

Tommi Kamppinen

”Onhan tämä Äijäkerho monelle henkireikä.”

Yhteiskehittämisen avulla kohti itseohjautuvaa vertaisryhmää

Opinnäytetyö

Kevät 2020

SeAMK Sosiaali- ja terveysala

Sosionomi (AMK)

SeAMK 

SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: Sosiaali- ja terveysala

Tutkinto-ohjelma: Sosionomi (AMK)

Tekijä: Tommi Kamppinen

Työn nimi: ”Onhan tämä Äijäkerho monelle henkireikä.”: Yhteiskehittämisen avulla kohti itseohjautuvaa vertaisryhmää

Ohjaaja: Mirva Siltakorpi

Vuosi: 2020

Sivumäärä: 77

Liitteiden lukumäärä: 5

Tämän toiminnallisen opinnäytetyön tarkoituksena on kehittämistyön avulla huolehtia miehille suunnatun vertaisryhmän jatkumisesta. Äijäkerho perustettiin Seinäjoen Järjestötoimikunnalle vuonna 2018. Äijäkerho on täysi-ikäisille miehille suunnattu avoin vertaisryhmä, jonka toimintaperiaatteena on luoda miehille arkea aktivoivaa, osallisuutta ja yhteisöllisyyttä tukevaa virkistystoimintaa.

Opinnäytetyön toiminnallinen osuus aloitettiin helmikuussa 2019. Yhteiskehittämiseen pohjautuvan työskentelyn avulla päätettiin tuottaa valmiin ohjelman sisältävä kalenteri Äijäkerhon toiselle kaudelle 2019-2020. Opinnäytetyössä pyrittiin myös tutkimaan Äijäkerhon mahdollisuuksia toimia itseohjautuvana ryhmänä. Teema-haastatteluiden sekä erilaisten keskusteluiden pohjalta pyrittiin myös tarkastelemaan, millaisena Äijäkerhon jäsenet ovat kokeneet heille suunnatun vertaisryhmän. Opinnäytetyössä haluttiin vielä selvittää, minkälaisia merkityksiä Äijäkerho on jäsenilleen tuottanut.

Opinnäytetyön prosessi kesti kokonaisuudessaan tammikuusta 2019 aina joulukuuhun 2019 saakka, jolloin opinnäytetyön viimeiset materiaalit saatiin valmiiksi. Opinnäytetyön toiminnallinen osuus sekä koko prosessi on vaatinut osakseen ison määrän työtunteja siihen osallistuneilta osapuolilta. Opinnäytetyön toiminnallisen osuuden aikana pyrittiin siihen, että Äijäkerhon yhteisten kokoontumisten ohjelma sekä erilaiset vierailut pysyisivät mielekkäinä ja että ne tukisivat vertaisryhmän tavoitteita.

Äijäkerhon tarina on ollut hieno menestys. Ensimmäisen vuoden aikana yksittäisiä käyntejä erilaisissa Äijäkerhon kokoontumisissa on ollut yli 220 kappaletta. Opinnäytetyön toivotaan olevan taidonnäyte siitä, miten upea vertaisryhmä Äijäkerho on ja mitä kaikkea merkittävää yhdessä tekemällä voidaan saada aikaan.

Avainsanat: Äijäkerho, yhteiskehittäminen, itseohjautuvuus, vertaisryhmä, miehet

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

Faculty: School of Health Care and Social Work

Degree programme: Degree Programme in Social Services

Specialization: Bachelor of Social Services

Author: Tommi Kamppinen

Title of thesis: "This Guys' Club is kind of a breathing room."- Through co-creation towards a self-directed peer group

Supervisor: Mirva Siltakorpi

Year: 2020 Number of pages: 77 Number of appendices: 5

The purpose of this functional thesis is to take care, with the help of co-creation, that the activity of a peer support group for men would continue. The Guys' Club was founded in Seinäjoki Järjestöotalo in November 2018. The Guys' Club is an open support group for adult men. Its main principle is to create everyday activities, promote social inclusion and community recreational activities.

The functional part of the thesis started in February 2019. It was decided to use the co-development work to create a complete program calendar for the second season of Guys' Club 2019-2020. The aim of this thesis was also to explore Guys' Club opportunities to act as a self-directed group. Through theme interviews and various discussions, thesis also aimed to investigate how the members of the Guys' Club have experienced the activities of the peer support group. The thesis was also wanted to find out what kind of meanings Guys' Club's experiences have produced for its members.

The process of the thesis lasted from January 2019 all the way to December 2019, when the last materials of the thesis got finished. The functional part of the thesis and the whole process have required a large amount of working hours from people who participated in it. During the functional time of the thesis, it was tried to ensure that the program of the Guys' Club's different types of meetings would remain meaningful, and would stay supportive of peer group goals.

The story of Guys' Club is a great success. Over the first year, there have been over 220 individual visits to various gatherings of the Guys' Club. The thesis is hoped to be a demonstration of skill, how wonderful the peer group Guys' Club is and what can be accomplished by working together.

Keywords: Guys' Club, co-creation, self-direction, peer group, men

SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä	2
Thesis abstract	3
SISÄLTÖ.....	4
1 JOHDANTO	6
2 KOLMAS SEKTORI PALVELUIDEN TUOTTAJANA	8
2.1 Yhteisöjen Yhdistys ry, Järjestöalo Seinäjoki	11
2.2 Äijjäkerho	12
2.3 Miehet kohderyhmänä.....	15
3 OPINNÄYTETYÖN TYÖVAIHEET JA TAVOITTEET	17
3.1 Äijjäkerhon jatkumisen varmistaminen	17
3.1.1 Jäsenmäärän kasvattaminen	18
3.1.2 Muita keinoja Äijjäkerhon jatkumisen varmistamiseksi	19
3.2 Yhteiskehittämisellä kohti yhteisiä päämääriä	19
3.3 Yhteiskehittämisen eteneminen.....	20
3.4 Tavoitteellista työtä kohti itseohjautumista	22
3.5 Aineistojen kerääminen	23
4 YHTEISKEHITTÄMINEN	25
4.1 Mitä yhteiskehittäminen vaatii onnistuakseen?	27
4.1.1 Dialogi.....	28
4.1.2 Luottamus	29
4.2 Yhteiskehittämisen haasteita.....	30
5 ITSEOHJAUTUMINEN	32
5.1 Mistä itseohjautumisesta on kyse ja mitä sillä tavoitellaan?	32
5.2 Itseohjautumisen haasteita.....	35
6 YKSILÖN HYÖTYJÄ VERTAISTOIMINNASTA	37
6.1 Yhteisöllisyys.....	37

6.2 Vertaisryhmä ja vertaistuki	38
6.3 Kokemusten tuottamat merkitykset	40
7 TEEMAHAASTATTELUT.....	42
7.1 Lisäarvo opinnäytetyöhön	42
7.2 Teemahaastattelu.....	43
7.3 Analysointi	44
7.4 Arvot, moraalit sekä eettinen kestävyys	45
8 TULOKSET	47
8.1 Äijjäkerhon jatkumisen varmistuminen	49
8.1.1 Uusia sekä vakiintuneita kävijöitä Äijjäkerhoon.....	52
8.1.2 Varainhankintaa Äijjäkerhon tukemiseksi	55
8.2 Yhteiskehittäminen	56
8.3 Itseohjautuminen	57
8.3 Haastattelujen tuoma lisäarvo	60
8.4 Äijjäkerhon tuottamat merkitykset.....	60
9 JOHTOPÄÄTÖKSET	63
10 POHDINTA	69
LÄHTEET.....	72
LIITTEET	77

1 JOHDANTO

Opinnäytetyöni tavoitteena oli Seinäjoen Järjestötoimikunnan kokoontuvan, miehille suunnatun avoimen vertaisryhmän jatkumisen varmistaminen. Sain lokakuussa 2018 Seinäjoen Järjestötoimikunnalla suorittamani opiskelijaharjoittelun yhteyteen mahdollisuuden suunnitella miehille kohdennettua vertaisryhmää. Visioin alusta saakka sellaista vertaisryhmää, jossa monipuoliset vertaisuuteen pohjautuvat kokemukset sekä vertaisryhmän tuottamat merkitykset voisivat tuottaa kävijöilleen tärkeitä osallisuuden ja yhteenkuuluvuuden tunteita. Ihminen elää sosiaalisuudesta, vuorovaikutuksesta sekä yhteisöllisyydestä, jotka vertaistuen avulla tuottavat voimavaroja arjesta selviytymiseen (Laimio & Karnell 2010, 9). Suunnittelun tuotoksena syntyi Äijäkerho eli vertaisryhmä, minne kuka tahansa täysi-ikäinen mies voisi tulla vaihtamaan kuumia, juomaan kahvit sekä hengähtämään hetkeksi.

Äijäkerhon vertaisryhmätoiminta alkoi marraskuussa 2018 ja alusta lähtien vertaisryhmä on saanut osakseen erittäin vahvaa kannatusta. Suosion takia päätettiin tehdä opinnäytetyö Äijäkerhon oheen, jotta miehillä olisi tulevaisuudessa vertaisryhmä, jossa he voisivat kokoontua mielenkiintoisten sekä heitä yhdistävien asioiden äärelle. Miehille suunnattuja avoimia vertaisryhmiä ei Seinäjoella, eikä Etelä-Pohjanmaan maakunnassa juurikaan ole, joten halusimme osaltamme olla varmistamassa edes tämän yhden vertaisryhmätoiminnan jatkumisen.

Vaikka opinnäytetyön tekeminen on lähtökohtaisesti hyvin henkilökohtainen prosessi, niin sain opinnäytetyöhön mukaan seitsemän Äijäkerhon jäsentä. Opinnäytetyöhön osallistuneet miehet saivat olla itse kehittämässä, ideoimassa sekä valmistamassa muun muassa toimintakalenteria kokoontumiskaudelle 2019–2020 ja siten varmistamassa Äijäkerhon toiminnan jatkumista. Yhteiskehittämisen lisäksi miehet osallistuivat opinnäytetyöhön sisältyneiden haastatteluiden muodossa.

Opinnäytetyössä oli upea mahdollisuus hyödyntää Äijäkerholaisten kokemuksellista asiantuntijuutta. Asiantuntijuuden ytimessä on juuri elämäkokemuksiin perustuva kokemustieto, jota voidaan hyödyntää etenkin yhteiskehittämisen aikana (Ahola 2017, 290). Yhteiskehittämiseen oli mahdollisuus myös muilla kävijöillä, jotka

eivät kuitenkaan täysipainoisesti osallistuneet opinnäytetyön muihin vaiheisiin, kuten esimerkiksi haastatteluihin.

Lukuisten yhdessä vietettyjen tuntien, yhteiskehittävään työotteeseen perustuneen työskentelyn sekä henkilökohtaisten haastatteluiden pohjalta valmistimme kevään 2019 aikana toimintakalenterin kaudelle 2019–2020. Sen ansiosta Äijjäkerholaiset ovat saaneet kokoontua syksystä 2019 eteenpäin. Kalenteri tuli sisältämään yhteisten kokoontumisten ohjelman lisäksi vierailukohteiden listan aikatauluineen ja päivämäärineen aina kesäkuuhun 2020 saakka.

Yhteiskehittämisen ohella Äijjäkerholaisten katseita suunnattiin kohti tulevaisuutta sekä mahdollista itseohjautumista. Itseohjautuvuus on ihmisten välistä, parhaimmillaan tasaveroista ja tasa-arvoista vuorovaikutusta, jossa yksilöt ja ryhmät toimivat itsenäisesti ilman ulkopuolista ohjausta (Kilpi 2017, 111–115). Äijjäkerhon itseohjautuminen olisi iso virstanpylväs, johon kuitenkin suhtauduttiin opinnäytetyön alkuvaiheessa hyvinkin varauksellisesti. Kevään 2019 edetessä ja kesän 2019 lähestyessä itseohjautumiseen alettiin suhtautumaan hieman positiivisemmin ajatuksin. Yhteiskehittämisellä on varmasti ollut vaikutusta miesten ajatuksiin. Useat Äijjäkerhon jäsenet aktivoituivat yhteiskehittämisen aikana järjestelemään itsenäisesti tulevan toimintakauden ohjelmaa. Itsenäinen toiminta sisälsi muun muassa yhteydenottoja erilaisiin vierailukohteisiin. Kuitenkin lopullinen siirtyminen itseohjautuvaksi ryhmäksi vaatii osakseen aikaa, mutta uskon vahvasti, että Äijjäkerho on oikealla polulla.

Opinnäytetyöhöni osallistuneiden miesten motivaatio oli alusta saakka hyvin korkea. Äijjäkerhon ohjaajana saatoin aistia, miten tärkeä kyseinen vertaisryhmä opinnäytetyöhön osallistuneille miehille onkaan. Ilman Äijjäkerhoa ja opinnäytetyöhön osallistuneita miehiä ei olisi milloinkaan päästy näin hienoon ja kattavaan lopputulokseen. Suuri kiitos kuuluu myös Yhteisöjen Yhdistys ry:lle sekä Seinäjoen Järjestötoimikunnalle, joiden vankkumaton tuki sekä kannustus ovat auttaneet minun lisäkseni myös Äijjäkerhon miehiä ponnistelemaan kohti yhteisiä tavoitteita.

2 KOLMAS SEKTORI PALVELUIDEN TUOTTAJANA

Suomella on erittäin vahvat sekä vankat perinteet järjestö- ja yhdistystoiminnasta. Suomea voidaan tituleerata järjestöjen luvatuksi maaksi, jossa järjestöillä sekä yhdistyksillä on sosiaalihuoltoon nojautuvat pitkät perinteet. Suomessa on kaiken kaikkiaan noin 135 000 järjestöä, joista noin kymmenes, eli 13 500 rekisteröitynyttä yhdistystä toimii sosiaali- ja terveysalalla. Sosiaali- ja terveysalan järjestöjen toimintaan kuuluu yli 700 000 täysi-ikäistä Suomen kansalaista. Aktiivisia ja säännöllisesti mukana olevia toimijoita on edellä mainitusta lukemasta noin 460 000 henkilöä (THL 2019). Järjestötoiminnan eli rekisteröityjen yhdistysten ominaispiirteeksi voidaan kuvata palvelutoiminnan sekä kansalaistoiminnan välimaastoon sijoittuvaa toimintaa, jolla pyritään turvaamaan kansalaisten arkipäiväinen selviytyminen (Kananoja 2017, 100–101.)

Suomessa toimivien järjestöjen pääasiallinen rahoitus tulee julkisesta rahoituksesta (valtion budjetti), aluehallintovirastolta, ministeriöiltä, Euroopan unionilta, kaupungeilta, Opetushallitukselta, erilaisista säätiöistä, rahastoista, yksityisiltä tahoilta ja STEA:lta sekä monilta muilta rahoittajilta (Kansalaisyhteiskunta 2019). STEA (Sosiaali- ja terveysalan avustuskeskus) toimii sosiaali- ja terveysministeriön yhteydessä itsenäisenä valtionapuviranomaisena. Viralliset päätökset jaettavista avustuksista tekee sosiaali- ja terveysministeriö. Veikkauksen tuottoja pyritään ohjaamaan avustuksina siten, että Suomessa voitaisiin tehdä maailman parasta kansalaisjärjestötoimintaa (Sosiaali- ja terveysalan avustuskeskus 2019.)

Särkelä (2011, 284) nostaa sosiaali- ja terveysjärjestöjen tärkeimmiksi tekijöiksi vaikuttamistoiminnan, asiantuntijuuden, palveluiden ja tuen kehittämisen sekä niiden tarjoamisen. Näiden lisäksi yhtenä tärkeimmistä tekijöistä sosiaali- ja terveysjärjestöjen ytimessä toimii monipuolinen sekä laaja-alainen vertais- ja vapaaehtoistoiminnan kokonaisuus.

Järjestöjen tärkeänä tehtävänä on myös huolehtia kansalaisten perustarpeista. Perustarpeiden saatavuus perustuu lainsäädäntöön, jonka pohjalta myös kolmannen sektorin toiminta pyrkii parhaansa mukaan muovaamaan palveluitaan alati

muuttuvassa yhteiskunnassamme. Sosiaalihuoltolaissa (L 2014/1301) korostetaan, kuinka tärkeänä pidetään kansalaisten yleisen hyvinvoinnin edistämistä sekä ylläpitämistä ja sosiaalisen turvallisuuden takaamista. Sosiaalihuoltolaissa painotetaan myös osallisuuden edistämistä sekä eriarvoisuuden vähentämistä, sekä asiakaskeskeisyyttä ja asiakkaan oikeutta hyvään palveluun ja ennen kaikkea oikeanlaiseen kohteluun (L 1301/2014, 1§).

Järjestöjä ja kolmatta sektoria voidaan kuvata myös yksilön henkilökohtaisen pääoman sekä yhteisöllisyyden vahvistajiksi. Sosiaalista pääomaa kuvataan voimavara-lähtöiseksi resurssiksi, jonka avulla ennestään tuntemattomien ihmisten kanssa toimiminen sekä työskenteleminen olisi kaikille osapuolille mahdollisimman luontevaa. Luonteva ja eräänlainen ennakkoluuloton työskentely uusien ihmisten kanssa mahdollistaa myös vahvojen luottamussuhteiden rakentamisen (Kouvo 2011, 212). Myös Saari (2016, 264) kertoo, miten järjestöjen sekä myös kirkon toiminta perustuu lähtökohtaisesti yksilötasolle, jolloin ihmisille pyritään tarjoamaan apua sekä monipuolista toimintaa. Näiden kahden tärkeän teeman avulla tarjotaan yksilöille mahdollisuuksia kehittää oma itsetuntoa sekä sosiaalisia taitoja. Samalla pyritään myös siihen, että ihmisten oman toimijuuden taso vahvistuisi, jolloin heille pystytään tarjoamaan keinoja, joilla vähentää esimerkiksi yksinäisyyden sekä osattomuuden tunteita.

Monilla järjestöillä on siis pitkät perinteet. Useiden järjestöjen sekä yhdistysten toiminnot ovat olleet käynnissä ennen kuin kaupunkien vastaavia palveluita on saattanut olla edes saatavilla. Monet julkisen sektorin palvelut ovatkin alun perin erilaisten järjestöjen käynnistämiä toimintoja. Muun muassa kuntien neuvolapalvelut sekä äitiyspakkaus ovat alkujaan Mannerheimin Lastensuojeluliiton alulle laittamia (Lähtinen & Kaikko 2017, 109-110). Järjestöistä on kautta historian löytynyt sosiaali- ja terveysalalle soveltuvaa erityisasiantuntijuutta, joka korostuu entisestään nyky-yhteiskunnan palvelumuotoilussa. Järjestöjen rooleja eivät myöskään väheksy faktat siitä, miten merkittävä osa Suomen kaikista sosiaalipalveluista, eli lähes viidennes, tuotetaan järjestöissä (Pihlaja 2010, 36.)

Järjestöjen sekä yhdistysten lisäksi myös kunnilla sekä kaupungeilla on hyvin suuri vastuu tuottaa asukkailleen monipuolisia sekä kattavia sosiaali- ja terveysalan

palveluita. Palveluiden tuottaminen saattaa nopeasti muuttuvassa yhteiskunnassamme tuottaa julkisen sektorin palveluiden tuottajille esimerkiksi kustannuspuolen ongelmia. Kunnat korostavatkin entistä useammin kolmannen sektorin kanssa tehtävän yhteistyön merkitystä. Palveluiden tuottamisen suhteen järjestöt ovat tärkeitä kumppaneita kunnille alueen asukkaiden hyvinvoinnin edistämiseksi sekä väestöryhmien välisten terveydellisten erojen kaventamisen eteen tehtävässä työssä. Yhteistyöllä tehtävää terveyden edistämiseen liittyvää toimintaa sekä palveluiden tarjontaa pyritään saamaan entistä lähemmäksi kuntalaisia (THL 2019.) Palveluiden tehokkuus, tuotettavuus sekä parantaminen koetaan entistä tärkeämmäksi sekä ennen kaikkea yhteiseksi asiaksi.

Järjestöjä toimii kunnissa ympäri Suomen jopa kymmeniä, jotka tuottavat monipuolisten palveluiden lisäksi myös lukemattomia työpaikkoja. Järjestöjen rooleja palveluiden tuottamisessa korostetaan etenkin niillä paikkakunnilla, joissa etäisyydet kunnan tuottamiin palveluihin ovat pitkiä ja kalliita tuotettavaksi. Etelä-Pohjanmaa on oivallinen esimerkki pitkistä välimatkoistaan, jossa palveluiden pariin saattaa joutua ajamaan autolla jopa kymmeniä kilometrejä. Palvelut siirtyvät entistä tiiviimmin isommille paikkakunnille, jolloin pienemmillä paikkakunnilla palveluiden saatavuus sekä niihin pääseminen vaikeutuvat entisestään (Pihlaja 2010, 65.)

Järjestöjen pitkillä perinteillä on lukuisia, merkittäviä sekä positiivisia yhteiskunnallisia vaikutuksia. Järjestöjen ja yhdistysten tuottamat palvelut ovat osa suurta palvelutarjonnan kokonaisuutta, jossa yksittäiset kansalaiset saavat mahdollisuuden monipuolisiin kolmannen sektorin palveluihin. Sosiaalisen pääoman kasvu sekä ihmisten kokonaisvaltainen hyvinvoinnin takaaminen ovat hyvin merkittävässä rooleissa kolmannen sektorin toiminnoissa.

Kolmannen sektorin toiminta on monelle palvelun käyttäjälle tai jonkin yhdistyksen jäsenelle muutakin kuin käynti erilaisissa palveluissa tai toiminnoissa. Se on monelle kuin elämäntapa sekä kanava sosiaalisten verkostojen ja yksilön oman osallisuuden ylläpitämiseen. Järjestöissä toimiminen luo ennen kaikkea lukuisia eri vaikutusmahdollisuuksia muun muassa ihmisten yleisen hyvinvoinnin parantamiseksi. Järjestöt ja yhdistykset voivat vaikuttaa ihmisten toimintoihin sekä ennen kaikkea yksilöiden arkeen monin eri keinoin. Järjestöt ja yhdistykset tuottavat mahdollisuuden

kasvattaa osallisuuden ja osallistumisen kanavia. Ne luovat myös toivoa, turvaa sekä erilaisia toimintoja monimuotoisissa elämänvaiheissa eläville yhteiskunnan jäsenille (Pihlaja 2010, 37.)

Kokonaisuudessaan järjestöjen sekä yhdistysten rooleja voidaan korostaa ennen kaikkea yksilön hyvinvoinnin tuottajina sekä yhteisöllisyyden ylläpitäjinä ja vahvistajina. Järjestöjen merkittävimmäksi toiminnaksi voidaan nostaa kansalaisten kokonaisvaltaisen aktivoinnin, liikkeelle laittamisen sekä ihmisten yhteen saattamisen. Kaikki edellä mainitut tekijät kasvattavat yksilöiden fyysisiä, psyykkisiä sekä sosiaalisia voimavaroja, joilla huolehditaan sekä yksilön että yhteisön hyvinvoinnista sekä voimavarojen ylläpitämiseen vaadittavista resursseista (Pihlaja 2010, 69.) Myös Saari (2016, 268) toteaa, miten järjestöt ovat yhteisöllisyyden muodostajia. Järjestöt tarjoavat usein jäsenilleen sekä asiakkailleen kokoontumistilat ja pitävät avointen ovien päiviä. Tarjolla on myös luentoja sekä koulutustilaisuuksia joihin ihmisten on matalan kynnyksen ansiosta helppoa osallistua. Muun muassa yksinäisyyden ehkäisemiseen tällaiset sosiaaliset tilat, tilaisuudet ja tapahtumat ovat omiaan. Saari (2016, 268) korostaakin, kuinka viime kädessä järjestöt ovat niitä, jotka tarjoavat asiakkailleen puitteet ihmisten väliselle sosiaaliselle kanssakäymiselle. Ihmisiä pyritään tuomaan yhteen asiakkaan ja yksilön päätäntävaltaa kunnioittaen siten, että kontaktien sekä sosiaalisten tilanteiden luominen jää yksilöiden oman halukkuuden sekä aktiivisuuden varaan.

2.1 Yhteisöjen Yhdistys ry, Järjestöalo Seinäjoki

Yhteisöjen Yhdistys ry:n toiminta on käynnistynyt vuonna 1999. Yhteisöjen Yhdistys ry toimii Seinäjoen Järjestöalo hallinnollisena osana, jossa saman katon alla toimii 15 sosiaali- ja terveysalan järjestöä ja yhdistystä. Yhteisöjen Yhdistys ry:llä on kaiken kaikkiaan 61 jäsenjärjestöä. Yhteisöjen Yhdistys ry:n sekä Järjestöalo tärkeimpinä teemoina on tukea kyseisten jäsenjärjestöjen toimintaedellytyksiä sekä vapaaehtoistoimintaa (Järjestöalo Seinäjoki.) Seinäjoen Järjestöalo, eli Yhteisöjen Yhdistys ry:n toimintaa tukevat muun muassa STEA, Seinäjoen kaupunki, Etelä-Pohjanmaan sairaanhoitopiiri sekä lukuisat yksityiset lahjoittajat ja tukijat.

Seinäjoen Järjestötalon toiminnan tärkein prioriteetti on edistää sosiaali- ja terveystalouden järjestöjen, muiden järjestöjen sekä julkisen sektorin toimijoiden, että yksityisen sektorin välistä yhteistyötä ja tiedonvälitystä. Tiiviin yhteistyön avulla Etelä-Pohjanmaan asukkailla on erinomaiset mahdollisuudet tavoittaa erilaisten yhdistysten monipuolisia palveluita sekä saada tilaisuuden tutustua muun muassa kyseisten yhdistysten vapaaehtoistoimintaan. Yhteistyön avulla tavoitellaan myös Etelä-Pohjanmaan alueen asukkaiden terveyden sekä osallisuuden lisäämistä sekä luonnollisesti myös erilaisten lieveilmiöiden, kuten syrjäytymisen ehkäisyä (Järjestötalo Seinäjoki.)

