

INNOSTUKSEN LIEKKI HALLINTAAN

Vertaistoiminnan kehittäminen Oulun seudun ADHD-yhdistyksessä

Hanna Kähkönen
Opinnäytetyö (ylempi AMK)
Kevät 2025
Sosiaali- ja terveysalan johtamisen ja kehittämisen tutkinto-ohjelma
Oulun ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu

Sosiaali- ja terveystieteiden johtamisen ja kehittämisen tutkinto-ohjelma

Tekijä: Hanna Kähkönen

Opinnäytetyön otsikko: Innostuksen liekki hallintaan – vertaistoiminnan kehittäminen Oulun seudun ADHD-yhdistyksessä

Työn ohjaajat: Sirpa Tölli ja Mira Schroderus

Työn valmistumislukukausi ja -vuosi: kevät 2025

Sivumäärä: 79 + 5 liitettä

ADHD-oireisille vertaistuki on tärkeä voimavara arjen haasteiden ymmärtämisessä ja jaksamisen tukemisessa. Vertaistuen avulla osallistujat voivat jakaa kokemuksiaan, saada hyväksyntää ja löytää keinoja elämänhallintansa parantamiseen. Vaikka vertaistuki on tutkitusti hyödyllistä, sen järjestäminen vapaaehtoisvoimin tuo potilasjärjestöille haasteita. Oulun seudun ADHD-yhdistys järjestää vertaistukiryhmiä sekä ADHD-oireisille että heidän läheisilleen. Toiminnan haasteina ovat erityisesti vapaaehtoisten ohjaajien rekrytointi ja sitouttaminen. Ilman riittävää tukea ja rakenteita ohjaajien kuormitus voi kasvaa, mikä puolestaan voi johtaa ryhmien toiminnan keskeytymiseen.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kehittää Oulun seudun ADHD-yhdistyksen vertaistukitoimintaa ja sen johtamista. Erityisenä tavoitteena oli ymmärtää vertaistukiryhmien ohjaajien sitoutumiseen vaikuttavia tekijöitä sekä löytää keinoja, joilla vapaaehtoisia voidaan motivoida ja tukea paremmin. Tutkimuskysymykset olivat: 1. Mitkä tekijät vaikuttavat vertaistukiryhmän ohjaajaksi ryhtymiseen? 2. Mitkä haasteet vaikuttavat vertaistukiryhmien ohjaamisen sujuvuuteen ja mielekkyyteen? 3. Mitkä tekijät tukevat ohjaajien motivaatiota ja jaksamista? 4. Miten vertaistukiryhmien johtamista ja toimintamalleja tulisi kehittää ohjaajien näkökulmasta?

Tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena hyödyntäen puolistrukturoituja teemahaastatteluja. Haastatteluihin osallistui yhteensä 13 nykyistä ja entistä vertaistukiryhmän ohjaajaa. Aineisto analysoitiin aineistolähtöisellä teema-analyysillä. Tulokset osoittivat, että ohjaajien sitoutumiseen vaikuttavat muun muassa vertaistuen merkityksellisyys, yhteisöllisyys ja toiminnan koettu hyödyllisyys, mutta haasteina ovat vapaaehtoisten kuormittuminen, ajanpuute ja toiminnan rakenteellinen epävarmuus.

Tutkimuksen perusteella Oulun seudun ADHD-yhdistyksen vertaistukitoiminnan kehittämiseksi suositellaan selkeämpiä rakenteita, parempaa perehdytystä ja ohjaajien tukemista, yhteisöllisyyden vahvistamista sekä resurssien ja toimintamallien suunnitelmallista kehittämistä. Kehittämissosiossa työstettiin yhdessä ohjaajien kanssa suosituksia toiminnan johtamiseen, ja tuloksia voidaan hyödyntää laajemmin vertaistoiminnan organisoinnissa. Kehittämistyöpajassa ensisijaisiksi kehittämiskohteiksi valittiin yhteisten linjausten määrittely ohjaajien kesken sekä uusien ohjaajien tukemiseksi suunniteltu 'starttipaketti'.

ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences

Master's Degree Programme in Social and Health Care Management and Development

Author: Hanna Kähkönen

Title of thesis: The Flame of Inspiration Under Control – Developing Peer Support Activities in the Oulu Region ADHD Association

Supervisors: Sirpa Tölli ja Mira Schroderus

Term and year when the thesis was submitted: Spring 2025

Number of pages: 79 + 5 appendices

Peer support for individuals with ADHD is a valuable resource for understanding everyday challenges and enhancing well-being. It allows participants to share experiences, receive acceptance, and develop better daily life management. However, organizing peer support on a voluntary basis poses challenges, particularly in recruiting and retaining group facilitators. Without sufficient support and clear structures, facilitator burnout can occur, risking the continuity of these groups.

The purpose of this thesis was to develop the peer support activities and leadership practices of the Oulu Region ADHD Association. The primary objective was to understand the factors influencing the commitment of peer support group facilitators and to identify ways to better motivate and support volunteers. The research questions were: 1. What factors influence a person's decision to become a peer support group facilitator? 2. What challenges affect the smooth running and meaningfulness of peer group facilitation? 3. What factors support facilitators' motivation and wellbeing? 4. How should peer group leadership and operational models be developed from the facilitators' perspective?

The study was conducted as qualitative research using semi-structured thematic interviews. A total of 13 current and former peer support group facilitators participated in the interviews. The data were analyzed using data-driven thematic analysis. The results indicated that the facilitators' commitment was influenced by the significance of peer support, the sense of community, and the perceived usefulness of the activities. However, challenges included volunteer burnout, lack of time, and structural uncertainties in the operations.

Based on the findings, recommendations for improving the peer support activities of the Oulu Region ADHD Association include clearer operational structures, enhanced training and support for facilitators, strengthening the sense of community, and developing resources and operational models in a more systematic manner. The development section of this thesis included co-creating leadership recommendations with the facilitators, and the results can be applied more broadly to the organization of peer support activities. In the development workshop, the primary focus areas were defined as establishing common guidelines among facilitators and creating a 'starter kit' to support new facilitators.

SISÄLLYS

| | |
|--|----|
| TIIVISTELMÄ | 2 |
| ABSTRACT | 3 |
| SISÄLLYS | 4 |
| 1 JOHDANTO | 6 |
| 2 VERTAISTOIMINTA JA SEN JOHTAMINEN | 7 |
| 2.1 Vapaaehtoistyö ja vertaistoiminta | 7 |
| 2.2 Vapaaehtoistyön motivaatiotekijät | 8 |
| 2.3 Vapaaehtoisten rekrytoiminen ja sitouttaminen | 10 |
| 2.4 Henkilöstöjohtamisen prosessit ja viestintä vapaaehtoisorganisaatiossa | 12 |
| 2.5 Strateginen ajattelu vapaaehtoistyön johtamisessa | 14 |
| 3 ADHD JA OULUN SEUDUN ADHD-YHDISTYS | 16 |
| 3.1 ADHD | 16 |
| 3.2 Oulun seudun ADHD-yhdistys | 17 |
| 4 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITE | 19 |
| 5 TUTKIMUSPROSESSI | 20 |
| 5.1 Tutkimuksellinen kehittäminen | 20 |
| 5.2 Laadullinen lähestymistapa | 21 |
| 5.3 Aineiston keruu | 22 |
| 5.4 Aineiston analyysi | 24 |
| 5.5 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys | 26 |
| 6 TULOKSET | 28 |
| 6.1 Vertaistuen tarpeesta ohjaajaksi | 28 |
| 6.2 Ryhmätoiminnan ohjaamisessa koetut haasteet | 34 |
| 6.3 Toiminnan onnistumiseen vaikuttavat tekijät | 39 |
| 6.3.1 Ryhmätoiminnan linjaukset ohjaamisen tueksi | 42 |
| 6.3.2 Osaamisen kehittäminen | 49 |
| 6.3.3 Yhteistyö ja tukeminen | 50 |
| 6.3.4 Toimintaresurssit | 55 |
| 7 JOHTOPÄÄTÖKSET | 61 |
| 7.1 Johtopäätöksiä aiempien tutkimusten valossa | 61 |

| | | |
|-----|---|----|
| 7.2 | Suosituksia tulosten pohjalta..... | 62 |
| 8 | KEHITTÄMISTYÖPAJA..... | 64 |
| 8.1 | Vertaistoiminnan kehittämisen työpaja | 64 |
| 8.2 | Kehittämistyöpajan fasilitointimenetelmät..... | 66 |
| 8.3 | Kehittämistyöpajan tulokset..... | 68 |
| 8.4 | Kehittämisprosessin arviointi ja tulosten hyödyntäminen | 69 |
| 9 | POHDINTA..... | 71 |
| | LÄHTEET | 73 |
| | LIITTEET..... | 80 |

KUVIOT

| | | |
|----------|---|----|
| Kuvio 1. | Vapaaehtoistoiminnan timanttimalli (Yeung 2004, 38) | 9 |
| Kuvio 2. | Vertaistuen tarpeesta ohjaajaksi | 28 |
| Kuvio 3. | Ryhmätoiminnan ohjaamisessa koetut haasteet | 34 |
| Kuvio 4. | Toiminnan onnistumisen tekijät | 40 |
| Kuvio 5. | Vertaistoiminnan yhteyshenkilön tehtäväkuva | 52 |
| Kuvio 6. | Ohjaajayhteisö..... | 53 |
| Kuvio 7. | Toimintaresurssit. | 55 |
| Kuvio 8. | Yhdistyksen toiminnan markkinointi..... | 59 |

1 JOHDANTO

ADHD-oireisten aikuisten vertaistuki voi merkittävästi tukea arjessa selviytymistä, mutta vertaistuen saatavuus vaihtelee alueittain. Oulun seudulla toimintaa järjestetään pääasiassa vapaaehtoisvoimin, erityisesti kolmannen sektorin toimijoiden, kuten Oulun seudun ADHD-yhdistyksen (oulunseudunadhd.fi), kautta. Yhdistyksen toiminnassa on ilmennyt haasteita, joista merkittävimpiä ovat aktiivisten toimijoiden vaihtuvuus ja pitkäjänteisen suunnitelmallisuuden puute. Koronapandemia 2020–2022 keskeytti vertaistukiryhmien toiminnan, ja sen jälkeen ryhmiä on käynnistely uudelleen uusien vapaaehtoisten voimin.

Myös julkinen sektori järjestää vertaistuen elementtejä sisältäviä ryhmiä, mutta niihin pääseminen edellyttää yleensä lähetteen tai olemassa asiakkuuden mielenterveyspalveluihin. ADHD-yhdistyksen tarjoamat maksuttomat matalan kynnyksen vertaistukiryhmät ovat avoimia kaikille, myös ilman diagnoosia tai yhdistyksen jäsenyyttä.

Vapaaehtoisten ohjaajien sitouttaminen on haaste monessa ADHD-yhdistyksessä. Miten saada uusia ohjaajia mukaan – ja miten tukea heitä niin, että he jaksavat jatkaa? Tässä opinnäytetyössä annettiin puheenvuoro nykyisille ja entisille vertaistukiryhmien ohjaajille. Tavoitteena oli selvittää, miten yhdistyksen toimintaa voitaisiin heidän kokemustensa pohjalta kehittää ja johtaa paremmin.

Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena tutkimuksena teemahaastatteluin. Tuloksia hyödynnettiin kehittämistyöpajassa, jossa laadittiin suunnitelma toiminnan parantamiseksi. Tarkoituksena oli vahvistaa vapaaehtoisten sitoutumista, kehittää tukirakenteita ja lisätä vertaistukitoiminnan saavutettavuutta Pohjois-Pohjanmaan ja Kainuun alueilla. Pää tavoite oli parantaa ADHD-oireisten hyvinvointia.

2 VERTAISTOIMINTA JA SEN JOHTAMINEN

2.1 Vapaaehtoistyö ja vertaistoiminta

Vapaaehtoisuus tarkoittaa toimintaa itselle merkityksellisen asian puolesta – halua muuttaa maailmaa paremmaksi, korjata epäkohtia ja tehdä hyvää. Se on omaehtoista ja palkatonta toimintaa, jonka kohteen kukin valitsee itse. Vapaaehtoistoiminta on merkityksellistä sekä yksilölle että yhteiskunnalle, ja parhaimmillaan se voimaannuttaa: tarjoaa mahdollisuuksia oppia, tutustua uusiin ihmisiin ja kokea uutta. (Kansalaisareena.) Vapaaehtoistyön rahallinen arvo on Suomessa vuosittain lähes 3,2 miljardia euroa (Hoffrén 2023).

Vertaistoiminta on vapaaehtoistyön muoto, jossa yhteinen kokemus – esimerkiksi sama sairaus tai elämäntilanne – yhdistää osallistujia. Usein vertaistukea toteutetaan ryhmissä, joita ohjaavat vapaaehtoiset. (Laimio & Välimäki 2011, 12.)

Vertaistuki tarkoittaa kokemusten jakamista, tunteiden käsittelyä ja selviytymiskeinojen etsimistä keskenään samankaltaisessa elämäntilanteessa olevien kesken luottamuksellisessa ilmapiirissä. Sen keskeinen ajatus on, ettei kenenkään tarvitse jäädä yksin. Ryhmässä koettu kuulluksi ja nähdyksi tuleminen voi tuottaa korjaavia kokemuksia. Vertaistuki eroaa muusta auttamistyöstä siinä, että siinä korostuu omakohtaisen kokemuksen hyödyntäminen ja vastavuoroisuus. Kuten muukin vapaaehtoistoiminta, myös vertaistuki perustuu auttamisen iloon. Usein taustalla on yhteisö, joka mahdollistaa toiminnan käynnistymisen ja jatkuvuuden. (Mikkonen & Saarinen 2018, luku 2.)

Laimio (2017, 18) korostaa, että vertaistoiminnan pohjalla on ihmisen kunnioittaminen ja usko hänen omiin voimavaroihinsa, jotka voivat tulla käyttöön vertaistuen avulla. Vertaisryhmä tarjoaa mahdollisuuden kohdata samankaltaisessa tilanteessa olevia, saada tukea ja ilmaista tunteita. Tuen tarve voi muuttua ajan myötä: esimerkiksi ADHD-diagnoosin saaneelle vertaistuki voi olla tärkeää heti diagnoosin jälkeen, kun taas myöhemmässä vaiheessa sen merkitys voi syvenyä tai muuntua. Puustjärvi ja Kippola-Pääkkönen (2016) muistuttavat, että

ADHD-aikuiset voivat kokea voimakasta ulkopuolisuuden tunnetta, jolloin vertaisten tuoma yhteenkuuluvuus voi olla erityisen merkityksellistä.

