava huomioon (Rissanen 2015). Yhteistyössä avustajien ja muiden toimijoiden kanssa Avustajakeskus kehittää koko organisaationsa toimintaa ja pyrkii etenkin virkistystoiminnasta muokkaamaan osallistujalähtöistä. Uusille ideoille ja ehdotuksille ollaan avoimia, joka on lähtöisin puhtaasta halusta kehittää toimintaa.

Virkistystoiminnan järjestäjän haasteet

Ennen opinnäytetyöni alkua tilaajalla oli haasteena saada osallistujia virkistystoimintoihin. Ongelman ratkaiseminen on monien osien summa, joten tartuin ongelmatekijöihin asia kerrallaan. Työntekijöiden näkökulmasta virkistystoiminnan suunnit-

telu koko avustajaryhmälle on haastavaa, koska ikäjakauma avustajien välillä on suuri. On vaikeaa löytää kaikkia osapuolia miellyttävää toimintaa, koska erilaiset aktiviteetit houkuttelevat eri-ikäisiä ihmisiä osallistumaan virkistystoimintaan. Työntekijät ovat tiedostaneet tämän ongelman ja he ovat pohtineet ratkaisua tähän jo aikaisemmin. Toinen iso haaste on saada uusia kasvoja osallistumaan virkistystoimintoihin. Henkilökunta on todennut, että samat vapaaehtoiset osallistuvat virkistystoimintoihin uudestaan ja uusien henkilöiden saaminen mukaan toimintaan on vaikeaa. Avustajakeskuksen tarve on saada virkistystoiminnassa ei aktiiviset osallistujat mukaan virkistystoimintoihin. Tapa jolla tällaiset henkilöt tavoitetaan, on yksi ratkaisematon pulma.

Olen perustellut koko opinnäytetyöni ajan, että miksi virkistystoimintoihin osallistuminen on vapaaehtoiselle avustajalle kannattavaa. Esimerkiksi vertaistuki, virkistyminen ja tätä kautta väsymyksen ennaltaehkäiseminen ja motivaation pitäminen avustustyössä ovat asioita, joita virkistystoiminnalla tuetaan. Näiden mahdollisuuksien hyödyntäminen on tärkeää aktiivisten vapaaehtoisten lisäksi ei aktiivissa vapaaehtoisilla. Samalla voidaan tukea ei aktiivisten ihmisten aktivoitumista. Aktivoituminen tarkoittaa tässä yhteydessä vapaaehtoistyöhön aktivoitumista, mutta sen johdosta voi tapahtua myös Harjun (Harju 2005, 67) määrittelemää aktivoitumista aktiiviseksi kansalaiseksi. Uusien henkilöiden osallistuminen virkistystoimintaan tuo vaihtelua jo aktiivisesti virkistystoimintoihin osallistuville avustajille.

Ratkaisuna ei aktiivisten osallistujien houkuttelemiseen osallistumaan virkistystoimintaan on heidän aito kohtaaminen. Henkilökunnalle tällaiseen työhön ei aina ole varattu riittävästi aikaa, mutta muiden vapaaehtoisten kohdalla asia on eri. Avustajien toiselta toiselle kulkeva tieto, eli niin sanottu puskaradio, on nopea tapa levittää tietoa toiminnasta. Konkareiden kokemukset ovat hyviä houkuttimia myös ei aktiivisille virkistystoimijoille. Tässäkin kohtaa pätee samat innostamisen menetelmät, joita tietoperustassa kävin läpi. Samoja vinkkejä ja ideoita hyödynnetään myös Virkistäytymälä lisää Poweria -oppaassa.

Mielenkiintoista ohjelmaa metsästäessä

Harjoitteluni aikana tekemieni havaintojen perusteella minulle syntyi tunne, että tärkeää on kuulla Turun lisäksi muiden paikkakuntien vapaaehtoisten toiveita virkistystoiminnasta. Turun ja Rauman ryhmähaastatteluja toteuttaessa huomasin, että va-

paaehtoisten toiveet ja eritoten asenteet sekä avoimuus muuttuivat selkeästi paikkakunnittain. Hyödynsin tätä piirrettä molempien ryhmähaastattelujen yhteydessä ja haastoin haastateltavat pohtimaan kysymyksiä ja antamiaan vastauksia eri näkökulmista. Käytin hyödyksi sosiokulttuurisen innostamisen ja fasilitoinnin periaatteita ja rakensin kokonaisuuksista mahdollisimman helppoja osallistua ja keskustelua herättäviä. Learning cafessa ihmiset keskustelivat ennen lopullisten vastausten antamista, joten jo tässä kohtaa toteutuivat fasilitoinnissa merkitykselliset tekijät. Minun oma viestintäni suullisesti ja kehollisesti antoivat varsinkin alussa paljon osviittaa, että millä asenteella ideoimiseen ja keskusteluun lähdettiin.

Tuloksena kehittämis- ja ideointimenetelmistä tuli esimerkiksi ruokaileminen yhtenä virkistystoimintakokonaisuutena. Ideana, että ruoka valmistettaisiin alusta lähtien itsen sijaan, että mentäisiin valmiiseen pöytään vain syömään. Tällaisen toimintakeran pystyy toteuttamaan eri-ikäisille osallistujille joko samanaikaisesti tai jaettuna kohderyhmän osiin. Haastatteluissa haastateltavat ensin aristivat uusien näkökulmien pohtimista, mutta alkukankeuden voitettua keskustelu lähti käyntiin. Turussa haluttiin enemmän osallistua toimintoihin ja olla virkistystoiminnan kohteita, ei niinkään järjestäjänä. Raumalla ideoita nähtiin hieman avarakatseisemmin ja virkistystoiminnan suunnittelusta ja toteutuksista innostuttiin niin paljon, että asian edistämiseksi haluttiin perustaa toimikunta. Toimikunnan perustaminen ratkaisi myös tilaajani ongelman, jossa haluttiin saada opinnäytetyöni jälkeen virkistystoiminnan suunnittelulle ja toteutukselle jatkaja.