Seinäjoen Järjestötalon toimintaperiaatteisiin kuuluu jäsenjärjestöjensä tukemisen lisäksi vahvana osana edistää koko Etelä-Pohjanmaan alueen asukkaiden kokonaisvaltaista hyvinvointia niin psyykkisen, fyysisen kuin sosiaalisenkin toimintakyvyn osalta. Seinäjoen Järjestötalo huolehtii omalla panoksellaan, että Etelä-Pohjanmaan väestölle tarjotaan tietoa sekä tukea arkielämän haasteisiin ja niistä selviytymiseen liittyen (Järjestötalo Seinäjoki.)

Seinäjoen Järjestötalo toimii siis eräänlaisena järjestökeskuksena. Saman katon alla toimivat järjestöt sekä yhdistykset voivat yhtäaikaaisesti tarjota asiakkailleen tukea, neuvontaa ja ohjausta asiakkaiden erilaisten tarpeiden pohjalta. Järjestötalo tarjoaa heillä vuokralla olevilleen yhdistyksille monipuoliset toimitilat, joissa kyseiset yhdistykset voivat tavata heidän asiakkaitaan sekä kutsua koolle muun muassa erilaisia vertaisryhmiä (Järjestötalo Seinäjoki.)

2.2 Äijäkerho

Seinäjoen Järjestötalolla on joitain vuosia sitten tuotettu miehille suunnattua vertaisryhmätoimintaa, mutta silloisen ohjaajan poisjäämisen myötä myös ryhmän toiminta oli tullut tiensä päähän. Osa aiemmassa vertaistoiminnassa mukana olleista miehistä olivat jo pitkään uudelle vertaisryhmän uudelleen käynnistämisestä.

Seinäjoen Järjestötalon järjestöpäällikkö ehdotti opiskelijaharjoitteluni alkuvaiheilla syksyllä 2019, ottaisinko suunnittelu- ja ohjausvastuun pitkään toivelistalla olleesta vertaistoiminnasta. Päätökset vertaisryhmän käynnistämisestä tehtiin suhteellisen nopealla aikataululla, jonka jälkeen varasimme tilat ja aloitimme vertaisryhmätoiminnan suunnittelun. Suunnittelun tuotoksena syntyi Äijjakerho, ensimmäiset yhteiset kokoontumiset päästiin sittemmin aloittamaan erilaisten vaiheiden jälkeen marraskuun 14. päivänä vuonna 2018.

Kaikille täysi-ikäisille miehille tarkoitettu, avoin Äijjakerho sai kuin lentävän lähdön. Kolmentoista miehen vertaisryhmä kokoontui Seinäjoen Järjestötalon kokoustilaan käynnistämään Äijjakerhon vertaistoimintaa. Jo ensimmäisellä Äijjakerhon kokoontumiskerralla oli aistittavissa innokkuutta, osittain pitkän odotuksen päättymistä sekä ennen kaikkea iloisen puheensorinan täyttämää tunnelmaa.

Ensimmäinen kokoontumiskerran ohjelma sisälsi toisiin tutustumista, muistojen herättelyä teettämieni muistilappujen avulla sekä Äijjakerhoon liittyvien yleisten käytäntöjen läpikäymistä. Ensimmäinen kokoontuminen oli lupauksia herättävä ja varmasti monelle hyvin odotettu hetki. Äijjakerhon ensimmäinen kokoontumiskerta toi myös esiin vankan näkökulman siitä, että kyseiselle toiminnalle oli vahvaa kysyntää.

Äijjakerhon kävijäkunta on alusta saakka koostunut pääosin eläkkeellä olevista miehistä. Äijjakerhon jäsenet ovat iältään noin 45–70 vuotiaita. Monille Äijjakerhossa käyville miehille työelämän taakse jättäminen on saattanut aiheuttaa eräänlaisen tyhjiön, jota muun muassa tämän kaltaisella virkistystoiminnalla pyritään täyttämään. Työ on saattanut pitää monia Äijjakerhonkin jäseniä ”kiinni elämässä” sekä ylläpitää fyysistä, psyykkistä sekä sosiaalista hyvinvointi ja toimintakykyä.

Miehillä työelämän taakse jättäminen sekä tuttuja ja turvallisten rutiinien loppuminen saattaa kuvastaa tietyiltä osin jopa elämän loppumista. Arjen rytmi ja sisältö muuttuu eläkkeelle jäämisen johdosta usein niin merkittävästi, että yksilöt saattavat etsiä arkea aktivoivia tekijöitä, esimerkiksi Äijjakerhon kaltaista, matalan kynnyksen toimintaa. Eläkkeelle sopeutumisen yhteydessä onkin tärkeää, että eläköityneillä ihmisillä on kohteita sekä mahdollisuuksia, joihin siirtymistä ihminen voi eläkkeelle jäämisen jälkeen alkaa suunnittelemaan (Julkunen 2013, 74-81.)

Äijjakerhon toiminnan varhaisessa vaiheessa kävi selväksi, että Äijjakerho saattoi toimia alusta saakka usealle kävijälle vertaisryhmänä. Suunnitteluvaiheessa Äijjakerhosta ei juurikaan puhuttu vertaisryhmänä, mutta alusta saakka oli ilmeisen selvää, että miehet ovat saaneet toisiltaan tukea, oppeja sekä neuvoja moniin heidän arkensa toimintoihin. Vertaisuutta ja vertaistukea ovat kuvastaneet erityisesti hetket, jolloin on saatettu keskustella eläkkeelle jäämisestä ja siitä, miten monien miesten elämä on muuttunut pitkien työurien jälkeen.

Käynnistymisen alusta saakka Äijjakerhon on toivottu olevan ryhmä, jossa miehet voivat avoimesti kokoontua kahvikupin ääreen vaihtamaan ajatuksia, tai vaihtoehtoisesti kuuntelemaan toisten vertaisryhmäläisten tuntemuksia edellisten päivien, tai viimeisten viikkojen tapahtumista. Tärkeää on ollut saada miehiä aktivoitumaan sekä osallistumaan heidän osallisuuttansa ja yhteisöllisyyttä tukeviin toimintoihin. Vertaisryhmätöinnässä on pyritty estämään, tai lopettamaan myös erilaisten lieveilmiöiden syntymisen. Lieveilmiöt eivät ole etenkään eläkkeelle jäämisen jälkeen mitenkään poikkeuksellisia, jolloin Äijjakerhon kaltaisen, osallistavan sekä varmasti myös ennaltaehkäisevän työn merkitystä ei voi millään tavalla väheksyä.

Äijjakerhon toivotaan olevan miehille arkea virkistävä ja mahdollisen työelämän loppumisen jälkeisen tyhjiön täyttävä. Äijjakerhoon on pyritty luomaan sellaista tunnelmaa sekä mielikuvaa siitä, että miehet kokisivat Äijjakerhon kokoontumiskerroilla olevansa tärkeitä yhteisöllisiä vaikuttajia. Samalla heille on pyritty ilmentämään, että Äijjakerho on täysin heille suunnattu vertaisryhmä, jossa heillä on aidot mahdollisuudet tulla kuulluiksi ja kohdatuiksi.

Entä mitä muuta Äijjakerhon toiminnoilla tavoitellaan? Erilaiset Seinäjoen Järjestö-
talolla kokoontuvat vertaisryhmät huolehtivat omilta osiltaan siitä, että heidän toimintansa tuottavat kävijöilleen arjen rutiineja sekä osallistavia merkityksiä. Etenkin sellaisia merkityksiä, joiden ansiosta vertaisryhmissä käyminen koetaan mielekkääksi, tarpeelliseksi sekä ennen kaikkea arvokkaaksi asiaksi.

Äijjakerhon yhteisten kokoontumisten ohjelman on ollut tarkoitus olla sellaista, jossa vertaisryhmän jäsenillä on ollut mahdollisuus jakaa toisten Äijjakerhon jäsenten

kanssa niin hyviä kuin huonojakin muistoja sekä kokemuksia. Äijjakerhon toimintaa on pyritty lähtökohtaisesti aina ohjaamaa ihmisarvoa kunnioittavaan kohtaamiseen. Kaikkien tasavertainen huomioiminen sekä kunnioittaminen ovat niitä teemoja, joiden vuoksi kyseistä vertaisryhmätoimintaa järjestetään (Liite 5). Kaksi kertaa kuu-kaudessa kokoontuva Äijjakerho pyrkii luomaan vertaisryhmään yksilöitä huomioivia, yhteisöllisyyttä tukevia ja hyvinvointia ylläpitäviä hetkiä.

2.3 Miehet kohderyhmänä

Avoin miesten vertaisryhmä on Seinäjoen Järjestötalolla ainut laatuaan. Äijjakerho on herättänyt mielenkiintoa, runsaasti keskustelua sekä kysymyksiä myös Seinäjoen Järjestötalon ulkopuolella. Monet ovat esimerkiksi halunneet tietää, miten Äijjakerhossa käyvät miehet ovat löytäneet mukaan toimintaan ja mikä saa heidät tulemaan Äijjakerhoon kerta toisensa jälkeen.

Miehiin on myös liitetty ja liitetään edelleen usein monia ja mielenkiintoisiakin stereotyyppioita. Miehiin ja miehisytyteen liittyy hyvin vahvana osana egot, maineet, maskuliinisuus sekä monet muut tekijät, joiden pohjalta saatetaan tehdä jopa johtopäätöksiä siitä, millainen mies on kulloinkin kyseessä. Vanhetessa miehet tarvitsevat naisten ohella, tai mahdollisesti jopa naisia enemmän tukea muun muassa sosiaalisen toimintakyvyn ylläpitämiseen. Sosiaalista toimintakykyä voidaan lisätä psyykkisellä aktivoinnilla, jossa huolehditaan muun muassa sukulaisten, ystävien sekä muiden läheisten ihmisten kanssa käytävistä vuorovaikutustilanteista. Julkunen (2013, 136–137) toteaaakin, että edellä mainitut toimenpiteet sopivat erityisen hyvin miehille. Sosiaalisten ympäristöjen lisääminen, motivaatiotekijöiden kohottaminen sekä uusien taitojen opetteleminen lisäävät voimavaroja sekä jaksamista myös pitkälle tulevaisuuteen.

Suomalaisessa yhteiskunnassa miehen rooli on ollut kautta historia hyvin selväpiirteinen. Stereotyyppisesti miehistä voidaankin todeta, että he ovat kautta historian huolehtineet taloudesta, perheestä sekä mahdollisesti myös heidän sukulaistensa hyvinvoinnista. Suomalainen mies on työorientoitunut, joka ei valita, puutu toisten

asioihin, eikä muutenkaan puhu omista tunteistaan. Miehet eivät halua myöskään olla toisten vaivoina. On myös puhuttu, että miehet ovat jöröjukkia ja tuppisuita, jotka eivät lämpimikseen puhele. Näiden jopa alkukantaisten ajatusten jatkoksi saisi vielä pitkän listan muista stereotyyppioista, mutta nämä riittävät herättämään jo kysymyksen siitä, ovatko asiat edelleen näin, kun eletään globalisoituneessa yhteiskunnassa vuonna 2019.

Opinnäytetyön avulla olen pyrkinyt näyttämään edellä mainitut väittämät epätosiksi. Miehet ovat nykyään hyvin sosiaalisia, sosiaalisesti taitavia sekä ulospäinsuuntautuneita. He puhuvat avoimesti elämästään sekä itselleen tärkeistä asioista. Elämme aikaa, jossa mieskuva on muuttunut merkittävästi viimeisten vuosikymmenten aikana.

3 OPINNÄYTETYÖN TYÖVAIHEET JA TAVOITTEET

Opinnäytetyön tärkein tavoite oli, että Äijäkerho jatkuu myös tulevaisuudessa. Äijäkerhon jatkumisen varmistamisen lisäksi pyrittiin selvittämään, millä keinoin Äijäkerhoon saataisiin lisää jäseniä. Opinnäytetyön toiminnallisen osuuden ajaksi Äijäkerhoon luotiin yhteiskehittämiseen perustuva työskentelymalli, joka toimi työkaluna Äijäkerhon jatkumisen varmistajana. Viimeiseksi tavoitteeksi asetimme Äijäkerhon mahdollisen itseohjautumisen sekä ennen kaikkea siihen valmistautumisen. Tärkeintä oli kuitenkin huolehtia, että Äijäkerho jatkuisi.

3.1 Äijäkerhon jatkumisen varmistaminen

Opinnäytetyön tärkein prioriteetti oli saada Äijäkerho jatkuvaksi vertaisryhmätoiminnaksi. Äijäkerhon jatkumisella mahdollistetaan miehille kokoontumispaikka, jossa he voivat tavata toisiaan. Tärkeän sekä turvallisen kokoontumispaikan, jossa voidaan purkaa tunteja sekä keskustella päivän polttavista puheenaiheista. Äijäkerhon jatkuminen on ollut koko vertaisryhmän olemassaolon ajan sellainen teema, josta myös vertaisryhmässä käyneet miehet ovat kantaneet huolta. Luonnollisesti myös Järjestötalon henkilökunta oli huolissaan toiminnan jatkumisesta esimerkiksi siitä syystä, jos Äijäkerholla ei olisi ohjaajaa, tai muuten sellaista toimintamallia, jonka avulla Äijäkerhon toiminnot olisivat tukevalla pohjalla.

Toiminnan jatkumisen lopullisia edellytyksiä alettiin tarkastelemaan lopullisesti tammikuun 2019 aikana. Opinnäytetyön idean esittelyn (Liite 1) jälkeen luotiin suunnitelma, jonka pohjalta tehtiin yhteiskehittämiseen pohjautuvan työskentelyn avulla vaadittavia toimenpiteitä sen eteen, että Äijäkerho jatkuisi toisella kokoontumiskaudella 2019–2020.

3.1.1 Jäsenmäärän kasvattaminen

Äijjakerhon jatkumisen varmistamisen lisäksi pyrittiin huolehtimaan, että vertaisryhmän jäsenistö kasvaisi, tai pysyisi edes ennallaan. Vuoden 2018–2019 välisenä aikana Äijjakerhon kokoontumisissa on ollut kävijöitä noin yhdeksän miehen keskiarvolla. Luku on toki mairitteleva, mutta Äijjakerhoon mahtuisi miehiä vielä runsaasti. Vertaisryhmän kokoontumiset järjestetään pääosin Seinäjoen Järjestötalon kokoustiloissa, joiden kapasiteetti on ainakin viidelletoista hengelle. Eli tilaa löytyy varmasti myös uusia kävijöitä ajatellen.

Äijjakerhon jäsenmäärän kasvulle on esitetty toiveita myös vakiintuneen kävijäkunnan puolelta. Vaikka vakiintuneet kävijät alkavat olemaan toisilleen hyvin tuttuja, niin Äijjakerhon jäsenet eivät laittaisi pahakseen, jos uusiakin miehiä löytäisi mukaan Äijjakerhon monipuoliseen toimintaan. Uusien jäsenten sekä kävijöiden mukaan saaminen on pääosin edennyt perinteisen puskaradion kautta. Puskaradion lisäksi on pyritty lähettämään Äijjakerhon mainoksia erilaisille toimijoille, kuten Seinäjoen ikäkeskukselle sekä Seinäjoen Kasperin asuinalueella vaikuttavalle Toimintojen Talolle.

Äijjakerhon kokoontumisilmoitusten lähettämisen sekä erilaisissa sosiaalisen median kanavissa mainostamisen on toivottu lisäävän Äijjakerhon jäsenmäärää. Seinäjoen Järjestötalon Facebook -sivuille on pyritty tekemään raportteja yhteisistä kokoontumisista sekä vierailuista. Uskoa jäsenmäärän kasvulle on luotu siten, että ahkeralla, tunnollisella ja ennen kaikkea ulospäinsuuntautuneella työllä saamme uusia kävijöitä sekä ennen pitkää vakiintuneita jäseniä mukaan Äijjakerhon monipuoliseen toimintaan.

3.1.2 Muita keinoja Äijjakerhon jatkumisen varmistamiseksi

Jäsenmäärän kasvattamisen lisäksi oli hyvä tutkia myös muita keinoja Äijjakerhon toiminnan jatkumisen varmistamiseksi. Esimerkiksi pienimuotoisella varinhankinnalla toivottiin olevan merkittäviä vaikutuksia Äijjakerhoon sekä toiminnan suosioon. Varainkeruulla voitaisiin esimerkiksi pienentää vierailupäivien kustannuksia pääsylippujen, ruokailujen tai matkakustannusten osalta.

Oli myös hyvä miettiä, olisiko parittomien viikkojen keskiviikkoamupäivät sellaisia ajankohtia, jolloin osallistuvien miesten määrä saadaan maksimoitua. Esimerkiksi työelämässä olevilla miehillä voi olla täysin tekemätön paikka päästä kyseisenä ajankohtana paikalle. Yhtenä vaihtoehtona voitiin pitää myös iltapäivän ja illan puolelle suunnattua kokoontumista, jolloin myös työelämässä olevilla miehillä olisi mahdollisuus päästä mukaan Äijjakerhon toimintaan.

Erilaisia keinoja Äijjakerhon jatkumisen ja jäsenmäärän lisäämiseksi on niin ikään hyvä miettiä. Kuitenkin samalla tulee pohtia, onko olemassa oleva jäsenistö jo riittävä. Tulisiko Äijjakerhon toiminnoissa keskittyä siis enemmän pienemmän ryhmän hyvinvoinnin, yhteisöllisyyden ja osallistumisen tukemiseen kuin siihen, että paikalla olisi aina isompi joukko miehiä, jossa yksilöllinen kohtaaminen saattaisi jäädä hyvin marginaaliselle tasolle.

3.2 Yhteiskehittämisellä kohti yhteisiä päämääriä

Opinnäytetyön idean esittämisen jälkeen päätettiin aloittaa yhteiskehittämiseen pohjautuva työskentely. Yhteiskehittämisen oli tarkoitus olla alusta saakka Äijjakerholaisia aktivoivaa sekä osallistavaa toimintaa. Yhteiskehittämisen aikana työskenneltiin yhtenäisenä sekä tasavertaisena joukkona sillä, onnistumisten varmistamiseksi tarvittiin kaikkien kehittäjien aktiivista työpanosta. Yhteiskehittäminen koettiin erinomainen keinona hyödyntää mukana olevien kehittäjien elämäkokemusta sekä olemassa olevia verkostoja. Yhteiskehittämisellä pyrittiin toteuttamaan isoja,

monia ihmisiä koskevia kokonaisuuksia, joita miehet eivät välttämättä yksin kykenisi järjestämään.

Yhteiskehittämisen yhteyteen päätettiin luoda selkeät raamit sekä tavoitteet. Yhteiskehittävän työskentelymallin toivottiin näyttäytyvän sellaisena, josta myös muut vertaistoimintaa järjestävät tahot sekä organisaatiot voisivat ottaa mallia omien vertaisryhmätoimintojensa kehittämiseen.

Yhteiskehittämisen idea sai Äijjäkerhossa aikaan positiivisen reaktion. Äijjäkerhon jäsenten keskuuteen levisi välittömästi innokkuutta, etenkin tulevan ohjelmiston suunnittelun osalta. Ohjaajana olin upean mahdollisuuden äärellä ja sain olla käynnistämässä erittäin mielenkiintoista ja tavoitteellista prosessia. Syvyyttä yhteiskehittämiseen päätettiin hakea vielä opinnäytetyöhön kuuluneiden henkilökohtaisten teemahaastattelujen avulla, joissa Äijjäkerholaisilta kerättiin tietoa muun muassa yhteiskehittämiseen pohjautuvista ajatuksista.

3.3 Yhteiskehittämisen eteneminen

Lähtökohtana opinnäytetyölle ja yhteiskehittämiselle oli opinnäytetyöhön liittyvien teemojen esittely. Näiden lisäksi kävimme yhteisesti läpi olennaisesti opinnäytetyöhön liittyviä vaiheita, kuten esimerkiksi aikatauluja sekä haastattelujen merkitystä koko prosessin onnistumisen kannalta. Opinnäytetyön idean esittelyn yhteydessä halusin varmistua myös siitä, että kaikilla Äijjäkerhon jäsenillä on aitoa halukkuutta osallistua mahdollisesti jopa pitkäkestoisen opinnäytetyöprosessin toteuttamiseen.

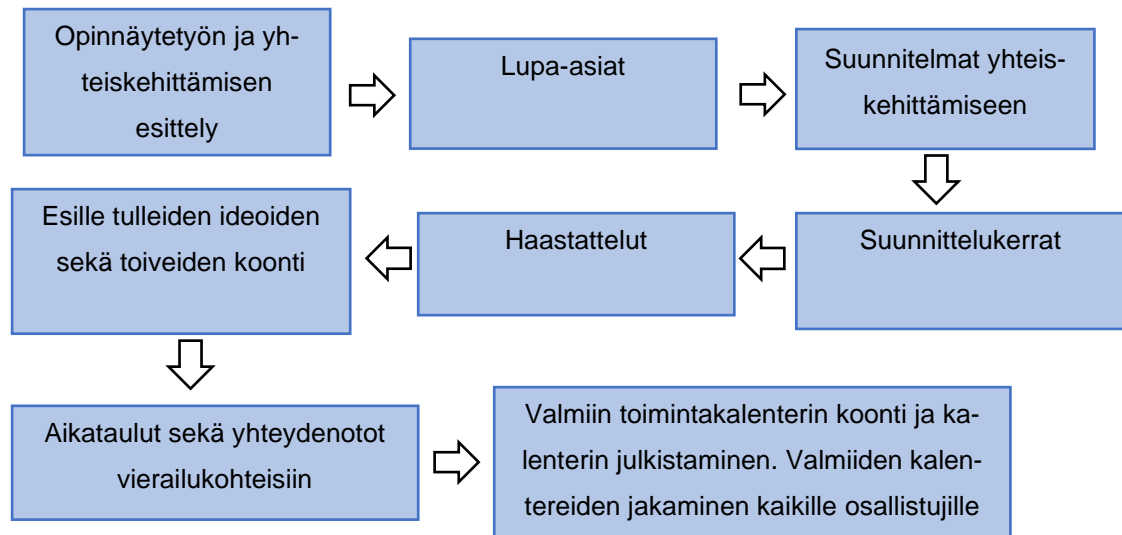
Opinnäytetyön esittelyn jälkeen huolehdittiin, että opinnäytetyöhön liittyvät lupaasiat olisivat kunnossa. Erilaisten lupa-asioiden (Liite 2) hoitamisten jälkeen voitiin aloittaa määrätietoinen työskentely kohti opinnäytetyön tavoitteita. Ensimmäisten asioiden joukossa oli selvien sekä helposti ymmärrettävissä olevien suunnitelmien luominen sekä opinnäytetyöhön liittyvien velvoitteiden jakaminen. Oli tärkeä huolehtia siitä, että Äijjäkerholaiset ymmärsivät, mitä opinnäytetyön aikana tehtäisiin ja

miten opinnäytetyöhön osallistuvat miehet ohjeistettaisiin yhteiskehittämiseen ja ennen kaikkea toimintakalenterin valmisteluun.

Yhteiskehittämisen yhteydessä toteutettiin myös opinnäytetyöhön liittyvät teema-haastattelut, joissa Äijjäkerhon jäsenillä on vielä henkilökohtainen mahdollisuus tuoda esiin ajatuksia yhteiskehittämisestä sekä tulevan toimintakalenterin ohjelmistosta. Haastatteluiden pohjalta koottiin niin sanottu toivelista, josta Äijjäkerhon kehittäjryhmän kanssa päätettiin, minkälaisella kokoontumiskertojen ohjelmalla sekä vierailukohteilla toimintakalenterissa tyhjillään olevat kohdat täytettäisiin.

Ennen lopullista toimintakalenterin julkistamista sovittiin vielä päivämäärät sekä kellonajat, jolloin yhteiset kokoontumiset sekä vierailut tapahtuisivat. Seinäjoen Järjestötilojen varaamisen tuli myös tehdä hyvissä ajoin, sillä kokoustilojen varauskalenterit täyttyvät nopeasti, jopa kuukausiksi eteenpäin. Myös vierailukohteisiin tuli olla hyvissä ajoin yhteydessä, jotta vierailukohteessa työskentelevä henkilökunta voisi varautua Äijjäkerhon vierailuun muun muassa ruokailujen tai kahvitusten osalta.

Lopullinen toimintakalenterin koonti tehtiin yhdessä, jolla huolehdittiin siitä, että kalenterin ohjelmisto miellytti kaikkia ja kalenterista löytyi kaikkien yhteiskehittämiseen osallistuneiden henkilöiden kädenjälki. Toimintakalenterin kokoamisen sekä julkistamisen jälkeen varmistettiin vielä, että jokainen Äijjäkerhon jäsen sai kopion toimintakalenterista itselleen. Toimintakalenterin haluttiin valmistuvan hyvissä ajoin, jotta jokainen opinnäytetyöhön osallistunut Äijjäkerhon jäsen kykeni sijoittamaan omia menojaan loppukesän ja syksyn 2019 osalta siten, että he tulisivat pääsemään mahdollisimman moneen Äijjäkerhon kokoontumiseen uuden toimintakauden alettua.



Kuvio 1. Yhteiskehittämisen työskentelymalli toiminnallisen osuuden aikana

Kuvio 1 osoittaa, minkälainen yhteiskehittämisen prosessi kokonaisuudessaan oli. Yhteiskehittäminen vaati osakseen monia erilaisia vaiheita, joiden pohjalta pyrittiin kaikkia osapuolia sekä etenkin kaikkia yhteiskehittäjiä miellyttävään lopputulokseen. Viimeisen osion lisäksi voisi olla vielä "arviointilaatikko", jossa tarkasteltaisiin yhteiskehittämisen prosessia, mahdollisia uusia kehittämisen kohteita sekä sitä, minkälaisia tuloksia yhteiskehittäminen on toimintakalenterin lisäksi tuottanut. Tässä tapauksessa kuitenkin toimintakalenterin valmistuminen sekä ennen kaikkea Äijjäkerhon jatkumisen varmistaminen olivat kuitenkin ne pääteemat, joiden eteen päätimme antaa kaiken panoksemme.

