

Opinnäytetyö YAMK

Erityissosiaaliohjaus

2023

Jasmin Immonen

# ARKEEN VOIMAA - OHJAAJIEN HYVINVOINTI

Arkeen Voimaa - toimintamalli



Opinnäytetyö YAMK | Tiivistelmä

Turun ammattikorkeakoulu

Erityissosiaaliohjaus

2023 | 44 sivua, 1 liite

Jasmin Immonen

## ARKEEN VOIMAA - OHJAAJIEN HYVINVOINTI

### Arkeen Voimaa - toimintamalli

Arkeen Voimaa (ArVo) on näyttöön perustuva itsehoidon ryhmätoimintamalli (CDSMP), jonka tarkoituksena on vahvistaa osallistujien itsehoitotaitoja ja sitä kautta kohentaa esimerkiksi heidän arkipäryäämistään ja elämänlaatuaan. ArVo -toimintaa toteutetaan maailmanlaajuisesti ja Suomessa toimintaa on useissa kunnissa ja kuntayhtymissä. ArVo-ryhmiä ohjaavat koulutetut ohjaajat.

Opinnäytetyön aiheena oli tutkia ArVo –ohjaajien hyvinvointia valtakunnallisen Webropol®-kyselyn avulla ja sen tuloksia ja teoriatietoa hyödyntäen koota tiivistelmä prosessista ja sen tuloksista. Opinnäytetyön tutkimuksellinen osa toteutettiin kvalitatiivisena kyselytutkimuksena Webropol®-alustalla. Kysely toimitettiin 69 ohjaajalle ja vastaajia oli 28 vastaajaprosentin ollen 40,6 %. Kyselylomake sisälsi sekä asteikko- että avoimia kysymyksiä ja kyselyn tulokset analysoitiin tilastollisesti. Tutkimustulokset vahvistavat sitä olettamusta, että vapaaehtoistoiminnalla on hyvinvointiin positiivisesti vaikuttavia tekijöitä ja ohjaajana toimiminen koetaan mielekkääksi ja voimaannuttavaksi.

Tiivistelmä, joka käsittelee Arkeen Voimaa - ohjaajien hyvinvointia, luotiin tutkimustuloksiin ja kirjallisuuteen perustuen. Tiivistelmässä on käytetty kolmea kyselystä nousutta teemaa; hyvinvoinnin rakentuminen, työhyvinvointi sekä vapaaehtoistoiminnan johtaminen. Tulevaisuudessa hyvinvoinnin selvittämistä voisi mitata uudella Webropol®-kyselyllä.

#### Asiasanat:

vertaistoiminta, vapaaehtoistyö, hyvinvointi, voimaantuminen, vapaaehtoistyön johtaminen

Master's Thesis | Abstract

Turku University of Applied Sciences

Special social guidance

2023 | 44 pages, 1 appendix

Jasmin Immonen

## WELL-BEING OF ARKEEN VOIMAA – COUNSELORS Arkeen Voimaa - program

Arkeen Voimaa (ArVo) is an evidence-based self-care group action model (CDSMP), where the participants self-care and thereby improves their everyday life and quality of life. ArVo activities are implemented worldwide and in Finland there are activities in several municipalities and municipal associations. ArVo groups are led by trained counselors.

The topic of this thesis was to investigate the well-being of ArVo counselors using nationwide Webropol®-survey and using its results and theoretical knowledge to compile a summary of the process and its results. The research part of this thesis was implemented as a qualitative survey on the Webropol® platform. The survey was delivered to 69 counselors and there were 28 respondents the response rate being 40.6%. The questionnaire contained both scaled and open-ended questions and the survey results were analyzed statistically. The research results confirm the assumption that volunteering has factors that positively affect well-being and acting as a counselor is perceived as a meaningful and empowering.

The summary dealing with Arkeen Voimaa - counselors' well-being was created based on research results and literature. The summary uses three themes that emerged from the survey: building well-being, well-being at work and managing volunteer activities. In the future, the investigation of well-being could be measured with the new Webropol®-survey.

Keywords:

peer activity, voluntary work, well-being, empowerment, management of voluntary work

# Sisältö

<b>Käytetyt lyhenteet tai sanasto</b>	<b>6</b>
<b>1 Johdanto</b>	<b>7</b>
<b>2 Opinnäytetyön lähtökohdat</b>	<b>9</b>
2.1 Arkeen Voimaa - toimintamalli	9
2.2 Arkeen Voimaa – ohjaaja	10
2.3 Tausta ja tarve	12
<b>3 Teoreettiset lähtökohdat</b>	<b>15</b>
3.1 Vertaistoiminta ja vertainen	15
3.2 Vapaaehtoistoiminnan johtaminen	16
3.3 Hyvinvointi ja voimaantuminen	18
<b>4 Opinnäytetyön eteneminen</b>	<b>24</b>
4.1 Opinnäytetyön kuvaus	24
4.2 Opinnäytetyön projektiorganisaatio	26
<b>5 Opinnäytetyön toteutus</b>	<b>28</b>
5.1 Tutkimuksen toteutus	28
5.2 Tutkimustulokset	29
5.3 Tulosten yhteenveto	33
5.4 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus	34
<b>6 Lopuksi</b>	<b>36</b>
6.1 Pohdinta	36
6.2 Jatkoaiheet	38
<b>Lähteet</b>	<b>40</b>

## **Liitteet**

Liite 1. Webropol – kysely Arkeen Voimaa - ohjaajille

## **Kuvat**

Kuva 1. Ryhmätapaamisen rakenne (Arkeen Voimaa 2022.)	10
Kuva 2. Työhyvinvoinnin osa-alueet (Virolainen 2012, 12.)	22

## **Kuviot**

Kuvio 1. Ydinviestit. (Ringbom & Valkonen 2018)	19
Kuvio 2. Opinnäytetyön prosessi.	25
Kuvio 3. Ohjaajien ikäjakauma.	29
Kuvio 4. Ohjaajien koulutustaso.	30
Kuvio 5. Ohjaajien toiveet kiitoksesta.	32

## Käytetyt lyhenteet tai sanasto

CDSMP	Chronic Disease Self-Management Program
WHO	World Health Organization
ArVo	Arkeen Voimaa
Vasso	Varsinais-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus

# 1 Johdanto

Maailman terveysjärjestön WHO:n määritelmän mukaan terveys on täydellisen fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin tila. Terveys ei siis ole ainoastaan sairauden tai vaivan puuttumista, vaan siinä on kyse kokonaisvaltaisemmasta asiasta. (Virolainen 2012, 11.) Vapaaehtoisten hyvinvointia ja sen edistäviä tekijöitä ovat tutkineet Heli Ringblom ja Jukka Valkonen A-klinikkasäätiön katsauksessa vuonna 2018. Vapaaehtoistyötä tekevillä on havaittu paremmaksi koettua subjektiivista hyvinvointia, onnellisuutta ja yleistä tyytyväisyyttä elämään. (Ringblom & Valkonen 2018, 1.)

Vapaaehtoistyö on tapa integroitua yhteisöönsä, ja on todettu, että sosiaalisella integraatiolla on myönteisiä mielenterveysvaikutuksia. Integroivan roolinsa lisäksi vapaaehtoistyö on tapa tarjota apua muille, mikä voi olla myös itseään vahvistava kokemus. Se voi myös vakuuttaa ihmiset siitä, että he tekevät jotakin merkityksellistä, ja tämän tunteen tiedetään suojaavan ihmisiä masennukselta. (Wilson 2000, 216.)

Tutkimukset vahvistavat, että vapaaehtoistyö lisää itsetuntoa ja itseluottamusta, sekä lisää yleistä tyytyväisyyttä elämään. Wheelerin meta-analyysissä vapaaehtoistyön vaikutuksista iäkkäisiin väestöihin havaittiin merkittävä positiivinen suhde vapaaehtoistyön ja elämään tyytyväisyyden välillä. Koska artikkelissa arvoiteltujen tutkimusten aika on tietty hetki ja perustuu eri muuttujien vertaamiseen toisiinsa, eivät he osaa vastata kysymykseen, lisääkö vapaaehtoistyö hyvinvointia ajan myötä. (Wilson 2000, 232.)

Hannu Sorrin mukaan vapaaehtoisuutta koskevassa tutkimuksessa elämän tyydytystä ja rikkautta tuottava näkökulma on sivutettu liian usein.

Tutkimuksissa tulisi kuulla vapaaehtoisten omaa ääntä nykyistä enemmän ja suunnata tutkimusta siihen, millä tavoin vapaaehtoisuus tulee yksilöiden oman voiman ja merkityksen lähteeksi. Tämä näkökulma kannattaisi ottaa huomioon myös vapaaehtoisten rekrytoinnissa ja koulutuksessa. (Nylund & Yeung 2005, 107.)

Vapaaehtoistyön koordinaattorin työssä tärkeässä osassa ovat motivoinnin ja sitouttamisen lisäksi vapaaehtoisten tukeminen, koulutus ja kiittäminen. Nämä tekijät parantavat vapaaehtoisten jaksamista ja hyvinvointia tehtävissä.

Yleisimmin tuki muodostuu hyvin järjestetystä perehdytyksestä, toiminnanohjauksesta ja lisäkoulutuksista. Lisäksi tärkeinä toimina ovat yhteydenpito, kiittäminen ja yhteisen tekemisen järjestäminen. Vapaaehtoisen on tärkeää tuntea ja tietää, että hän ei ole yksin ja että hänen panostaan arvostetaan. (Kansalaisareena 2022.)

Korona-aikana hyvinvointi on yleisesti puhuttanut monella eri taholla ja normaaliksi koetut toimintatavat muuttuneet täysin. Opinnäytetyön aiheeseen tutustuin heti opintojen alkaessa elo-syyskuun vaihteessa, vuonna 2021, Arkeen Voimaa -toiminnan projektikoordinaattorin esittelemänä. Arkeen Voimaa -toimintaa esiteltiin opintojen avauspäivillä ja toimintamalli herätti kiinnostusta. Aiheideoita tuotiin esille toimeksiantajan puolelta, joita annettiin mahdollisuus kehittää.

Tartuin aiheeseen, joka oli alkujaan kohdennettu asiakasryhmän kokemuksiin korona-aikana, mutta halusin kuitenkin tuoda ohjaajien näkemyksiä ja kokemuksia esille tutkien ohjaajien hyvinvointia, sillä ilman ohjaajia ja heidän hyvinvointiansa ei tätä toimintaa olisi lainkaan. Aiheena Arkeen Voimaa -ohjaajien hyvinvointi, varsinkin näin korona-aikana, on ajankohtainen ja tärkeä. Tämän YAMK-tutkinnon opinnäytetyön tavoitteena oli tehdä Webropol®-kyselyn tuloksia, sekä jo tutkittua tietoa hyödyntäen tiivistelmä prosessista ja sen tuloksista, joka käsittelee ArVo – ohjaajan hyvinvointia.



## 2 Opinnäytetyön lähtökohdat

### 2.1 Arkeen Voimaa - toimintamalli

Arkeen Voimaa - toiminnan toteuttajataho on Varsinais-Suomen hyvinvointialue yhteistyössä Varsinais-Suomen kuntien ja Vasson kanssa. Arkeen Voimaa – toimintamalli on maailman laajuisesti levinnyt ryhmätoimintamalli, jonka tarkoituksena on tukea ryhmään osallistujien itsehoitotaitoja ja arjen hallintaa. ArVo -toimintamalli on kehitetty Stanfordin yliopiston potilasopetuksen tutkimuskeskuksessa 1990-luvun puolivälissä, osana laajaa tutkimushanketta. Tutkimuksessa havaittiin, että jopa 80 % pitkäaikaissairaiden kokemista oireista ovat sairaudesta riippumatta samoja. Yleisimpinä oireina ovat esimerkiksi kipu, stressi ja ahdistus. (Arkeen Voimaa 2022.)

ArVo-toimintamalli tarjoaa itsehoidon työkaluja tämän oireiden kehän katkaisemiseksi. Toimintamalli on käytössä jokaisella maailman mantereella, lähes 30 eri maassa ja Suomessa toimintaa on ollut vuodesta 2012 lähtien. ArVo-ryhmät toimivat elämän haasteita kohdattaessa tukena akuutin vaiheen jälkeen. (Arkeen Voimaa 2022.) Alla olevassa kuvassa näkyy ryhmätapaamisen rakenne.



Kuva 1. Ryhmätapaamisen rakenne (Arkeen Voimaa 2022.)

Itsehoitoa pidetään kansallisen ennaltaehkäisystrategian keskeisenä pilarina, jotta amerikkalaiset voivat saavuttaa paremman terveyden ja hyvinvoinnin. Kroonisten sairauksien itsehoito-ohjelma on yksi laajimmin levitetystä ja arvioiduista näyttöön perustuvista itsehoito-ohjelmista, joiden avulla osallistujia autetaan selviytymään kroonisten sairauksien oireiden hoidon kanssa ja parantamaan heidän terveyteensä liittyvää elämänlaatuaan. (Marcia ym. 2014, 35S.)