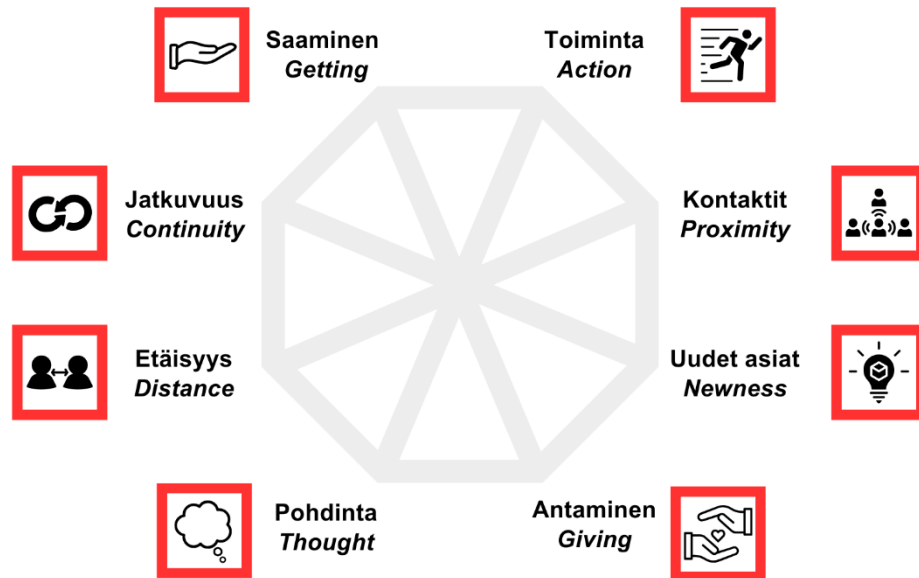
Vertaistuesta hyötyvät sekä osallistujat että ohjaajat. Se voi vahvistaa ohjaajan itsetuntoa ja muuttaa identiteettiä "sairaasta selviytyjäksi". Se on kustannustehokasta ja voi vähentää muun terveydenhuollon tarvetta. Osallistujille vertaistuki tuo toiveikkuutta, lisää itsetuottamusta ja resilienssiä sekä lievittää diagnoosiin liittyvää häpeää. (Shalaby & Agyapong 2020, 5–6.)

Verkossa tapahtuva vertaistuki on viime vuosina lisääntynyt ja tutkimusten mukaan se voi olla yhtä vaikuttavaa kuin kasvokkain toteutettu. Verkkoalustat voivat laajentaa vertaistuen saavutettavuutta. (Drysdale, McBeath & Callaghan 2022, 214.) Sosiaalinen media tarjoaa saavutettavuutta, anonymiteettiä ja itse valittua osallistumisen määrää. Se toimii myös keinona vähentää mielenterveysongelmiin liittyvää stigmaa. (Brown, Rahtbone & Prescott 2021, 283–290.)

Vertaistukea hyödynnetään myös ammatillisessa työssä, kuten aikuissosiaalityössä, jossa sen yhteisöllisyyttä vahvistavat menetelmät voivat täydentää yksilötyötä. (Tuikka & Okulov 2021, luku 10.)

2.2 Vapaaehtoistyön motivaatiotekijät

Vapaaehtoistoimijoiden motivaatio koostuu eri elementeistä, joita Yeung (2004, 32–38) on tarkastellut. Hän päätyi kahdeksankulmaiseen "timanttimaliin" (kuviokuva 1), joka kuvaa vapaaehtoisten kokemuksia. Vapaaehtoisuus voi suuntautua itsestä ulospäin – toimintaan, kontakteihin, uusiin asioihin ja antamiseen – kuten myös kohti itseä ja sisäisempiä teemoja – pohdintaa, etäisyyttä, tuttujen teemojen jatkuvuutta ja saamista. Yeungin tutkimuksessa keskeisiä motivaatiotekijöitä olivat auttamisen halu, toiveet konkreettisesta toiminnasta, sosiaalisista kontakteista sekä vuorovaikutuksesta. Sitoutumista lisäsivät vapaaehtoistoiminnan emotionaalinen palkitsevuus, mielihyvä ja ilo, oman hyvinvoinnin edistäminen sekä vapaaehtoisten keskinäinen ryhmähenki. Yeungin mukaan kokemus "itseisyydestä" (selving) lisää vapaaehtoisten sitoutuneisuutta. Itseisyys on tunne, jota voi kuvailla "Tämä on minun juttuni!"



Kuvio 1. Vapaaehtoistoiminnan timanttimalli (Yeung 2004, 38)

Marjovuon (2014, 150–153) väitöskirjassa vapaaehtoistyön ydintekijöiksi hahmottuivat eettisyys, suunnitelmallisuus ja yhteenkuuluvuus. Näiden lisäksi esiin nousi useita muita tärkeitä tekijöitä, kuten autenttisuus, positiivisuus, elämyksellisyys, henkinen kasvu, aktiivisuus, valmius yhteistyöhön ammattilaisten kanssa sekä palkattomuus. Vapaaehtoistyön vetovoimaisuuden kannalta näistä tärkeinä näyttäytyivät itseilmaisuuksiin liittyvät ulottuvuudet. Niihin kuuluivat eettisyys eli oikeudenmukaisuus, tasa-arvo ja huolenpito; autenttisuus eli mahdollisuus olla oma itsensä, positiivisuus (vapaaehtoisuus koetaan myönteisenä itselle ja muille), elämyksellisyys eli uusien kokemusten ja tunteiden mahdollisuus, henkinen kasvu eli tilaisuus kehittyä myös syvällisellä tasolla, sekä palkattomuus ja aktiivisuus. Yhteistoiminnalliset tekijät muodostivat vapaaehtoistyölle ominaisen rakenteen: yhteenkuuluvuus (vapaaehtoistyö yhdistää ihmisiä eri tavoin), suunnitelmallisuus (esimerkiksi rekrytointi, perehdytys ja koulutus) ja myönteinen suhtautuminen ammatillisiin toimintatapoihin, joiden nähtiin tukevan esimerkiksi vapaaehtoisten jaksamista.

2.3 Vapaaehtoisten rekrytoiminen ja sitouttaminen

Kolmasosa suomalaisista on mukana vapaaehtoistoiminnassa. Joka kolmas olisi valmis aloittamaan vapaaehtoistyön, jos löytäisi sopivan tehtävän tai jos joku pyytäisi mukaan toimintaan. Esteenä voi olla pelko siitä, että sitoutuu tekemään jotain, mistä ei pidäkään, tai että tehtävien määrä ja niihin kuluva aika ovat liikaa omaan elämäntilanteeseen nähden. Näin ollen selkeä kuva siitä, mitä vapaaeh-toiselta odotetaan ja mitä taustaorganisaatiolta voi toisaalta odottaa, voivat hel-pottaa vapaaehtoistoimintaan ryhtymistä. (Laimio & Välimäki 2011, 28.)

Kuuloliitossa oli huomattu hankaluudet uusien vapaaehtoisten löytämisessä ja heidän saamisessaan sitoutumaan toimintaan pidemmäksi aikaa. Järjestön toi-mintakyvyn kannalta on erittäin tärkeää löytää jatkossakin motivoituneita vapaa-eh-toisia. Jotta vapaaehtoisia lähtee mukaan toimintaan sekä pysyy toiminnassa mukana, tulee vapaaehtoistoiminnan olla vapaaehtoisten näköistä toimintaa. Jat-kuva ja järjestelmällinen tiedon kerääminen ja tutkimus ovat tärkeitä elementtejä vapaaehtoistoiminnan kehittämiseksi. Jotta voitaisiin onnistua, täytyy vapaaeh-toistoiminnasta ja sen eri ulottuvuuksista sekä mukana olevista vapaaehtoisto-i-mijoista olla hyvä kokonaiskuva. (Lavikainen 2010, 104–107.)

Mikkonen ja Saarinen (2018, luku 8) nostavat toimijoiden puutteen esiin yhtenä isona vertaistoiminnan kehittämistarpeena. Etenkin vertaistukiryhmien vetäjistä on pulaa. Ryhmän toiminnan turvaamiseksi olisi tärkeää, ettei toiminta olisi yhden ohjaajan varassa. Ryhmänvetäjille suositellaan jatkuvaa koulutusta, työnohjausta ja vertaistukea. Ryhmän vetäjien keskinäiset keskustelut voivat tukea heidän jak-samistaan ja auttaa ryhmän jatkuvuutta. Marjovuo (2014, 134) toteaa, että va-paaehtoistyön elämyksellisyyttä voisi käyttää hyödyksi uusien vapaaehtoisten rekrytoinnissa.

Psykologinen omistajuus on ilmiö, joka tarkoittaa, että ihmisillä syntyy sekä ai-neellisiin että aineettomiin asioihin liittyviä omistamisen tunteita. Tunne siitä ”kuin jokin kuuluisi heille” vaikuttaa ihmisen käyttäytymiseen (Pierce, Kostova & Dirks 2001, 299). Psykologisella omistajuudella on merkittävä vaikutus siihen, miten vapaaehtoistyö koetaan. Vapaaehtoistyö lisää omistajuuden kokemusta suh-teessa organisaation, ja vastavuoroisesti omistajuudella on vaikutusta

myönteisen asenteen kehittämiseen ja toimintaan osallistumiseen jatkossa. Koska omistajuus on motivaatiotekijä vapaaehtoistyöhön alkamista miettiville, organisaatiot voisivat aktiivisesti käyttää viestinnässään omistajuutta korostavaa kieltä, esim. ”te”, ”meidän”. Yhteinen vastuu ja osallistuminen voi lisätä omistajuuden kokemusta kasvattaen motivaatiota liittyä myös vapaaehtoistyöhön. Tämä voi käytännössä tarkoittaa viestejä tyyliin ”organisaatiomme tarvitsee apuasi”. Samaan aikaan kannattaa kehittää inklusiivista kulttuuria, jossa vapaaehtoisten lisäksi muita mukana olevia henkilöitä osallistetaan päätöksentekoon ja heidän toivomuksiaan kuullaan sekä luodaan kokemusta jaetusta vastuusta, vaikutusvallasta ja omistajuudesta suhteessa organisaatioon. (Ainsworth 2020, 6.)

Vapaaehtoistoiminnan johtajien kannattaa yrittää ymmärtää, mitä arvoa vapaaehtoiset odottavat saavansa itselleen. Organisaatio voi määritellä erilaisia rooleja ja tehtäviä, jotka vastaavat vapaaehtoisten tarpeisiin. Vapaaehtoisia voidaan haastatella heidän tullessaan mukaan toimintaan. Heiltä voi kysyä, mitä he vapaaehtoistyöltä hakevat, jotta heille voidaan tarjota sopivia tehtäviä. Olisi oivallista, jos tunnistettaisiin, mitkä arvot vapaaehtoinen jakaa organisaation kanssa. Näin yhteisiä arvoja voitaisiin tuoda esiin keskusteluissa. Vapaaehtoisia voisi osallistaa suunnittelupalaveriinkin ratkaisemaan, miten organisaation ja vapaaehtoisten resurssit käytetään parhaiten. Kun vapaaehtoiset joutuvat pohtimaan vapaaehtoistyötä, he orientoituvat siihen uudella tavalla. Yhteiset työpajat voivat myös lisätä sosiaalista sitoutumista ja yhteenkuuluvuuden tunnetta. (Conduit, Karpen & Tierney 2019, 481–482.)

Vapaaehtoistoiminnassa mukana olleita kannattaa kiittää. Kiitokset ovat tehokkaimmillaan osana vapaaehtoisten huomioimista vuoden lopussa tai tärkeiden tapahtumien jälkeen. Kiitokset kannattaa perustella vapaaehtoistyön merkityksellä. (Ainsworth 2020, 6.)

Marjovuon (2014, 120–121) tuo esiin persoonattoman ystävyyskäsitteen. Persoonattomalla ystävyydellä tarkoitetaan sitä, miten vapaaehtoistyö yhdistää ihmisiä. Heistä muotoutuu yhteisö, jossa osalliset tuntevat ystävyyttä ja luottavat toisiinsa, vaikka eivät tunne toisiaan välttämättä henkilökohtaisesti. Marjovuon mielestä juuri persoonaton ystävyys on yksi elementti, joka houkuttelee ihmiset mukaan vapaaehtoistoimintaan yhä uudelleen.

Edeigban & Singh'n (2022, 85) mukaan yhteenkuuluvuuden ja osallisuuden kokemus, aktiivinen osallistuminen keskusteluun, arvostuksen saaminen, omien ideoiden implementoiminen, ideoiden vaihtamisen helppous sisäisen viestinnän kannalta, säännölliset tapaamiset ja yhteistyö muiden vapaaehtoisten kanssa sitouttavat vapaaehtoisia toimintaan ja lisäävät heidän tyytyväisyyttään. Tutkimuksessa toivottiin johdon tukea eli mentorointia sekä koulutusta vapaaehtoistyöhön sekä riittäviä resursseja sekä vapautta valita erilaisia tehtäviä.

Rissanen ja Jurvansuu (2017, 12–13) tutkivat päihde- ja mielenterveysyhdistysten vertaistoimintaa. He havaitsivat, että kolmasosa vertaisista oli kokenut uupumusta tai väsymystä vertaistoiminnassa. Vertaisten uupumisen tunne korreloi merkittävästi heidän kokemukseensa siitä, että vertaisorganisaatio tuntui odottavan heiltä liikaa. Yli neljäsosan mielestä heidän saamansa työnohjaus ja viidesosan mielestä saamansa perehdytys oli riittämätöntä. Erityisen tärkeäksi elementiksi vertaisten tukemisessa nousi keskustellen käytävä ja systemaattisesti työ määrää seuraava jatkuva toiminnan arviointi.

2.4 Henkilöstöjohtamisen prosessit ja viestintä vapaaehtoisorganisaatioissa

Mazi (2015, 34–35) tutki kymmentä istanbulilaista kansalaisjärjestöä. Hänen mukaansa organisaatioissa, joissa oli toimiva henkilöstöhallinto (HRM, human resource management), vapaaehtoiset olivat tyytyväisempiä, aktiivisempia ja motivoituneempia. Voittoa tavoittelemattomien organisaatioiden kannattaisi hyödyntää henkilöstöhallinnon käytäntöjä vapaaehtoistyöntekijöiden johtamisessa. Myös Barbeito (2004, 141) painotti, että vapaaehtoisten rekrytoiminen, motivoiminen ja toiminnassa mukana pitäminen edellyttävät vapaaehtoisten henkilöstöhallintojärjestelmää. Se, kuinka vapaaehtoisreserviä saadaan hyödynnettyä, ja kuinka tyytyväisiä vapaaehtoiset ovat, riippuu paljolti siitä, kuinka hyvin kehittynyt vapaaehtoisten henkilöstöhallinto on.

Barbeito (2004, 141–142) kehitti työkalun, jolla vapaaehtoisorganisaation henkilöstöhallintoa voi arvioida. Jokaisessa kohdassa voi arvioida onko tämä kohta organisaatiossa käytössä vai ei, sekä kuinka hyvin tai huonosti se on hoidettu.

Osoita Barbeiton työkalussa olivat: organisaation tehtävä on ilmaistu selkeästi, organisaation pitkän aikavälin tavoitteet on ilmaistu selkeästi, tarvittavien vapaaehtoisresurssien määrät ja tyypit on määritelty, vapaaehtoistehtävien tehtävänkuvaukset on luotu, eri tyyppisten vapaaehtoisten rekrytointisuunnitelma on tehty, sisäänottoprosessi ja valintaprosessi on luotu, perehdytys ja koulutus on järjestetty, valvonta on suunniteltua, vapaaehtoistyössä voi edetä, vapaaehtoiset saavat tunnustusta ja vapaaehtoistyötä tilastoidaan.