Toiminnallisuus lisää rentoutta suunnitteluun

Suunnitelmieni mukaisesti liitin kehittämis- ja ideointimenetelmien yhteyteen erilaisia toiminnallisia osuuksia, koska ne mahdollistivat yhteispohdinnan ja vuorovaikutuksen muiden osallistujien kanssa. Toiminnalliset osuudet mahdollistivat keskustelun osallistujien välillä, jolloin keskustelulla saattaisi olla avartavia vaikutuksia osallistujien ajatuksiin ja mielipiteisiin. Kuvien kautta ihmiset pystyivät syventämään vastauksiaan ja kuvat toimivat eräänlaisena turvana vastauksia annettaessa. Tuoretta toimikuntaa jännitti virkistystoiminnan suunnittelun aloittaminen ja tavoitteisiin pääseminen. Kerroin toimikunnalle, että Avustajakeskuksen henkilökunta on toimikunnan tukena ja apuna. Toimikunnalla oli suurin haaste heidän itsensä mielestä se, että miten he saisivat osallistujia toimintakertoihin. Kannustin heitä rohkeasti ottamaan yhteyttä muihin

avustajiin, koska heidän etunsa oli se, että he ovat itse myös avustajia ja samassa tehtävässä kuin muut virkistystoimintaan osallistuvat henkilöt.

Virkistystoiminnoissa vertaistuki koettiin tärkeäksi, jota tapahtuu toiminnallisen tekemisen ohella. Vaihtaessaan kuulumisia ja tekemällä samalla jotain konkreettista käsiään lisää tilanteeseen rentous, eikä tällöin tule selkeä ohjatuksi tulemisen ärsytys tai terapiaistunnon tyylinen tapaaminen. Tekeminen antaa mahdollisuuden tutustua uusiin ihmisiin ja esimerkiksi ujomman ihmisen on helpompi ottaa toiseen kontaktia saman tehtävän parissa.

Ideoinnin haasteet

Ryhmähaastatteluissa ja learning caféssa huomasin, että villiä ideointia rajoitti budjetin ja rahoituksen pohtiminen. Jouduin useaan otteeseen kertomaan, että ideointivaiheessa ei tarvitse tai ole suotavaa ajatella budjetin asettamia rajoja. Ideoiden laatua tai hintaa tärkeämpää tässä vaiheessa on ideoiden määrä. Ideointimenetelmien jälkeen järjestäjän vastuulla on tehdä päätökset virkistystoiminnoista ja hinnasta. Kuten jo teoriaosuudessa toin ilmi, niin ennakoasenteiden kohtaaminen ja muokkaaminen ovat ideointityön haasteita ja mahdollisuuksia. Toisten ideoita kuunteleminen ja peilaaminen omiin ajatuksiin antaa mahdollisuuden muuttaa omia ajatuksiaan ja asenteitaan. Yksilö saa ideointimenetelmistä kaiken mahdollisen hyödyn irti, kun hän on ensin valmis avartamaan omaa ajatusmaailmaansa. Ideointimenetelmien ohjaaja tulee kannustaa menetelmään osallistuvia henkilöitä laajentamaan omaa ajatusmaailmaansa ja kuuntelemaan toisten kertomuksia ajatuksella.

Vapaaehtoisia ei houkuttele osallistua virkistystoimintoihin, jos virkistystoimintojen osallistumismaksut ovat korkeat. Tästä yhteenvetona voi todeta, että rahalla on merkitystä moneen ongelmatekijään: Avustajakeskuksen mahdollisuuksiin järjestää virkistystoimintaa, avustajien saamiseen osallistumaan virkistystoimintoihin ja virkistystoiminnan mahdollisuuksiin. Näiden huomioiden pohjalta lähdin suunnittelemaan Avustajakeskukselle virkistystoiminnan suunnitteluun ja järjestämiseen opasta, johon palaan tarkemmin seuraavassa pääluvussa.

6.3 Avustajakeskukselta odotetaan tukea ja kiitosta

Kehittämisen- ja ideointimenetelmien toteutuksen rikkaus oli siinä, että siihen osallistui eri tahoilta ihmisiä: henkilökuntaa, avustajia ja Avustajakeskuksen ulkopuolista väkeä. Tämä toi pohdintoihin ja keskusteluun erilaista perspektiiviä. Kerron seuraavaksi tuotoksia, joita nousi esiin muun muassa learning cafen kautta. Käytän teemoina samoja aiheita, kuin haastatteluiden tuloksia kerrottaessa: osallistujien mielikuvia virkistystoiminnasta, toivomuksia ja Avustajakeskuksen roolia virkistystoiminnan järjestäjänä. Teemat pohjautuvat learning cafessa käytettyihin teemoihin ja kysymyksiin

Mielikuvat

Osallistujat määrittivät, että virkistystoiminta heidän mielestään tarkoittaa kivaa mukavaa yhdessäoloa, vertaistukea ja rentoutumista. Kirjoituksista nousi esille, että vaikka virkistystoimintaa halutaan toteuttaa ryhmissä, niin se on jokaiselle henkilökohtaista. Tärkeäksi asiaksi nousi itsensä toteuttaminen ja tuttujen sekä uusien henkilöiden tapaaminen. Kuten voi huomata, samat teemat nousivat esille learning cafessa kuin ryhmähaastatteluissa.

Toivomukset

Toivomukset virkistystoiminnasta olivat perinteisiä. Toivomuksia tuli erilaisista aihekokonaisuuksista ja teemoista sekä esille nousi myös yksittäisiä ideoita. Nousseita aihekokonaisuuksia ja teemoja olivat esimerkiksi liikunta, musiikkitapahtuma, tutustuminen ”alan” juttuihin ja koira-avusteinen toiminta. Yksittäisiä ideoita olivat muun muassa peli-ilta (lautapeli ja liikunnalliset), saunailta (karaokea ja tanssia), laavulla grillaamista ja kalastusta sekä pilkkimistä.

Yhdellä learning cafe pisteellä osallistujat pääsivät pohtimaan, että mikä saa heidät osallistumaan virkistystoimintaan. Vastaukset olivat hieman ympäröityjä, mutta ne opastavat järjestäjää perehtymään kohderyhmän toiveisiin tarkemmin. Vastauksia olivat muun muassa seuraavat: ”mielenvirkistykseen tarve, hyvä seura, sopiva aika, kunnan mukainen ohjelma, mukaan lähteminen on helppoa, välimatka on sopiva, kiinnostava aihe ja jos viimeksi oli kivaa.”