Tutkijan Holly MacCormick on toteuttanut kokeen, jonka tarkoituksena on ollut auttaa Stanfordin yliopiston lääketieteellisen korkeakoulun tutkijoita arvioimaan ja parantamaan opetusmateriaaleja kroonisista sairauksista - kuten diabetes, niveltulehdus, paino-ongelmista, sydänsairauksista ja masennuksesta kärsiville ihmisille, jotka tarvitsevat tai haluavat oppia kotona. (Stanford Medicine 2013.)

Krooniset sairaudet vaikuttavat lähes puoleen kaikista aikuisista amerikkalaisista, ja ne ovat yhä yleisempiä RAND Healthin vuonna 2000 julkaiseman tutkimuksen mukaan. Koska nämä sairaudet vaativat pitkäaikaista hoitoa, potilaat hyötyvät, jos he voivat osallistua aktiivisesti omaan hoitoonsa. (Stanford Medicine 2013.)

Tutkittavana oleva kotiohjelma on nimeltään "My Tool Kit for Active Living with Chronic Conditions", ja se on vaihtoehto Stanfordin luokkahuonepohjaiselle kroonisten sairauksien itsehallintaohjelmalle ja sen "Online Better Choices, Better Health" -ohjelmille. Eri ihmiset oppivat eri tavoin. Tämän tutkimuksen etuna on, että se auttaa tavoittamaan ihmiset, jotka haluavat oppia kotona tai jotka eivät eri syistä pääse pois kotoa. (Stanford Medicine 2013.)

## 2.2 Arkeen Voimaa – ohjaaja

Arkeen Voimaa ryhmän ohjaaminen perustuu koulutettujen ohjaajien toimintaan ja ohjaaminen tapahtuu strukturoidun käsikirjan avulla. Ohjaajana voi toimia myös ammattilainen, mutta myös hänellä, niin kuin kaikilla ryhmäläisilläkin tulee

olla joku pitkäaikaissairaus, tai muu arjen pärjäämistä vaikeuttava haitta. (Kuntaliitto 2015, 12.) Ryhmät eivät korvaa muita, esimerkiksi ammattilaisen ohjaamia sairauskohtaisia ryhmiä, vaan ArVo-ryhmä voi innostaa osallistumaan jatkossa myös muiden ryhmien toimintaan. (Arkeen Voimaa 2023.) Ryhmiä ohjaavat koulutuksen saaneet ohjaajat.

Arkeen Voimaa -ryhmät kokoontuvat kuusi kertaa, viikon välein 2,5 tuntia kerrallaan. Ryhmän ohjaaminen tapahtuu tarkkaan strukturoidun käsikirjan mukaan. Käsikirjan sisällöstä ei saa poistaa eikä siihen saa lisätä mitään. (Kuntaliitto 2015, 12.)

Vapaaehtoistyö on elintärkeä kansalaistoiminnan muoto, joka edistää sosiaalista pääomaa ja yhteisön hyvinvointia yleisemmin. Koska vapaaehtoistyö auttaa varmistamaan, että yhteisöt ja kansakunnat menestyvät, eri tieteenalojen tutkijat yrittävät ymmärtää, miksi ihmiset tekevät vapaaehtoistyötä, tai miksi eivät. (Andersson ym. 2016, 91.)

Tutkimukset osoittavat, että vapaaehtoistyö vaihtelee iän mukaan, ja hieman yllättävää, mutta 30–49-vuotiaat tekevät todennäköisimmin vapaaehtoistyötä, ja yli 50 % osoittaa jonkinlaista vapaaehtoiskokemusta. (Bradley 1999–2000, 46).

### Järjestöyhteistyö

Järjestöystävällisellä hyvinvointialueella yhdistykset ja järjestöt ovat hyvinvointialueen tärkeitä kumppaneita ja merkittävä tekijä. Yhdistykset ja järjestöt tarjoavat asukkaille hyvinvointia ja terveyttä edistävää toimintaa, tukea sekä osallistumisen ja vaikuttamisen mahdollisuuksia. Hyvinvointialueiden, kuntien ja järjestöjen sekä muiden toimijoiden yhteistyö tarkoittaa yhteisistä tavoitteista, tehtävistä ja niiden seurannasta sopimista. Toimiva järjestöyhteistyö edellyttää yhteistyörakenteiden ja –prosessien suunnittelua. Järjestöjen on tärkeä olla osa uudistuksen toimeenpanoa alusta asti, jotta kansalaisten osallistumismahdollisuudet ja järjestöjen toiminta huomioitaisiin mahdollisimman hyvin uusissa rakenteissa ja prosesseissa. (Soteuudistus 2023.)

Kansalaisjärjestöillä on tärkeä rooli hyvinvoinnin ja terveyden edistämässä, sillä järjestöt työskentelevät lähellä kansalaisen arkea. Järjestötoiminnassa ihmisillä on mahdollisuus olla osana yhteiskunnan toimintaa ja erilaisia harrastuksia. Toiminnan vuorovaikutuksellisuuden ja yhteisöllisyyden kautta syntyy sosiaalista pääomaa. Järjestötoiminta antaa yhteiskunnallisia vaikuttamismahdollisuuksia myös niille kansalaisille, joiden ääni ei tule muutoin kuulluksi. (THL 2023.)

Koronakriisi iski myös kuntien ja järjestöjen hyvinvointia ja terveyttä edistävään toimintaan. Järjestöjen vahvuudet taitavina kehittäjinä sekä kansalaisyhteiskunnan äänen ja hiljaisten signaalien kokoajina ovatkin tulleet tarpeeseen viime aikoina. Yhdessä kuntien kanssa järjestöt ovat vastanneet poikkeusolojen tuomiin haasteisiin. Poikkeustilanne on herättänyt monissa tarpeen auttaa ja esimerkiksi järjestöjen vapaaehtoistehtävät antavat mahdollisuuden olla hyödyksi. Myös poikkeusoloissa vapaaehtoistyön asiantunteva koordinointi on tarpeen, jotta apu menee perille sitä tarvitseville ja sen antaminen on sujuvaa ja turvallista kaikille osapuolille. (Kuntaliitto 2020.)

Järjestöt ja kunnat haluavat yhteistuumin parhaansa mukaan tukea hyvinvointia myös poikkeusoloissa. Kuntien selvityksissä on tullut esiin myös muita tarpeita, joista ei ole aiemmin tiedetty. Järjestöiltä voi hyvinkin löytyä tarvitseville tukea, kunhan kunta saa ajantasaiset tiedot tällä hetkellä tarjolla olevasta toiminnasta. Järjestöjen ja kuntien yhteistyöllä on suuri merkitys hyvinvoinnin edistämässä ja tukemisessa niin korona-aikana kuin sen jälkeen. Poikkeusoloista saadaan oppeja, joita voi hyödyntää olojen taas palautuessa kohti normaalia. (Kuntaliitto 2020.)

### 2.3 Tausta ja tarve

ArVo -toimintamallista on tehty paljon opinnäytetöitä, joista suurin osa kohdistuu asiakasryhmään. Jenni Pinomäki (2015, 8 & 40) on tehnyt opinnäytetyön, jossa hän selvittää ArVo – toiminnan vertaisohjaajien tuen ja koulutuksen tarpeita. Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena kyselytutkimuksena Webropol®-alustalla.

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvityksen perusteella kehittää kansallinen toimenpidesuositus vertaisohjaajien toiminnan tukemiseksi ohjelmassa toimivien yhdyshenkilöiden käyttöön. Tutkimustulosten mukaan vertaisohjaajatoiminta koetaan mielekkääksi ja voimaannuttavaksi tavaksi toimia. Toiminta on mielenkiintoista ja palkitsevaa, mutta tiedon lisääminen ja kannustuksena saaminen ovat tärkeitä elementtejä motivaation ylläpitämiseksi.

Työhyvinvointia korona-aikana on tutkinut Annukka Koskipalo ja Tiina Salmilehto-Pääkkönen (2021, 20) opinnäytetyössään. Selvitys tehtiin Webropol®-kyselyn avulla ja kyselyn tuloksista koostettiin toimeksiantajalle yhteenveto ja tuotettiin lopuksi kirjallinen suositus siitä, kuinka työhyvinvointia voisi paremmin huomioida poikkeusolosuhteissa organisaatiossa.

Kansalaisareenan vuonna 2021 julkaisemassa tutkimuksessa tutkittiin, miten vuoden 2020 maaliskuussa koronapandemia iski Suomeen ja pakotti myös vapaaehtoistoiminnan järjestäjät sulkemaan kokoontumistiloja, sekä laittamaan kasvokkain tapahtuvan toiminnan tauolle. Tiedossa on, ettei tarve vapaaehtoistoiminnalle katoa, se on vain saatava kanavoitua uudelleen. Kunnissa perustettiin kauppa-avun kaltaisia palveluita, ja järjestöt veivät vertaisryhmät ja vapaaehtoisten kouluttamisen verkkoon. Kriisiaika aktivoi ihmisten auttamishalua. (Kansalaisareena 2021 1.)

Verkossa tapahtuviin vertaisryhmiin pääsivät osallistumaan myös he, jotka eivät jostain syystä olleet aiemmin voineet osallistua kasvokkain kokoontuviin ryhmiin. Koronapandemia ei ole ohitse vielä vuoden 2021 lopulla, mutta monet kohtaamispaikat ovat auenneet jälleen rokotekattavuuden vuoksi. Tällä hetkellä pohdinnan alla on, mitkä pandemian aikana kehitetyistä malleista kannattaa jättää pysyviksi. Jatkossa ideaalitalanne on mahdollisesti monessa organisaatiossa se, että toimintaa järjestetään sekä perinteisin muodoin, että verkossa. Tämä mahdollistaa osallistumisen isommalle joukolle ihmisiä. (Kansalaisareena 2021 1.)

Vapaaehtoistoiminnan johtamista on tutkinut Eija Rieppola opinnäytetyössään vuonna 2020. Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, millaista on hyvä

vapaaehtoisten johtaminen ja miten vapaaehtoisten johtamista voidaan kehittää. Aihetta tarkasteltiin Parasta Lapsille ry:n lasten ja perheiden leiritoimintaan palkattujen leirijohtajien kokemuksien kautta. Leirijohtajat toimivat yhdessä toimintaan osallistuvien vapaaehtoisten kanssa viiden vuorokauden leireillä, tai neljän leiriviikonlopun kokonaisuudessa. Opinnäytetyö tuo Parasta Lapsille järjestölle tietoa, jota järjestössä voidaan hyödyntää kehitettäessä leirijohtajien perehdytyksen sisältöjä. (Rieppola 2020, 2–4.)

Opinnäytetyön tulokset osoittavat, että hyvän vapaaehtoisten johtamisen lähtökohdانا on toimintaan nimetty henkilö, jonka tehtävänä on koordinoida ja organisoida toimintaa. Johtaja kannustaa, ohjaa ja antaa palautetta, sekä toimii omalla persoonallaan huomioiden tasapuolisesti kaikki vapaaehtoiset. Johtopäätöksenä Rieppola kertoo, että hyvä vapaaehtoisten johtaminen on vapaaehtoisten ja johtajan toimivaa vuorovaikutusta, sekä yhteistyötä, jossa jokaisella on selkeä käsitys omasta roolistaan ja siihen kuuluvista tehtävistä. Hyvä ja toimiva yhteistyö johtajan ja vapaaehtoisten kesken mahdollistaa vapaaehtoisille vapaaehtoisuuden ja omista motiiveistaan käsin toimimisen. (Rieppola 2020, 59–61.)

Koen, että tälle tutkimukselle on tarvetta, sillä kiinnostus tutkia ArVo - toiminnan koulutettujen ohjaajien hyvinvoinnin kokemuksia on mielenkiintoista, varsinkin koronan tuomien rajoitusten aikana ja tuloksien hyödyntäminen on tärkeää ArVo – toiminnan ohjaajille ja koko toiminnalle. Aihe on ajankohtainen ja ArVo – ohjaajat ja heidän hyvinvointinsa kokeminen ovat keskeisessä roolissa, jotta tätä toimintaa voidaan ylläpitää.

## 3 Teoreettiset lähtökohdat

### 3.1 Vertaistoiminta ja vertainen

Vertaistoiminnalla tarkoitetaan samankaltaisessa tilanteessa elävien ja samankaltaisia asioita kokeneiden ihmisten keskinäistä tukea, apua ja kokemusten jakoa. Vertaistoiminta perustuu kokemukselliseen asiantuntijuuteen, ja sen arvoja ovat tasa-arvoisuus ja toisen ihmisen kunnioitus. Vertaistoiminnan kokemuksellinen asiantuntijuus ja tieto täydentää ammatillista asiantuntijuutta. (Yhdistysyhteistyö 2022.) Vertaistuki ja -toiminta ovat perinteisesti olleet palkatonta, vapaaehtoistyötä, joka pohjautuu ihmisten omaan kokemukseen. Vanhin esimerkki vertaistuesta ja vertaisryhmistä on Yhdysvalloissa vuonna 1935 perustetuista Anonyymien Alkoholistien AA-ryhmistä. (Falk ym. 2013, 14.)