Vapaaehtoistyöhön sitoutumisen kannalta on hyvä, että organisaatio tuntee vapaaehtoisensa, ja vapaaehtoiset tuntevat organisaation. Tuolloin viestintä toimii siis kaksisuuntaisesti. Edeigban ja Singh'n (2022, 85) tutkimus osoitti, että vapaaehtoisten sitoutumiseen vaikuttaa se, kuinka hyvin he ymmärtävät organisaation tehtävän ja vision. Suurin osa tutkittuun organisaatioon kuuluneista vapaaehtoisista ei tuntenut organisaation strategiaa eikä osannut selittää sen toimintaa tai hyötyjä muille. Moni oli liittynyt mukaan ilman selkeää käsitystä toiminnan tavoitteista. Koska useimmat vapaaehtoiset olivat työssäkäyviä ja heillä oli muita henkilökohtaisia sitoumuksia, heidän aikansa perehtyä toimintaan oli rajallinen. Tämä epätietoisuus ja tehtävien epäselvyys vähensivät sitoutumista ja johtivat passiivisuuteen tai vetäytymiseen. Tutkimus korostaa, että vuorovaikutus vapaaehtoisten ja johdon välillä on keskeinen tekijä sitoutumisen ylläpitämisessä. Useimmat vastaajista kokivat tämän vuorovaikutuksen riittämättömäksi, eikä vapaaehtoisten välinen kommunikaatio ollut juuri sen parempaa. Conduit, Karpen ja Tierney (2019, 481) ehdottivat, että johto voisi rakentaa verkkokurssin, jonka kaikki vapaaehtoiset suorittavat ja saavat näin kattavat perustiedot organisaatiosta ja sen toiminnasta.

Myös Mazi (2015, 35–36) huomauttaa, että hyvin hoidettu kommunikointi vapaaehtoisten kanssa on välttämätöntä, jotta vapaaehtoiset pysyvät toiminnassa mukana. Vapaaehtoisille täytyy kertoa organisaatiosta ja sen toiminnasta, henkilöstömuutoksista ja tapahtumista. Jos vapaaehtoiset halutaan pitää sitoutuneena tehtäväänsä, täytyy heille kertoa organisaation ajankohtaisista tarpeista, ja varmistaa että he ymmärtävät kuinka tärkeitä he organisaatiolle ovat. Vapaaehtoisilla täytyy olla tunne, että he voivat vaikuttaa, ja organisaation täytyy kuunnella ja ottaa heidän mielipiteensä huomioon. "Valtuuttaminen" voi olla joissain asioissa hyvä tapa taata tämä. Hienotunteisella palautteen antamisella voi olla

kauaskantoiset vaikutukset. Vapaaehtoisten suoriutumista olisi hyvä seurata ja arvioida.

Marjovuon (2014, 134) mukaan yhteenkuuluvaisuus on keskeisimpiä tekijöitä vapaaehtoistyössä, ja sen pitäisi tavalla tai toisella toteutua vapaaehtoistyön kehittämisessä. Tämä voi tarkoittaa kokemusta siitä, että on osana jotakin isompaa kokonaisuutta. Tämä tarkoittaa myös sitä, että organisaation on jatkuvasti kommunikoitava vapaaehtoisille organisaation toiminnasta ja tavoitteista, jotta vapaaehtoinen voi rakentaa kuvan itsestään osana tätä isompaa kokonaisuutta. Edeigban ja Singh'n (2022, 85) tutkimuksessa vapaaehtoisilla oli odotus hyvästä yhteishengestä ennen vapaaehtoistehtävään ryhtymistä, ja myönteinen asenne toisia vapaaehtoisia kohtaan. Kuitenkin individualismi ja toisistaan eristäytyminen näyttäytyi haitallisena ilmiönä. Haastatellut eivät tienneet keitä uusia toimintaan oli tullut. Säännöllinen kommunikointi ja yhdessä tekeminen estäisivät vapaaehtoisten tylsistymisen ja "vaipumisen horrokseen". Yhteyden puuttuminen muihin vaikutti vapaaehtoisten irrottautumiseen vapaaehtoistoiminnasta.

Vertaistuen piiriin hakeutuvista tuen tarvitsijoista voi nousta uusia vertaisohjaajia vapaaehtoistoimintaan. Siksi vertaistoiminnasta viestiminen organisaation ulkopuolella on oleellista uusien osallistujien mukaan saamiseksi. Tiedonkulkua vertaistoiminnassa pitäisi kehittää. (Mikkonen ja Saarinen 2018, luku 8.)

2.5 Strateginen ajattelu vapaaehtoistyön johtamisessa

Järjestömuotoisessa vapaaehtoistyössä suunnitelmallisuus on välttämätöntä toiminnan sujuvuuden ja jatkuvuuden kannalta. Vaikkei suunnitelmallisuus itsessään motivoi vapaaehtoisia, sen on oltava riittävällä tasolla, jotta toiminta on tarkoituksenmukaista. (Marjovuon 2014, 135.)

Jotta organisaatio voisi kommunikoida selkeästi konseptinsa, tehtävänsä ja missionsa sekä vapaaehtoistyön tehtävät vapaaehtoisille, sillä on ensin – ja jatkuvasti- tarvetta strategiseen suunnitteluun. Strateginen suunnittelu on harkittu ja johdonmukainen lähestymistapa perustavien valintojen ja toimenpiteiden

tekemiseen, jotka määrittelevät mikä organisaatio on, mitä se tekee ja miksi. (Bryson 2018, 34).

Bryson (2018, 61–63) esittelee kymmenvaiheisen "Strategisen muutoksen kierteen" (The Strategic Change Cycle), joka sisältää seuraavat vaiheet:

1. Strategiaprosessin käynnistäminen ja tavoitteiden määrittely
2. Organisaation perustehtävän tunnistaminen
3. Tehtävien ja arvojen tarkentaminen
4. Toimintaympäristön arviointi (SWOT-analyysi)
5. Strategisten kysymysten määrittely
6. Strategioiden muotoilu
7. Strategisen suunnitelman tarkastelu ja käyttöönotto
8. Vision luominen
9. Toteutusprosessin kehittäminen
10. Strategian ja suunnitteluprosessin jatkuva arviointi ja kehittäminen

Bryson painottaa, että vaiheet limittyvät toisiinsa eivätkä etene välttämättä lineaarisesti.

Myös Brzozowski (2014, 13–17) korostaa strategian merkitystä erityisesti voittoa tavoittelemattomissa organisaatioissa. Strateginen ajattelu lähtee hänen mukaansa neljästä keskeisestä kysymyksestä: keitä olemme, mitä teemme, kenelle teemme ja miksi teemme? Brzozowski huomauttaa, että pelkkä missio tai kauniit visiot eivät riitä – tavoitteet saavutetaan vasta, kun ne kytketään konkreettiseen strategiseen toimintaan.

3 ADHD JA OULUN SEUDUN ADHD-YHDISTYS

3.1 ADHD

ADHD (attention-deficit hyperactivity disorder) eli aktiivisuuden ja tarkkaavaisuuden häiriö on toimintakykyä usealla elämän osa-alueella heikentävä kehityksellinen neuropsykiatrinen häiriö. Vaikka ADHD:n on esitetty voivan ilmetä vasta aikuisiällä, diagnosointi edellyttää toistaiseksi, että oireet ovat alkaneet jo lapsuudessa. Ydinoireita ovat tarkkaamattomuus, ylivilkkaus ja impulsiivisuus. ADHD jaetaan kolmeen esiintymismuotoon sen perusteella, täytyvätkö sekä tarkkaamattomuuden että yliaktiivisuus-impulsiivisuuden kriteerit (yhdistetty muoto), vai vain toinen näistä: pääasiassa tarkkaamaton tai pääasiassa yliaktiivinen/impulsiivinen muoto. Kaikissa tapauksissa käytetään diagnoosikoodia F90.0. (Käypä hoito 2019.)

ADHD:n esiintyvyys väestössä vaihtelee arviolta 2,5–7,2 %, eli kyseessä on melko yleinen häiriö. ADHD voidaan diagnosoida lapsuudessa, nuoruudessa tai aikuisuudessa. (Käypä hoito 2019.)

ADHD-diagnoosien määrä on kasvanut, todennäköisesti palvelujen ja hoidon saatavuuden parantumisen myötä. ADHD diagnosoidaan edelleen selvästi useammin pojilla/miehillä kuin tytöillä/naisilla. Esiintyvyys on miehillä noin 4,1 % ja naisilla 2,7 %. On mahdollista, että tyttöjen ADHD jää herkemmin tunnistamatta. Oireet voivat lieventyä iän myötä, mutta tutkimusten mukaan jopa 70 %:lla ne jatkuvat aikuisuuteen, erityisesti tarkkaamattomusoireet. (Käypä hoito 2019.)

ADHD:n taustalla on monitekijäinen geneettinen alttius, joka liittyy mm. dopamiiniaineenvaihduntaa sääteleviin geeneihin. Raskauden ja varhaislapsuuden ympäristötekijöillä saattaa olla vaikutusta alttiusgeenien toimintaan, mutta tutkimustulokset vaihtelevat. Kiintymyssuhteen turvattomuuden kaltaisten varhaisten psykososiaalisten tekijöiden on havaittu olevan yhteydessä ADHD:n kehittymiseen. ADHD esiintyy usein samassa perheessä, ja vanhemman ADHD voi vaikeuttaa arjenhallintaa, kasvatuksen johdonmukaisuutta sekä kykyä tukea lapsen tunteiden säätelyn ja käyttäytymisen kehitystä. (Käypä hoito 2019.)

ADHD:n hoito räätälöidään iän ja elämäntilanteen mukaan. Hoito voi sisältää psykoedukaatiota (tiedon ja arjen hallintakeinojen tarjoamista), erilaisia tukitoimia (esim. neuropsykiatrinen valmennus, neuropsykologinen kuntoutus, psykoterapia) sekä lääkehoitoa. Lääkitys on keskeinen osa hoitoa, ja sen tarve tulee arvioida diagnoosin yhteydessä. Suomessa käytetään stimulantteja (metyyli-fenidaatti, deks- ja lisdeksamfetamiini), atomoksetiinia ja guanfasiinia. (Käypä hoito 2019.)

Yli 50 %:lla ADHD-oireisista esiintyy samanaikaisesti muita psyykkisiä häiriöitä tai sairauksia. Mieliala- ja ahdistuneisuushäiriöiden riski on 3–5-kertainen, ja uni-häiriötkin ovat yleisiä. Päihdehäiriöiden riski on 2–3-kertainen muuhun väestöön verrattuna. ADHD-oireiset voivat kohdata haasteita opinnoissa ja työelämässä, ja ovat muita alttiimpia tapaturmille. Asianmukainen hoito voi vähentää näitä riskejä ja parantaa elämänlaatua sekä toimintakykyä. (Käypä hoito 2019.)

3.2 Oulun seudun ADHD-yhdistys

Oulun seudun ADHD-yhdistys ry toimii Pohjois-Pohjanmaan ja Kainuun alueella. Yhdistyksen tarkoituksena on lisätä ADHD-tietoutta, tukea ADHD-oireisia ja heidän läheisiään sekä edistää heidän hyvinvointiaan ja toimintakykyään. Yhdistys tarjoaa vertaistukea, harrastus- ja kuntoutustoimintaa, tekee viranomaisyhteistyötä, tukee tutkimusta ja toimii yhdyssiteenä oireisten, heidän läheistensä ja asiasta kiinnostuneiden välillä. (Oulun seudun ADHD-yhdistys 2021.)

Yhdistys on ADHD-liitto ry:n jäsen. ADHD-liitto on sosiaali- ja terveysalan kattojärjestö, joka tukee jäsenyhdistystensä toimintaa ja toimii ADHD-oireisten sekä heidän läheistensä ja ammattilaisten valtakunnallisena yhdyssiteenä. Liitto tekee tiedotus- ja vaikuttamistyötä, kehittää toimintaa yhteistyössä sidosryhmiensä kanssa ja tuottaa luotettavaa, ajankohtaista tietoa ADHD:stä, edistäen myönteistä asenneilmapiiriä. (adhd-liitto.fi.)

Vuonna 2023 yhdistyksen hallitus linjasi vertaistukitoiminnan keskeiseksi kehittämiskohteeksi. Maaliskuussa vertaistoimintaa järjestettiin Oulussa, Limingassa, Muhoksella ja Kajaanissa. Oulussa toimi viikoittain avoin vertaistukiryhmä ja keran kuussa ohjattu teemallinen ryhmä ADHD-aikuisille. Limingassa ja Kajaanissa

järjestettiin kuukausittain ohjattuja teemaryhmiä aikuisille. Limingassa ja Muhoksella kokoontuivat lisäksi neurokirjon lasten vanhempien ryhmät noin kerran kuukaudessa yhteistyössä Pohjois-Suomen autismikirjo ry:n kanssa.

Aikuisten ADHD-vertaistuen kehittäminen on erityisen tärkeää, koska heille ei ole tarjolla juurikaan muuta tukea tai kuntoutusta. Esimerkiksi neuropsykiatrista Omaväylä-kuntoutusta tarjotaan vain 16–29-vuotiaille. (Kela.) Vaikka ADHD:n osalta vertaistukea ei ole vielä laajasti tutkittu, tutkimus- ja kokemustieto viittaavat siihen, että vertaistuki on merkittävä sosiaalisen tuen muoto (Puustjärvi & Kippola-Pääkkönen 2022).

4 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITE

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kehittää Oulun seudun ADHD-yhdistyksen vertaistukitoimintaa ja sen johtamista. Tutkimusvaiheen tavoitteena oli tuottaa tietoa vertaistukiryhmien ohjaajien kokemuksista ja ymmärtää, mitkä tekijät saavat heidät sitoutumaan toimintaan – tai toisaalta lopettamaan ohjaajana toimimisen.

Tutkimuskysymykset olivat:

1. Mitkä tekijät vaikuttavat vertaistukiryhmän ohjaajaksi ryhtymiseen?
2. Mitkä haasteet vaikuttavat vertaistukiryhmien ohjaamisen sujuvuuteen ja mielekkyyteen?
3. Mitkä tekijät tukevat ohjaajien motivaatiota ja jaksamista?
4. Miten vertaistukiryhmien johtamista ja toimintamalleja tulisi kehittää ohjaajien näkökulmasta?

Kehittämisvaiheen tavoitteena oli laatia tutkimustulosten pohjalta käytännöllinen ohjeistus vertaistukitoiminnan johtamiseen. Ohjeistus muotoiltiin kehittämistyöpajassa ja se on tarkoitettu yhdistyksen hallituksen käyttöön tulevia toimintakausia varten.