Avustajakeskus kiitoksen ja palautteen antajana

Halusin selvittää osallistujilta heidän toiveitaan ja odotuksiaan Avustajakeskuksesta virkistystoiminnan järjestäjänä. Osallistujat haluavat kuulla palautetta ja kiitosta tehdystä työstä sekä mahdollisuuden kokeilla jotain ”eksoottisempaa”. Palautteen tulee olla rakentavaa, ei toisen lyttäämistä. Virkistystoiminnassa osallistujat haluavat päästä kommunikoimaan henkilökunnan kanssa ja tarvittaessa kysymään neuvoa tai apua.

6.4 Henkilökunnalla ja avustajilla samanlaisia ajatuksia

Verratessani henkilökunnan mielipiteitä nousseita ideoita kohtaan huomasin, että ne olivat hyvin samankaltaiset. Henkilökunta oli yhteisesti sitä mieltä, että virkistystoiminnan kiinnostavuus saa vapaaehtoiset osallistumaan toimintaan. Virkistystoiminnan kiinnostavuutta lisääviä piirteitä olivat muun muassa eläimet, monikulttuurisuus, mielenkiintoinen toteutuspaikka, maksuttomuus ja työntekijöiden tapaaminen. Henkilökunnan mukaan vapaaehtoisia houkuttelee osallistumaan virkistystoimintaan mielenkiintoinen aihe ja siksi siihen tulee panostaa. Seuraavat mielenkiintoiset aiheet nousivat ryhmien tuotoksista esille: liikunta, ulkoilu, taide, naurujooga, uusi aihe (trendit), vertaisuus ja hyvä puhuja.

Henkilökunta oli samaa mieltä vapaaehtoisten kanssa siitä, että seura ratkaisee paljolti sen, että kuinka useasti ihmiset osallistuvat virkistystoimintaan. Henkilökunta ja avustajat olivat samaa mieltä siitä, että virkistystoimintoihin tulee osallistua avustajia ja henkilökuntaa. Yhteisiä ratkaisevia piirteitä olivat myös mahdollisuus tavata vanhoja tuttuja ja tutustua uusiin ihmisiin, hyvin suunniteltu ja toteutettu markkinointi, onko toiminta kaikille avointa vai tietylle kohderyhmälle suunnattua toimintaa ja toiminnan ajankohta. Virkistystoiminnan runsaudesta ja kestosta työntekijät ja vapaaehtoiset määrittelivät, että arki-illat ovat parhaita ja kestoltaan kahdesta kolmeen tuntiin per toimintakerta.

Ohjelman tulee olla henkilökunnan mielestä monipuolista ja toiminnalla tulee olla selkeä vetäjä. Hyvin suunnitellussa virkistystoiminnassa on selkeä alku ja loppu, sekä

toiminta organisoidaan hyvin alusta loppuun. Henkilökunta painotti keskusteluissa ajan jättämistä palautteen keräämiselle ja toiminnan arvioimiselle. Yhteenvetona voi todeta, että virkistystoiminnalle on hyvä valita yksi tai kaksi selkeää vetäjää. Vetäjien tehtävänä ja vastuulla on kerätä virkistystoiminnan ideoita, suunnitella toteutus, toteuttaa ja arvioida toimintaa. Vetäjät voivat olla palkattua henkilökuntaa tai avustajia. Henkilökunnan toiveena oli, että vastuuvetäjät löytyisivät vapaaehtoisista avustajista, joiden tukena työntekijät olisivat. Seuraavat taulukot auttavat vielä havainnoimaan, että mitkä miitteet henkilökunnalla ja avustajilla olivat samansuuntaiset ja mitkä ajatukset henkilökunnalta nousi erityisesti esiin.

Yhteenvetona:

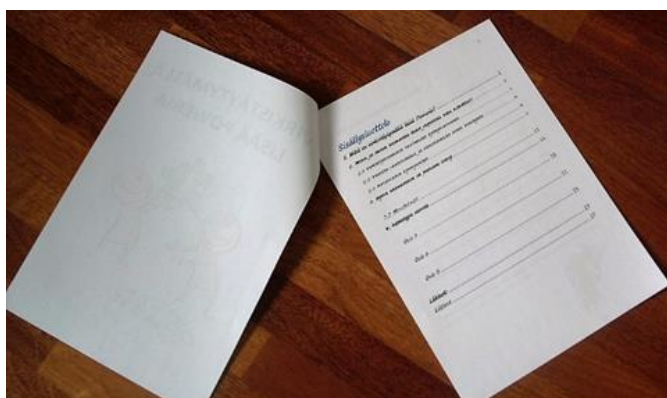
Henkilökunnan ja avustajien yhteisiä miitteitä olivat:	Henkilökunnan omat huomiot:
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Toiminnan tulee olla kiinnostavaa ➤ Maksutonta tai vähä kustanteista osallistujille ➤ Hyvin markkinoitu ➤ Kohderyhmän huomioivaa ➤ Mahdollisuus tutustua uusiin ihmisiin ➤ Aikaa on varattava keskustelulle ja kuulumisien vaihtamiselle ➤ Kestoltaan 2-3h / kerta 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Toimintapaikka on tärkeässä roolissa ➤ Toiminnalla tulee olla selkeä ohjaaja ➤ Erilaiset luennot virkistystoimintana ➤ Tarjolla oltava suolaista ja/tai makeaa ➤ Markkinointi kanavat tulee olla oikein kohdistettua ➤ Palautteen antamiselle ja sen kirjaamiselle sekä analysoinnille on varattava riittävästi aikaa. ➤ Henkilökuntaa tulee olla paikalla tarpeen mukaan

Kuvio 1. Henkilökunnan ja avustajien miitteet virkistystoiminnasta.