Vuonna 2019 Mielenterveys- ja päihdejärjestöt tekivät vertaisille ja kokemusasiantuntijoille kyselyn, johon vastaajia oli yhteensä 110. Kyselyn tuloksissa huomataan, miten vastaajien hyvinvoinnille järjestöjen toimintaan osallistumisessa keskeistä on sen tarjoama mielekäs tekeminen, vertaistuki, osallisuus sekä yhteisöllisyys. (A-klinikkasäätiö 2019.) Ryhmämuotoisen sosiaalisen kuntoutuksen keskeiset tavoitteet ovat sosiaalisten suhteiden vahvistuminen ja osallisuuden lisääntyminen, sekä vertaistuen kokeminen omia kokemuksia jakamalla. Ryhmätoiminnan onnistuminen ja tavoitteissa eteneminen edellyttävät, että ryhmän ohjaaja huolehtii siitä, että ryhmässä rakentuu turvallinen tunnelma ja kaikilla on oikeus olla mukana omana itsenään. (THL 2022.)

Vertaistuki on kokemukseen perustuvaa ihmisten keskinäistä tukea, jota voi tarvita erilaisissa elämänmuutos- ja sopeutumisvaiheissa ja se perustuu kokemukselliseen asiantuntijuuteen. Vertaistuen arvoja ovat tasa-arvoisuus ja toisen ihmisen kunnioitus. Perustana on usko ihmisen omiin voimavaroihin, jotka voidaan saada käyttöön vertaistukitoiminnan avulla. Vertaiset ovat keskenään samalla tasolla, jolloin kukaan ei asetu toisen ylä- tai alapuolelle.

Koska vertaisia yhdistää saman kokeminen, he voivat ymmärtää toisiaan jopa ilman sanoja. Vertainen, jolla on muut elämänalueet kunnossa, pystyy auttamaan toisia sellaisissakin asioissa, joissa ammattilainen, jolla ei ole samaa kokemusta, ei pysty. (Kansalaisareena 2021 2.)

Arkeen Voimaa -toiminnan ryhmissä toisilta ryhmäläisiltä saa tukea ja neuvoja. Neuvoja annetaan vertainen vertaiselle, eikä aikaisemmin mainitulla perinteisellä periaatteella ylhäältä alas terveydenhuollon ammattilaiselta potilaalle. Sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaiset ohjaavat ja hoitavat asiakkaita ammattilaisen näkökulmasta ja sen rinnalla jokainen itse voi tehdä hyvinvointinsa hyväksi paljon ja saada siihen tukea toisilta samassa asemassa olevilta, joilla on jo ehkä omakohtaisia kokemuksia, jotka ovat auttaneet heitä elämässä eteenpäin. (Turku 2022.)

### 3.2 Vapaaehtoistoiminnan johtaminen

Vapaaehtoisten johtaminen on hyvä osata erottaa vapaaehtoistyön tai toiminnan johtamisesta. Vapaaehtoisten johtamisesta puhuminen sisältää ajatuksen johtajuudesta, sekä vapaaehtoisten kannustamisena ja ohjaamisena. (Karreinen ym. 2017, 93.)

Kansalaisjärjestön johtamisen haasteena on johtaa ihmisryhmiä, jotka haluavat tulla yhteen ja toimia jonkin asian, aiheen tai syyn vuoksi, mutta joiden henkilökohtaiset arvo- ja aatetaustat, sekä ammattiasemat voivat olla hyvin erilaisia. Tämä on kansalaisjärjestöjen rikkaus, mutta johtamisen kannalta suuri haaste. Olennaisia järjestöjohtamisen kysymyksiä: Miten johtaja saa hyvin erilaiset ihmiset toiminaan yhteisen päämäärän hyväksi? Millaisella asenteella he ovat sitoutuneet olemaan mukana? Paras keino vastata näihin on tukeutua yhteiseen missioon, arvoihin ja visioon. Kun tähän lisätään laadukas johtaminen, ovat välineet kokonaisvaltaiseen hyvään johtamiseen koossa. (Harju & Ruuskanen-Himma 2016, 50.)

Yhtenä suurena haasteena vapaaehtoistoiminnan johtajille 2000-luvulla on työntekijöiden houkuttelemisen ja pitäminen, ja mikä tärkeintä, kuinka motivoida



heitä tekemään työtä intohimoisesti ja innostuneesti. Toiminnan johtamisella on suuri merkitys tässä. (Camplin 2009, 38.) Vapaaehtoisten tekevät valtaosan toiminnasta suomalaisissa kansalaisjärjestöissä, kun palkolliset hoitavat järjestölliset perustehtävät valtakunnan tasolla ja alueilla. Noin kolmannes suomalaisista tekee säännöllisesti vapaaehtoistyötä ja suomelle tyypillinen piirre on, että merkittävä osa vapaaehtoistyöstä tehdään järjestökontekstissa. Aktiivisempia ovat keski-ikäiset ja siitä varttuneemmat. (Harju & Ruuskanen-Himma 2016, 53.)

Elinvoimaisessa järjestössä tulisi laatia liittotasolla koko järjestön vapaaehtoistyön johtamisen ohjelma. Se sisältää vapaaehtoistyön organisoimisen perusteet, vapaaehtoisten koulutusohjelman ja johtamisen periaatteet. Ohjelmassa määritellään järjestön vapaaehtoistyön tavoite, sen arvopohja, työn käytännön toteutus sekä seurannan ja arvioinnin toteuttaminen. Vapaaehtoistyön arvopohjan tulee nousta järjestön yleisistä arvoista. (Harju & Ruuskanen-Himma 2016, 57.)

Työnohjaus on erityisen tärkeää juuri vapaaehtoistoimijoille, koska heillä ei useinkaan ole ammattikoulutusta ja sen myötä kehittyntä ammatti-identiteettiä tai työkokemusta tehtäväänsä. (FinFami 2019.) Vaikka vapaaehtoiset toimivat aidon kiinnostuksen tai auttamisenhalun vuoksi, eivät he jaksakaan eikä heidän tarvitse jaksaa ilman tunnustusta ja tukea. Työnohjaus on yksi mahdollinen keino pitää yllä toimijoiden intoa ja sitoutumista, ehkäistä uupumista sekä pitää yllä osaamista, toiminnan yhtenäisyyttä ja laatua. (Karreinen ym. 2017, 121.)

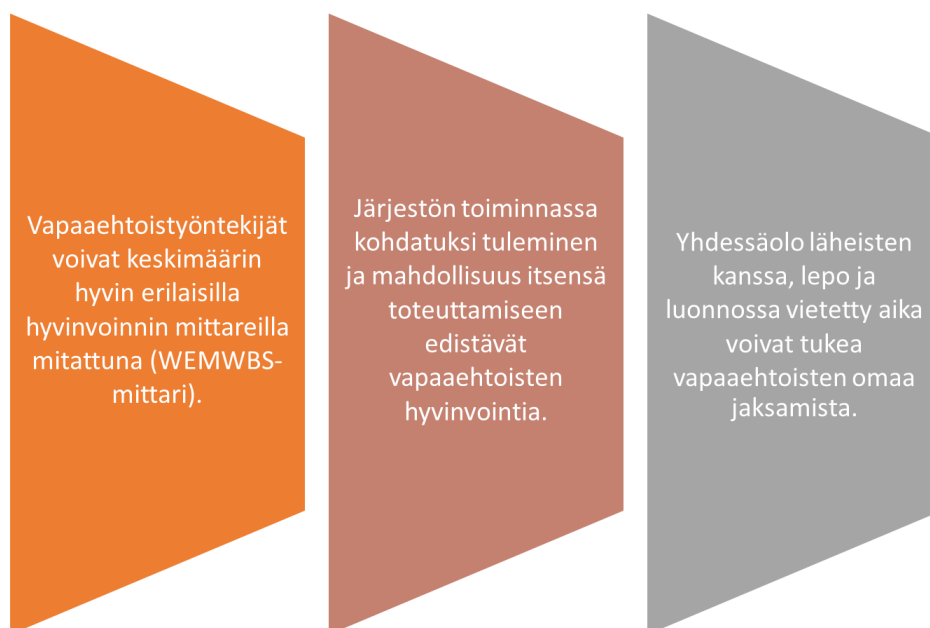
Usein herää keskustelua siitä, että voidaanko työnohjauksesta puhua vapaaehtoistyön yhteydessä. Työnohjaus on kuitenkin vakiintunut käsite ja hyväksi todettu menetelmä tukea ja pitää yllä toiminnan laatua, etenkin silloin, kun ihmiset tekevät kuormittavaa ihmissuhdetyötä. Se, että onko toimijat palkallisessa työsuhteessa, vai hoitavatko he tehtävää vapaaehtoisesti, on toissijaista. Merkittävänä on todettu vapaaehtoisten jaksamisen kannalta tilaisuus purkaa omia tuntemuksia suhteessa toiminnan kohteeseen sekä mielikuviin siitä, miten muut ihmiset suhtautuvat siihen, mitä vapaaehtoiset tekevät. (Karreinen ym. 2017, 122–123.)

### 3.3 Hyvinvointi ja voimaantuminen

Tutkimusten mukaan vapaaehtoistyö vaikuttaa positiivisesti sen tekijään. Vapaaehtoistyötä tekeville on havaittu paremmaksi koettua subjektiivista hyvinvointia, onnellisuutta ja yleistä tyytyväisyyttä elämään. Vapaaehtoistyö on tärkeää monelle ihmiselle, mutta siitä, miten se välittyy hyvinvointiin, tiedetään vähemmän. Pinja Nieminen ja Eve Lahikainen on tutkinut Kansalaisareenan tutkimuksessa vertaistuen moninaisuutta, ja julkaisun artikkelit tuovat näkyväksi sen, miten laaja-alaista ja merkittävää suomalainen vertaistukitoiminta on. Kokemus vertaisuudesta voi helpottaa yksilön sopeutumista ja luo osallisuuden tunnetta, mikä puolestaan kasvattaa sosiaalista pääomaa ja pystyvyyttä sekä voimaannuttaa. Vertaistuki ei ole vapaaehtoistoimintaa vaan omaehtoista, keskinäistä toimintaa. (Kansalaisareena 2021 2.)

ArVo – toiminnan ohjaajien kertomat kokemukset ovat olleet heidän sanojensa mukaan positiivisia. Pienet asiat voivat vaikuttaa omaan jaksamiseen ja hyvinvointiin, kuten riittävän ajoissa nukkumaan meno ja oppimaan näkemään, mitä mahdollisuuksia elämässä on. (Arkeen Voimaa 2022.)

Hyvinvointikokemuksia arvioidaan positiivisen mielen hyvinvoinnin, onnellisuuden ja merkityksellisyyden kokemuksen kautta. Heli Ringbom ja Jukka Valkonen (2018) tutkivat hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä vastaajien omaan arvioon perustuen, mitkä asiat ovat edistäneet heidän hyvinvointiaan, ja mikä erityisesti järjestön toiminnassa on ollut hyvinvoinnille merkityksellistä. Alla olevassa kuviossa voi nähdä tutkimuksen ydinviestejä vapaaehtoistyön hyvinvoinnista.



Kuvio 1. Ydinviestit. (Ringbom & Valkonen 2018)

Meeri Kuikka on taas tutkinut voimaannuttavaa vapaaehtoistoimintaa Pro Gradu tutkimuksessaan. Vapaaehtoistoiminnan kautta mm. itsetunto kohoaa, toimijuus lisääntyy, sosiaaliset taidot paranevat, sosiaaliset kontaktit lisääntyvät, elämänhalu lisääntyy ja saa uusia kokemuksia. (Kuikka 2018, 25.)

### Hyvinvoinnin rakentuminen

Onko hyvinvointi pohjimmiltaan sama asia, kuin voida hyvin? Kansainväliset vertailut elämään tyytyväisyydestä viittaavat siihen, että ihmisten terveys liittyy positiivisesti heidän tyytyväisyytensä elämään. (Appleby 2016, 1.)

Hyvinvoinnin käsitettä ovat määritelleet monet eri tutkijat. Määritelmässä hyvinvointi on ymmärretty terveyttä laajempänä käsitteenä ja sen on katsottu sisältävän sairauksien ja oireiden puuttumisen lisäksi muun muassa onnellisuuden kokemuksen ja elämään tyytyväisyyden. (Peltomaa 2015, 104.)  
 Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen mukaan hyvinvoinnin osatekijät voidaan jakaa kolmeen ulottuvuuteen, jotka ovat terveys, materiaallinen hyvinvointi sekä koettu hyvinvointi ja elämänlaatu. (THL 2022.)

Hyvinvoinnin rakentumiseen vaikuttavia tekijöitä:

**Yksilö:** Oman kehon ja mielen kuunteleminen, stressin purkamisen ja ennaltaehkäisy, itsearvostus, tasapaino työn ja vapaa-ajan välillä, itselle sopiva ravinto, itselle sopiva liikunta, työn imu ja mielekkyys, jatkuva oppiminen työssä ja elämässä, ajatusten ja uskomusten voima, vastuu omasta hyvinvoinnista ja terveydestä, omat oivallukset ja intohimon ylläpitäminen itselle tärkeisiin asioihin. (THL 2023.)

**Yhteisö:** Asuinolot ja ympäristö, työllisyys ja työolot, toimeentulo, vapaa-aika, terveys, koulutus ja perhe. (THL 2022.)