3.4 Tavoitteellista työtä kohti itseohjautumista

Äijjäkerhon itseohjautuminen eli itsenäisesti toimiminen oli opinnäytetyön osatavoitteena useastakin eri syystä. Ensimmäiseksi itseohjautuvuuden ajatusta pohdittiin siksi, että Äijjäkerhon organisointiin ja ohjaukseen käyttämä aikani ei välttämättä olisi ollut enää riittävää Seinäjoen Järjestötalolle suuntautuneiden opiskelijaharjoittelujeni jälkeen. Viimeistään opintojeni tullessa päätökseen esiin olisi tullut

vääjäämättä tilanne, jolloin työelämään siirryessä joutuisin ohjaajana lopettamaan Äijjäkerhon ohjaamisen joko täysin tai ainakin osittain.

Äijjäkerhon itseohjautuvuuteen suunnattiin katseita myös siitä syystä, että Äijjäkerholaisilla oli mahdollisuus suunnitella mielekästä tekemistä sekä ohjelmaa yhteisille kokoontumiskerroille. Suunnittelun ohessa oli tärkeää painottaa, että Äijjäkerhon jäsenillä olisi aina takanaan Seinäjoen Järjestötalon vankka tuki ohjelman suunnittelussa sekä erityisesti sen toteuttamisessa. Seinäjoen Järjestötalo tarjoaa Äijjäkerholle ilmaiset kokoontumistilat, Järjestötalolla tapahtuviin kokoontumisiin liittyvät kahvitukset sekä pientä taloudellista tukea esimerkiksi vierailujen yhteydessä tapahtuvien ruokailujen osalta. Äijjäkerhon ei myöskään tarvitsisi huolehtia toiminnan markkinoinnista, sillä sekin tapahtuisi Seinäjoen Järjestötalon avustuksella.

Suurin osa Seinäjoen Järjestötalolla kokoontuvista vertaisryhmistä toimii ilman ulkopuolista ohjaajaa. Kyseiset itseohjautuvat vertaisryhmät ovat olleet toiminnassa jo pitkään, jolloin ulkopuolisille ohjaajille ei ole käytännössä tarvetta. Kyseiset vertaisryhmät ovat pääosin jonkin yhdistyksen ylläpitämiä, jolloin heidän vertaisryhmisensä käyvien henkilöiden ei tarvitse myöskään huolehtia tilojen varaamisesta, tai tilavuokrien maksusta. Äijjäkerhon tavoitteena on tulevaisuudessa toimia myös samoilla periaatteilla kuin muidenkin vertaisryhmien. Käytännössä itsenäisinä, mutta samalla vahvan Seinäjoen Järjestötalon taustatuen omaavina toimijoina.

3.5 Aineistojen kerääminen

Aineistoa on kerätty Äijjäkerhon ensimmäisestä kokoontumiskerrasta saakka. Päiväkirjaan eli muistioon on kerätty aineistoa yhteisten kokoontumisten ohjelmasta, kävijämääristä sekä mieleen jääneistä kommentteista ja yleisestä tunnelmasta, joka yhteisissä kokoontumisissa on vallinnut. Muistion tekemisen tärkeys yllätti positiivisesti etenkin opinnäytetyön tekemisen aikana. Alun perin ajateltiin, että kävijämäärän laskemisella saattaisi olla hyötyä Seinäjoen Järjestötalon raporteille, joissa he voisivat ilmentää rahoittajilleen toimintansa tärkeyttä. Kuitenkin pian huomattiin, että monipuoliset muistiinpanot olisivat oivallinen materiaalipankki myös opinnäytetyötä

ajatellen. Päätettiin siis jatkaa muistion tekemistä ainakin siihen saakka, kunnes koko opinnäytetyö olisi valmis.

Yhteiskehittämisen yhteydessä valmisteltava toimintakalenteri on niin ikään omanlaista aineistonkeruuta opinnäytetyötä ajatellen. Yhteiskehittämisen aikana saatiin sekä muistioon kirjoitetuista että toimintakalenteriin tulleista merkinnöistä merkittävää sekä ennen kaikkea monipuolista lisäaineistoa.

Opinnäytetyön aikana aineiston keräämistä tapahtui myös teemahaastatteluiden nauhoituksista koostuvista materiaaleista. Nauhoitukset olivat erinomainen lisä opinnäytetyöhön kertomaan muun muassa miesten henkilökohtaisista ajatuksista Äijäkerhon erilaisista aktiviteeteista sekä yhteisistä kokoontumisista.

4 YHTEISKEHITTÄMINEN

Yhteiskehittäminen muodostuu ihmisten välisestä tavoitteellisesta yhdessä tekemisen mallista, jossa kehitetään jotain täysin uutta toimintaa tai uutta toimintaa olemassa olevaa toiminnan parantamiseksi (Aaltonen ym. 2016). Yhteiskehittäminen tuo yhteen ihmisiä, opettaa heitä innovoimaan sekä fokusoimaan kehittäjiä työskentelemään kohti yhteisiä päämääriä (Vohra 2019.)

Pohjola ym. (2017, 320) kertovat yksilön oman asiakasarvon olevan yksi merkittävimmistä tekijöistä yhteiskehittämisen yhteydessä. Asiakasarvo luo yksilöön kohdistuvan kokonaisvaltaisen kunnioituksen kentän, jossa pyritään yhtäaikaaisesti huomiomaan kehittäjän kokemukset, tiedot sekä henkilökohtaisen osaamisen tasot. Edellä mainitut teemat konkretisoituvat silloin, kun asiakkaiden yhdenvertaisuus, ihmisoikeudet, sosiaaliset oikeudet ja itsemääräämisoikeudet toteutuvat.

Vertaisryhmän jäsenten henkilökohtaisen asiakasarvon kunnioittaminen on myös Äijjäkerhon suurin sekä keskeisin tekijä. Käytännössä isoin yksittäinen tekijä, jonka pohjalta miehille suunnattua vertaisryhmätoimintaa ylipäätään järjestetään. Äijjäkerhossa on alusta asti panostettu vertaisryhmätoimintaan siten, että kaikki ihmisarvoa kunnioittavaan kohtaamiseen kohdentuvat teemat tulisivat huomioiduksi. Äijjäkerhon alusta saakka on myös pyritty esimerkiksi siihen, että vertaistoimintamme olisi mahdollisimman läpinäkyvää. Muun muassa yhteiskehittämiseen pohjautuvalla työskentelyllä halutaan luoda kuvaa siitä, että Äijjäkerhon kaltainen toiminta tukee tasavertaisesti sekä tasapuolisesti vertaistoimintaan osallistuvia miehiä.

Hietala ja Rissanen (2017, 167-169) paneutuvat yhteiskehittämiseen perustuvassa tekstissään kokemukseen ja kokemusasiantuntijuuteen. Yhteiskehittämisen aikana palveluiden käyttäjien, eli tässä tapauksessa vertaistoiminnassa käyvien henkilöiden sekä vertaistoiminnan ohjaajan, ammatilliset taidot saatetaan yhteen tiiviin vuorovaikutuksen synnyttämiseksi. Yhteiskehittämisen aikana puretaan ammatilliset raja-aidat, joiden avulla voidaan luoda vahvaa luottamukseen perustuvaa kehittämistoimintaa. Yksilöt voivat siis suunnitella kehittämiseen osallistuvien henkilöiden kanssa elämäkokemuksiin pohjautuen sellaisia tapahtumia, tai vierailuja, joita he

eivät välttämättä itse pystyisi yksin järjestämään (Kilpi 2017, 114). Eletty elämä ja elämäntarinat luovat merkityksiä yhteiseen kehittämistoimintaan, jotka parhaimmillaan yhdistävät ryhmäläisiä sekä kohentavat yleistä ryhmähenkeä.

Yhteiskehittäminen onnistuu parhaiten silloin, kun toimintojen ja palveluiden kehittämiseen otetaan mukaan monipuolinen joukko esimerkiksi palveluiden käyttäjiä, erilaisten yhteisöjen jäseniä, tai ylipäätään kehittämistyöstä kiinnostuneita ihmisiä. Prosessiin otetaan mukaan sellaisia henkilöitä, joilla on olemassa olevaa kehittämiseen liittyvää konkreettista tietoa, eli elämäkokemusta (Hietala & Rissanen 2017, 167). Yhteiskehittäminen tuo ihmisten lisäksi yhteen suuren määrän laadukasta tietoa sekä kokemusta, joita hyödyntämällä päästään mahdollisimman nopeasti sekä tehokkaasti kehittämistyölle asetettuihin tavoitteisiin. Yhteiskehittämiseen osallistuvat henkilöt ovat kuin palapelin osia, uniikkeja kehittäjiä, joille pyritään luomaan kuvaa siitä, miten tärkeitä henkilöitä he ovat projektin onnistumisen kannalta. (Dobos 2017.)

Yhteiskehittämiseen pohjautuvalla työskentelyllä voidaan parhaimmillaan uudistaa jopa kokonaista sosiaali- ja terveysalan työskentelyä. Yhteiskehittämisen työskentelymalli voi muokata ihmisten ajattelutapoja, työkäytäntöjä sekä asiakkaan ja työntekijöiden rooleja (Hietala & Rissanen 2017, 167.) Erilaisten toimintojen sekä palveluiden muokkaantuminen sekä niitä koskeva päätöksenteko voi muuttua juuri yhteiskehittämisen ansiosta (THL 2018). Yhteiskehittämisen avulla pyritään muuttamaan ja muokkaamaan Äijjakerhoa siten, että tulevan toimintakauden ohjelmistossa korostuisi täysin ne teemat, joita Äijjakerholaisista koostuva yhteiskehittäjien ryhmä sinne haluaa.

Yhteiskehittämisen yhteydessä myös ohjaajalla on oivalliset mahdollisuudet tutustua paremmin vertaisryhmän ja kehittäjäryhmän jäseniin. Yhteiset suunnittelukerrat lisäävät sekä ohjaajan että Äijjakerhon jäsenten keskinäistä tuntemusta. Hietala ja Rissanen (2017, 179) korostavat, miten yhteiskehittämisessä myös ammatillisuus uudistuu, kun ammattilainen kykenee entistä paremmin tunnistamaan asiakkaiden erilaisia tilanteita ja elämänvaiheita.

Yhteiskehittämisen aikana ohjaaja kykenee tarkastelemaan sekä tutkimaan muun muassa asiakkaiden voimavaroja sekä erilaisia mielenkiinnon kohteita. Yhteiskehittäminen avulla myös minä opin tuntemaan Äijjakerhon jäseniä entistä paremmin. Tunnistan yksittäisten jäsenten kiinnostuksen kohteita sekä osaan huolehtia, että yhteiskehittäminen olisi kaikille mielekästä eikä se kuluttaisi liiaksi kenenkään energiaa tai voimavaroja. Keskinäinen tuntemus mahdollistaa muun muassa sen, että yhteisten kokoontumiskertojen ohjelman suunnittelu on entistä vaivattomampaa, kun tietää jo ennakkoon mistä teemoista kukin Äijjakerhon kehittäjäjäsenen on kiinnostunut.

4.1 Mitä yhteiskehittäminen vaatii onnistuakseen?

Yhteiskehittäminen vaatii onnistuakseen monia eri tekijöitä, kuten dialogista työkentelyä, vuorovaikutustaitoja, vahvojen keskinäisten luottamussuhteiden rakentamista sekä tarvittavaa aktiivisuuden ja motivaation tasoa. Yhteiskehittäminen on myös yhdessä tekemiseen pohjautuvaa toimintaa, jossa pyritään parantamaan ryhmän keskinäistä dynamiikkaa. Yhteiskehittämiseen tarvitaan sosiaalisesti taitava ryhmä, jossa kaikki jäsenet pyrkivät ottamaan toisen jäsenen huomioon. Samalla tarvitaan taitoa sekä tietynlaista nöyryyttä kompromissien tekemiseen. Parhaimmillaan yhteiskehittäminen tiivistää ja lähentää ryhmäläisiä. Vuorovaikutuksen avulla ihmiset vaikuttavat vuorollaan toisiinsa. Vuorovaikutuksen ja dialogisen toiminnan aikana toinen ihminen voi oppia toiselta ja sitä kautta laajentaa omia näkemyksiään (Mäkisalo-Ropponen 2011, 99.)

Keskinäisten luottamussuhteiden rakentumisen avulla muodostuu yhteiskehittäjien keskuuteen toisia kehittäjiä kunnioittava ilmapiiri. Luottamuksen avulla kehittäjät voivat olla omia itsejään, minkä avulla he voivat antaa täyden panoksen yhdessä kehitettävälle toiminnalle. Luottamuksen muodostumisen ansiosta kehittäjäryhmässä kyetään vaalimaan myös vaitiolovelvollisuuteen liittyviä teemoja. Luottamus on olennainen osa toimivalle ja aikaansaavalle kehittämistoiminnalle, joka yhdistää myös kehittäjäryhmää entistä tiiviimmäksi yhteisöksi.

Yhteiskehittäjät voivat muodostaa keskinäisen luottamuksen kasvun avulla sosiaalisia siteitä sekä verkostoja virallisten suhteiden lisäksi (THL 2018). Keskinäinen luottamus luo yhteiskehittäjien keskuuteen tunteen, jossa kehittämiseen osallistuvat henkilöt voivat muun muassa kertoa asioita, joita he eivät täysin ventovieraille ihmisille kertoisi.

4.1.1 Dialogi

Dialogisuus on yhteisen ymmärryksen rakentamiseen suuntaava prosessi. Dialogi ei ole pelkästään toisen kuuntelemista tai keskustelua. Dialogi on oppimista, jossa tasaveroisessa vuorovaikutuksessa oleva henkilöt kykenevät muuttamaan mielipiteitään sekä omia asenteitaan (Mönkkönen 2018.)

Strandman ja Palo (2017, 140) viittaavat, miten merkittävästi dialogisuus korostuu yhteiskehittämiseen perustuvassa työskentelyssä. Yhteiskehittäminen on dialogiin, eli vuoropuheluun perustuva prosessi, jossa yleensä ovat läsnä sekä ammattilainen että asiakkaat (THL 2018). Dialogi on tasaveroiseen sekä tasavertaiseen toimijuuteen keskittyvä, yhteisen ajattelemisen prosessi. Dialogi lisää yhteisöllisyyttä, parantaa yhteisön vuorovaikutuksen laatua sekä antaa kehittämistyössä ennen kaikkea mahdollisuuden tulla kuulluksi käsiteltävien teemojen osalta (Strandman & Palo 2017, 140.)

Dialogisen toiminnan erinomaisuus korostuu, kun asiakkailla on aidot sekä tasavertaiset osallistumiseen ja tekemiseen liittyvät mahdollisuudet. Yhteiskehittäminen ei ole kuitenkaan itsestään selvää helppokulkuista työskentelyä, vaan se vaatii osakseen ryhmän, jossa luottamus, tasavertaisuus sekä ennen kaikkea toisen kunnioittaminen nousevat vahvoiksi ja kantaviksi kivijaloiksi.

Yhteiskehittämisellä on positiivisia vaikutuksia myös kehittäjien ryhmähenkeen. Yhteisellä sekä dialogisella toiminnalla mahdollistetaan myös eriävien mielipiteiden ja kritiikin käsittely ilman, että koettaisiin huolta ryhmädynamiikan heikentymistä. Kokonaisuudessaan dialogin tärkeyttä painotetaan tunnekehityksen muodostajana.

Tasavertaisen toiminnan kautta luottamuksen rakentuminen sekä vastuullisuuden korostuminen luovat asiakkaisiin osallistavia kokemuksia sekä merkityksellistä läsnäoloa (Strandman & Palo 2017, 141.)

4.1.2 Luottamus

Vuoropuheluun sekä hyviin vuorovaikutustaitoihin sekä ennen kaikkea yhteiskehittämisen onnistumiseen sisältyy ihmisten väliset luottamussuhteet. Luottamussuhteet perustuvat käytännössä avoimuuteen sekä rehellisyyteen (Raatikainen 2015, 157). Antti Kajanoja (2016) kuvaa tekstissään, miten onnistuneen vuorovaikutuksen tärkein tekijä muodostuu luottamuksesta. Luottamusta voidaan pitää jopa kaiken yhteistyössä tehtävien asioiden perusedellytyksenä (Strandman & Palo 2017, 142). Ilman toiseen ihmiseen kohdistuvaa luottamusta ei voisi olla toimivia myöskään vuorovaikutustaitoja. Luottamusta voidaan pitää myös merkinä pysyvyyden lupauksesta (THL 2019). Luottamusta voidaan verrata myös liimaan, joka pyrkii pitämään ihmiset yhdessä (Raatikainen 2015, 19.)

Myös Risto Harisalo ja Ensio Miettinen kuvaavat Luottamus - Pääomien pääoma teoksessaan (2010, 25), kuinka luottamus on eräänlainen vuorovaikutussuhde. Ihmisten luottamusta toisiin ihmisiin sekä erilaisiin instituutioihin voidaan pitää hyvin arkipäiväisenä. Kuitenkin luottamuksen ylläpitämiseen vaaditaan myös yhteydenpitoa ja vuorovaikutusta ihmisiin sekä monia institutionaalisia toimenpiteitä, jotta keskinäiset luottamussuhteet säilyvät. Ihmisten välinen luottamus kasvattaa myös keskinäistä kunnioitusta (THL 2019).

Luottamuksen yhteydessä puhutaan sen ansaitsemisesta, jolloin sitä voi esimerkiksi ostaa tai lainata. Luottamus syntyy yksilöiden keskinäisten vuorovaikutustaitojen, yhteistyön sekä kanssakäymisen kautta. Yksilö pyrkii osoittamaan toiminnallaan olevansa luottamuksen arvoinen. Kun ihminen osoittaa olevansa luotettava, se heijastuu myös muihin ihmisiin. Tällöin myös muut voivat toimia luotettavasti toisia ihmisiä kohtaan (Raatikainen 2015, 28.) Kun ihmiset luottavat tuttuihin yksilöihin, niin

he voivat luottaa myös ventovieraisiin, ovatpa he heidän kanssaan tekemisissä tai eivät (Harisalo & Miettinen 2010, 29-30.)

4.2 Yhteiskehittämisen haasteita

Yhteiskehittämisellä saattaa olla myös varjopuolensa, mikäli kehittäjäryhmällä ei ole vahvaa keskinäistä luottamussuhdetta, tai toista yksilöä huomioivaa toimintaa. Vertaisryhmät voivat pitää sisällään vahvoja ja kontrolloivia jäseniä, joiden johdosta aremmat ja hiljaisemmat jäsenet ovat vaarassa joutua yhteiskehittämisen aikana vähäiselle huomiolle. Ohjaajan rooli on tällaisessa tilanteessa hyvin merkittävä. Ohjaajalla tulee olla oikeanlaiset työkalut sekä menetelmät ohjattaessa toimintaa siten, että kaikki tulisivat tasavertaisesti kuulluksi ja huomioiduksi. Hietala ja Rissanen (2017, 180) toteavat, miten yhteiskehittäminen saattaa epäonnistua, jos asiakkaille, tai ryhmäläisille jää niin sanottu avustajan, tai edustajan rooli, jolloin heille annettaisiin kokonaisvaltaisia vaikutusmahdollisuuksia.

Äijäkerhossa yhteiskehittämiseen liittyvä epäonnistuminen saattaisi tapahtua siinä vaiheessa, jos esimerkiksi ohjaaja tai yksittäinen ryhmäläinen päättäisi mielivaltaisesti yhteiskehittämisen tuotoksena olevan toimintakalenterin sisällöstä. On tärkeää muistaa keskustella ryhmäläisten kanssa yhteisistä toimintakalenterin ohjelmistoon liittyvistä ehdotuksista sekä niiden toteutumisajankohdista mahdollisimman perusteellisesti, jotta toiminnan kehittäjälle jäisi positiivinen ja onnistunut kokemus yhteiskehittämisestä. Ohjaajan ja työntekijän rooli on siis merkittävä. Vertaisryhmänohjaajan tulee olla aina läpinäkyvästi puolueeton. Hänen tulee olla ryhmän toiminnan etuja ajava sekä tulevaisuuden varmistamiseen fokusoitunut tekijä, jolle kaikkien ryhmäläisten mielipiteet, ajatukset ja suunnitelmat ovat tasavertaisessa asemassa.

Asiakkaiden sekä ryhmäläisten mukaan ottaminen toiminnan suunnitteluun ei aina ole yksinkertaista. Tuomisto ja Rännäli (2017, 259) todentavat, miten muun muassa erilaisten epäilysten ja negatiivissävytteisten asenteiden ilmenemistä voi tapahtua kesken suunnitteluprosessin. Yhteiskehittämisen aikana saattaa tulla vastaan

esimerkiksi tilanteita, joissa päivämäärät, yhdessä tehtävät asiat tai aikataulut eivät miellytä jotain ryhmäläisiä. Jokaisella kehittäjällä on kuitenkin oikeus ja ennen kaikkea velvollisuus tuoda omat ajatuksensa julki, sillä ne ovat tuottavat toisille kehittäjille oppimisen sekä havahtumisen hetkiä (Mäkisalo-Ropponen 2011, 119.)

Yhteiskehittämisen aikana on tärkeää päästä yli eteen tulevista haasteista, jotta kehittämisen yhteydessä vältyttäisiin taka-askelilta. Haasteita muodostavista asioista on tärkeä keskustella mahdollisimman nopeasti. Tällä pyritään konkretisoimaan, miten mahdolliset haasteet ja kehityskohdat otetaan esille läpikäytäväksi, jotta ne eivät jäisi vain lojumaan ja sitä kautta kaiheartamaan kehittäjien keskinäisinä välejä. Asioiden ajatusten tasolle jättäminen saattaa yhteiskehittämiseen liittyvässä toiminnassa tuottaa kehittäjäryhmään keskuuteen takapakkia tuottavaa kitkaa (Tuomisto & Rännäli 2017, 258-259.)

5 ITSEOHJAUTUMINEN

Itseohjautumisen on moderni termi, joka sopii moniin erilaisiin yhteisöihin. Itseohjautuvuutta pidetään yksilön yhtenä tärkeimmistä osaamisalueista etenkin yksittäisten päätösten tekemisen suhteen. Yksilö määrittää myös itseohjautumisellaan muun muassa käytökseensä sekä asenteeseensa liittyviä toimintoja (Erhamwilda 2014). Itseohjautumiseen suuntaava toiminta sopii hyvin koululaitoksiin, moniin organisaatioihin sekä ylipäättään yhteisöihin, joissa yksilöillä ja ryhmillä on mahdollisuus toimia itseohjautuvasti.

Itseohjautumiseen perustuvaan toimintaan suuntaavaa työskentelyä ei ole kuitenkaan yksinkertaista saavuttaa. Onnistuessaan se kuitenkin mahdollistaa mille tahansa kohderyhmälle erinomaiset lähtökohdat sosiaalisten taitojen kehittämiseen, olemassa olevien verkostojen ylläpitämiseen sekä uusien sosiaalisten kanavien luomiseen. Itseohjautumiseen sekä itseohjautuvuuden oppimiseen tarvitaan aikaa. Tarvitaan myös oikeanlainen ja toimiva ympäristö sekä jokin taho, tai organisaatio, joka huolehtii ainakin aluksi itseohjautuvan ryhmän toiminnasta.

5.1 Mistä itseohjautumisessa on kyse ja mitä sillä tavoitellaan?

Itseohjautumisella tarkoitetaan usein yksilön kykyä toimia itsenäisesti ilman ulkopuolelta tulevan kontrollin tai ohjauksen tarvetta. Itseohjautuvuutta ohjaa yksilöiden motivaatiotaso muun muassa liikkeellä pysymisen sekä itsenäisesti tehtävien asioiden tekemisellä. Tärkeänä asiana pidetään myös päämäärätietoisuutta, eli tietoa siitä, mitä tavoitetta kohden kukin yksilö itseohjautuu. Itseohjautuvuuden tavoitteluun vaaditaan myös yksilön riittävää osaamista päämäärän eli itseohjautumisen tavoitteluun (Martela & Jarenko 2017, 12–13). Itseohjautumisen oppimiseen tarvitaan aktiivisten sekä sitoutuneiden yksilöiden lisäksi myös yhteisö, jossa kannustetaan sekä autetaan toista yksilöä kohti itseohjautuvuutta (Norrena 2019, 51).

Toivola ym. (2017, 53) toteavat, miten muun muassa yhteistoiminnalliset työskentelymenetelmät ovat erinomaisia ryhmäytymisen välineitä. Yhteistoiminnallisen tekemisen ja ryhmäytymisen avulla myös erilaisilla yhteisöillä on loistavat lähtökohdat oma-aloitteiselle sekä itseohjautuvalle työskentelylle. Ohjaavan tahon tulee kuitenkin huolehtia, että itseohjautuvuuteen suuntaavaa työskentely sisältää selkeät ja tarkat raamit, jotta itseohjautuvuuteen pyrkivät yhteisöt ja yhteisön jäsenet saisivat sekä itsestään että toisistaan mahdollisimman paljon irti. Itseohjautumisen yhteydessä yksilökeskeisen oppimisen lisäksi keskustellaan myös yhteisöllisestä oppimisesta. Yhteistoiminnallisen oppimisen avulla voidaan työskennellä yhteisen ja yhdessä tehtävän tuotoksen hyväksi. Yhteistoiminnallinen oppimisen ja työskentelyn malli on työtapojensa sekä vuorovaikutusrakenteidensa ansiosta erinomainen keino kyetä oppimaan jotain uutta. (Toivola ym. 2017, 52–53.)