7 VIRKISTÄYTYMÄLLÄ LISÄÄ POWERIA -OPAS

Opinnäytetyöni tuotoksena syntyi Virkistäytymällä lisää Poweria -opas, joka jää tilaajalle konkreettisenä tuotoksena opinnäytetyöstäni. Virkistäytymällä lisää Poweria on 27 sivuinen opas, jossa käytetään kuvia, taulukoita ja värejä mahdollisimman paljon hyödyksi. Tarkoituksena oli luoda mahdollisimman selkeä ja helppolukuinen opas, josta saa halutessaan tutustua virkistystoiminnan järjestämiseen yleisesti tai etsiä pikkutiedon nopeasti. Edellisen luvun päättävässä kuviossa käytin samaa värimaailmaa, kuin Virkistäytymällä lisää Poweria -oppaassa. Tämä sama värimaailma sitoo opinnäytetyöni ja oppaan yhteen.

Oppaan tarkoituksena on tukea ja ohjeistaa järjestäjää virkistystoiminnan suunnittelussa, toteutuksessa, palautteen keräämisessä ja arvioinnissa. Oppaan käyttäjän ei tarvitse olla ammattitaitoinen ohjaaja, vaan vapaaehtoisista voidaan kouluttaa oppaan avulla virkistystoiminnan järjestäjiä. Opas toimii myös Avustajakeskuksen henkilökunnan työkaluna. Oppaan lopusta löytyy jo valmiiksi suunniteltu viiden toimintakerran virkistyspaketti, jonka virkistystoiminnan järjestäjä voi toteuttaa ensimmäisenä. Seuraavat kuvat auttavat hahmottamaan oppaan sisältöä.

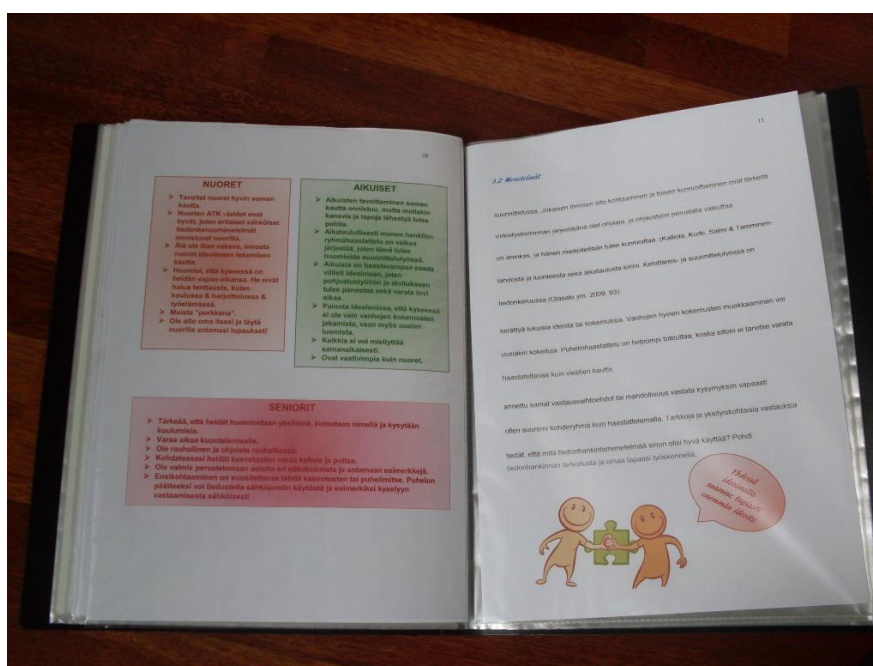


Kuva 2. Virkistäytymällä lisää Poweria -oppaan sisällysluettelo ja kansi

7.1 Oppaan kokoaminen ja käyttömahdollisuudet

Oppaan kokoaminen oli pitkä prosessi, koska siihen liittyi kehittämis- ja ideointimenetelmien kokoaminen, toteutus, tulosten analysoiminen, oppaan suunnittelu ja työstäminen, virkistyspaketin koeponnistaminen ja sen arvioiminen. Oppaan sisältö eli ja muuttui kirjoitusvaiheessa, jotta oppaasta saatiin tilaajan tarvetta vastaava kokonaisuus. Oppaan alkuosa kertoo yleisesti virkistystoiminnan suunnittelusta, luovista ja innovatiivisista ideointimenetelmistä ja kohderyhmän huomioimisesta. Keski-osassa opastetaan toimintakertojen ohjaukseen ja arviointiin. Loppuosasta löytyy valmis viiden kerran virkistyspaketti, jossa on otettu huomioon oppaan kokoamista varten tehdyistä tutkimus- ja ideointimenetelmistä nousseita ideoita ja toiveita.

Virkistyspaketin osat on kirjoitettu avoimesti, jotta virkistystoiminnan järjestä pystyy muokkaamaan toimintakerran sisällöstä kohderyhmän toiveiden mukaisen kokonaisuuden. Virkistyspakettia voi verrata taulun raameihin, raamit ja aihe ollaan annettu, mutta virkistystoiminnan järjestäjä saa maalata haluamansa kuvan taulun sisään. Tämä mahdollistaa sen, että virkistyspaketin pystyy toteuttamaan uudelleen samantyyppisenä tai hieman muokattuna. Kohderyhmän toiveet ja odotukset on helpompi toteuttaa, kun virkistyspaketista ei ole suunniteltu tiukkaa ja ytimekästä kokonaisuutta. Seuraavan kuvan perusteella pystyy havainnoimaan oppaan visuaalisuutta.



Kuva 3. Oppaan sivuilla seikkailee Avustajakeskuksen logo.

7.2 Koeponnistuksesta saadut kehitysideat

Alun perin tarkoitukseni oli toteuttaa suunnittelemani virkistyspaketti alusta loppuun, mutta suunnitelmat ja aikataulut muuttuivat työstämisprosessin aikana. Keskustelimme tilaajan kanssa ja sovimme, että tehdään virkistyspaketista koeponnistus ja jätetään suunnittelemani virkistyspaketti sellaisenaan käytettäväksi myöhemmässä ajankohdassa. Päädyimme yhteisymmärrykseen siitä, että koeponnistus on hyvä toteuttaa Turussa, Turussa toimivilla avustajilla. Pystyimme toteuttamaan koeponnistuksen joka kuukautisen vertaistukitapaamisen yhteydessä ja ajankohdaksi muodostui keskiviikko 30.3.2016.