**Yhteiskunta & rakenteet:** Työllisyys, toimeentulo, koulutus ja rikollisuus. Muuttuva väestörakenne: maapallon väkiluku kasvaa ja väestö ikääntyy. Globaalit ympäristöuhat: ilmastonmuutos, luonnonvarojen niukkeneminen. Kaupungistuminen: yhteisöllisyydelle uhka ja mahdollisuus, ympäristön suojelulle uhka ja mahdollisuus sekä teknologinen muutos: työelämän muutos, terveysteknologia, sosiaalinen media, tiedonsaanti ja luotettavuus. (THL 2023 & Pedagogiikkaa netissä 2023.)

### Vapaaehtoistyöntekijöiden hyvinvointi

Tarkastellessaan lähtökohtaa, että vapaaehtoistyöstä on hyötyä sekä auttajalle, että autettavalle, useissa tutkimuksissa on tarkasteltu vapaaehtoistyön vaikutusta subjektiiviseen ja objektiiviseen hyvinvointiin. (Wilson 2000, 215.)

Subjektiivinen hyvinvointi on jokaisen ihmisen omaan arvioon perustuva luonnehdinta elämän hyvydestä. Se koostuu tyytyväisyydestä, myönteisistä ja kielteisistä tunteista, elämän merkityksellisyyden ja tarkoituksellisuuden kokemuksesta, omaan elämäntilanteeseen vaikuttamisesta sekä ihmisenä kasvamisesta. (Salonen 2021.) Objektiivinen hyvinvointi taas perustuu asioihin, joita jokainen ihminen tarvitsee. Sellaisia asioita on vain muutamia. Näitä inhimillisiä perustarpeita ovat esimerkiksi ruoka, juoma, katto päälle, terveydestä huolehtimisen mahdollisuudet ja koulutuspalvelujen saavutettavuus. (Salonen 2021.) Vapaaehtoistyön tuomia positiivisia

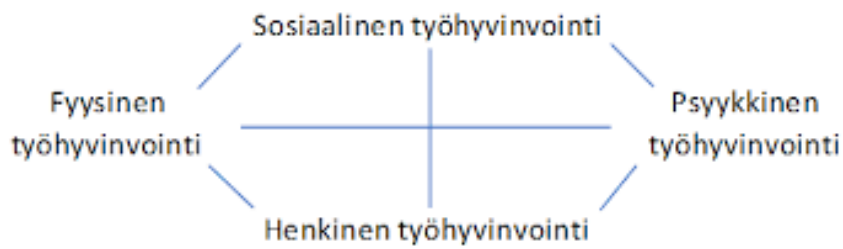
vaikutuksia on havaittu elämän tyytyväisyydessä, itsetunnossa, koulutuksessa ja ammatillisissa saavutuksissa, sekä toimintakyvyssä. (Wilson 2000, 215).

Vapaaehtoistyö on tärkeää monelle ihmiselle, mutta siitä, miten se välittyy hyvinvointiin, tiedetään vähemmän. Heli Ringblom ja Jukka Valkonen ovat selvittäneet vapaaehtoistyöntekijöiden hyvinvointikokemuksia ja sitä, mitkä tekijät ovat yhteydessä heidän hyvinvointiinsa. Katsauksessa käytetty aineisto on kerätty osana kymmenen päihde- ja mielenterveysjärjestön MIPA-tutkimusohjelmaa. Vastajat koostuivat useissa eri rooleissa järjestöjen toimintaan osallistuvista. Katsauksessa keskitytään erityisesti 103 vapaaehtoiseksi luokitellun osallistujan vastauksiin. (Ringblom & Valkonen 2018, 1.)

Arvostuksen saaminen vapaaehtoistyöstä voi lisätä yleistä tyytyväisyyttä elämään, sekä vapaaehtoistyö voi vähentää masennuksen kokemusta yli 65-vuotiailla. Vapaaehtoistyö voi vaikuttaa myös mielen hyvinvointiin eri tavoin eri ikäisillä ihmisillä ja sen on todettu tekevän hyvää varsinkin ikääntyneiden ihmisten terveyteen ja hyvinvointiin ja vapaaehtoistyöllä on useammin pitkäkestoisia positiivisia vaikutuksia varttuneemmilla ihmisillä, kuin nuoremmilla. Sosiaalinen osallisuus parantaa ikääntyneiden ihmisten koettua hyvinvointia ja tämä voi näkyä siinä, miten vapaaehtoistyön tekeminen vaikuttaa ikäihmisten hyvinvointiin. Vapaaehtoistyö voi auttaa myös kipupotilaita: jos kipu on lievää tai kohtalaista, vapaaehtoistyön tekeminen voi vähentää masennusta ja parantaa tunnetta elämän tarkoituksesta. On myös esitetty, että vanhemmallakaan iällä vapaaehtoistyö ei vähennä sairastavuutta, mutta sairauksia on helpompi kestää, kun sosiaaliset ja psykologiset resurssit ovat kunnossa. (Ringblom & Valkonen 2018, 2.)

### Työhyvinvointi

Kokonaisvaltainen työhyvinvointi pitää sisällään fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen ja henkisen työhyvinvoinnin. Työhyvinvointia tulee tarkastella kokonaisvaltaisesti, eikä pelkästään yhtä osa-aluetta, sillä kaikki osa-alueet liittyvät ja vaikuttavat toinen toisiinsa. (Virolainen 2012, 11.)



Kuva 2. Työhyvinvoinnin osa-alueet (Virolainen 2012, 12.)

Johtamisella on erityinen asema, sillä johtamisen avulla voidaan vaikuttaa työhyvinvointiin vaikuttaviin tekijöihin. Työhyvinvointiin on tutkimuksissa todettu vaikuttavan johtamisen lisäksi muun muassa: Työn sisältö, työolosuhteet, työyhteisön ihmissuhteet ja ilmapiiri, henkilön osaaminen ja henkilön omat elämäntavat. (Juuti & Vuorela 2015, 23.)

Yleisperiaatteena hyvälle ja henkilöstön hyvinvointia tukevalle johtamiselle on, että esimies keskustelee työntekijöiden kanssa ja ottaa huomioon heidän mielipiteensä. Osallistuminen lisää sitoutumista ja työmotivaatiota, sekä tuottaa uusia ideoita. (Juuti & Vuorela 2015, 24.) Työn mielekkyyden lisääminen on helpoin keino lisätä hyvinvointia työssä. Jokaisen onkin voitava työskennellä tehtävässä, jonka kokee omakseen. Työn päämäärien tulisi olla jokaiselle selviä ja työn tulisi tarjota haasteita, jotka virittävät ihmisen mielenkiinnon ja ylläpitävät hänen pyrkimyksiään kokea olevansa hyvä, pätevä ja osaava muiden ja itsensä silmissä. (Juuti & Vuorela 2015, 81.) Erilaiset ajattelu- ja toimintamallit kehittyvät konkreettisissa tilanteissa saadun palautteen pohjalta, joten kehitystä voidaan kuvata joko myönteisenä syklinä tai kielteisenä noidankehänä. Palauttamalla mieleen ongelmatilanteen ja analysoimalla sitä tietoisesti ihminen voi ymmärtää tilanteen merkitykseltään uudella tavalla. (Manka & Manka 2016, 166.)

Kun työstä lähtee virkeämpänä kuin sinne mentäessä, on työ mitoitettu oikein. Työt tulisi organisoida sellaisiksi, että haluaisimme itse niissä työskennellä. (Juuti & Vuorela 2015, 82.)

Myönteisten tunteiden merkitystä niin työpaikan hyvinvoinnin kuin yksilönkin hyvinvoinnin näkökulmasta on paljon tutkittu. Myönteisten tunteiden määrän

pitäisi olla moninkertainen suhteessa kielteisiin tunnekokemuksiin, koska kielteiset tunteet ovat voimakkaampia. Positiivisten tunteiden ylijäämä rakentaa voimavaroja ja suojelee hyvinvointia muun muassa vaikuttamalla tapaamme arvioida stressaavia tilanteita joustavammin, rauhallisemmin ja myönteisemmin. Tämä palauttaa nopeammin kehon toimintakykyisyyttä, joka puolestaan vaikuttaa myönteisesti havaintoihin ja sitä kautta myönteisen kierteen uudelleen syntymiseen. (Manka & Manka 2016, 71.)

Työhyvinvoinnin kehittämisen prosessi tähtää työhyvinvointia parantavien toimenpiteiden suunnitteluun ja toteutukseen. Usein työpaikoilla tehdään työhyvinvointisuunnitelma, jonka tarkoituksena on toimia välineenä työhyvinvoinnin edistämiseen, konkreettisten tavoitteiden asettamiseen, toteutuksen seurantaan sekä vastuiden jakamiseen. (Sotehelmet 2023.)

## 4 Opinnäytetyön eteneminen

### 4.1 Opinnäytetyön kuvaus

Tämän opinnäytetyön **tavoitteena** oli tutkia Arkeen Voimaa - ohjaajien hyvinvointia Webropol®-kyselyn avulla ja sen tuloksia sekä teoretietoa hyödyntäen koota tiivistelmä prosessista. Tutkimusaiheen valitsemisen ja teoriaan perehtymisen jälkeen oli aika pohtia, mitä aiheeseen liittyen haluttiin tietää. Tutkittava aihe voi olla aivan liian laaja sellaisenaan, joten aihetta täytyy rajata, sillä kaikkea ei voi saada mahtumaan yhteen tutkimukseen.

Mahdollisimman tarkkojen tutkimusongelmien asettamisen jälkeen ajatus suuntautuu paremmin siihen, mitä itse asiassa on tarkoitus tutkia ja työskentely helpottuu. (KvaliMOTV 2022) **Tutkimusongelmat** ovat:

1. Minkälaiseksi Arkeen Voimaa - ohjaajat kokevat hyvinvointinsa?
2. Millä menetelmillä Arkeen Voimaa - ohjaajan hyvinvointia voidaan tukea?

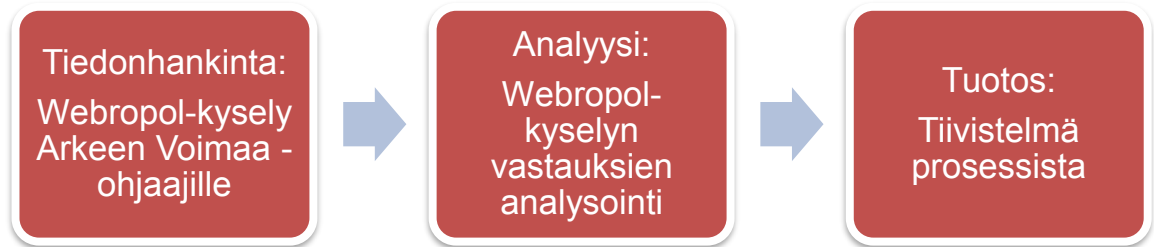
**Tehtävänä** oli suunnitella valtakunnallinen anonyymi Webropol®-kysely Arkeen Voimaa - ohjaajille, jonka teemana toimi ohjaajien hyvinvointi, erityisesti tämän koronan aiheuttaman poikkeustilanteen aikana ja analysoida kyselyn vastauksia.

**Tuotoksena** kokosin tiivistelmän prosessista ja kyselyn tuloksista. Tämä opinnäytetyö tuo Arkeen Voimaa - toiminnalle tietoa, jota voidaan hyödyntää toiminnan kehittämisessä.

Opinnäytetyön prosessi koostuu kolmesta eri vaiheesta, jotka ovat tiedonhankintavaihe kyselyn avulla Arkeen Voimaa - ohjaajille, analyysivaihe kyselystä saaduista vastauksista, sekä tuotoksen/tuloksen kokoamisvaihe, jossa vastauksia hyödyntäen tehtiin tiivistelmä prosessista ja kyselyn tuloksista. Opinnäytetyön prosessin kokonaisuus on tiivistetysti kuvattu seuraavassa



kuviossa.



Kuvio 2. Opinnäytetyön prosessi.

Opinnäytetyön tärkeänä ensimmäisenä vaiheena on tiedonhankinta, jonka tarkoituksena on koota opinnäytetyön teoreettinen osuus tukemaan opinnäytetyön seuraavia vaiheita. Tietoa hankitaan useiden eri lähteiden kautta. Hankin tietoa kokoamalla eri tutkimustietoa hyvinvoinnin tukemisen, ryhmätoiminnan, voimaantumisen, vertaisen ja vapaaehtoistyön johtamisen viitekehysessä. Teoreettisen tiedonhankinnan lisäksi toteutin tässä kvalitatiivisessa tutkimuksessa Webropol®-kyselyn ArVo – ohjaajille, jonka teemana toimi ArVo– ohjaajien hyvinvointi.

Suunnittelu on tärkein osa kyselytutkimusta. Ennen kuin kyselytutkimus aloitetaan, on tarpeen selvittää tutkimuskysymys kirjallisuuskatsauksen avulla. Tutkimuksen suunnitteluvaiheessa tärkeää on konkretisoida tutkimuksessa käytettävät keskeiset käsitteet, listata tutkimuksesta haluttavat teemat. (Duodecimlehti 2009.)