Itseohjautuminen ja itseohjautumiseen liittyvä oppimisen prosessi voidaan jakaa viiteen erilaiseen, mutta vahvasti toisiinsa liittyviin osa-alueisiin: suunnitteluun, työskentelyyn, valintoihin, arviointiin sekä ympäristöön. Suunnittelu, työskentely ja arviointi voivat jo pelkästään ilmentää koko itseohjautuvuuden oppimisprosessia. Itseohjautuvuus ei kuitenkaan toimisi ilman jatkuvaa toiminnan arviointia. Itseohjautuvuus ei myöskään toimisi ilman kunnollista ympäristöä, jossa ulkoiset tekijät vaikuttavat itseohjautuvuuden oppimiseen. Näiden kaikkien viiden osa-alueen tarkoitus on itseohjautumisen oppimisen alkuun pääsemisessä sekä ylipäättään olla luomassa kuvaa siitä, mitä kaikkea itseohjautuvuus vaatii onnistuakseen niin yksilöiltä kuin myös ryhmältäkin. (Norrena 2017, 105–112.)

Itseohjautuvuuden tavoittelua kohti edetään tehokkaimmin, kun kaikki yhteisön jäsenet ovat itseohjautuvia. On kuitenkin tärkeää huomioida, että erilaiset yhteisöt voivat olla itseohjautuvia, vaikka kaikki yhteisön jäsenet eivät yksilötasolla olisikaan. Itseohjautumiseen tarvitaan toimiva, tasapainoinen ja mahdollisimman vähän muuttuvia tekijöitä sisältävä ympäristö. (Norrena 2019, 113.) Ympäristön lisäksi itseohjautumiseen vaaditaan myös oikeanlainen ilmapiiri, jossa yhteisöjen jäsenet voivat asettaa yhteisiä päämääriä sekä tavoitteita. Näiden lisäksi ilmapiiriin tulee olla sellainen, jossa yhteisöjen jäsenet nauttivat toistensa läsnäolosta. Tällöin itseohjautuvuuteen suuntautuvaa prosessia voidaan pitää vähintäänkin opettavaisena kokemuksena. (Norrena 2019, 51.)

Toivolan ym. (2017, 52-53) näkemykset itseohjautuvuuden tavoittelusta perustuvat pääosin koulu- ja oppilasmaailmaan. Kuitenkin teosta voi yhtä hyvin hyödyntää myös muihin itseohjautuvuuteen suuntaaviin yhteisöihin. Esimerkiksi yhteiskehittäminen sekä yhteistoiminnallinen työtapa ovat omiaan lisäämään ryhmädynamiikkaa sekä oppimaan oppimista. Itseohjautuvuuden tavoittelu sekä oppimaan oppiminen vaativat niin nuorilta kuin aikuisiltakin taitoa avun hankkimiseen sekä tuen pyytämiseen. Samalla on tärkeää osata tunnistaa, miten paljon apua kukin itseohjautumisen tavoittelun aikana tarvitsee, tai keneltä sitä kulloinkin pyytää. (Norrena 2019, 113.)

Norrena (2019, 113) kirjoittaa teoksessaan opettajista ja siitä, miten heidän tulee osata ohjata sekä tukea oppimisen toimintaa juuri siinä määrin, että itseohjautuva työskentely pysyy tasapainossa ja tempaisee itseohjautuvasta työskentelymallista putoamassa olevan oppijan uudelleen mukaansa. Tätä samaa konseptia tulisi myös vertaisryhmätoimintaa organisoivien tahojen hyödyntää. Vertaisryhmissä olevien yksilöiden ja parhaimmillaan koko yhteisön itseohjautumisen tavoittelua organisoidaisiin juuri sen verran, että itseohjautuvuuteen suuntaava prosessi pysyisi motivaatiota ylläpitävänä sekä tavoittelun arvoisena kokonaisuutena.

Itseohjautumiseen suuntaava oppiminen ei ole pelkästään lasten ja nuorten juttu, vaan ihan kaikkien. Aikuisille itseohjautuvuuden opettelu ja opettaminen saattavat olla kuitenkin normaalia pidempi prosessi. Aikuisten kohdalla on tärkeää keskittyä muun muassa heidän jaksamiseensa sekä itseohjautuvuuteen usein liittyvään passiivisuuteen. Erilaiset elämäkokemukset, omat arvot sekä tahto saattavat olla niitä tekijöitä, joiden johdosta ajatukset itseohjautuvuuden oppimisesta eivät ole niin kirkkaita. Oma tahto on kuitenkin kaikista tärkein tekijä itseohjautuvuuteen oppimisessa ja koko itseohjautuvuusprosessin aikana. Silloin kun yksilö kokee, että hänellä on yhteisössä turvallista olla ja hänellä on aidot vaikuttamisen mahdollisuudet, niin siirtymisen ennusteet itseohjautumiseen voidaan tulkita erinomaisiksi. (Norrena 2019, 28,74.)

5.2 Itseohjautumisen haasteita

Salovaaran (2017, 70) mukaan itseohjautuvat yksilöt eivät välttämättä itsessään muodosta toimivaa yhteisöä tai organisaatiota. Itseohjautumista ei niin ikään tapahdu itsestään, vaan tarvitaan usein joku henkilö tai organisoiva taho, joka on laittamassa itseohjautumista alulle. Itseohjautuviin yksilöihin liittyy vahvasti myös intohimoinen työskentely, jolloin muun muassa kompromissien tekeminen voi olla haasteellista. Ryhmässä toimivan intohimoisen ja ahkeran henkilön on tärkeä löytää toiminnallinen tasapaino, jossa tämä kykenee sopeutumaan muiden toiveisiin ja tahotiloihin.

Itseohjautumisella saattaa olla myös muita varjopuolia. Mikäli vertaisryhmän sisältä löytyy halukkuutta ohjaustyöhön, se vaatii heiltä normaalia suuremman panostuksen vertaisryhmän toimintaan. Erilaiset organisoimiseen liittyvät tekijät, kuten ohjelman suunnittelu sekä vierailupäivien järjestelyä vaativat toimenpiteet, saattavat pienikin ajan kuluttua tuntua liian suurelta vastuulta. Tällöin ohjaaja ei välttämättä saa enää ryhmän toiminnasta sitä samaa energiaa, jota hän on joskus vertaisryhmän toiminnasta jäsenenä saanut. Tällöin vertaisryhmän ohjaaminen voidaan kokea enemmän voimia vieväksi kuin niitä tuovaksi.

On siis tärkeää pohtia, tulisiko Äijäkerhossa olla joko kaksi tai useampia ohjaajia, jolloin myös yksittäiset vastuualueet olisivat pienemmät ja ne olisivat sitä kautta helpommin hallittavissa. Yksi vaihtoehto on myös saada kaikki Äijäkerholaiset osallistumaan vuorollaan ohjaustyöhön, jolloin myös yhteiskehittämiseen liittyvä työskentelymalli voisi jatkua kokoontumiskerrasta toiseen. Ainoana haasteena saattaa olla jokaisen Äijäkerholaisen motivoiminen kertaluontoiseen ohjaustyöhön. Useat Äijäkerhon jäsenet tulevat kuitenkin yhteisiin kokoontumisiin, jotta he saavat arkeensa hengähdystauon, kupin kahvia sekä mahdollisuuden istua alas ja asettua hetkellisesti pelkästään kuuntelijan rooliin.

Jos yhteisö pyrkii täydelliseen itseohjautumiseen ja organisoitumiseen, niin voi se pahimmillaan olla energiasyöppö, jos toimintaa ei ole organisoitu riittävän hyvin. Vertaisryhmien osalta on riittävää, että vertaistoimintaa järjestävä taho huolehtii

edes päällisin puolin vertaisryhmän organisoinnista. Täten yhteisissä kokoontumisissa käyvät jäsenet saisivat vertaisryhmästä mahdollisimman paljon energiaa sekä voimavaroja. Itseohjautuvuuden tavoittelu, tai sen saavuttaminen ei välttämättä ole avain onneen, vaan se saattaa vaatia ulkopuolelta tulevaa johtajuutta siinä määrin, että vertaisryhmissä käyvät yksilöt saisivat toiminnasta mahdollisimman paljon irti. (Salovaara 2017, 70–71.) Tietynlaista monipuolista ja kestävää johtajuutta, jossa vertaisryhmää organisoiva taho huolehtii vertaisryhmän käytännön asioista, kuten esimerkiksi tilavarauksista, vertaistoiminnan markkinoinnista sekä vertaisryhmän ohjelmiston sisällön toteutumisista.

Vertaisryhmillä on tärkeää olla jokin vertaistoiminnasta huolehtiva taho tai yhteyshenkilö johon vertaisryhmissä käyvät henkilöt voivat olla yhteydessä, mikäli tilanne niin vaatii. Toivola ym. (2017, 59) tuovat myös ilmi koulumaailmaan pohjautuvaa näkökulmaa, miten oppilaiden opettajat ovat niin ikään eräänlaisia tukihenkilöitä. Opettajat ovat niin sanotusti johtaja-asemassa olevia henkilöitä, jotka huolehtivat monipuolisesti oppilaiden oppimisesta sekä aikuisuuteen ja itseohjautuvuuteen suuntautuvasta kasvusta.

Itseohjautumisen kannalta niin koulumaailmassa, erilaisissa yhteisöissä kuin muissakin ohjatuissa toiminnoissa on tärkeää, että vertaisryhmätoimintaa organisoiva taho kykenee myös olemaan tukena sekä auttamaan vertaisryhmän jäseniä. Olisi tärkeää osata työskennellä siten, että vertaisryhmää organisoiva taho kykenisi päästämään joko täysin, tai edes osittain irti organisoinnin kohteena olevasta vertaisryhmästä. Osittainen irti päästäminen mahdollistaisi vertaisryhmissä käyville henkilöille otollisimmat edellytykset itsensä toteuttamiseen ja itseohjautuvuuden tavoitteluun. Vertaisryhmätoimintaa organisoivan tahon tulee siis osata työskennellä niin sanotulla rajapinnalla, jolloin vertaisryhmällä on mahdollisuus autonomiaan, mutta tarpeen vaatiessa mahdollisuus nopean tuen sekä avun saamiseen. Rajapinnalla työskentely ja osittainen irti päästäminen mahdollistaisi sen, että itseohjautuvaa vertaisryhmää hallinnoivan tahon ei tarvitsisi ainakaan suoraan määrittellä, mitä vertaisryhmän yhteisten kokoontumisten, tai vierailupäivien ohjelmien tulisi sisältää. (Salovaara 2017, 70–71.)

6 YKSILÖN HYÖTYJÄ VERTAISTOIMINNASTA

Tässä luvussa tarkastellaan muun muassa niitä tekijöitä, joita yksilöt saavat yhteisöissä ja erityisesti vertaisryhmissä toimimisesta. Näiden hyötyjen pohjalta on luontevaa tarkastella yhteiskehittämisen ja yhdessä toimimisen vaikutuksia yksilöiden kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin.

6.1 Yhteisöllisyys

Voidaan todeta, että yhteiskehittäminen vaatii onnistuakseen vankkaa yksilöiden välistä yhteistyötä ja yhteisöllisyyttä. Yhteisöllinen ilmapiiri luo vaikutelman siitä, että yhteisön jäsenet työskentelevät tavoitteellisesti yhteisen hyvän eteen. Yhteisöön kuulumisen tunteet luovat positiivista energiaa sekä hyvää yhteishenkeä, joiden ansiosta yhteiskehittäminen voi parhaimmillaan johtaa parempiin tuloksiin, kuin oli ehkä odotettu. Niin yhteisöllisyydessä kuin yhteiskehittämisessäkin korostuvat toisten jäsenten kuuleminen ja toiselta ihmiseltä oppiminen. Näiden ansiosta yhteiskehittäjät voivat saavuttaa toiminnalle asetetut yhteiset päämäärät sekä tavoitteet. (Mäkisalo-Ropponen 2011, 119–120.)

Yhteisölliset suhteet tuottavat ison osan ihmisen kokonaisvaltaista hyvinvointia ja ennen kaikkea ne luovat positiivissävyytteisiä tuntemuksia. Yhteisöissä korostuvat sosiaalisen vuorovaikutuksen sekä yhteenkuuluvuuden tunteet, jotka tuottavat jäsenilleen laajalti erilaisia merkityksiä. Lähtökohtaisesti yksilöt tarvitsevat yhteisöjään, eikä kenenkään yksilön toiminta ole merkityksellistä ilman toisia yksilöitä (Norrena 2019, 49). Yhteisössä yhteisöllisyys sekä yhteenkuuluvuuden tunteet korostuvat etenkin silloin, kun yhteisön jäsen voi olla täysin oma itsensä, kykenee rentoutumaan sekä tuntemaan olonsa turvatuksi (Pessi & Seppänen 2011, 288-293).

Yhteisö-käsitteellä voidaan laajimmillaan viitata ihmisten sekä ihmisryhmien väliseen vuorovaikutukseen sekä erilaisia ihmisiä yhdistäviin tekijöihin. Yhteisöt voivat olla eri kokoisia, ihan muutamasta hengestä jopa satoihin ihmisiin. Yhteisöllisyyttä

ei niinkään mielletä enää maantieteellisten sijaintien, sosiaalisten suhteiden tai palveluiden tuottamisen pohjalta tiettyihin alueihin. Ne ovat yhdessä yksi iso kokonaisuus, jossa tärkein teema on sitoa ihmisiä keskinäisiin sekä ennen kaikkea kestäviin suhteisiin (Niemelä 2003, 117). Yhteenkuuluvuus sekä yhteisöllisyys mahdollistavat myös sen, että ihmiset voivat hyvien sekä riittävien vuorovaikutustaitojensa ansiosta kokea yhdessä positiivisia onnistumisia. Erilaiset kohtaamiset sekä tiedon jakamisen mahdollisuudet ja kokemusten esiin tuomiset muiden ihmisten kanssa lisäävät merkittävästi yhteenkuuluvuuden tunteita. (Kulmala 2019, 15.)

Me-hengen, solidaarisuuden eli suvaitsevaisuuden sekä sosiaalisen pääoman kasvu ovat teemoja, jotka kulkevat käsi kädessä yhteisöllisyyden kanssa. Me -henki on kuin yhteisöllisyyden ydin, jota sekä yksilö että yhteisö voivat yhteenkuuluvuuden kautta päästä kokemaan. Solidaarisuus korostuu yhteydentunteena sekä yksilön valmiutena toimia yhteisössä. Sosiaalinen pääoma on myös hyvin keskeinen käsite, sillä sen avulla voidaan tuottaa sosiaalisia verkostoja, normeja sekä luottamussuhteita toisiin henkilöihin. (Pessi & Seppänen 2011, 296.)

Kuten jo aiemmin on todettu, järjestöjen ja kolmannen sektorin tärkeimpiä tehtäviä palveluiden tuottamisen ohella ovat myös yksilöiden sekä erilaisten ryhmien huomiointi. Huomiointilla Pihlaja (2010, 77) korostaa muun muassa yhteisöllisyyttä korostavien toimintojen merkitystä. Ihmisten sosiaalinen kanssakäyminen, erilaiset verkostot, niiden luominen sekä monet muut osallisuutta vahvistavat tekijät tuottavat vertaisryhmän jäsenille valtavasti energiaa sekä voimavaroja.

6.2 Vertaisryhmä ja vertaistuki

Kuuskoski (2003, 30) kertoo vertaisuuteen ja vertaistukeen pohjautuen, miten yhteisten kokemusten julki tuominen sekä vertaistuki ovat olleet kautta historian vahvana osana ihmisyyttä. Vertaistuki on myös omaehtoisuuteen ja vastavuoroisuuteen perustuvaa elämäkokemusten vaihtoa (Tiilikainen 2019, 184). Vertaistuki on hyvin olennainen osa ihmisten jokapäiväistä elämää sekä keskinäistä kanssakäymistä. Vertaisuudessa sekä vertaistuessa arjen arvostus korostuu, kun ahaa -elämyksiä,

erilaisia vinkkejä sekä tunnekokemuksia voidaan jakaa lähes päivittäin toisten ihmisten kanssa. Yksilön omien kokemusten esiin tuomista sekä niiden jakamista voidaan pitää elämän kantavana voimana. Vertaisryhmässä voidaan myös samaistua toisten elämäkokemuksiin sekä tapahtumiin. (Kuuskoski 2003, 30.) Samantyyppisissä elämäntilanteissa olevien ihmisen keskinäisen kanssakäyminen sekä elämäntarinoiden jakaminen lisää vertaisryhmien jäsenten keskinäistä ymmärrystä (Tiilikainen 2019, 184–185). Tuottamassa siis ymmärrystä siitä, että ryhmässä oleva yksilö ei olisi yksin omien huolien tai murheittensa kanssa.

Vertaisuus sekä vertaistuki lukeutuvat edellisessä kappaleessa mainitun yhteisöllisyyden osatekijöiksi. Yhteisöt ja vertaisryhmät ovat niitä, joissa vaihdetaan edellä mainittuja kokemuksia, oppien samalla uusia ja hyödyllisiä keinoja muun muassa arjen elävöittämiseen sekä aktivointiin. Vertaisryhmän jäsenillä on oivalliset mahdollisuudet kaikkia vertaisryhmän jäseniä palvelemaan yhteistyöhön. Myös vertaisryhmäohjaajalla on suuri merkitys, sillä hänen tulee omalta osaltaan olla korostamassa osallistujan tunnetta siitä, että he ovat merkityksellisiä omine kokemuksineen sekä mielipiteineen. (Laine ym. 2014.) Vertaisryhmän jäsenten aktiivisella osallistumisella sekä omilla elämäkokemuksilla voidaan mahdollistaa muille ryhmäläisille elämyksiä, joita he eivät välttämättä itse kykenisi toteuttamaan. Vertaisryhmässä jokaisella on jonkinlaisia omaan elämään pohjautuvaa asiantuntijuutta sekä elämäkokemusta, jota hyödyntämällä toiset vertaisryhmän jäsenet voivat kokea tai oppia jotain uutta ja merkityksellistä. (Kuuskoski 2003, 30–31.)

Vertaisryhmä, vertaistuki sekä vertaisuus vaikuttavat voimakkaasti ihmisten elämään sekä sen sisältämään hyvinvointiin. Äijäkerhossa erityisesti ihmisten aitous ja läsnäolo korostuvat. Äijäkerhossa muun muassa ammattinimikkeet, arvonimet ja tittelit jätetään poikkeuksetta kokoustilojen ulkopuolelle, jolloin tasavertainen kohtaaminen sekä vertaisuus korostuvat. Jokainen Äijäkerholainen saa olla oma itsensä, oman arkensa sekä oman elämänsä asiantuntija.

Vertaisryhmät muodostavat ystävyysuhteita, mutta antavat samalla aikaa myös yksilölle itselleen. Vertaisryhmät aktivoivat sekä parhaimmillaan piristävät jäsentensä normaalia arkirytmisiä. Vertaisryhmän jäsenistä voi muodostua vahvoja vaikuttajia myös vertaisryhmän ulkopuolisiin toimintoihin, kuten esimerkiksi vapaaehtoisiksi eri

järjestöille tai yhdistyksille. Vertaisryhmässä voidaan jakaa toisille hyvin perinteisiäkin vinkkejä sekä neuvoja, jotka jo itsessään saattavat tuottaa toisille ryhmäläisille huojentavia tunteita siitä, miten muutkin ihmiset saattavat painia samankaltaisten murheiden kanssa, olivatpa ne sitten pieniä tai suuria. (Kuuskoski 2003, 30–33). Vertaisryhmässä voidaan myös oppia toisten jäsenten elämäkokemusten pohjalta kohtaamaan sekä erityisesti ennakoimaan erilaisia haasteita (Laine ym. 2014).

Äijjakerholaisia yhdistävät monet tekijät, jotka muodostavat Äijjakerhon jäsenten välille tärkeitä ystävyysuhteita. Eläkkeellä oleminen, iän ja teknologian mukanaan tuomat haasteet, lapset sekä lastenlapset, harrastukset, työurat sekä monet muut tekijät ovat asioita, joiden ansiosta vertaistuen antaminen sekä sen hyödyntäminen voidaan kokea hyvin luontevana. Äijjakerho on niin ikään poikkeuksellinen vertaisryhmä, jossa jokaisella jäsenellä on aidot mahdollisuudet auttaa toista sekä olla toisen tukena. Toisten auttamisen lisäksi yksilö voi auttaa myös itseään riippumatta oman koulutuksen tai ammatillisen osaamisen tasosta. (Kuuskoski 2003, 34.)

Yhteisöllinen ja vahvaan vertaisuuteen perustuva toiminta sekä erityisesti miesten keskinäinen huomiointi sekä vilpitön kunnioittaminen ovat muodostaneet Äijjakerhoon vahvan yhteisöllisen perustan. Perustan, joka antaa vahvan pohjan Äijjakerhon jatkumiselle sekä toiminnan kehittämiseksi.

6.3 Kokemusten tuottamat merkitykset

Vertaisryhmän ja yhteisöllisen toiminnan tarkoituksena on tuottaa kävijöilleen kokemuksia, joista heille vastaavasti syntyy merkityksiä. Merkitykset ohjaavat yksilöiden ajatuksia sekä heidän toimintaansa. Merkitys on kohtaamiseen liittyvä tekijä. Ihmiset hakeutuvat mielekkääseen kanssakäymiseen toisten ihmisten kanssa (Mäkisalo-Ropponen 2011, 100). Siten toisten ihmisten kanssa inhimillisessä vuorovaikutuksessa oleminen synnyttää yksilöille vahvoja merkityksiä (Mönkkönen 2019). Vertaisryhmissä jäsenten yhteiset merkitykset syntyvät yhteisen tekemisen, kanssakäymisen ja vuorovaikutuksen kautta. Erilaisiin yhteisöihin ja yhteisöllisyyttä ylläpitäviin toimintoihin osallistuminen tuo ihmisille runsaasti elämää. (Haarni ym. 2014, 59.)

Vertaisryhmiin osallistutaan yleensä mahdollisuudesta tulla kohdatuiksi, kuulluiksi, ymmärretyiksi sekä joissain tilanteissa myös hyväksytyiksi. Vertaisryhmässä yhteisten kokoontumisten aikana pyritään luomaan ilmapiiriä, jossa osallistuja tuntisi itsensä merkitykselliseksi. (Holm ym. 2010, 18–19.) Merkityksellisenä jäsenenä toimiminen sekä muiden kanssa oleminen sekä tekeminen ovat etenkin eläkeiässä oleville ihmisille hyvinvointia ylläpitäviä sekä edistäviä tekijöitä (Haarni ym. 2014, 38). Vertaisryhmien virkistävä vaikutus sekä arjen arvokkuutta korostava toiminta kohottaa myös vertaisryhmässä käyvien ihmisten itsetuntoa. Itsetunnon kohoaminen tuottaa vertaisryhmän jäsenille energiaa sekä voimavaroja. Mahdollisuudet energian lisäämiselle ja voimavarojen kasvattamiselle ovatkin hyvin merkityksellisiä tekijöitä vertaisryhmiin osallistumiseen.

Vertaistoiminnassa tunteiden esiin tuomisen mahdollisuus voi niin ikään luoda ihmisille vahvoja merkityksiä. Aiemmat elämäkokemukset ovat usein tunnesidonnaisia tapahtumia. Elämäkokemusten jakaminen saatetaan kokea vapauttavaksi sekä huojentavaksi kokemukseksi, jolloin myös monet erilaiset tunteet saattavat nousta pintaan. Vertaisryhmät saattavatkin olla yksilöille ainoita paikkoja, joissa kyetään puhumaan tunteista. (Holm ym. 2010,55.)

Vertaistoiminta luo hyvinvointia sekä hyvinvointia ylläpitäviä kokemuksia (Holm ym. 2010, 61–62). Hyvinvoinnin ylläpitäminen saattaa olla usein suurin merkitys vertaisryhmätoimintaan osallistumiselle. Mielekäs tekeminen sekä ihmisten välinen vuorovaikutus tuottaa yksilöitä voimaannuttavia tekijöitä. Vertaisryhmissä sekä erilaisissa yhteisöissä aktiivinen toimiminen antaa mahdollisuuden hyvän tekemiseen. Kuuntelijan roolissa oleminen, tai hyvien tekojen tekeminen tuovat tyydytystä sekä ennen kaikkea mielekkyyttä elämään. (Haarni ym. 2014, 59.) Yhdessä olemisen sekä yhteisen tekemisen kautta yksilö saa arkeensa sisältöä, onnistumisen tunteita sekä ennen kaikkea mahdollisuuden merkitykselliseen toimijuuteen. Kokemusten tuottamat merkitykset jättävät ajatuksiin muistijäljen muun muassa sanoina, tunteina tai erilaisina aistimuksina. (THL 2019.)

7 TEEMAHAASTATTELUT

Haastatteluilla pyrittiin tuomaan opinnäytetyöhön merkittävää lisäarvoa. Keskustelunomaiset teemahaastattelut pyrkivät luomaan kuvaa siitä, minkälaisena Äijjäkerhon jäsenet ovat kokeneet opinnäytetyön parissa työskentelyn ja minkälaiseksi he ovat ylipäättään kokeneet Äijjäkerhon monipuoliset toiminnot. Haastattelut päätettiin analysoida teemoittain, sillä se oli hyvin luonnollinen keino jakaa haastatteluista ilmenneet teemat omiin, valmiina oleviin kategorioihinsa. Haastattelut tuottivat oletettua enemmän materiaalia, mikä oli pelkästään positiivinen seikka. Haastatteluiden avulla kykenimme vielä entistä tarkemmin suunnittelemaan ja ohjaamaan Äijjäkerhon ohjelmaa sekä yleistä toimintaa Äijjäkerhon kävijäkuntaa kiinnostavampaan suuntaan.

7.1 Lisäarvo opinnäytetyöhön

Haastattelut toivat opinnäytetyöhön erittäin merkityksellistä sisältöä. Haastatteluihin osallistui kaikki seitsemän opinnäytetyöprosessiini osallistuvaa Äijjäkerholaista. Haastattelut toteutettiin kevään 2019 aikana pääosin Äijjäkerhon kokoontumisten yhteydessä.