5 TUTKIMUSPROSESSI

5.1 Tutkimuksellinen kehittäminen

Tutkimuksellisessa kehittämistoiminnassa tutkimuksellisia asetelmia ja menetelmiä hyödynnetään ratkaisemaan käytännön ongelmia. Toiminta on konkreettista ”arjen tason” kehittämistä, verrattuna esim. tieteelliseen perustutkimukseen. Tutkimuksellisen tiedon tuottamisen avulla kehittämistyön tulokset voidaan kuitenkin nostaa myös laajempaan keskusteluun. (Toikko & Rantanen, 2009, 22.)

Tutkimuksellinen kehittäminen on syklistä toimintaa, eli siinä tapahtuu jatkuvaa ideointia, testaamista ja arvioinnin kautta uusien ideoiden syntymistä. Salonen, Eloranta, Hautala ja Kinosaari (2017, 52) nimeävät työskentelyn vaiheet seuraavasti: 1) nykykäytännön kehittämistarpeiden tunnistaminen, 2) ideointivaihe, 3) suunnitteluvaihe, 4) toteutusvaihe, 5) tulos ja/tai tuotos, 6) arviointivaihe ja 7) päätös, implementointi ja tulosten levittäminen. Käytännössä eri vaiheet lomittuvat yleensä toisiinsa ja voivat tapahtua myös yhtä aikaa. Toikko & Rantanen (2009, 56) listaavat viisi tehtävää: 1) perustelut mitä ja miksi kehitetään, 2) toiminnan organisointi eli suunnittelu kuka tekee ja millä resursseilla, 3) varsinainen kehitävä toiminta, 4) toiminnan arviointi ja 5) uusien palveluiden tai tuotteiden levittäminen.

Tässä kehittämistyössä prosessista käytettiin yksinkertaista lineaarista mallia, vaikka käytännössä erillisiä vaihteita ei voida tarkasti erottaa toisistaan (Toikko & Rantanen 2009, 69). Ajallisesti rajatun prosessin ajateltiin helpottavan yhdistystoimijoiden sitoutumista kehittämistyöhön. Myös yhdistyksessä toimivat henkilöt vaihtuvat ajoittain, joten oli realistisempaa saada ihmiset sitoutumaan lyhyemmäksi ajaksi. Kehittämisosio tapahtui yhteiskehittämisen työpajassa yhdistyksen hallituksen jäsenille sekä vertaistoiminnan ohjaajille.

5.2 Laadullinen lähestymistapa

Tämän opinnäytetyön lähestymistapa on laadullinen, sillä tavoitteena oli tuoda esiin haastateltavien omia kokemuksia, näkökulmia ja ääntä (Kallinen, Pirskanen & Rautio 2022, 38). Laadullinen tutkimus soveltuu erityisesti ilmiöiden ymmärtämiseen yksilön näkökulmasta ja siihen, miten tutkittavat itse merkityksellistävät kokemuksiaan.

Tutkimusmenetelmäksi valittiin puolistrukturoitu teemahaastattelu, joka on yksi yleisimmistä laadullisen aineiston keruun menetelmistä. Se perustuu ennalta laadittuun haastattelurunkoon, mutta jättää tilaa keskustelunomaiselle etenemiselle. Menetelmä yhdistää rakenteellisuuden ja joustavuuden: haastattelijalla on valmiit teemat ja kysymykset, mutta hän voi muokata kysymysten järjestystä, muotoilua ja syvyyttä tilanteen mukaan. Tällainen lähestymistapa mahdollistaa myös sellaisten näkökulmien esiin tuomisen, joita haastattelurunko ei välttämättä suoraan kata (Hinton & Ryan 2020, 44; Beitin 2012, 251).

Tässä opinnäytetyössä puolistrukturoitu haastattelu valittiin sen joustavuuden ja soveltuvuuden vuoksi vertaistukiohjaajien kokemusten tavoittamiseen. Haastattelurunko laadittiin aiemman kirjallisuuden sekä tutkijan omien vertaistukiryhmätoiminnan kokemusten pohjalta. Runkoa tarkennettiin ja täydennettiin haastattelujen edetessä, mikä on tyypillistä laadulliselle tutkimukselle (Hinton & Ryan 2020, 52). Vaikka teemat olivat kaikille osallistujille samat, niiden käsittelyjärjestys vaihteli tilanteen ja keskustelun kulun mukaan. Tärkeää oli säilyttää keskustelun luontevuus ja mukauttaa puhetapa kuhunkin haastattelutilanteeseen sopivaksi. Kaikki keskeiset aihealueet käytiin läpi jokaisen osallistujan kanssa, mikä tuki aineiston johdonmukaista vertailua ja analyysiä (Eskola & Suoranta 2014, 87–88).

Haastattelurunko sisälsi kolme pääosiota:

1. Miten haastateltava oli päätenyt mukaan vertaistoimintaan
2. Millaista ryhmän ohjaaminen oli hänen kokemuksensa mukaan
3. Miksi toiminta oli päättynyt tai millaisena sen tulevaisuus näyttäytyi edelleen aktiivisille ohjaajille.

Lisäksi osallistujilta kysyttiin, mitä yhdistyksen toiminnassa oli heidän mielestään onnistuneesti toteutettu ja mitä voitaisiin kehittää. Teoreettinen viitekehys tuki haastattelijan työtä, mutta ei rajoittanut keskustelun kulkua.

Haastattelut toteutettiin kahdenkeskinä videopuheluna Microsoft Teams -alustalla. Etäyhteyden käyttö mahdollisti osallistumisen paikkakunnasta riippumatta, säästi aikaa ja kustannuksia sekä varmisti aineiston teknisesti sujuvan tallentamisen. Etähaastattelu mahdollisti myös joustavan ajankohdan valinnan osallistujille sekä selkeän vuorovaikutuksen, jossa molemmat osapuolet saattoivat varmistaa kysymysten ja vastausten ymmärrettävyyden. Haastattelijan oli mahdollista syventää vastauksia tarvittaessa jatkokysymyksillä ja selventää tutkimuksen tarkoitusta ennen varsinaista haastattelua.

Haastattelijan tueksi oli suunniteltu myös Viisi kertaa miksi -menetelmän (Kantola 2012, luku 3) hyödyntäminen. Sen tavoitteena oli muistuttaa syventävien kysymysten merkityksestä haastattelutilanteessa. Menetelmää ei kuitenkaan käytetty järjestelmällisesti, vaan tarpeen mukaan osana keskustelua.

5.3 Aineiston keruu

Tutkimusaineisto kerättiin keväällä 2024 haastattelemalla 13 henkilöä, jotka olivat toimineet vertaistukiryhmien ohjaajina Oulun seudun ADHD-yhdistyksessä. Haastateltavien valinta perustui tutkimuksen tavoitteisiin ja tutkimuskysymyksiin. Koska tarkoituksena oli tarkastella nimenomaan ohjaajien kokemuksia ja sitoutumista, haastattelut kohdistettiin kyseisiin henkilöihin, ei esimerkiksi hallituksen jäseniin tai ryhmien osallistujille.

Tutkimuksessa käytettiin harkinnanvaraista otantaa, jossa osallistujat valitaan tutkimuskysymysten perusteella (Stephan Felix & Smith 2019, 99). Koska potentiaalisten haastateltavien joukko oli rajallinen, käytettiin osin myös mukavuusotantaa (Hinton & Ryan 2020, 49). Yhdistyksen puheenjohtaja vuodelta 2023 lähestyi ohjaajia, joiden yhteystiedot olivat hänen tiedossaan, ja välitti suostumuksensa antaneiden tiedot tutkijalle. Vaikka harkinnassa oli haastattelukutsun jakaminen yhdistyksen sosiaalisessa mediassa ja lumipallotekniikan

hyödyntäminen haastateltavien löytämisessä (Stephan Felix & Smith 2019, 100), nämä lisäkeinot eivät lopulta olleet tarpeen.

Kaikki haastattelut toteutettiin kahdenkeskisinä Teams-etähaastatteluina, mikä mahdollisti joustavuuden ajankohdan ja paikan valinnassa sekä säästi matkustamiseen liittyviä resursseja. Haastatteluissa korostettiin osallistujan itsemääräämisoikeutta: haastateltava sai halutessaan jättää vastaamatta kysymyksiin tai keskeyttää haastattelun (Ranta & Kuula-Luumi 2017, luku 20).

Haastattelut olivat puolistrukturoituja ja rakentuvat kolmen teemaosion ympärille, joista kahta jälkimmäistä painotettiin. Haastatteluiden alussa käytiin läpi tutkimukseen liittyvät käytännön asiat, jotka oli esitetty myös osallistujille etukäteen lähetetyssä tutkimuskutsussa. Tutkimukseen osallistumista koskeva suostumus kysyttiin suullisesti ennen haastattelun alkua ja suostumus sisältyi tallenteeseen.

13 haastateltavasta kuusi oli haastatteluhetkellä aktiivisesti mukana vertaistukiryhmien ohjaamisessa. Muut olivat joko tauolla tai erkaantuneet toiminnasta. Suurin osa haastateltavista oli naisoletettuja. He olivat ohjanneet mm. ADHD-aikuisten ryhmiä ja neurokirjon lasten vanhempien vertaistukiryhmiä – osa yhteistyössä Pohjois-Suomen autismikirjo ry:n kanssa.

Haastattelut toteutettiin ajalla 24.1.–29.2.2024. Tallenteiden yhteiskesto oli 21 tuntia, 28 minuuttia ja 46 sekuntia. Haastatteluiden pituudet vaihtelivat 1:00:29 ja 2:10:46 välillä (ks. Liite 5).

Teknisiin ongelmiin varauduttiin testaamalla laitteisto ja ohjelmistot etukäteen (Eskola, Lätti & Vastamäki 2018, 41). Tutkijalta vaadittiin henkistä valmistautumista, kuuntelemisen taitoa ja aktiivista läsnäoloa (Kallinen ym. 2022, 44). Useimmiten tehtiin vain yksi haastattelu päivässä, ja jokaiselle teemalle arvioitiin etukäteen riittävä aika. (Eskola ym. 2018, 42).

Tutkijan rooli vaikutti haastattelun onnistumiseen. Tavoitteena oli luoda rento ja luottamuksellinen ilmapiiri. Tutkijan tärkeimpiä taitoja olivat kuuntelemisen taito, kyky olla keskeyttämättä sekä aktiivinen läsnäolo (Hinton & Ryan 2020, 46–48). Nykyisessä laadullisessa tutkimusnäkemyksessä haastattelijan täydellistä neutraaliutta ei enää pidetä tavoiteltavana. Sen sijaan hyväksytään, että tutkijan ja

haastateltavan välinen vuorovaikutus tuottaa ainutlaatuisen tutkimusaineiston (Hinton & Ryan 2020, 44).

Aineistonkeruun aikana tutkija piti tutkimuspäiväkirjaa, johon kirjattiin prosessiin liittyviä havaintoja, haasteita ja reflektiovia ajatuksia. Tämä dokumentointi tuki analyysia ja auttoi hahmottamaan tutkijan ajattelun kehittymistä (Hinton & Ryan 2020, 52).

5.4 Aineiston analyysi

Laadullisen tutkimuksen analyysissa keskitytään puhuttuun aineistoon ja pyritään muodostamaan analyttisiä luokitteluita, jotka kuvaavat ja selittävät tutkittavaa ilmiötä (Ruusuvuori & Nikander 2017, luku 21). Tässä opinnäytetyössä analyysimenetelmäksi valittiin induktiivinen eli aineistolähtöinen sisällönanalyysi, jossa tulkinta rakentuu tutkittavien puheesta ilman valmiita teoreettisia kehyksiä. Käytännössä analyysi voi tutkimusprosessin kuluessa liikkua myös deduktiiviseen suuntaan (Pope, Ziebland & Mays 2020, 116–117).

Sisällönanalyysin teoreettiset vaiheet etenevät tyypillisesti seuraavasti (Ruusuvuori, Nikander & Hyvärinen 2010, 12):

1. aineiston alustava tutustuminen, järjestäminen ja rajaus
2. aineiston luokittelu ja merkityksellisten teemojen tai ilmiöiden tunnistaminen
3. teemojen vertailu, tulkintasääntöjen muodostaminen ja analysointi
4. tulosten kokoaminen, tulkinta ja tarkastelu suhteessa aineistoon ja sen ulkopuolelle
5. teoreettinen pohdinta, uudelleenahmottaminen, käytännön johtopäätökset ja jatkotutkimustarpeiden tunnistaminen.

Analyysi ei kuitenkaan aina etene lineaarisesti, vaan vaiheet voivat limittyä toisiinsa.

Aineiston analyysi käynnistyi litteroinnilla. Alkuperäinen suunnitelma hyödyntää Teamsin automaattisia transkriptioita hylättiin merkittävien virheiden vuoksi, ja kaikki haastattelut litteroitiin manuaalisesti sanasta sanaan. Käytössä oli peruslitterointi (Tietoarkisto), jossa puhe kirjattiin puhekielisesti, mutta tarkasti. Täyte-sanat, toistot ja merkityksettömät äännähdykset jätettiin pois, kun taas merkitykselliset tunneilmaisut, kuten nauru tai huokaus, sisällytettiin.

Litteroinnin jälkeen aineistosta poistettiin tutkimuskysymysten kannalta epäolennaiset osiot, kuten alkukuulumiset ja loppukeskustelut.

Varsinainen analyysi toteutettiin induktiivisen teema-analyysin keinoin. Aineistoon tutustuttiin jo haastattelujen ja litteroinnin yhteydessä. Analyysivaiheessa tekstit tulostettiin paperille, luettiin huolellisesti ja niistä alleviivattiin tutkimustee-moihin liittyvät ajatuskokonaisuudet. Alleviivatut kohdat leikattiin irti ja ryhmiteltiin alustavasti karkeisiin aihepiireihin. Hakalan (2024) mukaan teemat ovat aineis-tossa toistuvia aiheita, ja niiden muodostaminen voidaan toteuttaa tutkijalle sopi-valla tavalla.

Seuraavaksi aineisto järjestettiin Word-tiedostoon teemoittain "leikkaa ja liimaa"-menetelmällä. Tämän jälkeen teemoja tyypiteltiin edelleen – etsittiin havaintoja siitä, miten haastateltavat yleensä ajattelivat ja tunnistettiin myös poikkeavia mutta tutkimusaiheen kannalta merkityksellisiä näkemyksiä. Analyysin loppuvai-heessa alkuperäisiä sitaatteja tarkistettiin vielä suoraan videotallenteilta luotetta-vuuden varmistamiseksi.

Sitaattien valinnassa pyrittiin tasapainoon: esiin nostettiin eri näkökulmia ja osal-listujien moninaisuutta. Vaikka yksittäisten sitaattien määrä vaihteli (4–13 kpl/haastateltava), vaihtelu heijasteli pääosin haastattelujen kestoa ja sisällöllistä syvyyttä. Pidemmistä ja jäsennellymmistä haastatteluista oli luontevaa poimia enemmän sitaatteja, mutta myös lyhyemmistä keskusteluista nostettiin esiin oi-valtavia ja teemoihin liittyviä ajatuksia. Näin aineiston käyttöä voidaan pitää opin-näytetyön kontekstissa tasapuolisena ja riittävänä. Tarkemmat tiedot sitaattien määristä ja haastattelujen kestosta on esitetty liitteessä 4.