Tutkimuksen kehittämisvaiheessa analysoin Webropol®-kyselyn tuloksia. Kun aineisto on kerätty, se tarkistetaan ja mahdollisesti täydennetään. Tarkistuksessa käydään vastaukset läpi ja tarvittaessa hylätään esimerkiksi puutteelliset vastaukset tai tulokset esimerkiksi silloin, jos esimerkiksi lomaketta ei ole täytetty huolellisesti. Joissakin tilanteissa aineistoa joudutaan täydentämään keräämällä sitä lisää. (Opinkirjo 2022.) Aineiston analysointi voi olla joko selittämiseen tai ymmärtämiseen pyrkivää. Aineiston analysoinnissa on

menetelmästä huolimatta erittäin tärkeää kytkeä tulokset tutkielmassa käytettyyn teoriataustaan. Analysoituja tuloksia voi verrata teoriaan myös johtopäätöksissä. (Opinkirjo 2022.)

#### 4.2 Opinnäytetyön projektiorganisaatio

Projektin päättäminen tulee ajankohtaiseksi, kun projektin tuotos on saatu valmiiksi ja projektipäällikkö on laatinut projektin loppuraportin. Loppuraportin työstäminen ja dokumentointi edesauttavat projektista oppimista, jota voidaan hyödyntää myös tulevissa projekteissa. Projektin tilaaja tai ohjausryhmä tarkistaa projektin tuotoksen ja varmistaa, että projektin tavoitteet ovat toteutuneet ja projektille kuuluvat tehtävät on tehty. Projektin päättämisen yhteydessä projektiorganisaatio puretaan, projektiaktiviteetit lopetetaan ja projekti luovutetaan sen vastaanottajalle/tilaajalle. (Mcs 2020 2.)

Projektiorganisaatio koostuu projektiryhmän ja projektin ohjausryhmän lisäksi mahdollisista projektissa työskentelevistä asiantuntijoista ja projektityöntekijöistä. Silloin kun organisaatio työskentelee vain tietyn projektin edistämiseksi, voidaan puhua projektiorganisaatiosta. Projektiorganisaatio on määräaikainen ja puretaan projektin päätyttyä ja yleensä projektiorganisaatiolla tuetaan pysyvien organisaatorakenteiden toimintaa. Tyypillistä on, että projektiorganisaatio kehittää projektin aikana jotain, minkä jälkeen projektin tuotos siirtyy joko sisäiselle tai ulkoiselle tilaajaorganisaatiolle käyttöön otettavaksi. (Mcs 2020 1.) Tämän opinnäytetyön projektiorganisaatioon kuuluu itseni, projektipäällikön lisäksi valtakunnallinen ArVo-tiimi.

Organisoinnilla huolehditaan siitä, että osallisilla on selvästi tiedossa, kenellä on valtaa, missä kohdin ja miten paljon projektin asioista päätettäessä. Projektin organisaatiolla määritellään ensinnäkin avaintoimijat ja näiden roolit, tehtävät ja vastuut. Projektin avaintoimijoita ja toimielimiä ovat projektipäällikkö, ohjausryhmä, ja projektiryhmä, eli toteutuksen avainhenkilöt. Lisäksi on muita ryhmittymiä ja toimijoita, jotka organisoinnissa on huomioitava. Toiseksi organisaatiolla kuvataan päätöksenteon käytännöt ja kunkin toimijan/toimielimen

rooli ja valtuudet päätöksenteossa. Tässä yhteydessä määrittyvät myös avaintoimijoiden keskinäiset ohjaus ja raportointisuhteet. Tarvittaessa näistä voidaan laatia erillinen ohje. (Viirkorpi 2000, 25–26.)

## 5 Opinnäytetyön toteutus

### 5.1 Tutkimuksen toteutus

Tämän opinnäytetyön tutkimuksellisen osuuden tavoitteena oli tutkia Arkeen Voimaa - ohjaajien hyvinvoinnin kokemuksia Webropol®-kyselyn avulla.

Kyselyn tutkimuskysymykset olivat:

1. Minkälaiseksi Arkeen Voimaa - ohjaajat kokevat hyvinvointinsa?
2. Millä menetelmillä Arkeen Voimaa - ohjaajan hyvinvointia voidaan tukea?

Tutkimus toteutettiin kvalitatiivisena kyselytutkimuksena. Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus on tieteellisen tutkimuksen menetelmäsuuntaus, jolla pyritään kokonaisvaltaisesti ymmärtämään tutkittavan kohteen laatua, ominaisuuksia sekä merkityksiä. Laadullinen tutkimus luo laajaa ja yksityiskohtaista tutkimustietoa, jonka lähdetiedot ovat luotettavia sekä tuottavat tietoa kokemuksellisesti. Laadullinen tutkimus antaa myös realistista tutkimustietoa, jota ei välttämättä saada selville statistisesti tai numeraalisesti. (Esseepankki 2018.)

Tutkimuskysely lähetettiin 69 henkilölle ja tutkimukseen vastanneita oli 28 vastausprosentin ollen 40,6 %. Tutkimusaineisto kerättiin Webropol®-alustan avulla sähköisenä kyselynä, joka toimitettiin niin, että vastaajat jäivät täysin anonymiksi tutkijalle.

Tutkimuksen saatekirje oli lyhyt ja toimi vastaajien motivointina, sekä saatekirjeessä tutkittaville kerrottiin tutkimuksen tarkoituksesta ja tavoitteista, sekä vastaamisen vapaaehtoisuudesta, anonymiteetistä ja vastausten hävittämisestä.

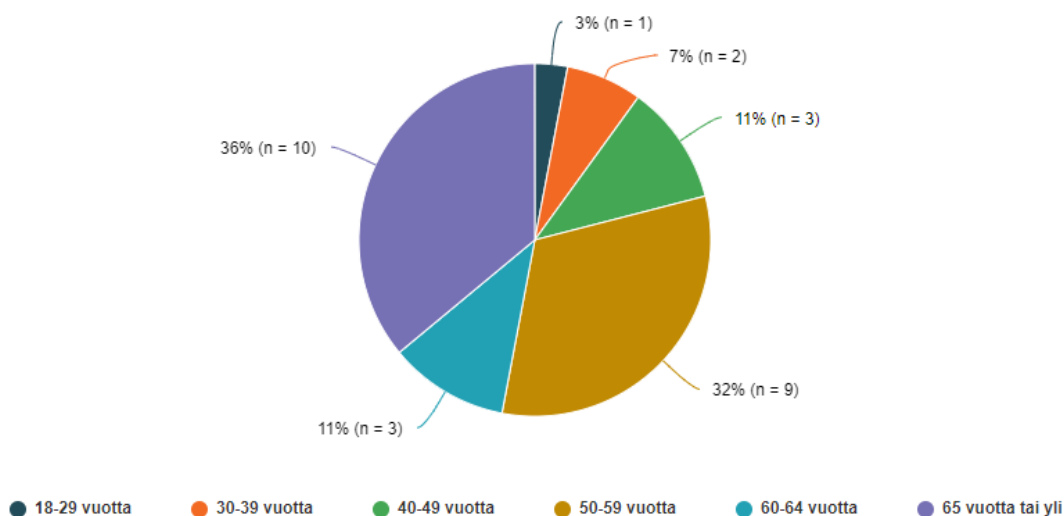
Kyselylomake koostui monivalintakysymyksistä, sekä asteikkoon 1–10 perustuvista kysymyksistä 1 ollen en lainkaan ja 10 erittäin paljon. Lisäksi asteikkoon avautui vapaaehtoinen lisätietokenttä, jos vastaus jäi 6 tai alle. Kysely sisälsi muutamia avoimia kysymyksiä sekä perusjoukkoa kuvailevia taustakysymyksiä. Kyselylomake testattiin etukäteen sattumanvaraisesti viiden

Arkeen Voimaa asiantuntijan toimesta ja kyselylomakkeeseen tuli pieniä korjauksia.

Lomakehaastattelu on toimiva aineiston keräämisen tapa, kun tutkimusongelma ei ole kovin laaja ja tavoitteena on esimerkiksi kokemusten kuvaaminen. (Vilka 2015, 123). Lopulta ohjausryhmäni jäsen toimitti kyselyn vastauslinkin, sekä saatekirjeen kunnassa toimivan yhdyshenkilön kautta ArVo-ohjaajille. Näin vastaajat pysyivät täysin anonymeinä tutkijalle. Aineisto kerättiin toukokuussa 2022 ja vastausaikaa kyselyyn oli 16 päivää. Tutkimuksen aineisto analysoitiin syksyllä 2022 Webropol®-alustan avulla, joka tekee automaattisesti yhteenvedon kyselyn tuloksista.

## 5.2 Tutkimustulokset

Kyselyyn vastaajista suurin osa (36 %) oli 65-vuotiaita tai yli. Alle 50-vuotiaita oli 21 %. (Kuvio 3.) Vastaajista 89 % oli naisia ja miehiä 11 %.



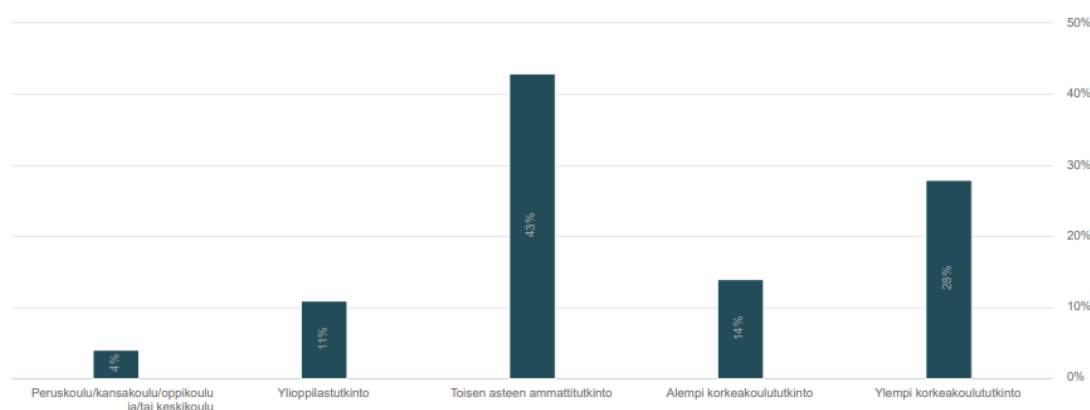
Kuvio 3. Ohjaajien ikäjakauma.

Suurella osalla ohjaajista oli jokin koulutus kansa- tai peruskoulun jälkeen suoritettuna. Vain 4 % on vastannut ylimmäksi koulutukseen peruskoulun/kansakoulun/oppikoulun ja/tai keskikoulun. Vastaajista 43 % on suorittanut toisen asteen ammattitutkinnon ja ylioppilastutkinnon 11 %.

Alemman korkeakoulututkinnon on suorittanut 14 % vastaajista ja ylemmän korkeakoulututkinnon 28 %. (Kuvio 4.) Noin puolet ohjaajista (57 %) oli tutkimushetkellä työelämässä. Niistä, jotka eivät olleet työelämässä, suurin osa oli eläkkeellä (92 %) ja loput työttömänä (8 %).

#### 4. Yliin koulutus

Vastaajien määrä: 28



Kuvio 4. Ohjaajien koulutustaso.

Ohjaajista 36 % oli ohjannut 1–3 Arkeen Voimaa -ryhmää ja 64 % yli 4 ryhmää. Suurin osa vastaajista kokevat ohjaamisella olevan vaikutusta omaan hyvinvointiin. 89 % on vastannut asteikolla yli 6 ja 11 % vastannut alle 6. Lisätietolaatikkoon ei ole ehdotettu, miten hyvinvointia voisi lisätä ohjaustyössä.

Lähes kaikki vastaajista kokivat olevansa tasa-arvoisessa asemassa muiden Arkeen Voimaa – ohjaajien kanssa. 96 % vastaajista on vastannut yli 6 ja vain 4 % vastannut alle 6. Tämänkään kysymyksen lisätietolaatikkoon ei ole kommentoitu.

Ohjaustyön määrään on tyytyväisiä 93 % vastaajista, kun taas 7 % on vastannut olevansa tyytymätön. Tämän kysymyksen lisätietolaatikkoon on kirjattu, että tyytymättömyys johtuu vähäisestä ohjaamisesta, epätietoisuudesta tulevasta ja henkilökohtaisesta elämäntilanteesta.

Vastaajista lähes kaikki kokevat jaksavansa hyvin Arkeen Voimaa – ohjaajana. 96 % on vastannut 7 tai yli ja 4 % alle 6. Kysymyksen lisätietolaatikkoon on syyksi kerrottu oma terveydentila, jolla on heikentävä vaikutus. 100 % vastaajista on vastannut 7 tai yli, että saa riittävästi tukea ja ohjeistusta Arkeen Voimaa – ohjaajana. Korona-aikana tukea ja ohjeistusta on kokenut saavansa 96 % ja 4 % on vastannut alle 6. Lisätietolaatikkoon on avattu asiaa niin, että vastaaja olisi toivonut tapaamisia ohjaajien kesken, vaikka ryhmiä ei pidettykään. 96 % vastaajista on sitä mieltä, että Arkeen Voimaa – ryhmässä ilmenneet asiat eivät vaivaa vastaajaa vapaa-ajalla. 4 % on vastannut alle 6, jonka mukaan vastaaja on eri mieltä. Lisätietolaatikkoon ei ole avattu asiaa.