Haastattelut halusin toteuttaa niin, että ne olisivat olleet haastateltaville tavallisilta kahdenkeskisiltä keskusteluilta tuntuvia hetkiä. Tällä toivoin, että haastateltaville ei koituisi haastattelutilanteesta turhaa stressin, tai jännityksen tunnetta. Jouhevat keskustelut pitivät sisällään jutustelua sekä yleisellä että henkilökohtaisella tasolla Äijjäkerhon toiminnoista. Haastatteluissa tiedusteltiin miehiltä myös sitä, miten he ovat kokeneet esimerkiksi yhteiskehittämiseen liittyvän prosessin. Tärkeäksi koin myös tiedustella, minkälaisena miehet näkevät Äijjäkerhon tulevaisuuden ja miten he kokevat mahdollisen Äijjäkerhon itseohjautumisen. Haastattelun loppupuolella pyrin vielä selvittämään, minkälaisia kokemuksia ja kokemusten tuottamia merkityksiä Äijjäkerho on miehille antanut.

Haastattelut tuottivat itselleni sekä varmasti myös Äijjakerhon jäsenille niin sanottuja ahaa-elämyksiä ja ennen kaikkea tunteita siitä, miten tärkeä Äijjakerho heille on ollut. Näiden ahaa-elämysten ansiosta muun muassa Äijjakerhoa sekä sen toimintaa voitiin kehittää entistä parempaan suuntaan. Ahaa-elämyksillä korostan, että kyseisten tuntemusten heräämisen jälkeen Äijjakerholaiset saattoivat myös itse havahtua opinnäytetyön prosessin edetessä siihen, että hekin osasivat suunnitella Äijjakerhon toimintaa ja jopa rohkaistua ohjaamaan yksittäisiä Äijjakerhon kokoontumiskertoja.

7.2 Teemahaastattelu

Opinnäytetyöni haastatteluosio oli valmiiden kysymysten ansiosta puolistrukturoitu teemahaastattelu (Liite 3). Teemahaastattelulle on ominaista, että se on vapaamuotoinen ja jopa keskustelupainotteinen kokonaisuus, jossa edetään pääosin ilman tiettyä ja selvää järjestystä (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006). Haastattelu pohjautuu ennalta päätettyihin teemoihin, joista haastateltavien kanssa pyritään keskustelemaan (Hirsjärvi & Hurme 2008, 47-48). Teemahaastattelulle ominaiseen tapaan huolehdin siitä, että Äijjakerhon jäsenet pääsevät tutustumaan haastattelukysymyksiin, ennen virallista haastatteluhetkeä. Haastattelut tullaan pitämään Seinäjoen Järjestötalolla, sillä on tärkeä varmistaa, että haastattelutilanne olisi kaikille haastateltaville mahdollisimman vaivaton kokemus. (Eskola ym. 2018.)

Haastattelutyypin mukaisesti tiesimme haastateltavien kanssa tarkkaan, mistä aiheista tulemme haastatteluissa keskustelemaan. Haastatteluita helpotti erityisesti se tekijä, että tunsin kaikki opinnäytetyöhöni osallistuvat miehet entuudestaan. Se mahdollisti ennen kaikkea tarkan sekä tehokkaan keskustelun mukailemalla opinnäytetyön teemoja. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.) Oli kuitenkin tärkeä huomioida, ettei teemahaastattelu poikkeaisi liiaksi normaalista keskustelutilanteesta. Kysymysten tuli olla helposti ymmärrettävissä eivätkä ne saaneet sisältää esimerkiksi tieteellisiä ja haastateltavalle vaikeasti selitettävissä olevia sanoja. (Eskola ym. 2018.)

Teemahaastattelussa kysymykset ovat kaikille haastateltaville samat (Hirsjärvi & Hurme 2008, 48). Haastatteluiden teemat ovat niin ikään ennalta määritetty ja kysymykset on aseteltu niin, että ne eivät itsessään muodosta valmiita vastausvaihtoehtoja (Eskola ym. 2018). Vaikka kysymyksiä ja haastatteluiden teemat ovat valmiina tietyssä järjestyksessä, niin painotan aina jokaisen haastateltavan kohdalla, että kaikkiin kysymyksiin ei tarvitse vastata varsinkaan silloin, jos niihin ei ole mitään sanottavaa. Samalla halusin myös korostaa, että haastateltavat saivat edetä kysymysten osalta omassa tahdissaan. Haastattelut saattoivat kulkea jopa niin, että haastateltavat lukivat itse ääneen kysymyksen ja vastaten siihen. Haastatteluiden aikana pyrin kuitenkin huolehtimaan, että tärkeimmistä aihepiireistä tultiin keskustelemaan kuitenkin huomioiden, että keskustelu sujui jouhevasti ja haastattelutilanne olisi ollut jokaiselle Äijäkerhon jäsenelle mieluinen sekä mieleenpainuva kokemus.

7.3 Analysointi

Teemahaastatteluiden analysointiin perehdyttiin hyvin perinteiseen tyyliin. Haastatteluista tulleet tiedot jaettiin olemassa oleviin teemoihin, joiden avulla haastatteluiden analysointi on mahdollisimman vaivatonta. Valmiina olleet teemat saattavat kuitenkin saada lisäksi muutaman muun teemaan, joihin haastateltava ei ole välttämättä kiinnittänyt juurikaan huomiota. Teemahaastatteluille onkin ominaista, että haastatteluista voi ilmetä myös muita teemoja, jotka ovat erittäin olennainen lisä aineiston sisältöön. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.) Näiden uusien teemojen esiin tulemisiin liittyvät vahvasti teemahaastatteluiden yleiset luonteenpiirteet, kuten keskusteluiden jouheva eteneminen sekä kahdenkeskinen, jopa tasa-vertaiseen vuorovaikutustilanteeseen pohjautuva, luottamuksellinen vuoropuhelu. Nämä osatekijät vaikuttavat merkittävästi haastatteluista syntyneiden aineistojen laatuun, määrään sekä ennen kaikkea analysointiin. (Eskola ym. 2018.)

Aineiston määrän suurta kasvua voitiin kuitenkin ennakoida esimerkiksi kysymysten määrällä. Oli myös tärkeää huomioida, että kysymykset olivat niin sanotusti avoimia, jolloin haastateltava ei vastannut kysymykseen yhtä, tai kahta sanaa käyttämällä. Avoimet kysymykset olivat myös niitä, jotka antoivat haastateltavalle

mahdollisuuden vastata kysymykseen hänelle sopivalla tavalla. Avoimet sekä hyvin yksinkertaiset ja samalla hyvin arkipäiväisiltä vaikuttavat kysymykset saattoivat olla juuri niitä, jotka tekivät vastaamisesta luontevaa. Oli siis huolehdittava ennen haastatteluja, että haastattelumateriaalit olivat johdonmukaiset sekä selväpiirteiset. Ennen kaikkea oli tarkistettava, että kysymykset olivat haastateltaville helposti ymmärrettävissä. Jos kysymysten ja erilaisten käsitteiden avaaminen olisi ollut toistuvaa ja haastatteluiden kesto venyttävää, niin haastatteluiden tuottamien aineistojen analysointi olisi voinut käydä hyvinkin työlääksi. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 135.)

Haastatteluita analysoidessa haastattelijalle saattaa tulla esiin myös tietynlaisia pettymyksen sekä turhautumisen tunteita. Haastattelut saattavat olla sekä haastattelijalle sekä haastateltavalle täysin uusia ja ennenkokemattomia tilanteita. Haastattelussa haastateltava saattaa ohjata keskustelua, puhua päälle, tai töksäytellä jännitykseltään asioita haastateltavalle. Tällöin analysointivaiheessa haastateltavasta saattaa tuntua, että hän ei tule saamaan aineistosta mitään irti. (Eskola ym. 2018.) Haastatteluista syntyneiden aineistojen analysointiin vaikuttaa siis eniten se, miten haastattelija valmistautuu haastatteluihin. On huolehdittava, että tilat, ajankohdat ja haastattelutilanteet ovat sellaisia, joissa voidaan keskittyä vain ja ainoastaan itse haastattelutilanteeseen.

7.4 Arvot, moraalit sekä eettinen kestävyys

Opinnäytetyön haastatteluiden sekä käytännössä koko prosessin tuli olla kestävää monista eri suunnista tarkasteltuna. Sosiaalityön perustana voidaan pitää arvoja eli ihmisarvoa korostavaa sekä kunnioittavaa työskentelyä (Kananoja 2017, 174). Ihmisarvoa kunnioittamalla pyritään saamaan asiakkaille kuva aidosta kohtaamisesta sekä kuulluksi tulemisesta. Moraaliset kysymykset ohjaavat niin ikään opinnäytetyön tekemistä sekä erityisesti opinnäytetyön teemahaastatteluita. Moraalipohjaa ajatellen Äijjäkerhossa miesten edut on pyritty poikkeuksetta asettamaan vertaisryhmää organisoivan tahon, eli Seinäjoen Järjestötalon sekä Äijjäkerhon ohjaajan etujen edelle.

Eettisestä kestävä toiminta mukailee yksilöille sekä yhteisölle kuuluvia arvoja sekä moraalipohjaa. Eettisesti kestävässä toiminnassa perehdytään tarkkaan yksilöiden elämäntilanteisiin, jolloin esimerkiksi vertaisryhmien jäsenien osallisuudelle kyetään antamaan tilaa sekä vaikutusmahdollisuuksia. Samalla pyritään siihen, että itse yksilö kykenee ottamaan vastuuta elämästään, teoistaan sekä niihin liittyvistä valinnoistaan. (Kananoja 2017, 174–175.)

Vertaisryhmätoiminnassa korostuvat arvojen, eettisyyden sekä moraalin kunnioitus. Vertaisryhmätoiminnan luottamus. Luottamuksellinen vertaisryhmän työskentely on tärkein ryhmän jatkuvuutta ylläpitävä voima. (Kananoja 2017, 175.) Toivon mukaan kaikissa vertaisryhmissä sekä ylipäätään koko sosiaalityön kentällä pyrittäisiin ihmisarvoa kunnioittavaan työhön. Selväpiirteiseen sekä läpinäkyvään työhön, jossa asiakkaiden tai vertaisryhmäläisten henkilökohtaisista asioista ei koskaan kerrottaisi vertaisryhmän tai työyhteisöjen ulkopuolisille tahoille.

8 TULOKSET

Opinnäytetyön tulososion halusin purkaa seitsemään eri osioon. Lähdin purkamaan tulososiosta tärkeimmistä tapahtumista sekä suurimmista onnistumisista eteenpäin. Ensimmäisessä osiossa selvitetään, miten Äijjäkerhon jatkuminen saatiin varmistettua. Samassa yhteydessä olemme Äijjäkerholaisten kanssa pohtineet erilaisia keinoja Äijjäkerhon jäsenmäärän lisäämiseksi. Näiden teemojen jälkeen tulososiossa perehdytään yhteiskehittämiseen, jonka avulla muun muassa toimintakauden 2019-2020 kalenteri (Liite 4) valmistettiin. Tulosten osalta selvitetään niin ikään Äijjäkerhon matkaa kohti mahdollista itseohjautuvuutta. Tulososioon päätin liittää myös haastatteluiden merkityksen, sillä ne toivat merkittävää sisältöä koko opinnäytetyötä ajatellen. Viimeisimpänä tulosten osiona käydään läpi tulokset siitä, minkälaisia kokemusten tuottamia merkityksiä Äijjäkerho on jäsenilleen antanut.

Opinnäytetyöhön osallistuneiden Äijjäkerhon jäsenten sekä henkilökohtaisesti käyttämieni työtuntien määrä opinnäytetyön tekemiseen on valtava. Yhteiskehittämiseen käytettyjä työtunteja kertyi yhteisten kokoontumisten pohjalta noin 15 tuntia. Haastatteluja oli kaikkiaan seitsemän, jotka olivat yhteiskestoltaan noin 4 tuntia. Kaiken tämän lisäksi käytin lukemattoman määrän työtunteja muistiinpanojen tekemiseen, joita täydensin aina jokaisen kokoontumiskerran jälkeen. Aikaa kului runsaasti myös toimintakalenterin kokoamiseen sekä yhteydenottoihin eri vierailukohteisiin, joihin olimme yhteiskehittämisen tuotoksena päättäneet lähteä tutustumaan. Lopputuloksen kannalta kaikki opinnäytetyöhön käytetty aika on jokaisen siihen panostetun hetken arvoinen. Toivon, että lopputuloksista voivat hyötyä esimerkiksi monet vertaisryhmätoimintaa toteuttavat, tai vertaistoimintaa suunnittelevat henkilöt sekä jo olemassa olevia vertaistuen muotoja tuottavat tahot ja organisaatiot.

Alla olevan Taulukon 1 avulla pyrin tarkemmin esittämään, minkälainen opinnäytetyön prosessi on kokonaisuudessaan ollut. Samaisen Taulukon 1 avulla pyrin vielä osoittamaan, minkälainen työ määrä kaikilta opinnäytetyöhön osallistuneilta henkilöiltä on vaadittu, jotta Äijjäkerhon jatkuminen saatiin varmistettua.

Taulukko 1. Opinnäytetyön toiminnallisen osuuden eteneminen.

Ajankohta	Osallistujat	Toiminnan vaiheet	Dokumentointitapa
Tammikuu 2019	Ohjaaja Äijjakerho	Kokoontumisia 2 kpl Opinnäytetyön esittely	Muistio
Helmikuu 2019	Ohjaaja Äijjakerho	Kokoontumisia 2 kpl Tutkimusluvut Yhteiskehittäminen	Muistio Toimintakalenterin suunnittelu
Maaliskuu 2019	Ohjaaja, Äijjakerho	Kokoontumisia 2 kpl Yhteiskehittäminen	Muistio Toimintakalenterin suunnittelu
Huhtikuu 2019	Ohjaaja Äijjakerho	Kokoontumisia 3 kpl Yhteiskehittäminen Haastattelut	Muistio Toimintakalenterin suunnittelu Nauhoitus
Toukokuu 2019	Ohjaaja Äijjakerho	Kokoontumisia 2 kpl Viimeiset haastattelut Yhteiskehittäminen	Muistio Nauhoitus Toimintakalenterin valmistuminen
Kesäkuu 2019	Ohjaaja Äijjakerho	Kokoontuminen 1 kpl	Muistio
Elokuu 2019	Ohjaaja Äijjakerho	Kokoontumisia 2kpl Yhteiskehittäminen	Muistio Toimintakalenterin tarkistaminen
Syyskuu 2019	Ohjaaja Äijjakerho	Kokoontumisia 2 kpl	Muistio
Lokakuu 2019	Ohjaaja Äijjakerho	Kokoontumisia 2 kpl Varainhankinta	Muistio Yhteydenottoja yrityksiin
Marraskuu 2019	Ohjaaja Äijjakerho	Kokoontumisia 3 kpl Varainhankinta	Muistio Almanakan valmistus

Itse työ Äijjakerhon jatkumisen varmistamiseksi ei ollut mitenkään yksiselitteinen toimenpide. Keskustelimme jo ensimmäisen opiskelijaharjoitteluni aikana joulukuussa 2018 siitä, miten Äijjakerhon tulee käymään harjoitteluni loppumisen jälkeen. Kyse oli kuitenkin vertaisryhmästä, jonka ohjausvastuu oli alun perin kaavailtu minulle vain ensimmäisen opiskelijaharjoitteluni mittaiseksi. Syyskauden 2018 päätyttyä jäimme Äijjakerhon kanssa niin sanotulle joulutauolle, jonka aikana ajatukseni mahdollisesta opinnäytetyöstä heräsi. Opinnäytetyön idean esittelyn jälkeen Äijjakerholaisia ei tarvinnut juurikaan motivoida tai kannustaa olemaan opinnäytetyön

aktiivisina osallistujina. Päätimme yhdessä ”kääriä hihat”, jotta Äijjakerho jatkuisi entisellään.

Tärkeimmät asiat, joihin Äijjakerholaiset ja etenkin opinnäytetyöhöni osallistuvat miehet asetin vastuuseen, olivat yhteiskehittämiseen perustuva työ, johon tulisi sisältymään käytännössä kaikki kevään 2019 kokoontumiskerrat. Yhteisten kokoon-
tumisten lisäksi toivoin, että mahdollisimman moni opinnäytetyöhöni tekoon osallis-
tuvista miehistä suostuisi myös yksittäin tehtäviin teemahaastatteluihin.

Työvelvoitteiden jako oli itselleni mielenkiintoinen, mutta samalla myös hieman huolta herättävä vaihe. Minun tuli pohtia sekä toimia tarkkaan siten, että opinnäyte-
työhöni osallistuvat miehet eivät säikähtäisi vastuuta, väsyisi, keskeyttäisi yhteiske-
hittämisprosessia tai lopettaisi vertaisryhmässä käyntiä. Onneksi nämäkin epäilyt
osoittautuivat perusteettomiksi, sillä helmikuun 2019 alussa tehtyjen työnjakojen ai-
kaan miehet korostivat minulle, että he tulevat tekemään kaikkensa, jotta Äijjakerho
jatkuisi. Kokonaisuudessaan opinnäytetyölle oli erittäin otolliset lähtökohdat. Se oli
kaikille upea tilaisuus, josta kaikki osapuolet tulisivat varmasti hyötymään sillä edel-
lytyksellä, että kaikki menisi loppuun saakka niin kuin on suunniteltu.

8.1 Äijjakerhon jatkumisen varmistuminen

Tärkein asia, jonka opinnäytetyön toiminnallisen osuuden osalta saavutimme, oli
Äijjakerhon jatkuminen. Jatkumisen varmistumisen sekä toimintakalenterin valmis-
tumisen jälkeen lupauduin Äijjakerhon osittaiseksi ohjaajaksi vielä syksyllä 2019.
Omien opiskeluiden päättyminen sekä työelämään siirtyminen tulevat kuitenkin en-
nen pitkää aiheuttamaan hetken, kun Äijjakerhon ohjausvastuu tulee siirtymään vä-
hitellen Äijjakerholaisille itselleen, mikäli ulkopuolista ohjaajaa ei Äijjakerhoon
saada. Kuitenkin yhdessä koimme, että yhteiskehittäminen luo toimintakalenterin
ansiosta raamit sekä riittävän valmistautumisajan sille, että Äijjakerho voisi mahdol-
lisesti jo vuoden 2020 syksyllä toimia joko täysin tai edes osittain ilman ulkopuolista
ohjaajaa.

Joo ja syksyllä sitten se kokoontuminen siellä niin, toivottavasti kaikki, kaikki lähtee matkaan sitten.

Toimintakalenterin työstämisellä ja yhteiskehittämisellä saatiin aikaan merkittäviä edistysaskeleita, kun esimerkiksi Äijjäkerholaisten keskinäinen luottamus toisiaan kohtaan kasvoi. Äijjäkerholaiset alkoivat entistä rohkeammin kertoamaan omia ajatuksiaan toiminnan sisältöä ja ohjelmistoa ajatellen. Usein Äijjäkerholaiset uskalsivat tuoda myös yhteisesti julki ajatuksia sekä pohdiskeluja siitä, minkälaisena he toisinaan kokevat yhteiskehittämisen tai millaisena he näkevät Äijjäkerhon tulevaisuuden.

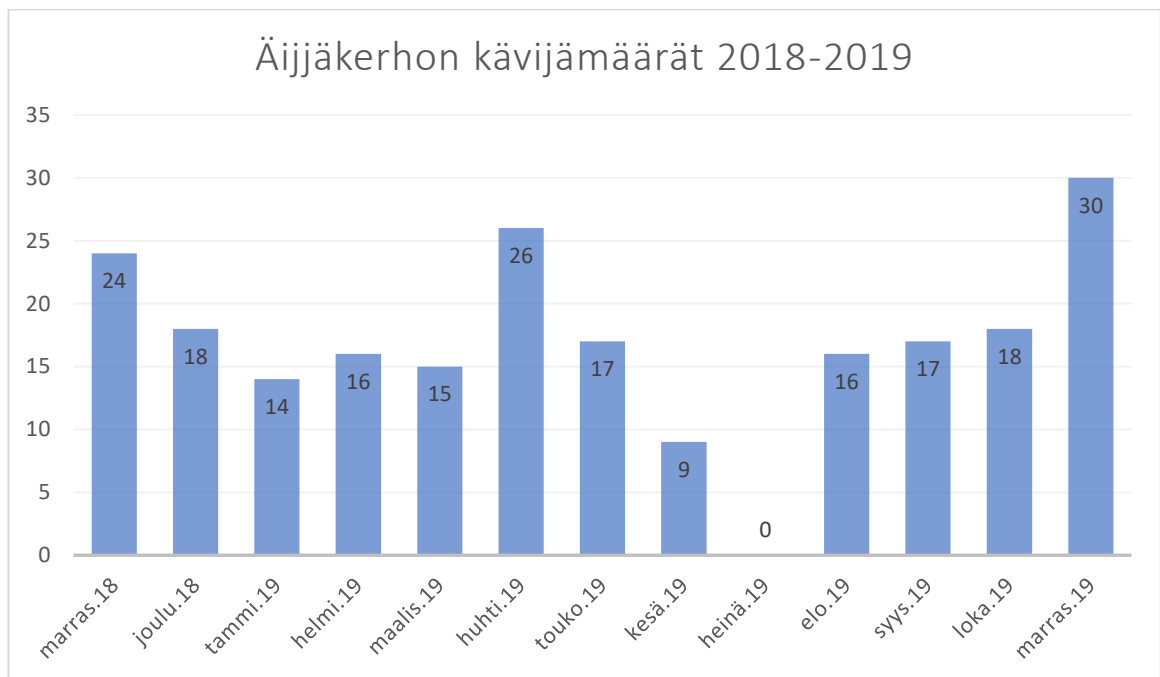
Ilman vankkaa toisten Äijjäkerhon miesten tuntemusta ja keskinäisten luottamussuhteiden lujuuutta mieleen tulleet pohdinnat, tai idearikkaat ajatuksetkaan eivät välttämättä olisi koskaan tulleet ilmi. Monesti haasteellisilta tai vaikeiltakin tuntuneet asiat olisivat saattaneet jäädä vaivaamaan Äijjäkerholaisia, mikäli niitä ei olisi yhteisten kokoontumisten ja yhteiskehittämisen aikana tuotu ilmi. Sanomatta jättämiset olisivat saattaneet aiheuttaneet mahdollista takapakkia koko Äijjäkerhon jatkumisesta silmällä pitäen.

Ja sitten se on hyvä, että niin kuin näitä asioita, että kerrataan sitten tuota ja puhutaan niistä niin kuin ne ovat, jottei niitten kanssa ruveta sitten pelleilemään ja pyörittelemään sitä asiaa, että voisiko se olla ja voiko sen tehdä näin.

Äijjäkerhon eräänlainen roolitus on niin ikään toiminut alusta saakka. Ohjaajana olen saanut vertaisryhmän olemassaolon aikana huomata, miten Äijjäkerhon jäsenet huomioivat entistä tarkemmin toisiaan ja antavat puheenvuoroja pyyteettömästi toisilleen etenkin silloin, jos sen hetkinen aihe on erityisesti koskenut jotain tiettyä Äijjäkerhon jäsentä. Toisen huomioon ottaminen sekä toisten ajatusten huomiointi kohosivat arvoon arvaamattomaan viimeistään siinä vaiheessa, kun lopullista toimintakalenteria alettiin muodostamaan. Kaikki halusivat olla varmoja siitä, että jokaiselle Äijjäkerholaiselle olisi kalenterissa sellainen tapahtuma, jonka he ovat itse ideoineet.

Siinä vähän niin kuin näkyy kaikkien kädenjälki, jokaiselle jotakin.

Toimintakauden 2019-2020 kalenterin suunnittelulla on ollut välillisiä vaikutuksia myös siihen, että Äijäkerho on saanut jälleensä uusia ryhmäläisiä syyskauden alettua. Äijäkerhossa on tällä hetkellä, syksyllä 2019, mukana noin 15 miehen ryhmä, jotka osallistuvat toimintoihin silloin, kun omilta menoiltaan ehtivät. Vielä viime talven aikana miehiä Äijäkerhossa kävi noin kymmenen hengen miesporukka, joten siltäkin pohjalta olemme saavuttaneet tasaisen kasvun mallia.



Kuvio 2. Kokoontumisten kävijämäärät aikavälillä marraskuu 2018-marraskuu 2019.

Kuvio 2 osoittaa, miten Äijäkerhon kävijämäärä on muotoutunut ensimmäisen toimintavuotensa aikana. Hienon alkuinnostuksen jälkeen Äijäkerhon kävijöiden määrä stabilisoitui hetkellisesti, kunnes kevään 2019 aloitimme kuukauden toisen kokoontumiskerran sijasta vierailut erilaisiin toimipaikkoihin. Kesäkuussa 2019 pidimme kevätkauden päätöstapahtuman upeissa Isonkyrön Orisbergin maisemissa, josta jäimme myös ansaitulle kesätauolle.

Huhtikuun 2019 sekä marraskuun 2019 suurta kävijämäärää selittää osaltaan se, että olemme kokoontuneet Äijäkerhon kanssa kolmena kertana kuukauden aikana. Huhtikuussa 2019 teimme suuria satsauksia, jotta yhteiskehittämiseen

pohjautuneet, tulevan toimintakauden kalenterin ohjelmistot saataisiin edes osittain valmiiksi. Syksyn 2019 osalta kävijämäärien kasvu on ollut positiivisen nousujohteista. Olemme kuluneen syksyn 2019 aikana saaneet uusia jäseniä Äijjakerhon erilaisiin tilaisuuksiin, mikä on ollut erittäin hieno asia.