Avustajille kerrottiin sähköpostin ja facebookin välityksellä, että tämän kertaisen vertaistukitapaamisen lisätään ripaus virkistystoimintaa ja kaikki olisivat lämpimästi tervetulleita osallistumaan. Pääsääntöisesti vertaistukitapaamisissa käy noin kymmenen henkilöä. Tällä kertaa osallistui 15 avustajaa ja kaksi vapaaehtoista ohjaajaa. Toteutimme alussa esittelykierroksen yhteydessä jo perinteeksi tulleen tunnetilakuvauksen valokuvien avulla. Mukana oli uusia avustajia, joten tutustumiskierros täytti tavoitteensa hyvin. Tämän jälkeen askartelimme aarre- ja tunnekartan tyyllisen kollaasin. Kollaasin tavoitteena oli pistää tekijänsä pohtimaan asioita, jotka saavat heidät rentoutumaan ja mitä he odottavat virkistystoiminnalta. Toinen tärkeä asia oli pohtia kollaasia työstäessä, että mistä itse kerää avustustyössään kiitoksen.

Koeponnistus onnistui hyvin. Lähes jokainen paikalle saapunut avustaja teki itselleen kollaasin. Kollaasin työstämisen ohella käytiin keskustelua omasta avustustyöstä, kuunneltiin toisten kokemuksia ja saatiin vertaistukea. Tällöin vertaistapaamiselle ja virkistystoiminnalle asetetut tavoitteet täyttyivät. Jokainen kävi esittelemässä allekirjoittaneelle oman kollaasinsa ja kertoi ideoita, mitä he odottavat virkistystoiminnalta. 17 kollaasissa luonto oli ehdoton suosikki, joka virkistää ihmisiä parhaiten. Puutarhan hoitaminen ja kasvattaminen olivat suosittua ja tämä aktiviteetti keräsi pisteitä viidestä kollaasista. Vuodenaika vaikuttanee puutarhan suosittuun määrään paljolti. Ruoka ja ruuan laittaminen sekä leipominen sai suosiota kollaaseissa. Erilaiset polkupyörä- ja luontoretket saivat suosiota. Kaikkein isoimman suosion sai yhdessä tekeminen.

7.3 Oppaan tulevaisuus

Opas on palautettu tilaajalle ja tilaaja on voinut ottaa sen toiminnassaan käyttöön. Opas on erityisesti Raumalla perustetulle virkistystoiminnan suunnittelusta ja toteutuksesta vastaavalle toimikunnalle hyvä työkalu. Opasta pystyy käyttämään halutesaan Avustajakeskuksen henkilökunta kuin vapaaehtoiset virkistystoiminnan järjestäjät. Helposti muokattavissa ja päivitettävissä oleva opas tekee tästä työkalusta hyvän ja helppokäyttöisen. Tavoitteena opinnäytetyöni alusta lähtien oli, että opinnäytetyöni jälkeen virkistyspaketti jää elämään Avustajakeskuksen arkeen.

Avustajakeskuksella on hyvä maine avustajien keskuudessa, markkinointi ja tiedonkulku on ollut ajankohtaista sekä tehokasta. Tulevaisuudessa suosittelen virkistystoiminnan järjestäjää ottamaan enemmän kontaktia avustajiin ja kysymään heiltä toiveita virkistystoiminnoista. Varsinkin niiden avustajien kohtaaminen, jotka eivät ole ennen osallistuneet virkistystapaamisiin, on innostamisen kannalta oleellisessa asemassa. Käyttämällä aikaa ja hieman näkemällä vaivaa, voi saada uusia ihmisiä ja eritoten uusia ideoita toimintoihin mukaan. Ihmisten on helpompi ja mukavampi tulle erilaisiin tapaamisiin, kun tietää tuntevansa osallistujista edes jonkun, oli se sitten esimerkiksi järjestäjä tai työntekijä. Oikein kohdistettu toiminta ja toiminnan markkinointi ovat avainasemassa osallistujamääriä seurattaessa.

8 LOPPUPÄÄTELMÄ

Tämän työn tarkoituksena oli selvittää Avustajakeskuksen vapaaehtoisten avustajien kokemuksia, toiveita ja odotuksia virkistystoiminnasta. Avustajien määrä Avustajakeskuksella on suuri, joten koko avustajien lukumäärästä valittiin kohderyhmäksi seniori-ikäiset avustajat. Tilaajan toive oli, että opinnäytetyön jälkeen avustajista on löytynyt vapaaehtoisia virkistystoiminnan suunnittelusta ja järjestämisestä vastaavia henkilöitä. Virkistystoiminnan järjestäminen ja siihen osallistuminen tukee osallistujien aktiivisuutta, ennaltaehkäisee syrjäytymistä, lisää hyvinvointia ja työssäjaksamista. Maailma on kovaa vauhtia menossa eteenpäin ja aidot vuorovaikutustilanteet ovat vaihtumassa teknologian kautta tapahtuvaan viestintään. Tämän vuoksi virkistystoiminnan järjestäminen merkitys korostuu entisestään, koska virkistystoiminnassa painotetaan liikkeelle lähtemiseen, kokemusperäiseen virkistymiseen ja vertaistuen saamiseen. Tulevaisuudessa koko kolmannen sektorin kannalta vapaaehtoistoiminnan tärkeys korostuu, joten vapaaehtoistyön jatkuva kehittäminen on kaikille järjestö- ja yhdistystoimijoille tärkeää.

Kehittämis- ja ideointimenetelmien toteutus sujui mielestäni hyvin, mutta vapaaehtoisia olisi voinut haastatella vielä enemmän. Tällöin ryhmähaastatteluiden tulokset olisivat kuvanneet paremmin kaikkien seniori-ikäisten vapaaehtoisten avustajien mielipidettä virkistystoiminnasta, kun tulokset ovat nyt vain 10 vapaaehtoisen mielipiteitä. Muiden menetelmien osalta osallistumisprosentti oli suhteellisen hyvä ja osallistujien aktiivisuus kruunasi menetelmien toteutuksen. Olen tyytyväinen valitsemiini kehittämis- ideointimenetelmiin, koska niiden kautta sain vastauksen minulle tärkeisiin kysymyksiin. Kehittämis- ja ideointimenetelmien toteutuksessa pystyin käymään aihetta läpi useammasta eri näkökulmasta ja kannustamaan menetelmiin osallistuneita henkilöitä avartamaan omaa ajattelumaailmaansa aiheen tiimoilta. Opein itse ja suosittelem, että varsinkin learning cafeen toteutukseen kannattaa kerätä mahdollisimman moniammatillinen ja runsas lukuinen osallistujajoukko. Tällöin ideointimenetelmään tulee automaattisesti useita tarkastelukulmia ja näkökantoja.