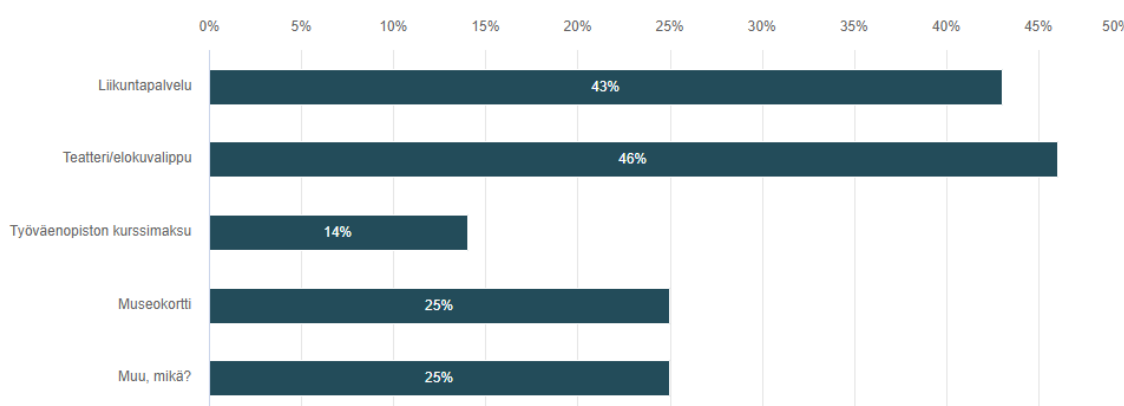
Kaikki vastaajista ovat sitä mieltä, että yhdyshenkilöön on mahdollisuus ottaa yhteyttä, kun haluaa purkaa Arkeen Voimaa ryhmän ohjaukseen liittyviä asioita. Vastaajista kaikki ovat myös sitä mieltä, että ohjaajien välinen ilmapiiri motivoi jaksamaan ohjaajana, sekä ohjaajien tapaamisia järjestetään tarpeeksi. Kuitenkin 4 % vastaajista on sitä mieltä, että ohjaajien tapaamiset eivät tue omaa hyvinvointia, kun taas 96 % on sitä mieltä, että ne tukevat. Selvennykseksi lisätietolaatikkoon on avattu, että tapaamiset voisivat tukea hyvinvointia, jos niitä järjestettäisiin useammin kuin 2–3 kertaa vuodessa. Ehdotukseksi on annettu, että tapaamisia voisi järjestää vähintään joka toinen kuukausi.

Suuri osa vastaajista (93 %) on sitä mieltä, että Arkeen Voimaa – ohjaajana toimiminen on voimaannuttavaa. Vain 7 % vastaajista on vastannut 6 tai alle, jolloin vastaaja ei koe toimintaa voimaannuttavana. Lisätietolaatikko on tässä kysymyksessä tyhjänä. 100 % vastaajista kokee arvostuksen tunnetta Arkeen Voimaa – ohjaajana. Lähes kaikki (93 %) vastaajista kokee, että kuulumisia ja Arkeen Voimaa ryhmien ohjauksien kokemuksia jaetaan tarpeeksi muiden ohjaajien kanssa. 7 % vastaajista on vastannut alle 6. Lisätietolaatikkoon on kirjattu, että tapaamiset kerran vuodessa riittää, sekä toivomus, että tapaamisia järjestettäisiin laajemmin, kuin vain oman kunnan ohjaajien kanssa. Kaikki vastaajista ovat vastanneet 7 tai yli, että kuulumisia ja Arkeen Voimaa ryhmien ohjauksien kokemuksia jaetaan tarpeeksi yhdyshenkilön kanssa.

93 % vastaajista kokee, että on ollut mahdollisuus keskustella muiden ohjaajien kanssa, kun 7 % on vastannut alle 6. Lisätietolaatikkoon on avattu, että ei ole kokenut tarvetta keskusteluille, sekä korona ja sen tuoma eristäytyneisyys ovat vaikuttaneet keskusteluun muiden ohjaajien kesken. Kaikki vastaajista kokevat, että yhdyshenkilön kanssa on ollut mahdollisuus keskustella.

Kyselyssä sai esittää toiveen, mitä toivoisi, että ohjaajien tapaamiset pitäisivät sisällään. Kyselyyn vastanneiden ehdotukset ovat ohjaamiskokemusten vaihtoa, toimivien kokemusten jakamista, virkistystä, kuten yhteinen konsertti- tai teatterikäynti, ruokailuhetki, tapaaminen muiden kanssa tai spa-hoito, koulutusta, kertausta ryhmäohjaamisen tärkeimmistä asioista, hankalien tilanteiden yhdessä läpikäymistä, ongelmatapausten ratkaisujen pohtimista, - Myös toivottiin projektipäällikön mukana oloa Tampereellakin ainakin kerran vuodessa, sekä kannustavaa toinen toistaan ohjaajina sekä kokemusten jakamista. Toiveena on, että enemmän jaettaisiin kertomuksia ja kokemuksia ohjausasioista ja esille tulevista ongelmien ratkaisemisesta.

Lisäksi kysyttiin, minkälaisen toivoisit ohjaustyön kiitoksen olevan? Teatteri/ elokuvalippu sai suurimman osan (46 %) vastaajien äänistä. Alla olevasta kuvioista. (Kuvio 5) näkee vastausjakauman. Muita ehdotuksia olivat lippu.fi:n lahjakortti, jalkahoito ja lahjakortti k-kauppaan.



Kuvio 5. Ohjaajien toiveet kiitoksesta.



Kyselyn loppuun vastaaja sai jättää terveisiä. Vastaajien terveisissä toivottiin, että Arkeen Voimaa – ilosanoma saa jatkossakin hyvää myötätuulta toiminnalleen. Myös useampi kiitos toiminnassa mukanaolosta ja ohjaajakoulutuksesta on jätetty. Vastaajat ovat myös sitä mieltä, että ArVo-toiminta pitää mielen virkeänä, sekä oppii tuntemaan erilaisia elämäntilanteita. Kerran vuodessa ryhmän ohjaaminen on selkeästi sopiva määrä ja lisäksi varalla olo tarpeen mukaan. Lopputerveiset olivat mukavia ja positiivisia ja toiminta koetaan voimaannuttavaksi ja vertaistuen kokeminen jaksaa jakamaan Arkeen Voimaa!

### 5.3 Tulosten yhteenveto

Arkeen Voimaa - ohjaajien hyvinvointi - tutkimuksen tutkimustulokset vahvistivat sitä, että tuki muiden ohjaajien, sekä yhdyshenkilön kesken on tärkeää oman hyvinvoinnin ja jaksamisen kannalta. Tämä on tutkimuksen tuloksien mukaan onnistunut myös korona-aikana sen tuomineen muutoksineen. Mahdollisuus käsitellä omia elämäntilanteita muita auttaessaan ja saada niihin uusia näkökulmia voi innoittaa osallistumaan vapaaehtoistyöhön. Tämä on merkittävää erityisesti vertaistukeen perustuvassa vapaaehtoistyössä. (Mykkänen-Hänninen 2007, 23.)

Vaikka kyselyyn vastaaminen jäi toivottua alhaisemmaksi ja kaikkien ääntä ei saatu kuuluviin, on ohjaajien huomioiminen ja kuunteleminen motivoinnin ja sitouttamisen kulmakiviä. Ilman ohjaajia ei Arkeen Voimaa toimintaa olisi lainkaan. Kyselyssä 89 % vastaajista ovat vastanneet 7 tai yli väittämään ”ohjaamisella on vaikutusta omaan hyvinvointiin”. Vastaajista 93 % on sitä mieltä, että ”Arkeen Voimaa – ohjaajana toimiminen on voimaannuttavaa”, sekä kyselyn lopputerveiset ovat positiivisia.

Tutkimustulokset vahvistavat sitä olettamusta, että vapaaehtoistoiminnalla on hyvinvointiin positiivisesti vaikuttavia tekijöitä. Vapaaehtoistyön arvostus, riittävä tuki ja ohjaus tukevat vapaaehtoistyössä jaksamista. (Mykkänen-Hänninen

2007, 53.) Tarvittavaa tukea ja apua on vastaajien mielestä tarjolla niin yhdyshenkilön kuin muiden ohjaajien kautta.

#### 5.4 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Tutkimusetiikalla tarkoitetaan yleisesti sovittuja pelisääntöjä kollegoihin, tutkimuskohteeseen, toimeksiantajaan ja yleisöön. Tutkimuksen tekeminen kietoutuu monella tavalla tutkimusetiikkaan, eli hyvän tieteellisen käytännön noudattamiseen. Tutkimusetiikka kulkee koko tutkimusprosessin mukana aina ideointivaiheesta tutkimustulosten kautta tiedottamiseen. Hyvän tieteellisen käytännön noudattaminen velvoittaa kaikkia tutkimuksen tekijöitä samalla tavalla. (Vilkkä 2015, 41.)

Tutkimuslupa tutkimuksen toteuttamiseksi saatiin Arkeen Voimaa valtakunnallisen johtoryhmän puheenjohtajalta. Tutkimuksesta tiedotettiin vastaajaa saatekirjeen avulla, sekä tutkijan yhteystiedot ja samalla saatekirje toimi vastaajien motivointina. Kyselytutkimukseen vastaamisen kannalta merkittäviä tekijöitä ovat esimerkiksi kyselylomakkeen lyhyys, luettavuus, henkilökohtaisuus ja saatekirjeen maininnat tutkimuksen tekijätahon ja yhteiskunnan saamista hyödyistä vastaamisen myötä. (Duodecimlehti 2009.)

Tutkittavia informoitiin tutkimuksen osallistumisen vapaaehtoisuudesta, anonymiteetistä sekä vastausten hävittämisestä. Kyselylomake lähetettiin sähköpostitse saatekirjeen kanssa yhdyshenkilöille, jotka välittivät sähköpostin oman alueen ohjaajille. Näin varmistettiin, että tutkijalla ei ollut missään vaiheessa ohjaajien henkilötietoja käytettävissään eikä niitä ollut mahdollista selvittää tutkimuksessa käytetyn Webropol®-alustan kautta. Tutkittavien anonymiteetti säilyi koko tutkimusprosessin ajan ja tutkimustulokset julkaistiin niin, ettei yksittäinen vastaaja ole niistä tunnistettavissa. Tutkimusaineisto oli vain tutkijan saavutettavissa, eikä tässä tutkimuksessa käsitelty arkaluontoiseksi luokiteltuja asioita.

Tutkimuksen luotettavuus, eli reliaabelius tarkoittaa tulosten tarkkuutta. Luotettavuutta voivat heikentää tutkimuksen aikana monetkin asiat. Satunnaisia

virheitä voi sattua, jos esimerkiksi kyselyn vastaaja muistaa vastatessaan jonkin asian väärin, tai ymmärtää asian eri tavalla kuin tutkija. (Vilkkä 2015, 194.)

Tutkimuksen tasoa, johtopäätösten pätevyyttä ja tutkimuksen luotettavuutta tulee arvioida koko tutkimusprosessin kuluessa. Suunnittelin kyselyn ja toteutin kyselyn ArVo - ohjaajille mahdollisimman selkeillä väittämillä ja/tai kysymyksillä, jotta tulokset ovat mahdollisimman paikkaansa pitäviä ja helppo analysoida. Kyselyssä tulee olemaan myös avoimia kysymyksiä, jotta vastaaja voi tuoda vapaasti sanansa esille.

Kyselyn vastaajaprocentti jäi melko alhaiseksi (40,6 %). Vastaajakato voi muuttua ongelmaksi, kun ei voida tietää, mitä vastaamatta jättäneet olisivat vastanneet ja olisiko heidän vastauksensa muuttaneet tulosta. Riskinä on usein kyselytutkimusten vastausprosentin alhaisuus, joka voi aiheuttaa merkittävän virheen tuloksiin. (Teetutkimus 2019.) Tutkimuksesta saadut tulokset eivät kuitenkaan vääristy vastaajakadon myötä, mutta merkittävää tietoa on voinut jäädä saamatta.

## 6 Lopuksi

### 6.1 Pohdinta

Opinnäytetyössä tehtiin tiivistelmän opinnäytetyön prosessista ja kyselyn tuloksista ja tiivistelmä luovutettiin ArVo valtakunnalliselle tiimille. Tämä opinnäytetyö tuo Arkeen Voimaa -toiminnalle tietoa, jota voidaan hyödyntää toiminnan kehittämisessä.

Opinnäytetyön tekemisessä oppi uutta vapaaehtoistyöstä ja valtakunnallisesta toimintamallista. Opinnäytetyö eteni tasaisesti, vaikka välillä oli hiljaisempia hetkiä työn parissa. Opinnäytetyön tekemiseen motivoi kiinnostus aiheesta ja ohjausryhmän tsemppaus ja yhteistyö.