Marraskuussa 2019 kokoonnuimme niin ikään kolmeen otteeseen. Kokoonnuimme opinnäytetyön haastatteluissa esiin tulleiden ideoiden pohjalta myös ensimmäistä aamupäivän sijasta alkuillan puolella. Halusimme nähdä, miten myöhempi aikataulu vaikuttaa kävijämäärään. Marraskuun kolmannella kokoontumiskerralla päätimme juhlistaa Äijjakerhon ensimmäistä kokonaista vuotta kahvituksella sekä vierailulla Seinäjoelle avattuun Ideaparkiin. Joulutauolle jäimme joulukuussa yhden yhteisen kokoontumisen sekä ravintolassa nautitun jouluruokailun jälkeen.

8.1.1 Uusia sekä vakiintuneita kävijöitä Äijjakerhoon

Yhtenä tärkeä teemana Äijjakerhon osalta on pidetty sitä, että Äijjakerhon jäsenistö kasvaisi tasaisesti. Uusien Äijjakerholaisten mukaan saaminen ei ole ollut helppoa, eikä se tule olemaan sitä varmasti vastaisuudessakaan. Miehillä on kaikesta huolimatta vankka luotto siihen, että uusia jäseniä saadaan mukaan, mikäli jaksamme yhteisesti mainostaa ja markkinoida Äijjakerhon kokoontumisia ja tapahtumia pitkäjänteisesti.

Vaikka Äijjakerho on tarkoitettu kaikille täysi-ikäisille miehille, niin Äijjakerhon alkutaipaleella vanhemmat ja pääosin eläkkeelle jääneet miehet ovat ottaneet Äijjakerhon kuin omakseen. He ovat kuitenkin Äijjakerhon alusta saakka toivoneet, että Äijjakerhoon saataisiin myös nuorempaa kävijäkuntaa.

Äijjakerholaisten määrä on vanhemmasta kävijäkunnasta huolimatta kasvanut kiihtävästi aina ensimmäisistä kokoontumiskerroista lähtien. Tasaista kasvua kuvaa se, että olemme käytännössä yhtä kalenterikuukautta kohden saaneet aina yhden uuden kävijän Äijjakerhon erilaisiin toimintoihin. Kokonaisuudessaan Äijjakerhossa

on käyntejä ollut ensimmäisen vuoden aikana yli 220 kappaletta ja keskiarvoisesti kävijöitä on ollut yhteisillä kokoontumiskerroilla noin 8–9.

Osa Äijjakerholaisista viihtyy eri asioiden äärellä kuin toiset. Monille riittää se, että he pääsevät kahvikupin ääreen rauhoittumaan pieneksi hetkeksi, kun taas toiset tykkäävät käydä erilaisilla vierailuilla. Täten olemme pyrkineet toimintaan, jossa kaikille olisi aina jotain tarjolla.

Kun tänäänkin näitä vierailupaikkoja katseltiin, niin minun mielestä tämä on sellaista hyvää, joka miehiä kiinnostaa.

Uusien jäsenien niin sanotuista rekrytoinneista olemme saaneet kiittää aktiivisia Äijjakerholaisia. He ovat omalla pyyteettömällä työllään sekä panoksellaan mainostaneet muun muassa erilaisia tapahtumia ja vierailuja, joita teemme yhdessä Äijjakerholaisten kanssa. Mainonta on mielestämme ollut toistaiseksi riittävällä tasolla, mutta parannettavaa sekä kehitettävää löytyy varmasti vielä monelta osa-alueelta. Uusien Äijjakerholaisten tavoittamiseen voisi käyttää resursseja esimerkiksi paikallisiin lehtiin, virastoihin tai asumisyksiköihin lähetettävän informaatiolla. Seinäjoen Järjestötalon kotisivuilla tapahtuva mainonta sekä Facebook-sivuille laitettavat ilmoitukset ovat olleet tähän mennessä käytännössä ainoita kanavia, joiden kautta olemme Äijjakerhoa mainostaneet. Suurin kanava on kuitenkin ollut edelleen perinteinen puskaradio, jonka avulla suurin osa uusista jäsenistä on saatu mukaan Äijjakerhoon. Tulevaisuudessa onkin tärkeä pohtia, miten ja millä keinoin Äijjakerhon toimintoja halutaan edistää. Onko tärkeää, että ryhmäkoko saadaan kasvatettua, vai onko tärkeämpää, että niin sanottuina hyötyjinä olisi pienempi joukko, jolloin Äijjakerhossa voidaan huomioida paremmin yksilöitä kuin isompaa joukkoa?

Saataisiin se näkyvyys, että missä mennään ja mitä tehdään.

Aktiivisesti tarjota ja kertoa, että mitä meillä on tulossa.

Uusien jäsenien saaminen mukaan Äijjakerhoon vaatii siis työtä ja etenkin konkreettisia tekoja muun muassa mainostamiseen panostamalla. Äijjakerholaiset pohtivat haastatteluissa myös sitä, miten miehiä tulisi vain rohkeasti ottaa mukaan

Äijäkerhon toimintoihin, jotta he oikeasti havahtuisivat siihen, kuinka kiva vertaisryhmä Äijäkerho oikeasti on.

Varmasti jokaisella on sellaisia tuttuja, jotka ovat työttöminä, tai eläkkeellä, niin ottaisi käsikynkkään tutustumaan tänne, niin että täällä on mukavaa.

Yhtenä vaihtoehtona pohdimme myös muutoksia kokoontumiskertoihin kellonajan suhteen. Pääasiallisesti olemme kokoontuneet kahden viikon välein, aamupäivään sijoittuvana ajankohtana. Kyseisellä ajankohdalla on lähes poikkeuksetta sekä hyvät että huonot puolensa. Ajankohta karsii osaltaan jonkin verran osallistujien määrää, mutta ajankohta on otollinen etenkin sille, että Äijäkerholle tarjotaan ilmaiset kokoontumistilat Seinäjoen Järjestötalolta. Iltapäivisin ja iltaisin Seinäjoen Järjestö-talon tilat ovat usein niin täyteen varattuja, että Äijäkerholle ei välttämättä löytyisi tiloja ollenkaan ja mikäli löytyisi, niin kokoontumisen ajankohta saattaisi olla turhan myöhäinen, joka myös karsisi merkittävästi osallistujia.

Moni, tai oikeastaan muutama on sanonut, että tämä on hyvä homma sinänsä, mutta kun he ovat vielä työelämässä ja se ilta olisi heille parempi.

Yhteiskehittämisellä saimme kuitenkin edellä mainittuihin pohdintoihin merkittäviä edistysaskeleita. Järjestimme marraskuussa 2019 Äijäkerhon kokoontumisen ensimmäistä kertaa alkuillasta. Tällöin myös esimerkiksi töissä käyvillä miehillä oli oivallinen mahdollisuus päästä mukaan Äijäkerhoon. Kyseisellä Äijäkerhon kokoontumiskerralla saimme Seinäjoen Sydänyhdistyksen luennoimaan toiminnastaan sekä jakamaan miehille tärkeää tietoa terveydestä ja hyvinvoinnista. Kyseinen kokoontumiskerta ei kuitenkaan antanut toistaiseksi viitteitä siitä, että kokoontumisten tulisi sijoittua myöhempään ajankohtaan. Pohdimme kuitenkin, että voisimme vielä vuoden 2020 kevään aikana järjestää toisen, myöhempään ajankohtaan painottuvan kokoontumisen, jolloin saisimme viimeistään varmistuksen siihen, onko Äijäkerhon kokoontumisaikoihin tarvetta tehdä muutoksia.

8.1.2 Varainhankintaa Äijjäkerhon tukemiseksi

Toiminnan jatkumisen varmistamiseksi Äijjäkerhossa aloitettiin pienimuotoinen varainhankinnan prosessi. Varainhankinnasta saaduilla varoilla pyritään kattamaan muun muassa osa vierailupäivien matkakustannuksista sekä ruokailuista. Varainhankinnan avulla esimerkiksi vierailupäivien ruokailujen omavastuut pyritään pitämään maltillisina, minkä toivotaan madaltavan kynnystä vierailupäiviin osallistumiseen.

Varainhankintaa lähdettiin kokeilemaan aluksi yrityksiltä pyydettävillä avustuksilla. Toistaiseksi on avustusta kysytty vasta yhdeltä yritykseltä, joka kuitenkin lähti mielellään tukemaan Äijjäkerhon tavoitteellista toimintaa. Pelkästään yhden yrityksen avustuksella kustannuksia voidaan pienentää monien eri tapahtumien sekä vierailujen osalta. Yritysavustusten lisäksi suunniteltiin sekä toteutettiin Äijjäkerhon oman almanakka vuodelle 2020. Kalenteri koottiin marraskuussa 2019 ja se saatiin myyntiin joulukuun 2019 alussa. Almanakka sisältää kuvia kokoontumisistamme sekä eri toimipisteisiin sijoittuneista vierailuistamme. Kalenteria tilattiin 30 kappaletta. Myynti oli alusta saakka vilkasta ja alkuvuodesta 2020 kaikki kalenterit oli myyty loppuun viimeistä kalenteria myöten.

Vaikka kalenterin suunniteltiin päällisin osin tuottavan varoja Äijjäkerhon tukemiseksi, niin sillä toivottiin olevan myös muita vaikutuksia. Almanakan avulla pyritään katsojille sekä mahdollisesti myös toiminnasta kiinnostuneille välittämään tunnelmaa Äijjäkerhosta, johon kaikki ovat tervetulleita. Myös kalenterin ulkoasun sekä kuvien avulla pyritään välittämään katsojille Äijjäkerhon tärkeitä teemoja. Hyvän yhteishengen lisäksi Äijjäkerhon kalenterin toivottiin luovan tunnelmaa siitä, miten vertaisryhmää kuvastaa avoin sekä toisia ihmisiä huomioiva ilmapiiri. Kokonaisuudessaan kalenteri on myös muisto ensimmäisestä toiminnantäyteisestä vuodesta, joka sisälsi hienoja kokoontumisia sekä vierailuja, jotka tuottivat niin ohjaajille kuin Äijjäkerholaisillekin hienoja ja mieleenpainuvia kokemuksia.

8.2 Yhteiskehittäminen

Äijäkerholaiset ottivat yhteiskehittämisen avosylin vastaan, sillä samaisella toiminnalla jatkettiin käytännössä siitä, miten Äijäkerhoa on alusta saakka pyritty toteuttamaan. Ohjaajan roolissa olen alusta saakka pyrkinyt siihen, että Äijäkerholaiset voivat esittää erilaisin menetelmin omia toiveitaan esimerkiksi siitä, minkälaista tekemistä he toivovat yhteisiin vertaisryhmän kokoontumisiin sekä vierailupäivien ohjelmaksi. Äijäkerhossa toiveita on pyritty keräämään pääsääntöisesti yksin täytettävien lappujen, yhteisesti käytyjen keskusteluiden sekä kahdenkeskisten jutustelu-
tuokioiden avulla.

Alkuperäisen yhteiskehittämisen suunnitelmaksi asetimme toimintakalenterin tekemistä ainoastaan syksyille 2019, sillä eräänlaisena uhkakuvana koettiin, että ryhmälämme ei syystä, tai toisesta olisi tarpeeksi mielenkiinnon kohteita kokonaisen kalenterivuoden täyttämiseen. Epäilty uhakuva todettiin jo ensimmäisellä kalenterin suunnittelukerralla täysin vääräksi, sillä pelkkien vierailukohteiden lista olisi jo itsessään täyttänyt koko toimintakauden kalenterin. Tarvitsimme kuitenkin tilaa myös päiville, jolloin kokoontuisimme Seinäjoen Järjestötalolle. Olimme siis positiivisen ongelman äärellä.

Tällainen kalenteri on erittäin selkeä ja hieno juttu syksyä ajatellen.

Äijäkerhon jatkumisen takaamiseksi kaikkien opinnäytetyöhön osallistuvien osapuolten oli tehtävä merkittäviä satsauksia. Kaikki Äijäkerhon jäsenet sekä ennen kaikkea Seinäjoen Järjestötalo ja Yhteisöjen Yhdistys ry toivoivat, että Äijäkerho jatkuisi entisellään, sillä se oli jo saanut merkittävän jalansijan sekä asiakaskunnan Seinäjoen Järjestötalon toimintakulttuuriin.

Yhteiskehittämisen ideologia otettiin vastaan upeasti. Äijäkerhon jäsenet halusivat osaltaan olla tukemassa minua opinnäytetyön tekemisessä ja ennen kaikkea yhteiskehittämisen prosessissa, jossa heillä itsellään olisivat aidot vaikutusmahdollisuudet Äijäkerhon tulevaisuuden ohjelmistoon.

Päätimme yhdessä Äijjäkerholaisten kanssa muodostaa seuraavalle toimintakaudelle 2019–2020 kalenterin valmiine päivämäärineen sekä vierailupäivien ohjelmineen. Toimintakalenterin pohjalta sekä uudet että vanhat Äijjäkerholaiset voisivat kokoontua syksystä 2019 alkaen. Tämän kalenterin tarkoitus oli luoda pohjaa sille, että Äijjäkerholaiset voisivat tulevaisuudessa laatia myös itse vastaavanlaisen kalenterin, jonka avulla he voisivat kenties kokoontua jopa ilman ulkopuolista ohjaajaa. Toimintakalenterin toteuttamisella saatiin selville myös niitä asioita, mistä Äijjäkerholaiset olivat kiinnostuneet ja mitkä olivat niitä teemoja, joita he toivovat Äijjäkerhon ohjelman sisällöstä löytyvän.

Tässä on kaikki tavallaan mukana.

Yhdessä tehdään ja yhdessä pohditaan.

Se, mitä sitä ohjelmaa ollaan eteenpäin suunniteltu, niin siinä on oikein hyvä runko.

Yhteiskehittämisen yhteydessä esiin tulleilla Äijjäkerholaisten ideoilla, mielipiteillä ja ajatuksilla on ollut merkittävä vaikutus ryhmähenkeen. Yhdessä työskenteleminen koettiin mielekkääksi, sillä usein toimintakalenteria suunnitellessa Äijjäkerhon jäsenet alkoivat keskustelemaan yhteisistä mielenkiinnon kohteista. Yhteiskehittäminen opetti myös Äijjäkerholaisia tuntemaan toisiaan entistä paremmin synnyttäen monia kaveruus- ja ystävyys-suhteita. Syksyn 2019 aikana olen saanut kuulla myös erittäin positiivisia uutisia, sillä Äijjäkerholaiset ovat alkaneet järjestämään ohjelmaa myös Äijjäkerhon ulkopuolella. Erilaisilla kokoonpanoilla he ovat käyneet kuntosalilla, kahvilla, syömässä Seinäjoen Järjestötalolla sekä pelaamassa bocciaa.

Yhteiskehittäminen, se lisää sitä ryhmähenkeä ja kaikilla on kivaa.

8.3 Itseohjautuminen

Itseohjautuminen on Äijjäkerhon alusta saakka ollut teema, joka on jakanut mielipiteitä. Äijjäkerholaisilla oli vahva muistijälki aiemmista miehille suunnatun

vertaisryhmän tapahtumista ja siitä syystä he pelkäsivät, että myös uuden Äijjäkerhon toiminta voisi loppua, jos heillä ei olisi vertaisryhmässä nimettyä ohjaajaa. Olemme kuitenkin yhdessä Äijjäkerholaisten sekä Seinäjoen Järjestötalon kanssa pyrkinneet tekemään töitä sen eteen, että ryhmä voisi toimia tulevaisuudessa itseohjautuvana ainakin siten, että heillä olisi vankka Järjestötalon tuki esimerkiksi mainonnan, tilojen varausten sekä Äijjäkerholaisille tärkeiden kahvittelujen suhteen.

Se luulo, ei perustu tietoon, vaan perustuu sellaiseen epäilykseen, että ilman sitä niin kuin tämä ryhmä on kumminkin sellainen, että ne (jäsenet) on jäänyt työelämästä pois, siis varmaankin kaikki suurin piirtein. Niin siinä tavallaan on vetovastuu vähän, niin kuin tuntuu, että niin kuin tavallaan jäänyt pois, että me halutaan niin kuin osallistumisvastuu muttei vetovastuuta. Vaikka minä en tiedä kaikkien mielipiteitä, mutta minä en ole varma, kuinka kauan jaksaa kokoontua ryhmä siinä tapauksessa, että meillä ei olisi ryhmästä ketään edes nimettynä, että pyöriikö tämä, pyöriikö tämä Äijjäkerho sitten, tämä on epäilyksien vaan, että pyöriikö se sitten. Ainakin joku nimetty pitäisi olla aina paikalla.

Vaikka itseohjautumiseen suhtauduttiin hieman varauksellisesti, niin useat opinnäytetyöhön osallistuneet miehet kokivat itseohjautumisen mahdolliseksi, kunhan oikeanlaisia asioita tapahtuu ja tehdään itseohjautumisen eteen tarvittavia toimenpiteitä. Oikeilla asioilla ilmennän muun muassa ajan antamista Äijjäkerholle sekä sen jäsenistölle. Äijjäkerho on kuitenkin iältään hyvin nuori vertaisryhmä, jossa miehet alkavat vasta hiljalleen tuntemaan paremmin toisiaan. Oikeilla asioilla ja toimenpiteillä korostan myös toimintakauden 2019–2020 kalenterin valmistamista. Toimintakalenterin avulla Äijjäkerholaisten ei henkilökohtaisesti tarvitse kantaa huolta ainakaan yhteisten kokoontumiskertojen ohjelmistosta.

Se kalenteri onnistuessaan esimerkiksi kohtuudella, toimii ponnahduslautana siihen tuota niin itsenäiseen ryhmään. Että se on, että ylita-kuulla käy niin ja tulee lisää porukkaa ryhmään.

Osa Äijjäkerholaisista suhtautui itseohjautumiseen positiivisesti myös niiltä osin, että tarvittavien toimenpiteiden toteutumisen lisäksi Äijjäkerhon sisältä löytyisi ennen pitkää joku, joka voisi ottaa vastuuta Äijjäkerhon ohjaamisesta. Kuten todettua, Seinäjoen Järjestötalon vankka taustatuki helpottaa ohjaajan työtä niin merkittävästi, että hänen ei tarvitsisi huolehtia miltään osin esimerkiksi markkinoinnista, mainostamisesta tai tilojen varauksesta. Seinäjoen Järjestötalo tarjoaa Äijjäkerholaisille

kokoontumiskertojen aikana myös kahvit, joka tulisi niin ikään minimoimaan kokoon-
tumiskertojen järjestelyvastuuta.

Minun mielestä niin kuin joskus tulevaisuudessakin, tämä on sellainen
porukka, josta se vetäjä löytyy.

Sen minä nyt tiedän, että te (Järjestöalo) olette siinä takana jossakin
vaiheessa, mutta se että kun lähdetään vetämään, niin se pysyisi asi-
oissa tämä homma.

Yhtenä mahdollisuutena pidettiin myös sitä, että ohjausvastuuta jaettaisiin Äijjaker-
holaisten kesken. Äijjakerholaiset voisivat ohjata vuorollaan joko yhden, tai useam-
man kerran, jolloin ohjausvastuu jakautuisi tasaisesti. Tällöin ohjaajia olisi monta ja
Äijjakerhon ohjauskertoja ei kertyisi kokonaisuudelle toimintakaudelle kovinkaan monta.
Samalla kokoontumiskertojen ohjelma olisi varmasti hyvin monipuolista. Kuitenkin
on tärkeää miettiä, olisiko kaikilla Äijjakerhon jäsenillä halukkuutta ohjaustyöhön.
Asiaa tulee pohtia yhdessä tarkkaan, sillä Äijjakerhossa on myös niitä miehiä, jotka
nauttivat rauhallisen hetken lisäksi siitä, että saavat olla vertaisryhmässä kuuntelijan
roolissa. Näille Äijjakerhon jäsenille ei missään nimessä voi velvoittaa ohjausvas-
tuuta, sillä pahimmassa tapauksessa he voisivat jäädä kokonaan pois Äijjakerhosta.

Siinä voisi kokeilla sellaistaikin, että jos joku haluaa porukasta vetää,
niin se vetää muutaman kerran ja katsoa, että mitä on tekeillä ja mitä
tehdään.

Itseohjautuva Äijjakerho ei siis välttämättä ole lähitulevaisuuden tapahtuma. Siirty-
mävaihe kohti itseohjautuvaa Äijjakerhoa tarvitsee osakseen aikaa, kärsivällisyyttä
sekä pitkäjänteistä työtä. Vaaditaan vakiintunut kävijäkunta, joka hallitsee sekä kun-
nioittaa Äijjakerhon sääntöjä sekä luonnollisesti myös toisia Äijjakerholaisia. Koen
kuitenkin, että Äijjakerho on erittäin hyvällä suunnalla kohti niin sanottua itsenäisty-
mistä. Matkaa on kuitenkin vielä sen verran, että ulkopuolisen ohjaajan tukea tarvi-
taan ainakin joksikin aikaa. Kukaan ei kuitenkaan varmasti koe, että tavoite olisi
menetetty tai että siihen ei koskaan päästäisi. Äijjakerhon jäsenistö on edelleen mo-
tivoitunut tekemään töitä sen eteen, että heillä olisi myös jatkossa tämä ainutlaatui-
nen vertaisryhmä, jossa kokoontua.

8.3 Haastattelujen tuoma lisäarvo

Opinnäytetyön yhteydessä tehtyjen teemahaastatteluiden pohjalta oli tarkoitus tutkia muun muassa sitä, minkälaisia tuntemuksia kyseinen yhteiskehittämisen malli oli Äijjakerholaisissa herättänyt. Haastatteluissa ilmeni, että yhteiskehittäminen on omalta osaltaan esimerkiksi syventänyt Äijjakerholaisten keskinäisiä ystävyyssuhteita. Miehet kertoivat, että he saattavat kaupungilla toisiaan tavatessaan jäädä juttelemaan pidemmäksikin aikaa, parhaimmillaan kahvikupin ääreen istuen. Ystävyyssuhteiden rakentumiseen on varmasti vaikuttanut myös se, että yhteiskehittämisen aikana miesten ystävyyssuhteet ovat vankistuneet keskinäisen luottamuksen ja toisen kunnioittamisen lisääntymisen yhteydessä.

Edellä mainitut tekijät ovat vaikuttaneet kokonaisvaltaisesti yhteiskehittämisen toimintamallimme. Yhteiskehittämisen aikana Äijjakerholaiset huolehtivat tarkasti, että jokainen Äijjakerhon jäsen sai puheenvuoron, jonka aikana oli mahdollisuus tuoda omia ideoitaan julki. Hyvin yhteen hitsautunut vertaisryhmä oli ehdottomasti sitä mieltä, että kaikkien Äijjakerhon jäsenten mielipiteet otetaan kunnioittavasti sekä aidosti huomioon. Haastattelut tukivat osaltaan myös tätä näkemystä, sillä usein todettiin, että yhteiskehittämisen aikana kaikilla oli mahdollisuus tuoda omat ajatukset julki, jonka jälkeen ne käsiteltiin ryhmässä.

Ryhmäläisten ideat on otettu huomioon, on otettu huomioon kyllä.

Jokainen saa sanoa, mistä niin kuin tykkää itse.

8.4 Äijjakerhon tuottamat merkitykset

Äijjakerhon saadut kokemukset sekä kokemusten tuottamat merkitykset ovat miehille pääasiassa niitä teemoja, joiden johdosta he tulevat Äijjakerhoon. Merkitykset vaihtelevat varmasti usealla miehellä heidän omien ajatusten ja mieltymysten

mukaan, mutta suurimmalle osalle tärkein asia on se, että heillä on vertaisryhmä, minne tulla. Äijjakerholaiset ovat toiminnan alusta saakka kokeneet tärkeäksi asiaksi, että Seinäjoen Järjestöalo sekä Äijjakerhon ohjaajat ovat aidosti kiinnostuneita Äijjakerhossa käyvistä miehistä. Tapaamme jokaisella kokoontumiskerralla toteuttaa niin sanotun kyselykierroksen, jonka aikana miehet saavat avoimesti kertoa kuluneiden viikkojen tapahtumista, kuulumisistaan, terveydentilastaan, tai mistä vaan, mitä heille tulee mieleen.

Onhan tämä Äijjakerho monelle henkireikä, pääsee usein pois niistä omista murheista ja askareista tänne kahvikupin ääreen keskustelemaan päivän polttavista puheenaiheista.

Kahvin lisäksi on niin tärkeää, että kysytään, että mitä sinulle kuuluu?

On paikka mihin menee, tähän antaa itselle paljon voimaa jatkaa ja miettiä asioita.

Kyllä tätä sosiaalisuutta tarvitsee.

Saattaa olla monelle henkireikä, että saa sanoa, mitä mielessä on.

Äijjakerhoa pidettiin monilta osin arkea aktivoittavana vertaisryhmänä, vaikka aluksi Äijjakerhosta ei vertaisryhmästatuksella juurikaan puhuttu. Toisilleen tutuiksi tulleet miehet ovat vakuuttuneita monista eri tekijöistä, joita Äijjakerho ja vertaisuus heille tarjoavat. Äijjakerho antaa miehille kerta toisensa jälkeen uusia kokemuksia sekä vertaistukea, vaikka miehet vaihtuisivat Äijjakerhon yksittäisillä kokoontumiskerroilla.

Tämä on vertaisryhmä, vaikka henkilöt vaihtuvat välillä.

Uusien ihmisten tapaamista, niin aina sieltä saa jotakin uutta näkemystä.

Joka kerta, kun tänne tulee, niin se on kuin uusi kokemus.

Vertaistuki on parhaimmillaan sitä, että Äijjakerhossa miehet voivat kertoa syvimpiäkin tuntojaan kyeten samalla luottamaan siihen, että kerrotut asiat eivät leviä Äijjakerhon ulkopuolelle. Vertaisuudesta ja vertaistuesta on monia merkittäviä hyötyjä, joita miehet Äijjakerhosta saavat. Ryhmään ja porukkaan kuulumisen tunteet ovat esimerkiksi vahvoja esimerkkejä siten, miten tärkeänä he itse Äijjakerhoa pitävät. Tällaiset arkea aktivoivat ja arkea rytmittävät sekä vertaistukeen liittyvät tekijät saavat Äijjakerholaisissa aikaan tärkeitä osallisuuden tunteita. Osallisuus ja osallistuminen vaikuttavat varmasti Äijjakerholaisten kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin. Tässäkään tapauksessa ei tarvita kuin pieni ryhmä, johon tuntee kuuluvansa ja jossa voi sanoa käytännössä mitä tahansa kielen päällä olevaa.