Analyysin tuloksia havainnollistettiin visuaalisesti esimerkiksi taulukoiden ja ku-vaajien avulla, jotta lukija saa selkeän käsityksen aineiston sisällöstä. Tulokset

esitettiin sellaisinaan, ja niiden pohjalta muodostettiin kehittämisehdotuksia sekä tunnistettiin mahdollisia jatkotutkimustarpeita. Tutkimusraportissa arvioitiin myös tutkimuksen rajoituksia (Stephan Felix & Smith 2019, 150, 161).

5.5 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Hyvän tieteellisen käytännön lähtökohtia ovat rehellisyys, huolellisuus ja tarkkuus tutkimuksen kaikissa vaiheissa. Tutkimusmenetelmien tulee täyttää tieteellisen tutkimuksen kriteerit ja olla eettisesti kestäviä. Lähdeviittaukset tehtiin asianmukaisesti, ja tutkimuksen suunnittelu, toteutus, raportointi sekä aineiston säilytys noudattivat tieteelliselle tiedolle asetettuja vaatimuksia (TENK 2012). Opinnäytetyön etenemistä arvioitiin prosessin aikana ammattikorkeakoulujen eettisten suositusten mukaisesti (Arene 2020).

Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta arvioidaan kolmesta näkökulmasta: uskottavuus, luotettavuus ja eettisyys. Uskottavuus tarkoittaa sitä, voidaanko tutkimuksen tuloksia pitää paikkansapitävinä ja perusteltuina suhteessa aineistoon. Luotettavuus edellyttää, että tutkimuksen lähestymistavat ja menetelmät on kuvattu läpinäkyvästi ja perustellusti tutkimuksen kaikissa vaiheissa. Eettisyys puolestaan viittaa siihen, että tutkimuksessa on noudatettu eettisiä periaatteita alusta loppuun saakka ja että valitut menetelmät ovat oikeutettavissa yleisellä tasolla. Tutkimuksen tulee tähdätä hyvään tarkoitukseen eikä saa aiheuttaa haittaa kenellekään siihen osallistuvalla. (Juuti & Puusa 2020, 167.)

Tutkija on toiminut Oulun seudun ADHD-yhdistyksen hallituksen jäsenenä sekä vertaistukiryhmän ohjaajana. Tämä sisäpiirasema tutkimuksen kentässä herättää tarpeen pohtia tutkijan positiota ja sen vaikutusta tutkimusprosessiin. Tienari ja Kiriakos (2020, 274–284) käsittelevät tutkijan positiota tutkittavassa yhteisössä, ja identiteetti-positio viittaa siihen, miten tutkija kokee oman roolinsa yhteisön jäsenenä. Refleksiivisyys merkitsee tutkijan kykyä tarkastella omia oletuksiaan, asenteitaan ja valintojaan kriittisesti. Saaranen-Kauppinen ja Puusniekka (2006) korostavat, että täydellinen objektiivisyys ei ole mahdollista. Tärkeintä on olla tietoinen omista vaikutteistaan ja pyrkiä siihen, etteivät ne liaksi ohjaa tutkimuksen kulkua.

Tutkimuksessa kiinnitettiin erityistä huomiota osallistujien henkilötietojen suojaamiseen ja anonymiteetin turvaamiseen kaikissa tutkimuksen vaiheissa. Haastattelukutsussa osallistujille kerrottiin kattavasti tutkimuksen sisällöstä, aineiston käsittelystä ja tietosuojakäytännöistä. Tutkimukseen osallistuminen perustui vapaaehtoisuuteen ja tietoon perustuvaan suostumukseen, joka kerättiin suullisesti ennen haastattelun alkua ja dokumentoitiin osaksi tallennetta.

Koska haastattelut toteutettiin videoyhteydellä ja tallennettiin .mp4-tiedostoina (ääni ja kuva), aineistoon sisältyi suoria tunnistetietoja. Tämän vuoksi tallenteet säilytettiin tietoturvallisesti Oulun ammattikorkeakoulun pilvipalvelussa. Tallennettujen tiedostojen nimet muodostettiin neutraalisti käyttäen haastattelun järjestysnumeroa ja päivämäärää (esim. Haastattelu1_05022024.mp4), eikä tiedostonimissä tai litteroiduissa versioissa käytetty henkilönimiä tai muita tunnisteita.

Litterointivaiheessa aineisto anonymisoitiin poistamalla kaikki sellaiset tiedot, joiden perusteella yksittäisiä osallistujia olisi voinut tunnistaa. Tällaisia tietoja ovat nimet, paikkakunnat ja katuosoitteet sekä erityisen persoonalliset, mahdollisesti tunnistettavat ilmaisut tai puheet. Sitaateista jätettiin pois myös kaikki haastateltavien taustatiedot, koska osallistujia oli vain 13, ja heidän voitiin olettaa tuntevan toisensa. Tutkimuksen tietosuojailmoitus laadittiin Oulun ammattikorkeakoulun ohjeistuksen mukaisesti ja toteutettiin EU:n yleisen tietosuoja-asetuksen (GDPR) vaatimusten mukaisesti.

6 TULOKSET

Opinnäytetyön tuloksissa esitellään haastatteluissa esiin nousseet keskeiset havainnot. Ne on ryhmitelty aineistolähtöisesti muodostettuihin pääteemoihin. Esitely etenee osallistujien vertaistukiohjaajaksi ryhtymisen motiiveista ja poluista ryhmätoiminnan haasteisiin ja onnistumisen edellytyksiin. Kukin teema tarkastelee ilmiötä eri näkökulmasta ja vastaa omalta osaltaan tutkimuskysymyksiin. Tuloksia havainnollistetaan suorilla lainauksilla, joiden kautta osallistujien ääni ja kokemusten moninaisuus pääsevät esiin.

6.1 Vertaistuen tarpeesta ohjaajaksi

Osallistujat olivat kulkeneet erilaisia reittejä vertaistukiryhmien ohjaajaksi (kuvio 2). Kaikilla haastatelluilla oli joko itsellään ADHD-diagnoosi tai heidän lapsillaan oli ADHD- tai muu neuropsykiatrinen diagnoosi. Oman vertaistuen tarve, tiedonjano ja halu auttaa muita kulkivat usein käsi kädessä. Nämä motiivit tuotiin esiin monesti samassa lauseessa. Ne, joiden lapsilla oli diagnooseja, ohjasivat tyypillisesti neurokirjon lasten vanhempien vertaistukiryhmiä. Aikuisena itse ADHD-diagnoosin saaneet puolestaan toimivat aikuisten vertaistukiryhmien ohjaajina.



Kuvio 2. Vertaistuen tarpeesta ohjaajaksi

Ohjaajaksi ryhtymisen kynnystä madalsivat ulkopuolinen tuki, ohjaajan sopiva elämäntilanne, ammatillinen osaaminen ja/tai aiempi kokemus ryhmien ohjaamisesta, käyty ohjaajakoulutus ja linkittyminen yhdistykseen.

Haastatellut olivat päätyneet vertaistukiryhmän ohjaajiksi eri tavoin. Osa oli ensin osallistunut jo olemassa olevaan ryhmään ja sen myötä ryhtynyt ohjaajaksi, joko perustamalla uuden ryhmän tai liittymällä ohjaajapariksi toimivaan ryhmään. Toiset taas olivat perustaneet heti alkuvaiheessa kokonaan uuden vertaistukiryhmän. Tämä tapahtui erityisesti silloin, kun heidän paikkakunnallaan ei ollut vielä tarjolla vertaistukea tai olemassa oleva ryhmä ei vastannut heidän tarpeitaan. Useimmat aikuisiällä diagnoosin saaneista olivat saaneet diagnoosin melko hiljattain ennen ohjaajaksi ryhtymistä, mutta joukossa oli myös muutama, joiden oma sopeutumisprosessi ADHD:n kanssa elämiseen oli ehtinyt kypsyä jo pidempään.

ADHD-yhdistyksen vertaistukitoimintaan osallistuminen ei edellyttänyt ADHD-diagnoosia. Kuitenkin haastatellut tyypillisesti aloittivat kertomaan matkastaan ohjaajaksi tuomalla esiin oman tai lapsen diagnoosin. Diagnoosin saatuaan he olivat etsineet tietoa vertaistukiryhmistä internetistä, mutta muitakin tapoja toiminnan pariin ohjautumiseen oli. Eräs haastateltu oli löytänyt ryhmään huomattuaan kävelyllä ollessaan kokoontumispaikan edessä olleen ADHD-vertaistukiryhmän kyltin. Toinen taas oli saanut tietoa toiminnasta mielenterveyspalveluiden kautta.

Mutta sitten kun se diagnoosi tuli, niin alkoi kaivamaan sitten enemmän tietoa että mitä tapahtumia on, mitä järjestetään. Sitten alkoi just kaivata sitä samanlaista seuraa. (H10)

Koska siinä niin moni asia lokshti jotenkin kohilleen siinä sen diagnoosin saatua ja koska mulla oli noita hyviä kokemuksia (vertaistuesta) aikaisemmin, niin sitten mää rupesin googlettaan noita nettisivuja ja mietin että uskaltaisko tuonne mennä. (H7)

Ensin mää menin niihin vertaisryhmiin mukaan, siis tapaamaan vertaisia, silloin kun sain diagnoosin. Olisinkohan mistä, varmaan jostain MTT:stä saanut tiedot, että on tällöisiä ryhmiä. (H13)

Oma vertaistuen tarve ja halu auttaa muita näyttäytyivät aineistossa tasaväkisinä syinä vertaistukiryhmän ohjaajaksi ryhtymiseen. Tarve saada tietoa omasta

diagnoosista nousi esiin näiden jälkeen seuraavaksi tärkeimpänä motiivina joko vertaistukiryhmään osallistumiseen tai uuden ryhmän perustamiseen.

Halusin antaa osaamista ja myös sitä, että tarvihan sitä vertaistukea. Ja tarvii edelleen. (H11)

Toki kun itse kaipas sitä vertaistukea, niin se oli tavallaan se kimmoke siihen. Haluaa sitten myös ohjata, että löytäis niitä samanhenkisiä ihmisiä. Aika paljon ADHD luo elämään ja arkeen haasteita ja jos on neurotyyppillinen ihminen, niin ADHD-ihmistä on aika vaikea ymmärtää, sen ajatuksenjuoksuja ja sitä impulsiivisuutta etenkin mikä itellä esiintyy. (H3)

Tuntui että on niin paljon annettavaa, että pakkohan tää on jakaa jotenkin muille ihmisille, jotka just tulee tähän maailmaan. (H2)

Haastateltujen tarinoissa toistui toive samanlaisten ihmisten löytämisestä. Kyse oli enemmästä kuin vertaistuesta – jollain syvemmällä tavalla samalla aaltopituudella olemisesta. Vertaistukiryhmä koettiin paikaksi, jossa sai olla oma itsensä.

Halusin sitten tavallaan verkostoitua ja löytää samantyyppisiä ihmisiä kuin minä olen. Ja siinäähän kävi sitten silleen, että minä ajattelin, että jos minä yhden saan, mutta minä sain varmaan aika monta ostoskärryllistä. (H10)

Ja sitä minkä itsekin koki sillain ja joskus ajatellut elämässä, työpaikoissa ja tuommosissa, että monesti tunsin jotain semmosta yhteyttä jonkun ihmisen kanssa ja sitten jälkikäteen saattoi tulla jossakin vaiheessa puheeksi, että se on nepsy. Että siinä kohtaamisessa kohtaamisessa saatto olla heti joku semmonen juttu, että tunsin jotenkin jonkun näköistä samanlaista yhteenkuuluvuutta. (H1)

Ja sitten se, että halus jakaa sitä omaa, tai sitä hyvää tavallaan mitä itse oli saanut. Se on myös semmoinen tärkeä. Että se oli auttanut itseään niinku integroimaan sitä omaa ADHD:ta sillain, että oli löytänyt sitä omaa joukkoa. Ja myös sellaista, että ei olekaan niin erilainen mitä oli koko elämän kokenut. Ja saa olla vapaasti ihmisten seurassa, että ei aina olekaan vaikeaa ne ihmissuhteet. Että siellä on paljon sellaista sellaista rentoutta mihin ei ollut oikein tottunut sitten muuten. (H6)

Ohjaajaksi ryhtymiseen liittyi usein tarve jo olemassa olevan toiminnan jatkumisen turvaamiseen tai toiminnan aloittamiseen paikkakunnalla, missä vertaistukea ei vielä ollut tarjolla. Lähin ryhmä oli saattanut olla toisella paikkakunnalla ja ohjaajat halusivat, että vertaistukea löytyisi lähempää sekä heille itselleen että muille ADHD-oireisille. Useat haastatellut toivat esiin, että aikuisiällä uuteen

ryhmään lähtemiseen oli kynnystä, jota vertaistukiryhmän aloittaminen omalla paikkakunnalla ajateltiin laskevan.

Aikaisempi vetäjä, hällä tuli opiskelu ja työelämä, silleen että häneltä loppui aika. Ja hän oli sitä yksin vetänyt. Melko lailla yksin. Ja se uhkas jäädä ihan tyhjän päälle. [...] Mutta siinä sitten tuli semmoinen, että kyllähän tää pitää saada, että minä otan tästä nyt koppia, kun tämä ei näytä muuten nytkähtävän. (H9)

Koska itellä on ADHD diagnosoitu, niin haluan auttaa, olla mukana toiminnassa... tai siis mää haluan vertaistukea itse ja antaa vertaistukea toisille ihmisille ja toinen syy on se, että täällä alueella ei oo mitään vertaistukitoimintaa tällaisille tyypeille. [...] Täällä alueella on sillain, että jos ei ite järjestä, niin ei sitä kukkaan muukaan järjestä, ihan oikeestaan kaiken asian suhteen. (H5)

Ohjaajaksi ryhtymistä tukevat tekijät

Jotkut haastatellut toivat esiin, että ohjaamiselle oli sopiva hetki siinä vaiheessa, kun oli itse jo jonkin aikaa sopeutunut omaan ADHD-diagnosiin. Omasta kokemuksesta oli hyvä ammentaa myös toisille.

Mää koin, että mää olin itse niin paljon paremmassa vaiheessa, olin ikään kuin selättänyt ne kaikki arjen haasteet, että koti oli siisti ja oli kaikki rytmit ja aikataulut ja näin, mää koin että nyt mulla olis itellä annettavaa niille, jotka on saanut vasta diagnoosin. (H2)

Itte pärjäs kyllä, vähän silleen että oli jo kokemusta tai näkemystä siinä vaiheessa tullut. (H9)

Itellä oli helppo tavallaan vetää sen oman kokemuksen kautta. Tästä on töissä just ollut puhetta, että miten sinä jaksat - no se vaan on, kun se tulee se elävä esimerkki. Se, että pystyy nyt neuvomaan toisia, joilla alkaa se polku että miten kannattaa toimia. (H11)

Oman elämäntilanteen piti olla sellainen, että aikaa ja energiaa riitti vapaaehtoistyön tekemiseen. Vertaistukiryhmän ohjaamisen yhdistäminen lapsiperhearkeen ja työelämään oli työlästä, etenkin aikatauluttamisen osalta.