Opinnäytetyössä on pyritty käyttämään luotettavia ja laadukkaita lähteitä, jotka ovat mahdollisimman tuoreita. Tutkimusetiikka kulkee mukana tutkimusprosessin ideointivaiheesta tutkimustulosten kautta tiedottamiseen. Hyvän tieteellisen käytännön noudattaminen velvoittaa kaikkia tutkimuksen tekijöitä samalla tavalla. (Vilka 2015, 41.) Lähteiden viittaukset on myös tehty asianmukaisesti.

Opinnäytetyön Webropol®-kyselyyn vastaaminen oli vastaajille täysin vapaaehtoista. Kyselyn saatekirjeessä kerrottiin mahdollisimman tarkasti kyselyn tarkoituksesta ja sen käsittelystä. Webropol®-kyselyyn vastaaminen toteutettiin anonyymisti ja kysely toimitettiin vastaajille niin, että vastaajat jäivät täysin anonyymeiksi tutkijalle. Webropol®-kyselyssä ei kysytty mitään henkilöä tunnistettavaa tietoa, kuten nimeä, tai tarkkaa ikää, jotta vastaajat jäivät täysin tunnistamattomaksi. Webropol®-kyselyn vastaukset kerättiin automaattisesti Webropol®-alustaan sähköisessä muodossa ja kyselyn vastaukset analysoitiin kysymys kerrallaan Word-tiedostoon. Tutkimusaineisto oli tutkijan käytössä opinnäytetyön tekemisen ajan ja opinnäytetyön valmistuttua Webropol®-kyselyn aineisto hävitettiin tietokoneelta ja Webropol®-alustalta.

Opinnäytetyössä pyrittiin saamaan ohjaajan hyvinvoinnin kokemuksia esille, ohjaajien ollen kohderyhmänä tässä opinnäytetyössä. Webropol®-kysely kehitettiin yhdessä ohjausryhmän kanssa tarkkaan miettien kysymykset, sekä kysymysten muodot. Ideointivaiheessa ja tutkimussuunnitelmaa kirjattaessa on varmistettava, että tutkittava asia on mitattavissa ja testattavissa. Ennen kyselylomakkeen suunnittelua tulee olla päätettynä teoreettinen viitekehys ja keskeiset käsitteet, sillä niihin liittyvien yleisten käsitteiden avulla tutkimuksessa mitataan tutkittavaa asiaa. (Vilka 2015, 101.) Kysely suunniteltiin selkeäksi ja mahdollisimman tiiviinä, jotta oleellinen tieto ja vastaajien mielenkiinto vastata kyselyyn pysyi. Webropol®-kyselyn toteuttamisajankohdalla on myös vaikutusta vastaajamäärään. Webropol®-kysely toteutettiin toukokuussa ajalla 16.-31.5.2022 vastausaikaa ollen 16 päivää. Ajankohta oli jälkeen päin ajateltuna hieman huono, kevään ollen jo hyvin aluillaan ja monet olivat mahdollisesti jo lomailmassa. Tämä voi olla yhtenä syynä vastausten jääneen toivottua vähäisemmäksi.

Webropol®-kysely sisälsi alkuun vastaajaa kuvailevia kysymyksiä, kuten ikähaarukka, kunta ja koulutustaso. Lisäksi kyselylomake koostui monivalintakysymyksistä, sekä asteikkoon 1–10 perustuvista kysymyksistä, 1 ollen en lainkaan ja 10 erittäin paljon. Lisäksi asteikkoon avautui vapaaehtoinen lisätietokenttä, jos vastaus jäi 6 tai alle. Kyselylomake testattiin etukäteen sattumanvaraisesti viiden Arkeen Voimaa asiantuntijan toimesta ennen kyselyn lähettämistä kohderyhmälle. Avoimet kommentit jäivät vähäisiksi, silloin kun vastaaja vastasi kysymykseen 6 tai alle. Vastaukset olivat kuitenkin pääasiassa positiivisia ja ohjaajat ovat tyytyväisiä ohjaajana toimimiseen, sekä tuki muiden ohjaajien, sekä yhdyshenkilön kesken, on tärkeää oman hyvinvoinnin ja jaksamisen kannalta.

Webropol®-kysely toimitettiin 69 ohjaajalle kunnassa toimivan yhdyshenkilön kautta. Vastauksia saapui 28 kappaletta, vastausprosentin ollen 40,6 %. Vastaamatta jättäneiden ohjaajien mielipidettä ei saatu kyselyn kautta, joten tulokset perustuvat vastanneiden ohjaajien vastauksiin. Ohjaajat voivat kokea vastaavansa turhan useaan kyselyyn, jonka vuoksi ovat jättäneet vastaamatta

tähän Webropol®-kyselyyn, tai kysely ei ole välttämättä houkutellut vastaamaan. Vastaamatta jättäminen saattoi myös johtua ajankohdasta, tai liian pitkän oloisesta Webropol®-kyselystä. Vastauksia olisi voinut saada enemmän esimerkiksi eri ajankohtana, tai vielä enemmän motivoivalla saatekirjeellä. Nämä ovat toisaalta vain arvailuja.

## 6.2 Jatkoaiheet

Arkeen Voimaa – ohjaajien hyvinvoinnin kokemisen tutkiminen on aiheena ajankohtainen. Webropol®-kysely oli rajattu Arkeen Voimaa - ohjaajien hyvinvoinnin kokemuksiin korona-aikana sen tuomin muutoksineen. Nostetuksi teemaksi muodostui muun muassa vapaaehtoistyön johtaminen, jonka seurauksena minulle heräsi jatkoaiheidea. Aihetta voisi tutkia seuraavaksi kunnassa toimivien yhdyshenkilöiden näkökulmasta, miten he kokevat oman hyvinvointinsa, sekä tuen ja ohjauksen määrän. Kuten olen tuonut esille useaan kertaan, miten Arkeen Voimaa – toimintaa ei olisi lainkaan ilman hyvinvoivia ohjaajia, ei sitä myöskään olisi ilman hyvinvoivia kunnassa toimivaa yhdyshenkilöä.

Arkeen Voimaa – ohjaajilta olisi myös hyvä saada kattavampi vastausprosentti saman kaltaiseen kyselyyn, jossa kaikkien ääni saataisiin kuuluviin. Ajankohtana loppukevät oli kyselylle ehkä hieman huono, joten myös ohjaajien hyvinvointia voisi mitata uudella Webropol®-kyselyllä eri ajankohtana, esimerkiksi syksyllä. Samalla olisi mielenkiintoista nähdä vastausten analysoinnissa, onko ohjaajien hyvinvointi mahdollisesti muuttunut kyselyn perusteella.

Webropol®-kyselyn lopussa Arkeen Voimaa- ohjaajat saivat esittää toiveitaan, mitä ohjaajien tapaamiset pitäisivät sisällään. Ohjaajista useampi toivoo kertausta ryhmänohjaamisen tärkeimmistä asioista, hankalien tilanteiden yhdessä läpikäymistä, sekä keskustelua ongelmatilanteista ja haasteista. Lisäksi toiveena on ongelmatapausten toimivien ratkaisujen ja kokemusten jakamisia, sekä ohjausta näihin teemoihin. Näen, että tämä on tärkeä aihe

ohjaajien kertomuksen perusteella ja säännöllisten brainstorming tyylisten tapaamisten avulla asioista voisi keskustella ja löytää niihin ratkaisuja, vertaistukea ja näkemyksiä.

## Lähteet

A-klinikkasäätiö 2019. Vertainen. Viitattu 2.2.2022. <https://a-klinikkasaatio.fi/ajankohtaista/vertaisena-ja-kokemusasiantuntijana-toimiminen-tukee-hyvinvointia>

Appleby, J. Wellbeing and being well. BMJ: British Medical Journal. Vol. 354 (18 Jul 2016–24 Jul 2016) (4 pages) Published by: BMJ.

Arkeen Voimaa 2022. Arkeen Voimaa paikkakunnat. Viitattu 17.1.2022. <https://www.arkeenvoimaa.fi/mukana-olevat-paikkakunnat>

Arkeen Voimaa 2023. Arkeen Voimaa toimintamalli. Viitattu 9.4.2023. <https://vasso.fi/arkeen-voimaa/toimintamalli/>

Camplin Jeffery C. Volunteers Leading Volunteers: Developing the leadership chain in not-for-profit organizations. Vol. 54, No. 5 (May 2009), pp. 36–42 (7 pages). Published by: American Society of Safety Professionals (ASSP).

Dana Burr Bradley. A Reason to Rise Each Morning: The Meaning of Volunteering in the Lives of Older Adults. Generations: Journal of the American Society on Aging, Vol. 23, No. 4, Reasons to Grow Old: Meaning in Later Life (Winter 1999–2000), pp. 45–50 (6 pages).

Duodecimlehti 2009. Laadullinen kysely. Viitattu 31.1.2022. <https://www.duodecimlehti.fi/duo98221>

Esseepankki 2018. Kvalitatiivinen tutkimus. Viitattu 31.1.2022. <https://esseepankki.proakatemia.fi/soluessee-kvalitatiivinen-tutkimus-2/>

Falk H., Kurki M., Rissanen P., Kankaanpää S. & Sinkkonen N. 2013. Kuntoutujasta toimijaksi – kokemus asiantuntijuudeksi. Viitattu 30.1.2022. [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/110670/URN\\_ISBN\\_978-952-302-028-3.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/110670/URN_ISBN_978-952-302-028-3.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

FinFami 2019. Vapaaehtoisten hyvinvoinnin ja osallisuuden tukeminen. Viitattu 10.3.2023. <https://finfamilatu.fi/laatukasikirja/vapaaehtoistoiminnan-kasikirja-osa-4-vapaaehtoisten-hyvinvoinnin-ja-osallisuuden-tukeminen/>



Harju, A. & Ruuskanen-Himma, E. Onnistu muutoksessa. Järjestöjohtajan ja -kehittäjän käsikirja. Eura Print Oy, Eura 2016.

Juuti, P. & Vuorela, A. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. PS-kustannus 2015.

Kansalaisareena 2021 1. Vapaaehtoistoiminta poikkeusaikana. Viitattu 2.2.2022. [https://kansalaisareena.fi/wp-content/uploads/2021/12/Vapaaehtoistoiminta\\_poikkeusaikana\\_WEB.pdf](https://kansalaisareena.fi/wp-content/uploads/2021/12/Vapaaehtoistoiminta_poikkeusaikana_WEB.pdf)

Kansalaisareena 2021 2. Vertainen, vertaistoiminta, hyvinvointi. Viitattu 31.1.2022. [https://kansalaisareena.fi/wp-content/uploads/2021/01/Vertaistuen\\_moninaisuus\\_WEB1494.pdf](https://kansalaisareena.fi/wp-content/uploads/2021/01/Vertaistuen_moninaisuus_WEB1494.pdf)

Kansalaisareena 2022. Vapaaehtoisten tukeminen, koulutus ja kiittäminen. Viitattu 19.4.2023. <https://kansalaisareena.fi/aloittavan-vapaaehtoistoiminnan-koordinaattorin-opas/vapaaehtoisten-tukeminen-koulutus-ja-kiittaminen/>

Karreinen, L., Halonen, M. & Tennilä, M. 10 askelta parempaan vapaaehtoistoimintaan. Hämeen Kirjapaino Oy, Tampere 2017.

Koskipalo A. & Salmilehto-Pääkkönen T. 2021. Työhyvinvointi koronapandemian aikana. Viitattu 2.4.2022. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/500241/Koskipalo%2c%20Salmilehto-Paakkonen%202021%2005%2028.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Kuikka, M. Voimaannuttava vapaaehtoistoiminta. Lapin yliopisto, 2018.

Kuntaliitto 2015. Arkeen voimaa -projekti 2012–2014. Helsinki 2015. Viitattu 2.3.2023. <https://www.kuntaliitto.fi/julkaisut/2015/1724-arkeen-voimaa-projekti-2012-2014>

Kuntaliitto 2020. Järjestöt ja kunnat tukevat yhdessä kuntalaisten hyvinvointia poikkeusoloissa. Viitattu 19.4.2023. <https://www.kuntaliitto.fi/blogi/2020/jarjestot-ja-kunnat-tukevat-yhdessa-kuntalaisten-hyvinvointia-poikkeusoloissa>

KvaliMOTV 2022. Tutkimusongelma. Viitattu 31.1.2022. [https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L2\\_3\\_1.html](https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L2_3_1.html)

Manka, M-L. & Manka, M. Työhyvinvointi. Talentum Pro, Helsinki, 2016.

Marcia G. Ory, Matthew Lee Smith, SangNam Ahn, Luohua Jiang, Kate Lorig, Nancy Whitelaw. National Study of Chronic Disease Self-Management: Age Comparison of Outcome Findings. *Health Education & Behavior*, Vol. 41, SUPPLEMENT ISSUE: Fostering Engagement and Independence: Opportunities and Challenges for an Aging Society (October 2014), pp. 34S-42S (9 pages).

Matthew A. Andersson, Jennifer L. Glanville. The Contingent Effects of Mental Well-being and Education on Volunteering. *Society and Mental Health*, Vol. 6, No. 2 (JULY 2016), pp. 90–105 (16 pages).