Jokainen puhuu, mitä on sydämellä.

Se on, kun on tuttua porukkaa.

Joku ehtoo miettiä, että näitä mitä on täällä saanut ja kokenut niin siinä tulee sellainen hyvänolon tunne, että on ollut porukassa.

Keskinäisen luottamuksen kasvu mahdollistaa myös kaveruus- ja ystävyys-suhteiden syvenemisen, joka näkyy myös Äijjakerhon ulkopuolella. Ystävyys-suhteiden lisääntyminen vaikuttaa luonnollisesti myös yksinäisyyden ja syrjäytymisen vaarojen pienenemiseen. Vaikka miehet eivät näe toisiaan päivittäin niin riittää, että he tiedostavat, että heillä on joku ryhmä, jossa kertoa niin iloistaan kuin suruistaankin.

Nämä samat miehet, kun niitä tulee kadullakin vastaan, niin pysähdytään juttelemaan.

On tullut ainakin noita kavereita.

9 JOHTOPÄÄTÖKSET

Äijjäkerhon jatkumisen varmistuminen. Opinnäytetyön tärkeimmäksi tavoitteeksi asetettiin yksiselitteisesti Äijjäkerhon jatkumisen varmistaminen. Jälkeenpäin ajateltuna oli hyvin selvää, että Äijjäkerhon ensimmäinen kokoontumiskerta sanoitti hyvin pitkälle vertaisryhmän tulevaisuuden. Vertaisryhmän jatkuminen oli kuitenkin kaikkea muuta kuin itsestäänselvyys. Edellisestä vertaisryhmän toiminnasta oli kaksijakoiset tunnelmat. Luottamusta jouduttiin rakentamaan Äijjäkerhon alussa, jotta miehille saataisiin tunne siitä, että toimintaa tehdään täysin heitä ajatellen. Kun luottamussuhteet saatiin rakennettua, tultiin tilanteeseen, jossa jouduttiin punnitsemaan vertaisryhmän toiminnan jatkoa. Vertaisryhmän jäsenten ja vertaisryhmätoimintaa organisoivan tahon huoli loi itselleni tunteen siitä, että minulla olisi oivalliset avaimet olla osaltani varmistamassa Äijjäkerhon tulevaisuutta.

Äijjäkerhon jatkumisen varmistuminen on luonut rinnalleen paljon positiivisia asioita. Kävijöiden määrä on lisääntynyt tasaisesti. Toisen toimintakauden aikana vakiintuneiden kävijöiden määrä on kasvussa etenkin edelliseen toimintakauteen verrattuna. Tätä saattaa selittää osaltaan se, että toiselle toimintakaudelle on ollut valmiina toimintakalenteri, minkä pohjalta miehet ovat voineet kokoontua. Toimintakalenteri toimii parhaimmillaan eräänlaisena mainoksena, sillä sen avulla vakiintuneet kävijät voivat kertoa Äijjäkerhon monipuolisesta ohjelmasta miehille, jotka saattavat suunnitella vertaisryhmätoimintaan osallistumista.

Tärkeänä seikkana Äijjäkerhon jatkumiselle voidaan osittain pitää myös sitä, että Äijjäkerhossa aloitettiin varainhankintaa vertaisryhmätoiminnan tukemiseksi. Yksittäisten lahjoitusten lisäksi julkaisimme joulukuussa 2019 omakustanteisen almanakan, jonka tuotoilla tuetaan Äijjäkerhon toimintaa. Varainhankinnan avulla kyetään siis pienentämään erilaisten kulujen omavastuuosuutta. Tällä mahdollistetaan esimerkiksi se, että erilaisiin tapahtumiin lähteminen olisi mielekkäämpää, kun retkien tai vierailupäivien kustannukset pysyvät maltillisina. Näiden toivotaan olevan niitä näkyviä seikkoja, joiden ansiosta Äijjäkerhoon voidaan saada lisää vakiintunutta kävijäkuntaa.

Opinnäytetyön tekeminen Äijjakerhon toiminnan jatkumisen varmistamiseksi oli iso ponnistus, ei pelkästään sen tekijältä, vaan ihan kaikilta opinnäytetyöhön osallistuneilta tahoilta. Vertaisryhmätoiminta loi työnteon yhteydessä itselleen vahvan jalansijan paikallisten vertaisryhmien keskuuteen ja jonka toiminta jatkuu jo toista vuotta. Opinnäytetyön tekemiseen käytetty aika kaikkine siihen kuuluneine vaiheineen mahdollisti sen, että Äijjakerhon toiminta saatiin vakaalle pohjalle. Turvallisella ja vakaalla pohjalla oleminen mahdollistaa sen, että kaikki Äijjakerhon vertaisryhmätoimintaan liittyvät tahot (miehet ja Järjestöalo Seinäjoki) voivat keskittyä omiin toimintoihinsa sekä tekemisiinsä siten, että Äijjakerho ei tuota olemassaolollaan heillä turhaa tai ylimääräistä stressiä.

Yhteiskehittäminen. Yhteiskehittäminen on erimainen keino tuoda ihmisiä yhteen. Yhteiskehittämisen yhteydessä voidaan puhua käyttäjälähtöisen kokemuksen hyödyntämisestä. Yhteiskehittämisen yhteyteen saatetaan suunnittelijoita, jotka jakavat toisilleen ymmärrystä sekä ajatusta siitä, minkä päämäärän vuoksi työskennellään yhdessä. (Seiden & Gothelf 2016.) Äijjakerhossa yhteiskehittäminen toimi juuri edellä mainittujen teemojen pohjalta. Yhteiskehittämisen aikana koossa oli ryhmä suunnittelijoita, jotka keksivät toimintaa omien elämäkokemustensa sekä olemassa olevien verkostojen pohjalta. Kaikille Äijjakerholaisille oli myös tarkkaan tiedossa, minkä vuoksi yhteiskehittämistä tehtiin.

Yhteiskehittäminen vaatii jonkin yhteisöä koskettavan, yhteisen edun sekä hyödyn tavoitteluun perehtyvää työtä, jotta yhteenliittyminen ja yhdessä tekeminen olisi edes järkevää. Jokaisen mukanaolijan olisi siis tavalla tai toisella hyödyttävä yhteiskehittämisestä. (Norrena 2017, 128.) Yhteiskehittämiseen vaaditaan siis selvä päämäärä, jota kohden työtä tehdään. Äijjakerhon osalta yhteistä etua sekä hyötyä kuvasi Äijjakerhon jatkumisen varmistaminen.

Yhteiskehittäminen sattui sopimaan opinnäytetyöhöni täydellisesti, sillä sen avulla saavutettiin paljon muutakin kuin asetetut tavoitteet. Lähtökohtaisesti yhteiskehittäminen ajateltiin pelkästään toiminnan jatkumisen varmistamiseksi suunnitellun toimintakalenterin tekemisen työkaluksi. Yhteiskehittämisen ansiosta Äijjakerholaisten keskinäinen tuntemus, luottamus sekä ystävyysuhteet kasvoivat. Sen avulla myös

ajatukset Äijjakerhon itseohjautuvuudesta vahvistuivat. Yhteiskehittäminen loi myös uskoa tulevaan ja ennen kaikkea siihen, että Äijjakerhon toiminta todella jatkuisi.

Itseohjautuminen. Itseohjautumiseen pyrkivää työtä pyritään aloittamaan jo koulu- maailmassa ja ylipäätään ihmisen varhaisten ikävuosien aikana. Itseohjautuva yksilö kykenee tekemään päätöksiä itsenäisesti ja pyrkii huolehtimaan itsestään omien valintojensa kautta. Itseohjautumista voi tapahtua yksittäisten ihmisten lisäksi myös erilaisissa yhteisöissä. Yhteisön itseohjautuminen voi olla verrattain haasteellista, sillä itseohjautuvassa yhteisössä pyritään kaikkia palvelevan toiminnan sekä yhteisesti tehtyjen päätösten tekemiseen. Itseohjautumisen ja itsestä huolehtimisen haasteellisuutta saattaa lisätä myös se, että esimerkiksi itseohjautuvassa vertaisryhmässä ryhmäläiset saattavat alkaa ulkopuolisen hallinnan puutteen vuoksi kontrolloimaan ja keskittymään liikaa toisten ryhmäläisten asioita (Martela & Jarenko 2017, 318–320).

Itseohjautuva ryhmä voi kuitenkin yhteisten päätösten pohjalta kohdentaa toimintaansa erilaisiin kiinnostuksen kohteisiin. Kiinnostuksen kohteet voivat vaihdella esimerkiksi terveyden, liikunnan, tai kulttuurin välillä. Tällöin edellä mainitut teemat voivat olla myös yksittäisten ihmisten hyvinvoinnille merkityksellisiä asioita. Psykkistä, fyysistä sekä ennen kaikkea sosiaalista toimintakykyä ylläpitävä vertaisryhmä huolehtii jäsentensä kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista. Äijjakerhon osalta etenkin terveyteen ja hyvinvointiin liittyvät teemat ovat usein mukana keskusteluissa. Olemme myös pyytäneet yhteisiin kokoontumisiin vierailulle muutamia sosiaali- ja terveysalan toimijoita, kuten Seinäjoen Sydänyhdistystä ry:tä sekä Seinäjoen Järjestötalon Palvelukeskusta. Näiden tahojen työntekijät ovat antaneet Äijjakerholaisille tärkeää sekä ajankohtaista tietoa terveyden ja hyvinvoinnin teemoista.

Itseohjautuminen vaatii onnistuakseen ja toimiakseen melkeinpä täydellisen kokonaisuuden. Ulkoisten ja sisäisten puitteiden tulee olla niin hyvin järjesteltyjä, jotta itseohjautuminen onnistuu. Itseohjautumisessa on luonnollisesti omat haasteensa, mutta onnistuessaan se palvelee monipuolisesti erilaisia yhteisöjä sekä yhteisöjen jäseniä. Äijjakerhon itseohjautumisesta on oltu huolissaan ja ihan syystäkin. Liian aikainen itseohjautumisen yrittäminen olisi saattanut vaarantaa koko vertaisryhmätoiminnan jatkumisen. Liian nopea siirtyminen itseohjautuvaksi ryhmäksi saattaa

tuntua jopa heitteillejätöltä, jolloin vertaisryhmäläiset saattaisivat jopa menettää luottamuksen vertaisryhmätoimintaa järjestävään organisaatioon. Pitkäjänteinen ja ahkera, vertaisryhmän ja vertaistoimintaa organisoivan tahon välinen yhteistyö luo pohjan itseohjautumiselle, jolloin itseohjautumisen onnistuminen ratkeaa pääosin kaikkien osapuolen halukkuuden, sitoutumisen sekä motivaation tasosta.

Vertaistuki. Vertaistuen merkitystä ei voi koskaan liaksi korostaa. Vertaisryhmissä saatavan vertaistuen ansiosta yksilöillä on mahdollisuus tuntea osallisuuden sekä yhteisöllisyyden tunteita. Vertaisryhmä on paikka, jossa jaetaan niin iloja kuin surujakin. Äijjakerhon alkupuolella vertaisuudesta tai vertaistuesta ei juurikaan puhuttu. Kuitenkin ajan kuluessa vertaistukeen keskityttiin entistä useammin, etenkin kun Äijjakerholaiset ovat oppineet tuntemaan toisiaan paremmin. Ymmärrettävää kuitenkin on ne tilanteet, kun miehet eivät välttämättä halua jakaa tietoja itsestään etenkin siinä vaiheessa, jos he eivät vielä täysin tunne toisiaan.

Vertaistuen avulla voidaan syventää Äijjakerhossa syntyneitä kaveruus- ja ystävyysuhteita. Vertaisryhmät ovatkin oivallinen ympäristö uusien ystävyysuhteiden rakentamiseen, sillä jokainen vertaisryhmän jäsen voi ainakin hyvin lähtökohtaisesti ajatella, että paikalle tulleet ihmiset ovat saapuneet yhteisten ja yhdistävien asioiden äärelle (Page 2018).

Äijjakerhon status vertaistukea vertaisryhmänä kasvoi koko opinnäytetyön tekemisen ajan. Vertaistukea kuvaili esimerkiksi ne hetket, kun erilaisiin kokoontumisiin tultiin kovasta vesisateesta, tai kovasta pakkasesta huolimatta. Miehillä on ollut tarve tavata toisiaan, päästä pois omista huolistaan. Äijjakerhossa vertaistuki on osoittanut, että yksittäiset henkilöt eivät välttämättä ole yksin omien murheittensa kanssa. Parhaimmillaan he voivat toisen vertaisryhmäläisen kokemustiedon avulla saada vinkkejä, joiden avulla ehkäistä, tai jopa välttää huolien toistumista.

Vertaistukea kuvastivat myös hetket, kun miehet kannustivat toisiaan jaksamaan ja jatkamaan arkea sekä elämää, huolista ja murheista huolimatta. He osoittavat olemuksellaan, teoillaan ja sanomisillaan toisilleen luottamusta ja tukea huonoinakin hetkinä. Vertaistuki parhaimmillaan voimaannuttaa, huojentaa ja luo erityisesti uskoa sekä toivoa ihmisten keskinäisen kanssakäymisen yhteyteen.

Yhteisöllisyys. Yhteisöllisyyttä ja yhteisöjä korostetaan hyvän elämän kulmakiviksi (Kananoja & Karjalainen 2017, 165). Yhteisöllisyyteen kulminoituu usein yhteisön jäsenten välinen taito työskennellä ja toimia keskenään. Yhteisön jäsenten keskinäinen luottamus sekä yhteisen hyvän eteen toimiminen ruokkii yksilöiden sosiaalista pääomaa. Yhteisöllisyydessä korostuu myös yksilöiden välinen keskinäinen kanssakäyminen sekä yksilöiden ja luonnollisesti yhteisön yhteisiin tavoitteisiin suuntautuva toiminta (Pihlaja 2010, 81.)

Äijäkerhossa pyritään yksilöiden sekä yhteisön yhteisöllisyyttä ylläpitävään toimintaan. Vertaisryhmässä käyneille miehille on pyritty alusta saakka luomaan luottamuksellista tunnelmaa, jotta he kokisivat kuuluvansa johonkin yhteisöön. Tärkeää on ollut välittää myös tunnelmaa siitä, että yhteisöllisessä toiminnassa ollaan toisia varten, jolloin kävijät tuntuivat itsensä kohdatuiksi ja nähdyiksi.

Äijäkerhon jäsenet ovat saaneet toiminnasta merkityksiä, joiden takia he tulevat vertaisryhmään kerta toisensa jälkeen. Yhteisöllisyyteen suuntaava vertaistoiminta mahdollistaa myös sosiaalisten verkostojen tuottamisen sekä ylläpitämisen. Näiden sosiaalisten verkostojen avulla Äijäkerhossa syntyy myös kaveruus- ja ystävyys-suhteita, joita miehet voivat vaalia myös yhteisten kokoontumisten ulkopuolella.

Äijäkerhon tuottamat merkitykset. Äijäkerho pyrkii tuottamaan jäsenilleen yhteisten kokoontumisten, yhteiskehittämisen sekä erilaisten vierailujen osalta vahvoja merkityksiä. Elämää ja arkea rikastuttavia merkityksiä, joiden pohjalta Äijäkerholaiset voisivat tuntea muun muassa yhteenkuuluvuuden ja osallisuuden tunteita. Yhteiskehittämisen avulla pyrittiin luomaan myös tunnetta Äijäkerhon jäsenten tärkeydestä toimintakalenterin suunnittelun aikana. Tärkeää sekä ennen kaikkea yhteisöllisyyttä tukevaa tunnetta, jolla on haluttu korostaa, että he ovat tärkeitä ja tasavertaisia suunnittelijoita sekä kehittäjiä opinnäytetyön toiminnallisen osuuden aikana sekä ylipäätään koko opinnäytetyöprosessissa.

Äijäkerhon alusta saakka pyrittiin yhteisten kokoontumisten ohjelmaa pitämään sellaisena, jossa miehet eivät aina olisi omalla mukavuusalueellaan. On käytetty muun muassa tunne- ja kuvakortteja keskusteluiden herättämiseen, askarreltu

joulukortteja sekä muisteltu niin hyviä kuin huonojakin aikoja. Omalta mukavuusalueelta poistuminen on saanut Äijjäkerhon jäsenissä aikaan tuntemuksia, joita toiminnalta on haettu. Tunnekorttien käyttäminen on ollut mielekästä keskustelujen tuottajia. Joulukortteja askarrettiin lähes yhden kokoontumiskerran ajan (90 min.). Yhteiset muisteluhetket ovat niin ikään yhdistäneet vertaisryhmän jäseniä entisestään.

Yhteiskehittämiseen perustuva toiminta oli monelle Äijjäkerhon jäsenelle uusi ja hie-
man jännittäväkin kokonaisuus. Yhteiskehittämisen alussa kuitenkin aktiiviset kehittäjät näyttivät toisille Äijjäkerhon jäsenille oivallista esimerkkiä. Yhteiskehittämisen loppupuolella myös muut, usein kuuntelijoiden rooleissa olevat Äijjäkerhon jäsenet tuottivat niin ikään ideoita sekä ajatuksia toimintakalenterin ohjelmistoon. Yhteiskehittämisen aikana Äijjäkerhon jäsenet ovat saattaneet huomata, että hekin osaavat ideoida sekä suunnitella monenlaista aktiviteettiä. Ennen kaikkea he ovat toivon mukaan huomanneet, että he voivat oppia jotain uutta sekä tehdä jotain erilaista ja mieltä virkistävää toimintaa. Nämä edellä mainitut havainnot ovat saattaneet olla myös niitä merkitysten tuottajia, joiden ansiosta miehet ovat pitäneet Äijjäkerhosta ja sen toiminnasta sekä ennen kaikkea säilyttäneet halun tulla yhteisiin kokoontumisiin kerta toisensa jälkeen.

10 POHDINTA

Opinnäytetyötä suunnitellessani en tullut kertaakaan ajatelleeksi, millainen lopputulos tästä kaikesta tulisi. Opinnäytetyön alkupuolella oli tiettyjä riskejä, enkä ollut etenkään varma, haluaisivatko Äijjäkerhon jäsenet edes ryhtyä opinnäytetyöprosessin tekemiseen. Toisekseni mietiskelin sitä, että onko opinnäytetyön teemat sellaisia, joita työelämätahona toiminut Seinäjoen Järjestötalolta työltäni halusin. Kolmanneksi murehdin sitäkin vaihtoehtoa, miten me kaikki jaksamme tämän pitkän projektin. Vaikka lähtökohdat olivat kokonaisuudessaan vähintäänkin kelvolliset, niin valmiista ja kaikkia palvelevasta lopputuloksesta ei kuitenkaan ollut täyttä varmuutta. Jossain vaiheessa saatoinkin jopa itsekkäästi ajatella, että kunhan saan opinnäytetyöni tehtyä, niin muulla ei ole väliä. Kuitenkin intohimo opinnäytetyötä kohtaan kasvoi kovalla tahdilla ja pian opinnäytetyön aloittamisen jälkeen tiesin tarkkaan, mitä siltä halusin.

Koin myös tärkeäksi sen, että hoidan velvollisuuteni huolellisesti opinnäytetyön tekemisen osalta. Opinnäytetyöhöni osallistuneet miehet antoivat lopputulosta silmällä pitäen ison osan itsestään sekä erityisesti vapaa-ajoistaan, joten siitä syystä halusin tehdä heille myös vastapalveluksen huolehtimalla, että heillä olisi Äijjäkerho, jossa kokoontua ja tavata toisiaan. Äijjäkerhon toiminnan jatkumisen varmistamisen lisäksi koin myös tärkeäksi, että miehillä olisi jo syksyllä 2019 kalenteri, jonka pohjalta he voisivat kokoontua yhteisten asioiden äärelle. Ajattelin sen osaltaan luovan turvaa sekä varmistusta siihen, että Äijjäkerho todella jatkuisi kesän 2019 jäljiltä.

Äijjäkerhon toiminnan jatkumisen varmistaminen oli itselleni, mutta myös Äijjäkerhon jäsenille sekä myös Seinäjoen Järjestötalolle tärkein asia, jota opinnäytetyöltä lähdettiin hakemaan Yhteiskehittämisen mallikaan ei ollut aluksi itsestäänselvyys, mutta se koettiin heti alusta saakka erittäin hyväksi toimivaksi kehittämisen keinoksi. Yhteiskehittäminen muokkasi myös Äijjäkerhoamme ja etenkin sen jäsenistöä tiiviimmäksi yhteisöksi. Miehet ovat selvästi oppineet yhteisen prosessin edetessä tuntemaan toisiaan sekä työskentelemään yhdessä.

Kuten aiemmin on jo todettu, ajatus itseohjautumisesta jakoi aluksi hyvin vahvasti mielipiteitä. Sittemmin ajatus on hiljalleen edennyt huomattavasti parempaan suuntaan ja lähitulevaisuudessa Äijjäkerhon itsenäisesti toimiminen voi olla hyvinkin mahdollista. Oma ajatus nopeasta itseohjautumisesta oli vähintäänkin uhkarohkean toiveikas. Olen kääntänyt asian myöhemmin siihen suuntaan, että ryhmää on ollut tärkeää valmistella vajaan vuoden verran kohti itsenäistymistä ja itseohjautumista.

Lyhyellä valmistelulla ja mahdollisella itseohjautumiseen pohjautuvalla kokeilulla tuskin olisi ollut Äijjäkerhoon minkäänlaisia positiivisia vaikutuksia. Olenkin tullut siihen tulokseen, että etenkin avoimien vertaisryhmien kohdalla on ensisijaisen tärkeää, että itseohjautumiselle annetaan riittävä määrä aikaa, että itseohjautuminen voisi realistisesti toteutua. Kiinnostuneena jään odottamaan, milloin Äijjäkerhomme alkaa toteuttamaan itsenäisenä ryhmänä suunnittelemaansa ohjelmaa omien menojen ja aikataulujensa mukaan.

Useasti olen myös opinnäytetyön tekemisen aikana miettinyt sitä, minkä vuoksi lähdin tähän kyseiseen projektiin ja sitä, miten tulin valinneeksi tämän opinnäytetyön aiheen. Vaikka Äijjäkerho on lähtökohtaisesti oma tuotokseni, niin olisin silti voinut valita toisen, itselleni paljon helpomman sekä pienemmän määrän työtä ja aikaa vaativan opinnäytetyön kokonaisuuden.

Ensiksikään minulla ei ollut käytännössä minkäänlaista kokemusta vertaisryhmän ohjaamisesta. En myöskään tietoisesti ole valmentanut mitään yhteisöä tai ryhmää jotain tiettyä päämäärää varten. En muutenkaan ole ollut motivoimassa tai kannustamassa toisilleen hieman vierasta miesporukkaa, etenkin tekemään töitä yhteisten päämäärien saavuttamiseksi. Kunnianhimoisena ja haasteista pitävänä henkilönä kuitenkin koin, että Äijjäkerhoon liittyvä opinnäytetyö saisi toimia itselleni eräänlaisena ammatillisen osaamisen mittarina.

Opinnäytetyön prosessi oli kokonaisuutena erittäin antoisa. Hienointa opinnäytetyössä oli huomata, että se antoi minulle todella paljon. Edistysaskeleet ryhmänohjauksessa, keskinäisissä kohtaamisissa, organisoinnissa sekä monissa muissa Äijjäkerhoon liittyvissä asioissa varmasti valmistivat osaltaan minua kohti sosiaali- ja terveydenalan ammattilaisuutta sekä työelämään siirtymistä. Jälkeenpäin olenkin

useaan otteeseen pohtinut, lähtisinkö vastaavanlaiseen projektiin uudelleen, tai suosittelisinko samanlaista toiminnan mallia jollekin muulle. Ehdottomasti!

LÄHTEET

- Ahola, M. 2017. Vaikuttaminen kokemuksellisen asiantuntijuuden ytimessä. Teoksessa: Teoksessa: Pohjola, A., Kairala, M., Lyly, H. & Niskala, A. (toim.) Asiakkaasta kehittäjäksi ja vaikuttajaksi. Tampere: Kustannusosakeyhtiö Vastapaino Oy, 286–307.
- Aaltonen, S., Hytti, U., Lepistö, T. & Mäkitalo-Keinonen, T. 4.4.2016. Yhteiskehittäminen: kaikki siitä puhuu, mutta mitä se on ja miten siinä onnistua? [Verkojulkaisu]. Turun Yliopisto. [Viitattu 11.12.2019]. Saatavana: <https://www.utu.fi/fi/ajankohtaista/uutinen/yhteiskehittaminen-kaikki-siita-puhuu-mutta-mita-se-on-ja-miten-siina>
- Dobos, J. 11.7.2017. The importance of collaboration and teamwork in the creative industry. [Verkojulkaisu]. USA: Cogswell polytechnical college. [Viitattu 15.12.2019]. Saatavana: <https://cogswell.edu/blog/importance-collaboration-teamwork-creative-industry/>
- Erhamwilda, E. 2014. Peer counseling model for improving students self-direction competence. [Verkojulkaisu]. Indonesia: International journal of education [Viitattu 9.12.2019]. Saatavana: <https://ejournal.upi.edu/index.php/iije/article/view/5308/pdf>
- Eskola, J., Lätti J., & Vastamäki, J. 2018. Teemahaastattelu: Lyhyt selviytymisopas. Teoksessa: Valli, R., Aaltola, J. (toim.). 2018. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. [Verkkokirja]. Jyväskylä: PS-Kustannus. [Viitattu 28.12.2019]. Saatavana: Ellibs-e-kirjakokoelmasta. Vaatii käyttöoikeuden.
- Haarni, I., Viljanen, M. & Hansen, M. 2014. Osallisuus: tekemistä ja yhdessäoloa. Teoksessa: Haarni, I. (toim.) Ikääntyvä mieli: mielen hyvinvointia vanhetessa. [Verkkokirja]. Helsinki: Picaset Oy. [Viitattu 27.12.2019]. Saatavana: https://mieli.fi/sites/default/files/materials_files/ikaantyvamieli_korj2_print.pdf
- Haarni, I., Viljanen, M. & Hansen, M. 2014. Hyvän tekeminen ja toisten auttaminen. Teoksessa: Haarni, I. (toim.) Ikääntyvä mieli: mielen hyvinvointia vanhetessa. [Verkkokirja]. Helsinki: Picaset Oy. [Viitattu 27.12.2019]. Saatavana: https://mieli.fi/sites/default/files/materials_files/ikaantyvamieli_korj2_print.pdf
- Harisalo, R. & Miettinen, E. 2010. Luottamus: pääomien pääoma. Tampere: Tampere University Press.
- Hietala, O & Rissanen, P. 2017. Yhteiskehittäminen uudenlaisen vastavuoroisuuden virittäjänä. Teoksessa: Pohjola, A., Kairala, M., Lyly, H. & Niskala, A. (toim.) Asiakkaasta kehittäjäksi ja vaikuttajaksi. Tampere: Kustannusosakeyhtiö Vastapaino Oy, 167–180.

- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus.
- Holm, J. 2010. Kohtaaminen ja arvostava vuorovaikutus -vertaisryhmätoiminnan kulmakivi. Teoksessa: Laatikainen, T. (toim.) Vertaistoiminta kannattaa. Helsinki: Asumispalvelusäätiö ASPA, 51–60.
- Julkunen, R. 2013. Suuria roskia vai tyytyväisiä miehiä? Eläkkeelle jääminen miehen elämän murroskohtana. Teoksessa: Ojala, H., & Pietilä, I. (toim.) Miehistä puhetta. Tampere: Suomen yliopistopaino Oy - Juvenes Print, 58–88.
- Järjestötaalo. Ei päiväystä. Toimintaperiaate [Verkkosivu]. Seinäjoki: Järjestötaalo. [Viitattu 4.11.2019]. Saatavana: <https://www.jtalo.fi/toimintaperiaate/>
- Kansalaisyhteiskunta. Ei päiväystä. Järjestöjen rahoitushakemisto. [Verkkosivu] Vantaa: Kansalaisyhteiskunta. [Viitattu 15.12]. Saatavana: <https://www.kansalaisyhteiskunta.fi/rahoitushakemisto>
- Kajanoja, J. 5.10.2016. Aktiivinen kansalaistoiminta – avain hyvään yhteiskuntaan? [Verkkolehti]. Helsinki: Peruste- yhteiskunnallinen verkkolehti. [Viitattu 1.11.2019]. Saatavana: <http://perustelehti.fi/aktiivinen-kansalaistoiminta-avain-hyvaan-yhteiskuntaan/>
- Kananoja, A. 2017. Kansalaistoiminta osana sosiaalipolitiikkaa. Teoksessa: Kananoja, A., Lähteinen, M. & Marjamäki, P. (toim.) Sosiaalityön käsikirja. Helsinki: Tietosanoma Oy, 94–102.
- Kananoja, A. 2017. Asiakastyön yleiset lähtökohdat sosiaalialalla. Teoksessa: Kananoja, A., Lähteinen, M. & Marjamäki, P. (toim.) Sosiaalityön käsikirja. Helsinki: Tietosanoma Oy, 173–192.
- Karnell, S. & Laimio, A. 2010. Vertaistoiminta -kokemuksellista vuorovaikutusta. Teoksessa: Laatikainen, T. (toim.) 2010. Vertaistoiminta kannattaa. Helsinki: Asumispalvelusäätiö ASPA, 9–20.
- Kilpi, E. 2017. Itseohjautuvuus on vuorovaikutusta. Teoksessa: Martela, F. & Järneno, K. (toim.) Itseohjautuvuus: miten organisoitua tulevaisuudessa? Helsinki: Alma Talent Oy, 111–122.
- Kouvo, A. 2011 Järjestöt sateentekijöinä. Suomalainen järjestöaktiivisuus luottamuksen lähteenä. Teoksessa: Pessi, A., B. & Saari, J. (toim.) Hyvien ihmisten maa -Auttaminen kilpailukyky-yhteiskunnassa. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu, 211–228.
- Kulmala, J. (toim.) 2019. Hyvä vanhuus -Menetelmiä aktiivisen arjen tukemiseen. Jyväskylä: PS-Kustannus.

- Kuuskoski, E. 2003. Vertaistoiminta osana ihmisyyttä. Teoksessa: Niemelä, J. & Dufva, V. (toim.) Hyvinvoinnin arjen asiantuntijat -Sosiaali- ja terveysjärjestöt uudella vuosituohannella. Jyväskylä: PS-Kustannus, 30–39.
- L 30.12.2014/1301.Sosiaalihuoltolaki.
- Laine, M., Fried, S., Heimonen, S. & Kälkäinen, S. 2014. Mielen hyvinvoinnin silta: opas keskusteluryhmän ohjaajalle. [Verkkokirja]. Helsinki: Painotalo Kyriiri Oy. [Viitattu 27.12]. Saatavana: <http://www.ikainstituutti.fi/content/uploads/2016/08/MHS-netti.pdf>
- Lehtinen, I. 2010. Vertaisen työ -vuorovaikutuksellista voimaantumista. Teoksessa: Laatikainen, T. (toim.) Vertaistoiminta kannattaa. Helsinki: Asumispalvelusäätiö ASPA, 61–70.
- Lähteinen, M. & Kaikko, K. 2017. Järjestöt ja yritykset sosiaalipalvelujen tuottajina. Teoksessa: Kananoja, A., Lähteinen, M., & Marjamäki, P. Sosiaalityön käsikirja. Helsinki: Tietosanoma Oy, 103–114.
- Martela, F. & Jarenko, K. 2017. Itseohjautuvuus tulee, oletko valmis? Teoksessa: Martela, F. & Jarenko, K. (toim.) Itseohjautuvuus: miten organisoitua tulevaisuudessa? Helsinki: Alma Talent Oy, 9–32.
- Mäkisalo-Ropponen, M. 2011. Vuorovaikutustaidot sosiaali- ja terveysalalla. Helsinki: Sanoma Pro Oy
- Mönkkönen, K. 2018. Vuorovaikutus asiakastyössä: asiakkaan kohtaaminen sosiaali- ja terveysalalla. [Verkkokirja]. Tallinna: Printon Trükikoda. [Viitattu 16.12.2019]. Saatavana: Ellibs-e-kirjakokoelmasta. Vaatii käyttöoikeuden.
- Narikka, J. 2008. Sosiaali- ja terveyspalvelujen järjestäminen ja hankinta. Helsinki: Tietosanoma Oy.
- Niemelä, J. 2003. Järjestöt ajan hengen uudistajina. Teoksessa: Niemelä, J. & Dufva, V. (toim.) Hyvinvoinnin arjen asiantuntijat -Sosiaali- ja terveysjärjestöt uudella vuosituohannella. Jyväskylä: PS-Kustannus, 108–131.
- Norrena, J. 2019. Oman oppimisen kapteeni. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Page, D. 2018. How to make friends as an adult. [Verkkajulkaisu]. USA: NBSNEWS. [Viitattu 10.12]. Saatavana: <https://www.nbcnews.com/better/health/how-make-friends-adult-ncna860971>
- Pessi, A., B. & Seppänen, M. 2011. Yhteisöllisyys. Teoksessa: Saari, J. (toim.) 2011. Hyvinvointi. Helsinki: Gaudeamus, 288–313.

- Pihlaja, R. 2010. Kolmas sektori maaseutukunnissa. Seinäjoki: Helsingin yliopisto, Ruralia-instituutti.
- Raatikainen, E. 2015. Lujita luottamusta: asiakassuhteen rakentaminen sosiaali- ja terveysalalla. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. Laadullisen tutkimuksen elementit. KvaliMOTV – Menetelmäopetuksen tietovaranto. [Verkkojulkaisu]. [Viitattu 2.11.2019]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Saatavana: https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_3_2.html
- Saari, J. 2016. Yksinäisten Suomi. Helsinki: Gaudeamus.
- Salovaara, P. 2017. Kuinka organisoida itseohjautuvuutta. Teoksessa: Martela, F. & Jarenko, K. (toim.) Itseohjautuvuus: miten organisoitua tulevaisuudessa? Helsinki: Alma Talent Oy, 49–78.
- Seiden, J. & Gothelf, J. 2016. Lean UX. [Verkkokirja]. USA: O'Reilly Media. [Viitattu 10.12.2019]. Saatavana: <https://www.oreilly.com/library/view/lean-ux-2nd/9781491953594/ch02.html>
- STEA=Sosiaali- ja terveysalan avustuskeskus. Ei päiväystä. STEA. [Verkkosivu]. Helsinki: STEA. [Viitattu 14.11.2019]. Saatavana: <https://www.stea.fi/stea>
- Strandman, K. & Palo, M. 2017. Dialogi yhteiskehittämisen ytimessä. Teoksessa: Pohjola, A., Kairala, M., Lyly, H & Niskala, A. (toim.) Asiakkaasta kehittäjäksi ja vaikuttajaksi. Tampere: Kustannusosakeyhtiö Vastapaino Oy, 129–146.
- Särkelä, R. 2011. Sosiaali- ja terveysjärjestöt kilpailukyky-yhteiskunnassa. Teoksessa: Pessi, A., B. & Saari, J. (toim.) Hyvien ihmisten maa -Auttaminen kilpailukyky-yhteiskunnassa. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu, 279–309.
- THL=Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 26.8.2019. Järjestöt kunnassa. [Verkkosivu]. Helsinki: THL. [Viitattu 15.11.2019]. Saatavana: <https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/hyvinvointijohtaminen/hyvinvointijohtaminen-kunnassa/jarjestot-kunnassa>
- THL=Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 20.8.2019. Mitä sosiaalinen osallisuus on? [Verkkojulkaisu]. Helsinki: THL. [Viitattu 13.12.2019]. Saatavana: <https://thl.fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen/heikoimmassa-asemassa-olevien-osallisuus/mita-sosiaalinen-osallisuus-on->
- THL=Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 19.6.2018. Yhteiskehittäminen. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: THL. [Viitattu 27.11.2019]. Saatavana: <https://thl.fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/sosku/yhteiskehittaminen>
- Tiilikainen, E. 2019. Jakamattomat hetket. Helsinki: Gaudeamus.

- Toivola, M., Peura, P. & Humaloja, M. 2017. Flipped Learning: käännteinen oppiminen. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Tuomisto, S. & Rännäli, H. 2017. Polkuja kehittäjäksi ja vaikuttajaksi kasvamiseen. Teoksessa: Pohjola, A., Kairala, M., Lyly, H & Niskala, A. (toim.) Asiakkaasta kehittäjäksi ja vaikuttajaksi. Tampere: Kustannusosakeyhtiö Vastapaino Oy, 245–264.
- Vohra, A. 18.1.2019. Why you should pursue collaborative design to build products. [Verkkójulkaisu]. USA: Netsolutions.com. [Viitattu 16.12.2019]. Saatavana: <https://www.netsolutions.com/insights/why-collaborative-design-to-build-products/>

LIITTEET

Liite 1. Tiedote Äijjäkerhon jäsenille

Liite 2. Tutkimuslupa-anomus

Liite 3. Kyselylomake

Liite 4. Toimintakalenteri 2019-2020

Liite 5. Äijjäkerhon säännöt

Liite 1. Tiedote Äijjakerhon jäsenille

Tiedote tutkimukseen osallistuville:

Olen Tommi Kamppinen, Seinäjoen Ammattikorkeakoulun kolmannen vuoden sosionomiopiskelija. Olen ollut yhteydessä teihin Äijjakerhon kokoontumisen yhteydessä kertoakseni Teidän mahdollisuudestanne osallistua opinnäytetyöhöni. Tämä tiedote pitää sisällään aiemmin kerrotun informaation lisäksi tarkempaa tietoa mm. tulevista haastatteluista sekä opinnäytetyöstäni.

Opintoihini sisältyy valmistumisen kannalta tärkeänä osana opinnäytetyön tekeminen ja työni olisin halukas tekemään teidän kanssanne, eräänlaisena toiminnallisena opinnäytetyönä. Opinnäytetyössä tekisimme yhdessä vaadittavia toimenpiteitä sen eteen, että Äijjakerho jatkuu myös toimintakaudella 2019-2020. Opinnäytetyön eräänlaisena tavoitteena voidaan pitää myös Äijjakerhon itsenäistymistä ja itseohjautumista. Itseohjautumisella tarkoitan sitä, että ryhmä toimisi tulevaisuudessa ilman ulkopuolista ohjaaja esimerkiksi siten, että Äijjakerhon jäsenistä löytyisi yksi, tai useampi henkilö, jotka yksin, tai vuorollaan ottaisivat ohjausvastuun Äijjakerhon toiminnasta. Toivon myös saavani toteuttaa teidän kanssanne haastatteluja opinnäytetyöhöni minimissään neljän henkilön kanssa. Toivon kuitenkin, että Teistä mahdollisimman moni osallistuisi opinnäytetyöhöni. Opinnäytetyöhöni sisältyvät haastattelut olisivat itselleni suuri ilo ja kunnia. Seinäjoen Järjestötalolla kokoontuva Äijjakerho saattaa olla Etelä-Pohjanmaalla (miksei jopa koko Suomen mittapuulla) hyvinkin ainutlaatuinen kokoonpano, jossa avoin miesten ryhmä kokoontuu kaksi kertaa kuukaudessa yhteisten asioiden äärelle. Ryhmämme on niin ikään verran uniikki, että haastatteluiden tuottamat tulokset olisivat erittäin isossa roolissa esimerkiksi yhteiskehittämisen, mahdollisen itseohjautumisen sekä erilaisten vertaisryhmien kehittämisen kannalta.

Opinnäytetyössäni olisin kiinnostunut keskustelemaan teidän kanssanne haastattelujen muodossa (n.30min.) mm. yhteiskehittämisen, itseohjautumisen, osallisuuden, yhteisöllisyyden teemoista. Äijjakerhomme voisi jo nykyisellään toimia monelle

vertaisryhmälle erinomaisena esimerkkinä, jossa mm. yhteishenki on ensimmäisistä ohjauskerroistani saakka ollut erittäin positiivinen. Ryhmä on ottanut jokaisen jäsenen hienosti huomioon ja olette visioineet hienoja suunnitelmia kerhotoiminnan tulevaisuutta silmällä pitäen. Kuten aiemmin totesin, Äijjäkerhomme on sen verran harvinainen tapaus, että monet eri tahot haluavat varmasti tietää, miksi Te tulette mukaan Äijjäkerhon toimintaan ja mitä se ylipäätään antaa teille. Kaiken kaikkiaan Teillä on upea mahdollisuus olla suunnannäyttäjinä nyt ja myös tulevaisuudessa toimiville vertaisryhmille.

Haastattelut ovat luonnollisesti luottamuksellisia ja tutkimuksen aikana jokaisen osallistujan anonymiteetti pidetään tarkoin salassa. Haastattelut nauhoitetaan myöhemmää analysointia varten, mutta tulen hävittämään nauhoitusmateriaalit viimeistään opinnäytetyöni valmistuttua.

Opinnäytetyöni ohjaajana Seinäjoen Järjestötoimikunta toimii järjestöpäällikkö Jarmo Vesa ja koulullamme opinnäytetyötäni ohjaa lehtori Mirva Siltakorpi.

Tärkeintä on kuitenkin muistaa, että opinnäytetyöhöni osallistuminen on täysin vapaaehtoista ja osallistuvalla on oikeus lopettaa, tai keskeyttää tutkimus ilman erillistä syytä.

Vastaan mielelläni lisäkysymyksiinne Äijjäkerhomme kokoontumisten aikana. Tulette saamaan myös henkilökohtaisen puhelinnumeroni. Mikäli Teille tulee esimerkiksi esteitä päästä sovittuun haastatteluun, tai teille tulee jotain kysyttävää kyseisistä haastatteluista, tai mistä vaan kerhotoimintaan liittyvästä, niin voitte olla minuun yhteydessä.

Lämpimin terveisin:

Tommi Kamppinen, Äijjäkerhon ohjaaja

Liite 2. Tutkimuslupa-anomus

Haastattelu- ja tutkimuslupa (1kpl molemmille osapuolille)

<p>Suostun opinnäytetyöhön liittyvään haastatteluun sekä tutkimukseen:</p>	<p>Kyllä____ En____</p>
<p>Annan luvan käyttää nauhoitettua haastattelumateriaalia opinnäytetyön tekemiseen. Nauhoitusten avulla voidaan tarkastella ajatuksianne yhteiskehittämisestä, itseohjautumisesta sekä siitä, että minkälaisia kokemuksia ja merkityksiä Äijjäkerho on Teille tuottanut. Nauhoitetut materiaalit tuhoetaan viimeistään siinä vaiheessa, kun opinnäytetyö on valmis.</p>	<p>Kyllä____ En____</p>
<p style="text-align: center;">Haastatteluun ja tutkimukseen osallistuvan allekirjoitus:</p> <p style="text-align: center;">Nimi _____ Nimenselvennys _____</p>	
<p style="text-align: center;">Opinnäytetyöntekijän allekirjoitus:</p> <p style="text-align: center;">Nimi _____ Nimenselvennys _____</p>	
<p>Tärkeä muistaa! Huolehdi koko opinnäytetyöprosessin ajan siitä, että teidän henkilötietoja ei tuoda julki, eikä valmiista opinnäytetyöstä kyetä tunnistamaan tutkimukseen osallistuneita henkilöitä.</p>	

Liite 3. Kyselylomake

Alkutiedot:

- Ikäryhmä
- Elämän-/työtilanne
- Perhetilanne/Siviilisäätty

Yleiset kysymykset:

1. Minkälaisin ajatuksin lähdit mukaan kerhon toimintaan?
 - Miten sait kuulla ryhmän toiminnasta?
2. Minkälaisia odotuksia ja ajatuksia sinulla oli ryhmän osalta?
 - Oletko odottanut ryhmän toiminnalta jotain muuta? Mitä?
 - Miten ryhmän toiminta on ylipäättään vastannut odotuksiasi?
3. Mikä on se seikka, joka saa sinut mukaan Äijäkerhon toimintaan?
4. Mikä on se seikka, joka saa sinut mukaan järjestö- ja yhdistystoimintaan?
 - Millä keinoin muut ryhmät voisivat saada miehiä mukaan toimintoihinsa?

Kokemukset:

1. Minkälaisia kokemuksia ryhmän toiminta on tuottanut?
 - Onko ryhmässämme mukana olo tuottanut...
 - sisältöä, tai rutiineja omaan arkeen?
 - kaveruus- ja ystävyysuhteita?
 - ryhmään kuulumisen tunteita?
 - jotain muuta, mitä?
 - Koetko saaneesi ryhmästä...
 - Vertaistukea?
 - Minkälaista vertaistukea?
 - Tietoutta, vinkkejä tai tukea arjen toimintoihin?
 - Joitain uusia kokemuksia?
 - Jotain muuta, mitä?

Merkitykset:

1. Mitkä asiat saavat sinut tulemaan kerta toisensa jälkeen uudelleen ryhmään?
 - Vertaisryhmä/vertaistuki?
 - Vastapainoa omaan arkeen?
 - Oman arjen aktivointi?
 - Sosiaaliset suhteet?
 - Syrjäytymisen pelko?
 - Jokin muu, mikä?

Ryhmän toiminnan jatkuvuus sekä itseohjautuminen

1. Miten olet kokenut yhteiskehittämisen tähänastisena prosessina?
 - Minkälaisena koet ryhmäläisten yhteisen kehittämistyön?
 - Miten koet yhteiskehittämisen vaikuttavan Äijjäkerhon ryhmähengen?
2. Minkälaiseksi olet kokenut oman kehittäjän roolisi ryhmässä?
 - Miten mielestäsi ryhmäläisten ideat on otettu huomioon?
 - Onko mielestäsi ryhmäläisillä ollut aitoja vaikutusmahdollisuuksia?
3. Minkälaisia toimintoja vaaditaan, että ryhmän toiminta jatkuu myös tulevaisuudessa?
 - Itsenäisenä ryhmänä?
 - Minkälaisia asioita toivot henkilökohtaisesti ryhmän tulevaisuudelta?
4. Miten kokisit ryhmän mahdollisen itsenäisen toiminnan?
 - Mitä mahdollisuuksia?
 - Mitä haasteita?
5. Minkälaista tukea toivot Järjestötoimialta ryhmän toimintaa ajatellen?

Liite 4. Toimintakalenteri 2019-2020

Äijjakerhon toimintakalenteri 2019-2020

Elokuu:

Tiistai 6.8 klo. 18:00 **pesäpallo-otteluun Jymyjussit- Hyvinkään Tahko.**

Keskiviikko 21.8 klo.10:00 kokoontuminen Järjestötalolla. Kahvitellaan ja vaihdetaan kuluneen kesän kuulumisia.

Syyskuu:

Keskiviikko 4.9 klo.10:00 kokoontuminen Järjestötalolla. Kahvitellaan ja kerrataan tulevan syksyn ohjelmistoa.

Keskiviikko 18.9 **vierailu Lehtimäelle Antti Maasalon galleriaan sekä ruokailu Lehtimäen opistolla.**

Lokakuu:

Keskiviikko 9.10 klo.10:00 kokoontuminen Järjestötalolla. Kahvitellaan, vaihdetaan kuulumisia sekä pelataan bingoa.

Keskiviikko 23.10 klo. 10:00 **vierailu LSK Business Parkiin sekä tutustuminen Safetor Oy Ltd:n toimintaan. Ruokailu Lentohotellin ruokalassa.**

Marraskuu:

Keskiviikko 6.11 klo.10:00 kokoontuminen Järjestötalolla. Kahvitellaan, vaihdetaan kuulumisia sekä uutiskatsaus viimeisten viikkojen uutisiin liittyen.

Maanantaina 11.11 klo. 18:00 kokoontuminen Järjestötalolla. Seinäjoen Sydänyhdistys vieraillee. Kahvitellaan ja pelataan bocciaa.

Keskiviikko 20.11 klo. 10:00 **vierailu Ideaparkkiin.**

Joulukuu:

Keskiviikko 4.12 klo.11:30 Jouluruokailu Pizzeria Piikissä.

Keskiviikko 11.12 klo. 10:00 **vierailu Lapualle Vanhaan paukkuun, jossa opastettu kierros. Mahdollinen ruokailu Ison prässin kahvilassa.**

Tammikuu 2020:

Keskiviikkona 8.1 klo.10:00 kokoontuminen Järjestötalolla. Kahvitellaan, vaihdetaan kuulumisia ja kerrataan kevään ohjelmistoa.

Keskiviikkona 22.1 klo. 10:00 **vierailu Seinäjoen palolaitokselle.**

Helmikuu:

Keskiviikkona 5.2 klo.10:00 kokoontuminen Järjestötalolla. Kahvitellaan, vaihdetaan kuulumisia sekä ystävänäpäiväkorttien askartelua.

Keskiviikkona 19.2 klo.10:00 **vierailu Lakeuden Ursaan (tähtitorninmäki), Seinäjoki.**

Maaliskuu:

Keskiviikkona 4.3 klo.10:00 kokoontuminen Järjestötalolla. Kahvitellaan, vaihdetaan kuulumisia. Yhdistyksen vierailu, tai bingo?

Keskiviikkona 18.3 klo. 10:00 **luontoretki ja makkaranpaistoa. Kohde sovitaan myöhemmin**

Huhtikuu:

Keskiviikkona 8.4 klo.10:00 kokoontuminen Järjestötalolla. Kahvitellaan, vaihdetaan kuulumisia ja suunnitellaan seuraavan vuoden toimintakalenteria.

Keskiviikkona 22.4 klo. 10:00 **vierailu PrimaPowerille, Seinäjoki**

Toukokuu:

Keskiviikkona 13.5 klo.10:00 kokoontuminen Järjestötalolla. Kahvitellaan, vaihdetaan kuulumisia ja suunnitellaan seuraavan toimintakauden kalenteria.

Keskiviikkona 27.5 **luontoretki ja makkaranpaistoa. Kohde varmistetaan myöhemmin.**

Kesäkuu:

Kauden päätös Lehtimäellä. Ajankohta varmistuu myöhemmin.

Äijjakerho 12.12.2018

"Alla olevaan listaan on kerätty yleisiä sääntöjä sekä käytäntöjä, joita voimme tarpeen tullen muokata, tai täydentää."

Sääntöjä sekä tärkeää muistettavaa:

- Äijjakerhossa läsnäolo on tärkeintä!
- Äijjakerhoon on kuka tahansa tervetullut, taustoista riippumatta
- Äijjakerhossa keskustellaan rakentavasti sekä toisia kunnioittaen
- Äijjakerhossa ei velvoiteta ketään keskustelemaan, tai tuomaan omia asioitaan julki
- Pidetään keskustelut asiapohjalla ja kielenkäyttö maltillisena
- Ollaan rehellisiä ja aitoja
- Ei juoruilla toisten, eikä Äijjakerhon ulkopuolisten ihmisten asioista
- Tehdään päätökset yhdessä!
- Huolehditään yhteisten kokoontumisten yleisestä siisteydestä
- Ollaan vertaisina toinen toisillemme
- Nautitaan yhdessäolosta, kannustetaan, keuhataan ja kuunnellaan toisiamme!

**"Jos mieltä painaa ja murhe vaivaa,
niin muista ystävän neuvo tää:
Avuks ystävän olkapäätä lainaa,
älä murheitas yksin miettimään jää.
Kanssa ystävän murheet puolittuu
ja ilo ja onni tuplaantuu."**