Ajanpuute. Sehän se on yleensä se syy, että siitä toiminnasta jättäytyään pois. Että se priorisoidaan se aika sitten jonnekin tuottavampaan toimintaan tai omiin harrastuksiin tai perheeseen, jos tulee vaikka perheenisäystä tai muuta, niin sitten monesti jättäytyään siinä kohtaa pois, kun tuntuu että aika ei riitä. (H3)

Eräs haastateltu totesi, ettei omalla kohdallaan vaihe juuri diagnoosin saamisen jälkeen ollut paras mahdollinen ohjaamiseen:

Mutta määhän ehkä koin, että määhän liian aikaisin, kun määhän olin niin vasta saanut sen diagnoosin ja sitten oli muutenkin oma elämä siinä vähän aikaa semmoista sekavaa ja pää sumussa ja muuta, niin ettei ajankohtana ehkä ollut hyvä mulle olla siinä ohjaajana. (H13)

Toisaalta toinen haastateltava toi esiin, että juuri sairausloma mahdollisti vapaaehtoistyön ja ryhmän ohjaaminen oli silloin hänelle voimavara:

Ja sitten kun elämäntilanne oli semmoinen, että mulla oli uupumuksen vuoksi sairausloma siinä, niin ei ollut mitään töitä tai muita velvoitteita, niin se ei vienyt niin paljon sitten taas muusta arjesta niitä paukkuja. Että se oli helppo siinä vaiheessa järjestääkin itsellä. (H8)

Joidenkin haastateltujen ryhmien tapaamiset olivat päättyneet koronapandemian tuomiin rajoituksiin ja ryhmiä ei ollut käynnistetty enää uudestaan sen jälkeen, koska ohjaajan oma elämäntilanne oli sinä aikana ehtinyt muuttua niin, ettei aikaa ohjaamiselle enää ollut.

Lähes kaikki haastatellut toivat esiin, että olivat käyneet ADHD-liiton järjestämän ohjaajakoulutuksen. Koulutuksia oli järjestetty paikan päällä ja etäyhteyksin ja sen pystyi suorittamaan myös itsenäisesti verkkokurssimuotoisesti. Ohjaajakoulutus näyttäytyi tärkeänä etappina ohjaajaksi ryhtymisessä.

Noin puolet haastatelluista toi esiin, että heillä oli sosiaali- ja terveysalan koulutus ja esim. nepsy-valmentajaopintoja. Haastatellut kertoivat, että aiempi ryhmäohjaamiskokemus auttoi vertaistukiryhmän ohjaamisen aloittamisessa ja siihen sitoutumisessa, koska ohjaaja siinä kohtaa tiesi jo mitä ohjaaminen häneltä vaatii.

Mä oon kuitenkin aika paljon ryhmiä vetänyt, niin määhän vähän luulen että se oli sillain mulle jo aika selkeä, että mitä se ryhmän vetäminen on, vaikka en nyt suoranaisesti ollut vertaistukiryhmää vetänyt. Mutta jo pelkästään se, että oli perustanut erilaisia ryhmiä ja pitänyt niitä tai ohjannut niitä, niin se jo aika paljon antoi perspektiiviä silleen, että mitä se todellisuus on. (H6)

Ei tarvinnut ahdistua eikä jännittää siitä eikä tarvinnut jännittää myöskään siitä itse vetämisestä mitään, että kun on kuitenkin ohjannut ryhmiä, niin se oli semmoinen luontainen rooli ehkä mulle. (H7)

Haastatellut olivat saaneet tukea ja kannustusta ohjaajaksi ryhtymiseen joko sote-alan ammattilaiselta, ADHD-yhdistyksen hallitusaktiivilta tai kokeneemmalta ohjaajalta. Haastatellut olivat saaneet joko konkreettista apua tilojen järjestämiseen ja markkinointiin tai ohjausta esim. ADHD-liiton ohjaajakoulutukseen osallistumiseen.

Niin siinä sitten yks silloinen, joka oli hallituksessa mukana, vähän vinkkasi, että ADHD-liiton kautta ois mahdollista kouluttautua ja ehdottomasti lähdet järjestämään tällaista ryhmätoimintaa, niin mää kävin sen koulutuksen. (H8)

Muistan kun kävi se (sosiaali)työntekijä ja se kysyi että milloin alat. Ja oltiin puhuttu [tulevan ohjaajaparin] kanssa siitä, että joo, että vois vaikka alkaa-kin. Minä sitten totesin hänelle, että joo, että suunnitteluasteella tai mietinnässä, että voisi alkaa vetämään. Hän sanoi, että älä mieti, että alatte vaan vetämään. (H11)

Kokeneemman ohjaajan tuki sekä jo toimivan ryhmän ohjaajaksi ryhtymisessä että uuden ryhmän perustamisessa koettiin helpottavaksi ja turvaa tuovaksi.

Se oli helppo, koska siinä oli kokenut ohjaaja mukana. Ja kun hän otti huomioon tosi kivasti sen mun tarpeen ja idean ja suunnitelman. (H12)

Ja sitten kun siinä oli vielä toinen aisapari, että pystyy jakamaan tarvittaessa, saa ehkä tuuraajaa ja sitten myöskin se, että kun ne toimintamallit oli uudet nyt tässä toisessa vertsikassa, että oli turvallinen lähteä, kun siinä oli vanha kokenut patu mukana. (H7)

Haastatellut olivat linkittyneet yhdistykseen eri vaiheissa ohjaajaksi ryhtymistä. Hieman alle puolet haastatelluista kertoi osallistuneensa jo toiminnassa olleeseen vertaistukiryhmään ennen ohjaajaksi ryhtymistä. Jotkut olivat osallistuneet myös yhdistyksen suunnittelupäiviin tai vuosikokouksiin. Kaksi haastateltua kertoi suorittaneensa työharjoittelujakson ADHD-liitossa ja sitä kautta tutustuneensa myös vertaistukitoimintaan.

Omalla paikkakunnalla ei ollut valmista ryhmää ja tutustuin yhdistyksen silloiseen vertaistukiryhmän ohjaajaan, jonkun tilaisuuden kautta tutustuttiin ja ystävästyttiin. (...) Ja hän sitten sanoi, että entä jos perustat omalle paikkakunnalle oman ryhmän, hän voi lähteä alkuun mukaan. (H12)

Enemmistö haastatelluista kertoi perustaneensa kokonaan uuden ryhmän – sama henkilö oli voinut eri aikoina perustaa uuden ryhmän ja olla ohjaajana jo

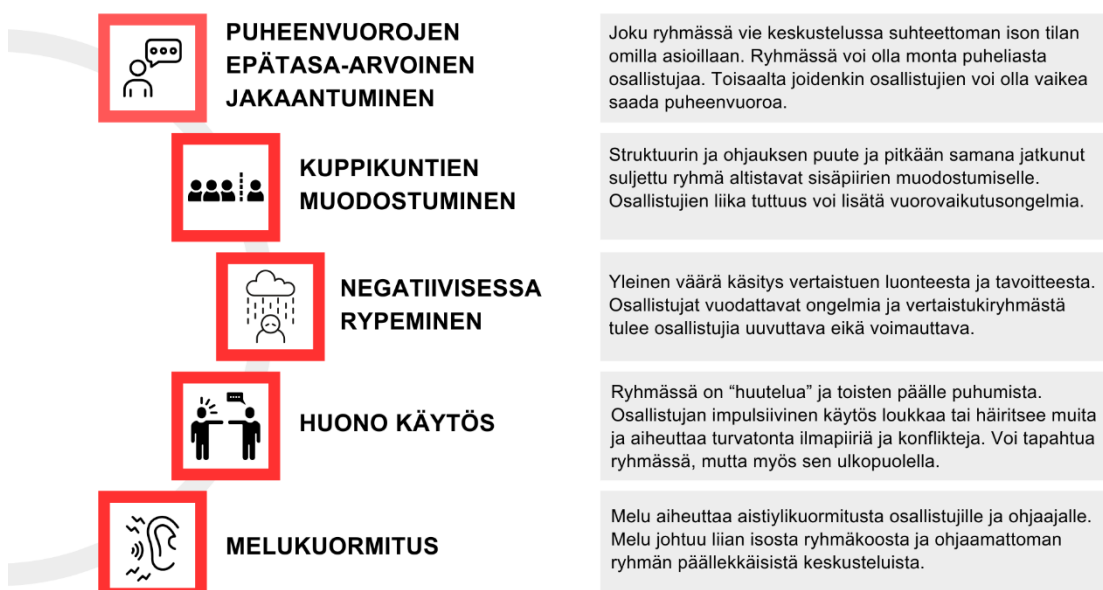
toiminnassa olleessa ryhmässä. Vain viisi haastateltua oli aloittanut ohjaamisen jo toiminnassa olleessa ryhmässä.

Jotkut haastatellut kertoivat, että he olivat olleet perustamassa ADHD-vertaistukiryhmää ilman mitään kontaktia yhdistykseen. He olivat jossain kohtaa linkittyneet yhdistykseen niin, että toiminta oli liitetty yhdistyksen alaiseksi. Vaikuttaa siltä, että ohjaajat olivat hyvin itseohjautuvia ja he olisivat perustaneet vertaistukiryhmän joka tapauksessa, yhdistyksen tuella tai ilman sitä.

Se tais olla silleesti, että mä taisin meidän [paikkakunnan] Facebookissa ilmoittaa, että mä alan pitämään vertaistukiryhmää ja jotenkin [yhdistyksen hallituksen jäsen] ehkä bongas sen sieltä jostain. [...] Sitten se vaan sano, että kun Oulussa on siis ryhmä, että vois sen alaisena sitten alkaa pitämään. (H5)

6.2 Ryhmätoiminnan ohjaamisessa koetut haasteet

Haastatellut toivat esiin erilaisia ryhmänohjaamiseen liittyviä hankaluuksia, jotka myös yhdessä pahensivat toisiaan (kuvio 3). Joissakin ryhmässä oli ajan myötä kehittynyt ryhmän sisäisiä vuorovaikutusongelmia. Osassa ryhmistä oli selkeämpi struktuuri ja ohjaajan rooli korostuneempi. Näissä ryhmässä ongelmia oli vähemmän kuin vapaamuotoisemmissa ryhmässä.



Kuvio 3. Ryhmätoiminnan ohjaamisessa koetut haasteet

ADHD-piirteiden kielteiset puolet näkyivät ryhmätapaamisissa osallistujien äänekkytenä, vaikeasti keskeytettävänä vuolaana omien asioiden kerrontana, vaikeutena kuunnella muita, vaikeutena odottaa omaa vuoroa eli toisten päälle puhumisena, impulsiivisena töksäyttelynä, kiistelynä ja toisten haastamisena. Tällaiset ilmiöt tekivät ohjaamisesta kuormittavaa ja ryhmän ilmapiiristä osallistujille uuvuttavaa ja turvatonta. Struktuurin puute ja vapaamuotoisten, jopa päällekkäisten, keskusteluiden salliminen lisäsi ongelmien muodostumista. Se, että ryhmän osallistujissa ei ollut vaihtelua, lisäsi myös kuppikuntien ja konfliktien syntymistä.

Puheenvuorojen epätasa-arvoinen jakaantuminen näyttäytyi keskeisenä haasteena ADHD-vertaistukiryhmien ohjaamisessa. Haastatellut kertoivat tilanteista, joissa ryhmään osallistuneella oli menossa kriisivaihe, jonka käsittelyyn meni vertaistukiryhmässä kohtuuttomasti aikaa. Haastatellut kertoivat, että jos osallistuja puhui vuolaasti, ohjaajana oli kynnystä keskeyttää häntä, jotta saisi siirrettyä puheenvuoron seuraavalle.

Ja aika moni ihminen sitten sanoi, vertsikän jälkeen oli yhteydessä, että tämä yksi henkilö puhui tosi paljon omista asioistaan. (...) Että hän otti sitten aika ison osan siitä vertsikasta. Että hän ei itse ehkä sitten nähnyt, tai en uskokaan, että näki sitä, että ei välttämättä muut koe saavansa puheenvuoroa. (H12)

Haastatellut tunnustivat, että eivät aina muistaneet kerrata ryhmän sääntöjä, ja siitä oli koitunut ongelmia. Myös iso ryhmäkoko aiheutti vaikeutta jakaa puheenvuoroja tasaisesti osallistujien kesken. Osallistujien ADHD-piirteet vaikuttivat puheenvuorojen epätasaiseen jakautumiseen kahdella tavalla: joillakin oli vaikeutta lopettaa puhumista ja toisilla vaikeutta saada napattua puheenvuoroa.

Sitten oli semmoisia, että mää välillä jaoin niitä puheenvuoroja, koska ryhmäkoko kasvoi, että saattoi olla jopa se 15 ihmistä parhaimmillaan siinä samaan aikaan ja ihmiset sanoittivat tosi paljon sitä, että kun ei saa puheenvuoroa. (H8)

Tietenkin on meissäkin niitä semmoisia hiljaisempia, joilla just on se, ettei ehdi saada sitä puheenvuoroa. Että se on se sisäinen hälinä niin kova eikä ole sitä ulospäin vilkkautta. Niin sitten ne, joilla on sitä ulospäin vilkkautta vie sen kaiken tilan. Sekin voi olla semmoinen yksi haaste. Että se semmoinen tasapuolisuus. Olis ollut tärkeä olla enemmän semmoista, että jokainen saa puheenvuoron ja tulla esiin. (H13)

Haastatellut kertoivat, että vertaistukiryhmistä oli muotoutunut tiiviitä tukiryhmiä, joissa jaetaan hyvin henkilökohtaisia asioita. Ryhmästä muotoutui usein ohjaajalakin tärkeä sosiaalinen verkosto. Tässä ilmiössä nähtiin sekä hyviä että huonoja puolia. Ohjaajat kertoivat sekä itsensä että muiden osallistujien verkostoituneen ja saaneen uusia ystäviä. Monet haastatellut kertoivat vertaistukiryhmän olleen heille merkittävä sosiaalinen yhteisö – kuten sanavalinta ”perhe” osoittaa.

Kun minä olen osa jotain, niin minä olen jotain. Mulle on hirveän tärkeää saada olla osana. Jos ajattelisi, että ei olis tuota vertaistukiryhmää niin kyllä se olis aika iso osa pois minusta. (H10)

Koska mulla ei ollut siellä ystäviä eikä tuttavuuksia, niin sitten siitä muodostui vähän semmoinen meidän pieni perhe myös siitä vertaistukiryhmästä. (H3)

Kuitenkin liiallinen tuttuus näytti vaikeuttavan ryhmän ohjaamista ja osallistujien rajaamista. Vertaistukiryhmän ohjaajalla on ohjaajan valta ja vastuu ryhmän turvallisuudesta, mutta samalla hän joutuu tasapainottelemaan vertaisen, tasa-arvoisen osallistujan, roolin kanssa. Mitä tutummaksi ryhmä muodostui, sitä enemmän ohjaajan rooli hämärtyi ja muuttui kaverillisemmaksi. Mitä pidempään tilanne oli kehittynyt, sitä hankalampi ohjaajan oli tehdä suunnanmuutosta ryhmän ohjaamisessa.