Mcs 2020 1. Projektioorganisaatio. Viitattu 2.2.2022.

<https://mcs.fi/projektioorganisaatio-toteuttaa-projektin/>

Mcs 2020 2. Kehittämiprojektin päättäminen. Viitattu 2.2.2022.

<https://mcs.fi/projektin-vaiheet-ja-elinkaari/>

Mykkänen-Hänninen R. 2007. Vapaaehtoistyön rajapinnoilla. Yliopistopaino, Helsinki.

Nylund, M. & Yeung, A. B. Vapaaehtoistoiminta: anti, arvot ja osallisuus. Vastapaino, Tampere 2005.

Opinkirjo 2022. Tulosten analysointi. Viitattu 31.1.2022.

<https://opinkirjo.fi/tutkimuksen-perusteet/aineiston-analysointi/>

Pedagogiikkaa netissä. 2023. Hyvinvointi ja ympäristö. Viitattu 7.3.2023.

<https://peda.net/muhos/muhoksen-lukio/oppiaineet2/terveystieto/tiyjt/1hjt>

Peltomaa, H. Stressi, palautuminen ja hyvinvointi. Hansaprint, Vantaa 2015.

Pinomäki J. 2015. Vertaisohjaajien toiminnan tukeminen: Arkeen Voimaa - ohjelma. Viitattu 30.1.2023.

[https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/99144/Pinomaki\\_Jenni.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/99144/Pinomaki_Jenni.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Rieppola, E. 2020. Johtajuus vapaaehtoistoiminnassa ”Yhden ihmisen pitää olla se, joka kantaa vastuun siitä, että homma pyörii.” Viitattu 22.4.2023.

[https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/336619/Eija\\_Rieppola.pdf?sequence=2](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/336619/Eija_Rieppola.pdf?sequence=2)

Ringblom, H. & Valkonen, J. Vapaaehtoisten mielen hyvinvointi ja sitä edistävät. A-klinikkasäätiö, Helsinki 2018. Viitattu 28.1.2023. [https://tiedostot.a-klinikkasaaatio.fi/Ringbom\\_Valkonen\\_tietopuu\\_katsaus\\_4-2018.pdf](https://tiedostot.a-klinikkasaaatio.fi/Ringbom_Valkonen_tietopuu_katsaus_4-2018.pdf)

Salonen, A. Subjektiiivinen hyvinvointi. 2021. Viitattu 1.2.2023. <https://artosalonen.com/mita-on-hyvinvointi/>

Salonen, A. 2. Objektiiivinen hyvinvointi. 2021. Viitattu 1.2.2023. <https://artosalonen.com/subjektiiivinen-hyvinvointi-korostuu-objektiiivisen-hyvan-jo-toteutuessa/>

Sotehelmet 2023. Hyvinvointisuunnitelma. Viitattu 2.2.2023. <https://www.sotehelmet.fi/helmet/osallistava-ja-kehittava-tyohyvinvoinnin-johtaminen/tyohyvinvoinnin-kehittamisen-prosessi/>

Soteuudistus 2023. Järjestöt. Viitattu 19.4.2023. <https://soteuudistus.fi/jarjestot>

Teetutkimus 2019. Kyselytutkimuksen riskit ja ongelmat. Viitattu 1.2.2022. <https://www.teetutkimus.fi/blogi/milla-perusteella-kyselytutkimus-on-edustava-eli-voinko-luottaa-tuloksiin>

THL 2022. Hyvinvointi. Viitattu 28.1.2023. <https://thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/hyvinvointi>

THL 2023. Järjestöt kunnassa. Viitattu 19.4.2023. <https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/hyvinvointijohtaminen/hyvinvointijohtaminen-kunnassa/jarjestot-kunnassa>

Turku 2022. Vertainen. Viitattu 31.1.2023. [https://www.turku.fi/uutinen/2019-01-08\\_arkeen-voimaa-ryhmien-tapaamisista-voimaa-koko-viikkoon](https://www.turku.fi/uutinen/2019-01-08_arkeen-voimaa-ryhmien-tapaamisista-voimaa-koko-viikkoon)

Viirkorpi, P. 2000. Onnistunut projekti – opas kunta-alan projektityöskentelyyn. Helsinki: Suomen Kuntaliitto.

Vilka H. 2015. Tutki ja kehitä. 4., uudistettu painos. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Virolainen, H. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. BoD – Books on Demand, Helsinki, Suomi, 2012.

Wilson, J. Volunteering. Annual Review of Sociology Vol. 26 (2000), pp. 215–240 (26 pages). Published by: Annual Reviews.

Yhdistysyhteistyö 2022. Vertaistoiminta. Viitattu 30.1.2022.

<https://www.yhdistysyhteistyö.fi/jarjestoiminta/vertaistoiminta/>

## Webropol – kysely Arkeen Voimaa - ohjaajille

### Koronan vaikutus Arkeen Voimaa - ohjaajien hyvinvointiin

Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (\*)



Olet vastaamassa Webropol-kyselyyn, jonka tavoitteena on selvittää Arkeen Voimaa - ohjaajien hyvinvoinnin kokemuksia korona-aikana.

Osa kysymyksistä ovat asteikolla 1= en lainkaan 10= erittäin paljon. Jos vastasit 6 tai alle, aukeaa lisätietoruutu vapaalle tekstille, johon voit avata vastaustasi.

Kyselyn täyttämiseen menee aikaa noin 15 minuuttia. Vastauksesi on tärkeää ja kiitän vaivannäöstäsi jo etukäteen!

Jasmin Immonen  
YAMK-opiskelija, erityissosiaalihojaus  
TERHY, Master School  
Turun ammattikorkeakoulu

#### Ikä \*

- 18-29 vuotta
- 30-39 vuotta
- 40-49 vuotta
- 50-59 vuotta
- 60-64 vuotta
- 65 vuotta tai yli

#### Sukupuoli \*

- Mies
- Nainen
- Muu

-

En halua sanoa

**Kunta \***

---

---

---

---

---

**Ylin koulutus \***

- Peruskoulu/kansakoulu/oppikoulu ja/tai keskikoulu
- Ylioppilastutkinto
- Toisen asteen ammattitutkinto
- Alempi korkeakoulututkinto
- Ylempi korkeakoulututkinto

**Oletko tällä hetkellä työelämässä? \***

- Kyllä
- En

**Jos vastasit "en", oletko tällä hetkellä**

- Työtön
- Opiskelija
- Työkyvyttömyyden vuoksi sairauslomalla
- Kuntoutuksessa
- Eläkkeellä

**Kuntoutuksessa**

- Lääkinnällisessä kuntoutuksessa

- Ammatillisessa kuntoutuksessa
  - Kuntouttavassa työtoiminnassa
  - Sosiaalisessa kuntoutuksessa
  - Muu, mikä?
- 

### Eläkkeellä

- Vanhuuseläkkeellä
  - Osittaisella vanhuuseläkkeellä
  - Työkyvyttömyyseläkkeellä
  - Osa-työkyvyttömyyseläkkeellä
  - Muu, mikä?
- 



Olet vastaamassa Webropol-kyselyyn, jonka tavoitteena on selvittää Arkeen Voimaa - ohjaajien hyvinvoinnin kokemuksia korona-aikana.

Osa kysymyksistä ovat asteikolla 1= en lainkaan 10= erittäin paljon. Jos vastasit 6 tai alle, aukeaa lisätietoruutu vapaalle tekstille, johon voit avata vastaustasi.

Kyselyn täyttämiseen menee aikaa noin 15 minuuttia. Vastauksesi on tärkeää ja kiitän vaivannööstäsi jo etukäteen!

**Miten monta Arkeen Voimaa - ryhmää olet ohjannut? \***

- 1-3
- 4 tai enemmän

**Koetko, että ohjaamisella on vaikutusta hyvinvointiisi? \***

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

En lainkaan            Erittäin paljon

**Miten hyvinvointia voisi lisätä ohjaustyössä?**

**Koetko olevasi tasa-arvoisessa asemassa muiden Arkeen Voimaa – ohjaajien kanssa? \***

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

En lainkaan           Erittäin paljon

**Minkä takia et koe olevasi tasa-arvoisessa asemassa muiden ohjaajien kanssa?**

**Oletko tyytyväinen Arkeen Voimaa ohjaustyön määrääsi? \***

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

En lainkaan           Erittäin tyytyväinen

**Miksi et ole tyytyväinen ohjaustyön määrääsi?**

**Kuinka hyvin koet jaksavasi Arkeen Voimaa - ohjaajana? \***

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

En lainkaan           Erittäin hyvin

**Mikä vaikuttaa jaksamiseen heikentävästi?**

**Saatko riittävästi tukea ja ohjeistusta Arkeen Voimaa - ohjaajana? \***



1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

En lainkaan           Erittäin paljon

**Mitä tukea ja ohjeistusta kaipaisit lisää?**

**Oletko saanut tukea ja ohjausta koronan aikana Arkeen Voimaa - ohjaajana? \***

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

En lainkaan           Erittäin paljon

**Mitä koronaan liittyvää tukea ja ohjeistusta kaipaisit lisää?**

**Arkeen Voimaa ryhmässä ilmenneet asiat eivät vaivaa minua vapaa-ajalla \***

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

En ole samaa mieltä           Olen samaa mieltä

**Miten ryhmässä ilmenneet asiat vaivaavat sinua vapaa-ajallasi?**

**Yhdyshenkilöön on mahdollisuus ottaa yhteyttä, kun haluan purkaa Arkeen Voimaa ryhmän ohjaukseen liittyviä asioita \***

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

En ole samaa mieltä           Olen samaa mieltä

**Miksi koet, että yhdyshenkilöön ei ole mahdollisuutta ottaa yhteyttä?**



Olet vastaamassa Turun ammattikorkeakoulun Master-opiskelijan Webropol-kyselyyn, jonka tavoitteena on selvittää Arkeen Voimaa - ohjaajien hyvinvoinnin kokemuksia korona-aikana.

Osa kysymyksistä ovat asteikolla 1= en lainkaan 10= erittäin paljon. Jos vastasit 6 tai alle, aukeaa lisätietoruutu vapaalle tekstille, johon voit avata vastaustasi.

Kyselyn täyttämiseen menee aikaa noin 15 minuuttia. Vastauksesi on tärkeää ja kiitän vaivannäöstäsi jo etukäteen!

**Ohjaajien välinen ilmapiiri motivoi jaksamaan ohjaajana \***

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

En ole samaa mieltä            Olen samaa mieltä

**Miten ohjaajien välistä ilmapiiriä voisi parantaa?**

**Ohjaajien tapaamisia järjestetään tarpeeksi \***

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

En ole samaa mieltä            Olen samaa mieltä

**Kuinka usein haluaisit, että tapaamisia järjestetään?**

**Ohjaajien tapaamiset tukevat hyvinvointiani \***

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

En ole samaa mieltä            Olen samaa mieltä

**Miten ohjaajien tapaamiset voisivat tukea hyvinvointiasi?**

**Arkeen Voimaa – ohjaajana toimiminen on voimaannuttavaa \***

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

En ole samaa mieltä           Olen samaa mieltä

**Miten koet, että voimaantumisen kokemista voisi lisätä?**

**Minua arvostetaan Arkeen Voimaa - ohjaajana \***

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Ei lainkaan           Erittäin paljon

**Miksi koet, että sinua ei arvosteta Arkeen Voimaa - ohjaajana?**

**Kuulumisia ja Arkeen Voimaa ryhmien ohjauksien kokemuksia jaetaan tarpeeksi muiden ohjaajien kanssa \***

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

En ole samaa mieltä           Olen samaa mieltä

**Kuinka usein ja miten haluaisit, että kokemuksia ja kuulumisia jaetaan ohjaajien kanssa?**

**Kuulumisia ja Arkeen Voimaa ryhmien ohjauksien kokemuksia jaetaan tarpeeksi yhdyshenkilön kanssa \***

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

En ole samaa mieltä           Olen samaa mieltä

**Kuinka usein ja miten haluaisit, että kokemuksia ja kuulumisia jaetaan yhdyshenkilön kanssa?**

**Onko sinulla ollut mahdollisuus keskustella muiden ohjaajien kanssa? \***

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Ei lainkaan           Erittäin paljon

**Miksi koet, että sinulla ei ole ollut mahdollisuutta keskustella muiden ohjaajien kanssa?**

**Onko sinulla ollut mahdollisuus keskustella yhdyshenkilön kanssa? \***

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Ei lainkaan           Erittäin paljon

**Miksi koet, että sinulla ei ole ollut mahdollisuutta keskustella yhdyshenkilön kanssa?**

**Mitä toivoisit, että ohjaajien tapaamiset pitäisivät sisällään?**

---

---

---

---

---

---

---

**Minkälaisen toivoisit ohjaustyön kiitoksen olevan? \***

- Liikuntapalvelu
- Teatteri/elokuvalippu
- Työväenopiston kurssimaksu
- Museokortti
- Muu, mikä?

\_\_\_\_\_

**Muut terveiset:**

---

---

---

---

---

---

*Kiitos!*