Tämän opinnäytetyön tarve kertoo, että Avustajakeskuksessa on ymmärretty vapaaehtoisille suunnatun virkistystoiminnan kehittämisen tärkeys. Opinnäytetyön tuloksis-

ta käy ilmi, että vapaaehtoiset ovat samaa mieltä henkilökunnan kanssa virkistystoiminnan tärkeydestä. Vapaaehtoiset avustajat korostivat virkistystoiminnasta saatavan vertaistuen ja yhdessä tekemisen merkitystä. Mielenkiintoisen virkistystoiminnan järjestäminen vaatii virkistystoiminnan järjestäjältä aikaa ja motivaatiota. Järjestäjän on osattava kuunnella kohderyhmän toiveita ja odotuksia virkistystoiminnasta. Järjestäjän on hyvä tiedostaa oma merkityksensä mielenkiintoisen virkistystoiminnan suunnittelussa ja ihmisten innostamisessa mukaan suunnittelutyöhön. Tuloksista selvisi, että ruokaileminen, luonnossa oleminen ja liikkuminen ovat vapaaehtoisille avustajille tärkeitä virkistystoiminnan elementtejä. Virkistystoiminnan kehittäminen tulee olla jatkuvaa ja kohderyhmän huomioivaa.

Virkistystoiminnan tärkeimmiksi kehittämiskohteiksi nousivat ei aktiivisten virkistystoimintaan osallistuvien henkilöiden aktivoiminen, mielenkiintoisen ohjelman suunnittelu ja virkistystoiminnan järjestämisestä vastaavan henkilön tai henkilöiden löytäminen. Virkistystoiminnan, kuten koko vapaaehtoistoiminnan, kehittämisen tärkeyttä voi tarkastella useasta näkökulmasta. Tänä päivänä mediassa ja ihmisten keskusteluissa vilisevät sanat syrjäytyminen, huonovointisuus, yksinäisyys tai loppuun palaminen. Näiden edellä mainittujen ongelmien ennaltaehkäisemiseen liittyy ihmisen kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin tukeminen, jossa työllä on iso rooli. Työhyvinvoinnin, oli se sitten palkka- tai vapaaehtoistyötä, edistämistä toteutetaan juuri tekijöitä kuuntelemalla ja esimerkiksi virkistystoimintaa järjestämällä.

Opinnäytetyön tuotoksena syntynyt Virkistäytymällä lisää Poweria -opas on vastaus tilaajan kehitystarpeelle. Opas on monipuolinen työkalu, jota pystyy hyödyntämään Avustajakeskuksen henkilökunta kuin vapaaehtoiset avustajatkin. Oppaaseen sovellettiin kehittämis- ja ideointimenetelmissä esille nousseita ideoita ja ehdotuksia sekä oppaan loppuun koottiin viidestä toimintakerrasta koostuva virkistyspaketti. Tämä virkistyspaketti on suunniteltu seniori-ikäisille avustajille, mutta on sovellettavissa helposti muulle kohderyhmälle. Opinnäytetyöni aikana perustettiin virkistystoiminnan suunnittelusta ja toteutuksesta vastaava toimikunta, joka auttoi kehitystehtävän tavoitteisiin pääsemiseen.

Opinnäytetyöni aihe on hyvin ajankohtainen, koska oman hyvinvointinsa ja jaksamisensa tukeminen niin arkielämässä kuin työssä on esillä paljon eri medioissa ja ih-

misten keskusteluissa. Koko ammattikentän näkökulmasta on vaikeaa nähdä, miten he pystyisivät opinnäytetyöni konkreettisena tuotoksena syntynyttä Virkistäytymällä lisää Poweria -opasta hyödyntämään, koska opas jää tilaajalleni ja heidän toimintaansa. Tilaajani oli kuuntelemassa opinnäytetyön esittämistä opinnäytetyöseminaarissa, jossa keskustelimme esityksen päätyttyä opinnäytetyön hyödyntämisestä koko ammattikentälle. Ideoista nousi esille, että tilaaja voisi halutessaan laittaa oppaan jakoon omille verkostoilleen, esimerkiksi kaupungin työntekijöille ja muille yhdistyksille. Tällöin oppaasta hyötyisi Avustajakeskuksen lisäksi muut tahot.

Kokonaisuudessaan koko aiheen käsittely ja erilaisten työkalujen ja -menetelmien keksiminen hyödyttää koko ammattikenttää. Tämä opinnäytetyö auttaa vapaaehtoistoiminnan ja sen organisoinnin parissa työskentelevien henkilöiden työntekoa, koska opinnäytetyö antaa selkeitä ohjeita ja menetelmiä vapaaehtoisten hyvinvoinnin ja jaksamisen tukemiseen. Vapaaehtoisia on todella vaikeaa palkita työstään, koska muun muassa verotus aiheuttaa todella paljon lisäpohdittavaa yhdistysten ja järjestöjen työntekijöille. Sen sijaan hyvin suunniteltu ja koordinoitu virkistystoiminta voi ajaa samaa asiaa ja auttaa tukemaan vapaaehtoisia. Tämä opinnäytetyö auttaa koko ammattikenttää hahmottamaan, miten työhyvinvointia voi soveltaa vapaaehtoistyössä. Tässä opinnäytetyössä käytettyjen kehittämisen- ja ideointimenetelmien tuottamat tulokset antavat osviittaa siihen, kuinka tärkeänä vapaaehtoiset kokevat virkistystoiminnan olevan heidän hyvinvointinsa ja työssäjaksamisen tukemisessa.