Haastatellut kokivat hankalaksi joihinkin tilanteisiin puuttumisen, kun ryhmästä oli tullut tuttu. Ryhmissä oli ehkä sen käynnistyessä sovittu yhteisistä säännöistä, mutta niistä ei muistettu muistuttaa osallistujia. Haastatellut toivoivat ohjeita haastaviin tilanteisiin puuttumiseen, mutta myös käytännön apua, niin että ryhmän vakituisten ohjaajien ulkopuolelta tulisi joku muu henkilö pitämään ”intervention” ryhmään.

Olisiko mahdollista semmoinen, että jos on joku ristiriitatilanne ja ohjaaja ei koe... on joko liian läheinen sitten, tullut niinku tiivis porukka, eikä tavallaan... Kynnys kasvaa koko ajan kun mennään eteenpäin ja sitten yhtäkkiä ei olekaan ottanut jotain asiaa, kuten että joku on äänekäs. Niin onko mahdollisuutta, että vois kysyä josko joku toinen vertaistukiryhmä tai joku hallituksesta tulisi tavallaan käymään ja vähän sen kautta pidettäisiin vähän eri tyyllä vaikka se... (H12)

Ryhmissä, joissa samat ihmiset kävivät pidemmän aikaa, alkoi muodostua kuppikuntia. Vapaamuotoisissa kokoontumisissa osallistujien käyttäytyminen toisiinsa kohtaan muuttui varomattomaksi.

Tottakai se mielekkyys on siinä tosi tärkeä asia, että se tekeminen on mielekäästä. Koska silloin kun [ryhmän ohjaajilla] tuli tavallaan se väsymys siihen, niin sittenhän se ei ollut enää mielekäästä, ja kun siellä tuli niitä kuppikuntia ja se keskustelu alkoi olemaan tosi semmosta, en mä tiedä onko se aggressiivinen oikea sana, mutta niinku kiistelyä. Että sitten kun ne ihmiset on siellä aika pitkälti samoja ja sitten ehkä tulee niitä vastakkainasetteluja sen myötä, koska se keskustelu on vapaata eikä ohjattua. Että siinä on omat vaaransa, kun sitten hyvin äkkiä tulee ne kuppikunnat. (H3)

Kun mieltii sitten taas, että jos tuommoisessa ryhmässä, niin se on varmaan se ryhmädynamiikka kun on pitkään tullut samat ihmiset, niin jossain vaiheessahan sitten tulee näitä tämmöisiä konflikteja ja tietyt vuodenajatkin voi vaikuttaa siihen, että jos on paljon stressiä, niin puretaan sitten niihin tuttuun ryhmäläisiinkin sitä asiaa. Tiedostin itsekkin jossain vaiheessa semmoista silloin (...), niin meilläkin tuli semmoisia pieniä rakoiluja silloin kun huomasi että alkoi tuleen tutut ihmiset. (H8)

Ohjaajan roolin muuttumisesta kaverilliseksi saattoi seurata myös haitallisia ohjaajaan kohdistuvia lieveilmiöitä.

Vapaa-ajalla semmonen turhanpäiväinen viestittely tai joku tämmöinen. Tuossa oli yks hälyttävä juttu, mutta ei siitä nyt tässä sen enempää. Niinku semmoisia juttuja on ollut ja sitten siinä tulee vähän sitä, että onko tullut liian tutuiksi. (H10)

Haastatellut kertoivat, että vertaistuki voi olla haitallista, jos keskustelu veloo pelkästään ongelmassa, eikä pystytä löytämään toivoa ja ratkaisuja. He toivat esiin vertaistuen haitalliset puolet ja osallistujien väärät käsitykset siitä, miten vertaistuki toimii. Eräs haastateltu kertoi, että näitä vääriä mielikuvia olisi hyvä pyrkiä muuttamaan.

On aika paljon ihmisiä, joiden elämä perustuu uhrimoodissa olemiselle ja kaatamiselle. Sitten heille on tosi vaikeaa jotenkin mennäkin siihen moodiin, että tässä olisikin tarkoitus voimaantua. On paljon ihmisiä, joille se rypeminen negatiivisissa murheissa on kuin ravintoa, joka tuntuu siinä hetkessä hyvältä, mutta se ei vaan sitten kannu kovin pitkälle. (H6)

Haastatellut kertoivat, että olivat tehneet rajanvetoa ja puuttuneet osallistujan avautumiseen ryhmässä.

Meilläkin kävi semmoinen ihminen paikalla, joka avautui tosi vahvasti. Huomasin, että muut kuormittui sen ihmisen läsnäolosta, kun se avautui tosi synkistä asioista. Itse ohjaajana joutui siinä vaiheessa tekemään sen rajanvedon, että sanoin sille ihmiselle, että hei, nyt ei ole ehkä semmoinen tilanne että sovellut vertaistukiryhmään, ohjasin hänet niin kuin muun avun piiriin ja sanoin, että sitten kun sun elämäntilanne oikeasti helpottaa, niin oot taas tervetullut. (H8)

Eräs haastateltu kuvaili osuvasti, miten ryhmässä voisi olla ratkaisukeskeinen tunnelma:

Mää aina yritän, silloin kun me puhutaan jostakin ongelmallisesta asiasta, me päädytään kuitenkin siihen, että mikä vois olla se ratkaisu. Ensin on se ongelma, vaikka vireystilansäätelyongelmat, mutta se menee kohti toipumista, kohti ratkaisua tai ongelmien avainta. Siihenhän ei oo yhtä avainta, joka annetaan kaikille. Vaan siellä pallorellaan sitä, mitä nää oot tehnyt ja mitä nää oot tehnyt. Osallahan on se, että ei mulla mikään toimi, ja jos siellä jakaa itse omaa kokemusta, että no hei mää vaikka käytän muistutuksia hulluna, niin voihan siellä jollekin tulla paskakin olo. Mutta kun kuitenkin se tarkoitus olis se, että ei mentäs märehtiin eikä rypemään siinä paskassa, koska jokainen meistä rypee siinä häpeässä ja epäonnistumisessa ja noloudessa ihan tarpeeksi. Jotenkin se, että se olis kohti sitä eteenpäin menemistä. (H7)

Jotkut haastatellut toivat esiin vertaistukiryhmään osallistuneiden huonon käytöksen. Ohjaajan antamia ohjeita ei noudatettu, ohjaajaa haastettiin tai häirittiin vapaa-ajalla tai muita ryhmään osallistujia ei otettu huomioon. Eräs haastateltu kertoi joutuneensa ottamaan vastaan tyytymättömän osallistujan tunteenpurkauksia muiden osallistujien nähden. Toinen haastateltu kertoi, että osallistujat eivät kuunnelleet ohjaajan antamia ohjeita:

Sitten nyt on tullut se ongelma, että porukka niinku ei tajua lähteä. Vaikka mää niinku sanon, että heillä on tieto, että tää loppuu yheksältä. [...] Ne ei vaan niinkö lähe! (H10)

Eräs haastateltu kertoi, että kun ryhmässä oli asiantuntijavieras, ryhmä ”käyttäytyi paremmin” kuin jos paikalla olivat vain ns. tutut ohjaajat. Silloin ryhmässä oli vähemmän päälle puhumista.

Siinä vapaamuotoisessa vertsikassa mulla tuli turvattomuutta. [...] Siellä on helppo rikkoa ihmisten rajoja. Siellä saatetaan puhua vähän mitä sylki suuhun tuo, siellä saatetaan töksäytellä ja vähän niinku jollakin on paha mieli, niin se saattaa ruveta haastamaan. Että siellä voi tulla tämmöstä tunteiden purkupaikkaa. (H7)

Ohjaamattomassa, vapaasti keskusteleavassa ja isossa ryhmässä melutaso kasvoi. Melu aiheutti aistiylikuormitusta ja teki osallistumisesta ylipäättään epämiellyttävää. Haastatellut arvelivat, että suuressa ryhmässä saattaa käydä niin, että jotkut osallistuneet jättävät jatkossa tulematta ryhmään melun ja ahtauden takia. Haastatellut toivat esiin ADHD-piirteisiin liittyvän aistiherkkyyden, joka lisää melun aiheuttamaa kuormitusta.

No siis mää vasta jälkikäteen huomasin tämän. En sitä ajatellut silloin, mutta koska se kasvoi niin suureksi, siellä meni se meteli ihan valtavaksi. (...) Sitten se vaan niinku kasvoi ja kasvoi ja kasvoi ja kasvoi ja mää jotenkin aloin väsymään siitä ihan hirveästi, ja mää en tajunnut sitä silloin, mää tajusin vasta sitten jälkikäteen, että se oli se meteli, mikä oli yks ihan tosi iso juttu itellä. Mikä niinku poltti loppuun aina sillä tavalla, että ei tehnyt mieli lähteä sinne, ei tehnyt mieli olla siellä. (H2)

6.3 Toiminnan onnistumiseen vaikuttavat tekijät

Vertaistukiryhmien ohjaamisen onnistumiseen ja toiminnan jatkuvuuteen vaikuttaa moniulotteinen joukko tekijöitä, jotka ulottuvat henkilökohtaisista resursseista ja motivaatiosta aina toiminnan rakenteisiin ja tuen saamiseen. Aineistosta kävi ilmi, että onnistuneen toiminnan taustalla ovat yhdistyksen tarjoamat toimintaresurssit ja rakenteet, jotka auttavat ohjaajia jaksamaan vapaaehtoistyössä (kuvio 4). Ohjaajat toivat esiin, että on tärkeää, että vastuut ja työtaakka ovat jaettuja, jotta uupumista voidaan välttää.



Kuvio 4. Toiminnan onnistumisen tekijät

Ohjaajat kertoivat, että osallistujien lämmin palaute motivoi heitä jatkamaan mukana toiminnassa. Ohjaajat näkivät, että ryhmätoiminta oli osallistujille tärkeää ja tarpeellista. He näkivät osallistujien saavan uusia ystävyys-suhteita ja myös ohjaajien sosiaalinen verkosto oli laajentunut. Ryhmä oli osallistujille henkireikä ja viikon kohokohta. Samanoireisten ihmisten tapaaminen oli ainutlaatuinen kokemus, mitä ei saanut muualta. Ryhmässä pystyi avautumaan hankalista asioista, joita muiden olisi ollut vaikea ymmärtää. Myös ohjaajat itse olivat saaneet tukea sopeutumiseen elämään ADHD-diagnoosin kanssa.

Kun mä näen, että muut saa sen, että voi oma itsensä. Että jonkun kerran on ihmiset ihan liikuttunut. Se palkitsee, että tässä tehdään oikeata asiaa. (H9)

Se oman ADHD:n ymmärryksen prosessi oli niin alussa, että sai niinku valtavasti sitä tietoa ja niitä ahaa-elämyksiä, että hei et mä en ookaan tyhmä, laiska ja aikaansaamaton, mitä mä olin kuvitellut tyyliin 10 vuotta, että mä oon vaan jotenkin tyhmä ja laiska ja mä en saa mitään aikaseksi. (H3)

Ohjaajien omat ADHD-piirteet tunnistettiin haasteeksi, joka lisää vapaaehtoisten tuen tarvetta. Ohjaajien uupuminen oli tunnistettu ongelma, johon oli ilmeinen tarve puuttua.

Että nyt on vähän ehkä ollut semmosta, että aina yks palaa loppuun ja seuraava ottaa kopin ja se palaa loppuun ja taas seuraava ottaa kopin ja... tosi kestävä malli. (H2)

Moni haastateltu kertoi olleensa uupunut, mutta että uupumuksen syyt olivat moninaiset. Ryhmän ohjaaminen ei ollut päällimmäisin syy uupumiseen, mutta uupumisen myötä vapaaehtoistyö saattoi olla kuitenkin se, mistä oli luovuttava voimien palautumiseksi.

Mulle siis ei se yhdistystoiminta laukaissut sitä, vaan se oli se mun kokonaistilanne elämässä. Siinä tuli todella lyhyessä ajassa todella paljon muutoksia ja just se ahdistuneisuus kaikesta kasvoi tosi paljon. (...) Ja tietenkun on ollut uupunut, niin kuin mä oon ollut vuodesta 2014 lähtien. Ja sitten se vaan kamelin selkä kun se katkeaa. Ei vaan maha yhen minkään. (H3)

Aineistossa näkyi haastateltujen tietoisuus ADHD-piirteiden vaikutuksesta uupumiseen. Uupumistaipumusta lisäsivät impulsiivinen innostuminen uudesta, perfektionismi ja vaikeus arvioida omien resurssien riittämistä. Ryhmän ohjaamista pidettiin kuormittavana, mutta palkitsevana. Koska vertaistukiryhmän järjestäminen tuntui tärkeältä sekä itselle että osallistujille, oli vapaaehtoistehtävästä luopuminen vaikeaa. Tämän vuoksi jotkut jatkoivat ohjaamista, vaikka siihen ei olisi voimavaroja tosiasiallisesti ollutkaan.

Olen itse itseni pahin uuvuttaja. Niin se on kyllä tässä vuosien aikana toistunutkin. Se, että pyrkii paljon enempiin kuin mitä ois tarpeen. Että se voisi olla oikeasti vaan semmoinen yhteinen olohuonehetki se vertaistukitapah-tuma. (H12)

Kun suurin osa vapaaehtoisista on tämmösiä ADHD-ihmisiä, jotka innostuu sata lasissa, mutta sitten ei välttämättä ole hirveästi sitä pitkäjänteisyyttä, niin mää nään ehkä sen jo yhtenä semmoisena haasteena. (H8)

Niin on se yhtäältä kuormittavaa, stressaavaa silleen, pitää olla tiettyyn aikaan paikalla ja hommat järkättynä, mutta kyllähän se on sitten semmoinen antoisa sitten kun on keskusteltu paljon ja tulee semmoinen, että tässähän nyt on saanut neuvottua ja autettua jotakuta. (H9)

Onnistuneen vertaistukitoiminnan perusta lepää siis tasapainossa sen välillä, kuinka paljon voimavaroja ohjaajalla on käytettävissään, ja toisaalta, kuinka hyvin toiminnan rakenne tukee jaksamista. Tuki ohjaajaparilta tai yhdistykseltä auttaa ohjaajia selviytymään haasteista ja säilyttämään motivaation.

Sekin auttaisi tietyllä tavalla, että huomioidaan myös vertsikkaohjaajien erityisyys ja tehdään siitä mahdollisimman helppoa. (H2)

6.3.1 Ryhmätoiminnan linjaukset ohjaamisen tueksi

Yhdistys oli antanut ohjaajille varsin vapaat kädet toiminnan järjestämiseen. Tämä tarkoitti toisaalta yksittäiselle ohjaajalle lankeavaa isoa vastuuta. Haastateltujen mielestä yhdistys voisi antaa tiettyjä raameja ja suosituksia, jotka tukisivat ohjaajia, ottaen huomioon heidän ADHD-piirteensä.