Tilaaja oli tyytyväinen opinnäytetyöhöni ja Virkistäytymällä lisää Poweria -oppaaseen. Kirjallisessa palautteessa tilaaja toi esille, että opas on sellaisenaan käyttöön otettavissa ja se on juuri sellainen kuin tilaaja halusi sen olevan. Erityiskiitoksen Virkistäytymällä lisää Poweria -opas sai siitä, että opas ei vaadi erityistä syvää perehtymistä käyttöön ottoon, vaan oppaaseen tutustumalla sitä pystyy hyödyntämään niin henkilökunta kuin vertaisohjaajat. Tilaajan mukaan opas on siisti, viimeistelty ja miellyttävä ulkoasultaan. Itse opinnäytetyöstä tilaaja toi esille, että teorial tietoa aiheen tiimoilta on todella kattavasti tarjolla ja tähän opinnäytetyöhön oltiin poimittu juuri aiheeseen liittyvä tietoperusta. Opinnäytetyöseminaarissa käydyn keskustelun pohjalta tilaajan päätettävissä on, haluaako se laittaa Virkistäytymällä lisää Poweria -opasta jakoon omille verkostoilleen. Käyttöoikeudet oppaaseen jää tämän opinnäytetyön jälkeen tilaajalle ja tekijälle.

Kuten järjestöbarometrissa (Peltosalmi ym. 2014) todettiin ja jota tämän opinnäytetyön tulokset tukevat, vapaaehtoisten merkitys kolmannen sektorin toiminnassa korostuu tulevina vuosina. Tämän johdosta jokaisen tahon, jossa vapaaehtoistoimintaa on, tulee kehittää vapaaehtoisille suunnattua virkistystoimintaa aktiivisesti. Tulevaisuudessa haasteeksi nousee yhä edelleen vapaaehtoisten riittävyys vapaaehtoistoiminnassa. Vapaaehtoistoimintaan osallistumista saadaan houkuttelevaksi, kun kerrotaan vapaaehtoistoiminnan olevan jatkuvan kehittämisen kohteena. Tärkeää on tuoda esille, että jokainen vapaaehtoinen on oma yksilönsä, jonka mielipidettä kuunnellaan ja kunnioitetaan. Tulevaisuudessa painopisteet tulee olemaan yhä enemmän siinä, miten ihmiset saadaan osallistumaan virkistystoimintaan ja koko vapaaehtoistoimintaan.

LÄHTEET

- Ahola, Kirsi & Kivistö, Sirkku & Vartia, Maarit 2006. Työterveyspsykologia. Helsinki: työterveyslaitos.
- Ahola, Kirsi 2006. Kuormittuminen, sairastaminen ja työ. Teoksessa Ahola, Kirsi & Kivistö, Sirkku & Vartia, Maarit työterveyspsykologia. Helsinki: Työterveyslaitos, 41-53.
- Avustajakeskus 2014. Koko toiminnan raportti vuodelta 2014. Viitattu 4.4.2015.
<http://www.avustajakeskus.fi/media/2009/12/AVUSTAJAKESKUS-2014.pdf>
- Avustajakeskus 2015a. Yhteystiedot. Viitattu 24.4.2016.
<http://www.avustajakeskus.fi/yhteystiedot>
- Avustajakeskus 2015b. Kokot toiminnan raportti vuodelta 2015. Ei julkaistu.
- De Fresnes, Tulikukka 2016. Mikä Suomessa mättää? Työttömyys ja pakolaiskriisi risovat, hallitusta huudetaan apuun. Viitattu 2.4.2016.
http://yle.fi/uutiset/mika_suomessa_mattaa_tyottomuus_ja_pakolaiskriisi_risovat_hallitusta_huudetaan_apuun/8758118
- Eskola, Jari & Vastamäki, Jaana 2007. Teemahaastattelu: opit ja opetukset. Teoksessa Aaltola, Juhani & Valli, Raine (toim.) ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Jyväskylä: PS-Kustannus, 25-44.
- Hakala, Juha 2007. Menetelmällisiä koetuksia. Teoksessa Aaltola, Juhani & Valli, Raine (toim.) ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Jyväskylä: PS-Kustannus, 12-24.
- Harju, Aaro 2004. Järjestön kehittäminen (3. painos). Vantaa: Sivistysliitto Kansalaisfoorumi SKAF ry.
- Harju, Aaro 2005. Kansalaisyhteiskunta vapaaehtoistoiminnan innoittajana. Teoksessa Nylund, Marianne & Yeung, Anne Birgitta (toim.) 2005. Vapaaehtoistoiminta – anti, arvot ja osallisuus. Tampere: Vastapaino, 58-80.
- Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena 1991. Teemahaastattelu (5. painos). Helsinki: Yliopistopaino.
- Innokylä 2012. Learning cafe eli oppimiskahvila. Viitattu 12.10.2015.
<https://www.innokyla.fi/web/malli109421>
- Kantojärvi, Piritta 2012. Fasilitointi luo uutta (2. painos). Helsinki: Talentum.
- Kierrätyskeskus 2013. Vapaaehtoistyöhön liittyvät lait Suomessa. Viitattu 24.4.2016.
http://www.kansalaisareena.fi/Vapaaehtoistyohon_liittyvat_lait_suomessa_VETY_verkko.pdf
- Kurki, Leena 2000. Sosiokulttuurinen innostaminen. Tampere: Vastapaino.
- Kurki, Leena 2006. Sosiaalisesta pääomasta. Teoksessa Kurki, Leena & Niva-la, Elina (toim.) Hyvä ihminen ja kunnan kansalainen. Tampere: University Press, 119.
- Kurki, Leena & Nivala, Elina (toim.) 2006. Hyvä ihminen ja kunnan kansalainen. Tampere: University Press.
- Laine, Kaarina 2005. Minä, me ja muut sosiaalisissa verkostoissa. Helsinki: Otava.

- Lehtonen, Heikki 1990. Sosiaalinen pääoma ja yhteisöllisyys. Viitattu 10.3.2016.
http://www.kansalaisyhteiskunta.fi/tietopalvelu/sosiaalinen_paaoma_ja_yhteisollisyys/yhteiso
- Niemi, Petri 2016. Työnantajat eivät halua palkata työttömiä, vaikka olisi töitä. Viitattu 2.4.2016.
http://yle.fi/uutiset/tyonantajat_eivat_halua_palkata_tyottomia_vaikka_olisi_toita/8729986
- Nivala, Elina 2006. Ihminen ja kansalainen. Teoksessa Kurki, Leena & Nivala, Elina (toim.) Hyvä ihminen ja kunnan kansalainen. Tampere: University Press, 27.
- Nylund, Marianne & Yeung, Anne Birgitta (toim.) 2005. Vapaaehtoistoiminta – anti, arvot ja osallisuus. Tampere: Vastapaino.
- Nylund, Marianne & Yeung, Anne Birgitta 2005. Vapaaehtoisuuden anti, arvot ja osallisuus murroksessa. Teoksessa Nylund, Marianne & Yeung, Anne Birgitta (toim.) Vapaaehtoistoiminta – anti, arvot ja osallisuus. Tampere: Vastapaino, 13-15.
- Ojanen, Markku 2014. Positiivinen psykologia (2. painos). Helsinki: Edita.
- Ojasalo, Katri & Moilanen, Teemu & Ritalahti, Jarmo 2009. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: WSOYpro Oy.
- Peltosalmi, Juha & Hakkarainen, Tyyne & Londén, Pia & Kiukas, Vertti & Särkelä, Riitta 2014. Järjestöbarometri 2014. Helsinki: SOSTE ry.
- Rissanen, Pirjo 2015. Suullinen tiedonanto 8.10.2015.
- Suomala, Tiina & Saarelma-Thiel, Tiina & Lauttio, Leena-Maija & Bergbom, Barabara & Vartia, Maarit & Kivistö, Sirkku 2006. Työhyvinvoinnin tukeminen ja edistäminen. Teoksessa Ahola, Kirsi & Kivistö, Sirkku & Vartia, Maarit työterveyspsykologia. Helsinki: Työterveyslaitos, 90-111.
- Terveyden- ja hyvinvoinninlaitos 2014. Suomalaisen aikuisväestön terveyskäyttäytyminen ja terveys (AVTK). Viitattu 6.4.2016. <https://www.thl.fi/fi/tutkimus-ja-asiantuntijatyo/vaestotutkimukset/suomalaisen-aikuisvaeston-terveyskayttaytyminen-ja-terveys-avtk>
- Terveyskirjasto 2015. Työuupumus (burnout). Viitattu 20.3.2016.
http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00681
- Työ- ja elinkeinoministeriö 2016. Helmikuussa 361 000 työtöntä työnhakijaa. Viitattu 2.4.2016. https://www.tem.fi/tyo/tiedotteet_ty?89506_m=120186
- Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383.
- Työterveyslaitos 2014a. Työ- ja terveyshaastattelututkimus. Viitattu 6.4.2016.
http://www.ttl.fi/fi/tutkimus/hankkeet/tyo_ja_terveys_haastattelututkimus/Sivut/default.aspx
- Työterveyslaitos 2014b. Hyvinvointi työpaikoilla. Viitattu 15.7.2015.
http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/terveyden_edistaminen_tyopaikalla/sivut/default.aspx
- Työterveyslaitos 2015a. Tykytoiminta. Viitattu 24.4.2016.
<http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tykytoiminta/Sivut/default.aspx>

Työterveyslaitos 2015b. Työhyvinvointi. Viitattu 25.4.2016.

<http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/Sivut/default.aspx>

Työterveyslaitos 2016. Stressi. Viitattu 2.4.2016.

<http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/stressi/sivut/default.aspx>

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.

Valtonen, Riikka 2016. Rinne arvioi työttömyyden lisääntyvän – Sipilä näkee valoa tunnelin päässä. Viitattu 20.4.2016.

http://yle.fi/uutiset/rinne_arvioi_tyottomyyden_lisaantyvän_sipila_nakee_valoa_tunnelin_paassa/8812321

Vartia, Maarit 2006. Sosiaaliset suhteet ja vuorovaikutus työyhteisössä. Teoksessa Ahola, Kirsi & Kivistö, Sirkku & Vartia, Maarit työterveyspsykologia. Helsinki: Työterveyslaitos, 56-68.

Vilkkä, Hanna 2015. Tutki ja kehitä. Jyväskylä: PS-kustannus.

Virolainen, Anne-Mari 2014. Puheenjohtajan tervehdys. Teoksessa Avustajakeskus 20 vuotta. Turku: Turun seudun lihastautiyhdistys ry/Avustajakeskus, 1-2.

Väänänen, Ari 2006. Pääpaino siirtyy henkiseen työhön: 1915 – 1990. Teoksessa Ahola, Kirsi & Kivistö, Sirkku & Vartia, Maarit työterveyspsykologia. Helsinki: Työterveyslaitos, 17-19.

LIITTEET

Liite 1. Haastattelurunko

Haastattelurunko

Teemahaastattelu & Ryhmähaastattelu

Taustatiedot

- Sukupuoli.
- Ikä.
- Kokemus virkistystoiminnasta tähän mennessä.

- Tarvittaessa vielä paikkakunta tai toiminta-alue, mutta vain tarvittaessa.

Virittelyä aiheeseen

- Mielikuvat aiheesta virkistystoiminta.
- Virkistäytymistä yksin vai porukalla.
- Hyvät asiat, jotka luovat hyvän virkistystoimintakokemuksen.
 - Tähän voi hyödyntää valokuvia, joista haastateltavat saavat valita oman mielensä mukaisen kuvan ja perustella vuorollaan oman valintansa.

"Pääkysymykset"

- Toiveet ja odotukset
 - Ohjattua vaiko vapaata toimintaa
- Kuinka usein ja kuinka kauan?
- Kustannuspolitiikka
- Mikä saa ihmiset osallistumaan.
 - Tässä voi hyödyntää jälleen luovempaa menetelmää tai menetelmää, josta haastattelijalle jää heti haastattelun jälkeen materiaalia (kirjotuksia, kuvia yms.).

Loppuhuomiot

- Avustajakeskuksen rooli virkistystoiminnan järjestäjänä?
- Miten te kehittäisitte virkistystoimintaa käymämme keskustelun pohjalta?