Olisko teillä yhdistyksellä keinoja suojella meitä ohjaajia omilta itseltämme? Että ei lähde mopoja sitten. Tavallaan just se, että vähempikin riittää. (H12)

Ne vois olla tällöisiä ehdotuksia, että ne ryhmät toimis tämän mukaan, jotta se olis turvallinen tilanne ja turvallinen systeemi. (H7)

Monet haastatellut puhuivat yhdistyksen antamista raameista toimintaan – tai niiden puuttumisesta. Ryhmien toiminnassa ei välttämättä juurikaan näkynyt, että ne olivat yhdistyksen alaista toimintaa. Haastatellut pohtivat kuinka uusia vapaaehtoisia saisi kannustettua ilman, että he innostuksissaan väsyttävät itsensä.

Tietysti siinä on alkuinnostusta valtavasti ja siinä on sitten se varmasti haastavaa... että hold your horses, ettei ihan hyydy kokonaan. Että saa pidettyä sen innostuksen liekin hallinnassa, sopivana, ettei se ihan sammahda eikä sitten leimahda, polta kulmakarvoja ja hiuksia. (H9)

Ryhmän struktuuri ja ohjaajan rooli

Kun ihmisillä on niin vääristynyt kuva ryhmätoiminnasta, että todellisuudessa monihan lähtee vähän sinisilmäisesti jotakin ryhmiä ohjaamaan. (H6)

Yhdistyksen vertaistukiryhmissä oli vaihtelevia käytäntöjä ryhmän struktuurin osalta. Struktuurilla tarkoitettiin sitä, kuinka ohjaajavetoinen ryhmäkerta oli, oliko tapaamiskerroille annettuja keskusteluteemoja, ohjasiko ohjaaja keskustelua jakamalla puheenvuoroa vai olivatko kokoontumiset hyvin vapaamuotoisia. Vapaamuotoisissa ryhmissä ohjaajan tehtävät liittyivät mm. tilan varaamiseen, tarjoiluiden järjestämiseen ja ryhmästä tiedottamiseen. Ohjaajilla oli eriäviä näkemyksiä siitä, pitääkö vertaistukiryhmän sisältää etupäässä vapaamuotoista keskustelua vai pitääkö ryhmäkertojen olla ohjattuja ja strukturoituja. Kuitenkin aineistosta

kävi ilmi, että vertaistukiryhmien ongelmat liittyivät etupäässä ryhmän rajattomuuteen sekä struktuurin ja ohjauksen puutteeseen. Etenkin ne ohjaajat, joilla oli aikaisempaa kokemusta ryhmistä, pitivät ryhmän struktuuria tärkeänä. Ohjaajan roolin määrittely nousi esiin tärkeänä osana toiminnan selkeyttämistä ja ryhmän sujuvaa toimintaa.

Ennen kun mä aloitin tämän oman ohjaajauran, niin mä osallistuin niihin ADHD-liiton vertsikkaohjaajakoulutuksiin. Ja siellä kuitenkin se lähtökohta on se, että se on kuitenkin jollakin tavalla ohjattu. Siellä on se ohjaaja. Siellä on vertsikän ohjaaja ja sitten se, että mikä sen rooli on, millä tavalla se huomioi niitä hiljaisempia jäseniä ja mitä tehdä ongelmatilanteissa ja tällä tavalla näin. Niin liittokin ohjaa siihen semmoiseen ohjatun version suuntaan. (H7)

Tykkäsin jotenkin siitä, että se oli jotenkin strukturoitua ja järkevää ja semmosta eteenpäin vievää, että se ei ollut vaan semmosta jaarittelua, vaan siinä oli aina alku ja loppu. (H2)

ADHD-piirteiden katsottiin liittyvän vuorovaikutuksen ja omien ja muiden rajojen hahmottamisen haasteisiin. ADHD-piirteisiä pidettiin impulsiivisina ja puheliaina. Tästä syystä nimenomaan ADHD-vertaistukiryhmän onnistunut toiminta edellyttää keskimääräistä selkeämpää struktuuria. Eräs haastateltu totesi, että vapaa-muotoinen ryhmä voi alussa toimia, mutta ajan kanssa se ajautuu ongelmiin:

Että se alkuun saattaa jonkun aikaa kestää hyvänä se tilanne, mutta jossain kohtaa se kaatuu se korttitalo, jos siinä ei oo sitä struktuuria. (H6)

Haastatellut toivat esiin, että taustayhdistyksellä on iso rooli siinä, minkälaista vertaistukiryhmätoiminnan halutaan olevan. Yhdistykseltä toivottiin yhteisiä pelisääntöjä ja toimintatapoja, joihin ohjaaja voisi vedota.

Jos on justiin tämmöisiä hankalampia tapauksia siellä, että voisi sanoa, että meillä yhdistyksessä toimitaan näin. Ja piste. (H11)

Aineistosta nousi esiin huomio, että ADHD-yhdistyksen ohjaajat eivät ole lähtökohtaisesti ryhmätoiminnan ohjaamisen ammattilaisia ja tästä syystä ohjaamiseen tarvitaan yhdistykseltä annettavaa runkoa.

Haastatellut tarkastelivat ohjaajan roolia ja siihen liittyvää problematiikkaa. Mitä selkeämpi strukturi ryhmässä oli, sitä selkeämpi myös ohjaajan rooli oli.

Tavallaan kun hyvin monesti minä unohdan itsekin roolini. Ja sitten minä olen... minä olen minuna siellä. Minä olen normaali minä, joka ei taas välttämättä ihan uppoudu siihen ohjaajan tyyliin. [...] Olisko kyse vähän ennemminkin siitä, että mää oon niinku kaveri. Että mulle voi heittää sitä ja tätä ja tuota. [...] Kun oon ollut minä-minänä ja unohtanut sen ohjaajan (roolin), niin on sekin varmasti vaikuttanut siihen, että vika on varmasti minussakin, että myönnän sen kyllä, että on lähtenyt välillä laukalle kun olen millainen olen. (H10)

Jos mietin sitä ohjaajan roolia niin se aika vahvasti sekoittui siihen, että siinä ei niin selkeästi ollut sitä, että joku ohjaisi sitä, että se ohjaajan tehtävä oli ehkä enemmänkin järjestää niin, että milloin pidetään, missä pidetään ja päättää tavallaan semmoisista. [...] Ehkä se suurin juttu mikä jäi mieleen, että se ohjauksen puutteellisuus siinä, että olisin itse enemmän halunnut ohjata sitä ryhmää ja tehdä teemoja. (H13)

Vertaisohjaajan rooli näyttäytyi tasapainotteluna ohjaamisen ja vertaisuuden välillä. Haastatellut totesivat, että vertaistukiryhmässä ohjaajakin saa tuoda asioita esille ja hakea vertaistukea ryhmästä, kunhan hän muistaa vetovastuunsa eikä ole yksin äänessä. Vertaistukiryhmän ohjaajalla ajateltiin olevan iso vastuu siinä, että hänet koetaan luotettavana ja helposti lähestyttävänä.

Monet haastatellut totesivat, ettei vertaistukiryhmän ohjaajan ei tarvitse olla asiantuntija. Jotkut haastatellut kertoivat tuovansa tämän esiin myös ryhmän tapaamisen alussa. Ohjaaja-sanaankin oli ollut joillakin tottumista – ohjaamaan lähettiin ennen kaikkea vertaisuus edellä.

Sitten kun se rooli on kuitenkin se, että mulla ei tarvi olla mitään vastauksia. Mun ei tarvi tietää, mun ei tarvi hoitaa ketään, mun ei tarvi ratkasta mitään. Niin sitten se on tosi iisiä. (H7)

Samalla mun on pitänyt koko ajan muistaa se, että minä itsekin olen yhtä oikeutettu täällä vertaistukiryhmässä saamaan tilaa, vaikka mää samalla oon ohjaaja. Mää en oo täällä ohjaamassa vaan muita, vaan myös saamassa itse ottaa vastaan vertaistukea vertaisilta. Vaikka mää samalla strukturoin sen ryhmän. (H6)

Eräs haastateltu kertoi saavansa osallistujilta paljon kysymyksiä, joita sitten ryhmän ulkopuolisella ajalla selvitteli. Se vei toisaalta ohjaajalta aikaa varsinaisen ryhmän ulkopuolella:

Mutta välillä tuntuu, että ryhmän jäsenet kysyy semmoisia kysymyksiä, mihin he ehkä olettavat, että minä tiedän vastauksen, mutta sitten myös se on

ollut sillain, että jos ei osaa vastata, niin oon kumminkin ite luvannut, että minäpä otan selvää. (H11)

Eräs haastateltu oli saanut kiitosta osaamisestaan, mutta pohti kuinka paljon ohjaajalta voi vaatia perehtymistä eri asioihin:

Ainakin siitä mä sain silloin hyvää palautetta, kun mä olin ite selvittänyt silloin jo tosi paljon nepsy-juttuja ja olin aika perillä asioista. Niin pystyin auttaa kaikkien vammaistukihakemusten kanssa ja tavallaan vertainen, mutta semmoinen apuviitta päällä. Se next level vertainen. Toki taas, eihän se saa olla ohjaajillekaan liian kuormittavaa, että pitää miettiä senkin kanalta, että mitä jo osaat niin voitko hyödyntää sitä, ettei tarvi ruveta opettelemaan välttämättä mitään uutta. (H4)

Haastateltujen mielestä ohjaajan roolin ulkoinen esiintuominen vahvistaisi ohjaajan kokemusta ohjaajan roolista sekä kertoisi etenkin ryhmän uusille osallistujille kuka ryhmässä toimii ohjaajana. Tähän ehdotettiin esimerkiksi ohjaajan nimilappua, mukia tai hupparia, missä lukee, että kyseessä on yhdistyksen vapaaehtoinen.

Ohjaajan vastuisiin kuului haastateltujen mielestä pitää yhdistyksen hallitus tietoisena suunnitelmista. Ohjaajille olisi hyvä kertoa, että yhdistyksen toiminnan mainostaminen kuuluu myös ohjaajan tehtäviin, jotta ryhmätoiminnan kautta saataisiin myös uusia jäseniä yhdistykseen.

Että win-win-tilanne. Yhdistykseltä saadaan kahvikassi ja yhdistystä mainostetaan. Se on ihan päivänselvää itselle. Tässä ajetaan molempien etua. Yhteistyö. (12)

Vaikka ohjaaminen on vapaaehtoistehtävä, voisi jonkinlainen sopimus sitouttaa ohjaajia paremmin siihen, minkälaista mielikuvaa ja toimintatapaa yhdistys haluaa ryhmissään välittää. Ohjaajan tehtäviin ajateltiin kuuluvan ongelmatilanteiden hoitaminen ja tilanteiden ehkäiseminen, esim. ilmaisemalla ryhmän säännöt joka tapaamiskerralla.

Ohjaajan toivottiin ottavan vastuuta toiminnastaan, koska ohjaajan ajateltiin olevan yhdistyksen käyntikortti. Ryhmän ohjaamisen heikkouden, myöhästelyn tai tapaamisten peruuntumisten ajateltiin olevan suoraan huonoa mainosta yhdistykselle. Ohjaajan roolin koettiin tuovan hallinnan tunnetta.

Silloin kun se on niin kuin strukturoitu, niin silloin ohjaajalla on helpompaa, mutta sitten kun se on vapaata niin ohjaaja on tosi paljon suuremmissa vastuussa. Niin sitä voisi jotenkin ehkä painottaa, että jos on epävarma ohjaajuudesta, niin ehkä suosittelisin näin omasta näkökulmasta sitä tosi strukturoitua tapaa ohjata sitä ryhmää. (H6)

Se aloitettiin aina sillä, että mää ensin kerroin siitä aiheesta ja ikään kuin rajasin sen ja sitten käytiin läpi ringissä, että kaikki sai sen oman puheenvuoron. Ja meillä oli silleen aina, että meillä oli paperit ja kynät, että älä puhu toisten päälle vaan kirjoita paperille niitä sun ajatuksia mitä sulla herää muiden puheenvuoroista. Ja kun tulee se sun vuoro. Ja sitten käytiin monesti toinen kierros, koska sitten tulee lisää ajatuksia, saa vielä purkaa sitä. Mun mielestä se oli toimiva. Osa oli ihan raivona siitä, kun joutuu oottaan niin kauan sitä omaa vuoroa, mutta mää ajattelin, että se on hyvä, että opettele odottamaan omaa vuoroa. Se on haastavaa, että ei voi mölistä kaikki päällekkäin. Mutta se on myös hyvää harjoitusta. (H2)

Ohjaajan tehtävistä nousi uusien tai hiljaisempien osallistujien ensisijainen huomioiminen. Ohjaajat pystyivät omasta kokemuksesta samaistumaan siihen, mikälaista oli mennä ensimmäistä kertaa uuteen ryhmään:

Ja en muista, koska ois jännittänyt niin paljon tulla mihinkään, mutta silloin jännitti. (H10)

Uudet oli tärkeä toivottaa tervetulleeksi, jotta he uskaltaisivat tulla uudelleenkin - uusien osallistujien kautta toiminnan ajateltiin pysyvän voimissaan. Ryhmissä todettiin olevan mukana myös hiljaisia, joille ohjaajan oli tärkeän raivata keskustelutilaa pääosin puheliassa porukassa. Ohjaajan tuli tarkkailla etenkin näitä hiljaisimpia osallistujia, ja huomata, jos joku yritti saada puheenvuoron. Sitä pidettiin kuitenkin haastavana tehtävänä puhelioiden osallistujien viedessä helposti huomion.

Ohjaajapari

Enemmistö haastatelluista oli ohjannut ryhmiä ohjaajaparin kanssa tai tiimissä ollut useampikin ohjaaja. Aineistossa nousi esiin ohjaajaparin merkitys. Pari kevensi merkittävästi ohjaajan kokemaa vastuutaakkaa. Yksin ryhmiä ohjanneet olisivat toivoneet ohjaajaparia tuekseen.

Silloin kun on yksin, niin koko ajan on se, että mitähän tästä tulee, miten kaikki kokee. Mutta nyt kun on [toinen ohjaaja] siinä kaverina, niin se paine on... se on jännä, se on helpompaa. (H9)

Ohjaajaparin tai useamman ohjaajan tiimin nähtiin ylläpitävän toiminnan jatkuvuutta ja kestävyyttä. Käytännössä tämä tarkoitti, että jos yksi ohjaaja ei päässyt ryhmää ohjaamaan, ryhmää ei tarvinnut kuitenkaan perua kokonaan.

Niin se, että aina ryhmän vetämisessä olis vähintään kaks ohjaajaa, koska jos se on yhden ihmisen vastuulla niin se on tosi kuormittavaa. (H8)

Ja sitten se, että voi aina turvautua toiseen jos tulee joku tenkkapoo, joku tilanne. Ja se auttaa myös siinä, että jos ite vaikka keskittyy siihen aiheeseen, niin ei pysty vaikka kellottaan sitä tilannetta, että joku ei puhu 20 minuuttia ja joku ei puhu ollenkaan, että siinä tarvitaan useampia silmiä. (H7)

Ja sitten se, että on vähintään kaks ohjaajaa sen takia, että jos toisella tulee joku yllättävä meno tai sairastuu tai jotain, niin sitten se toinen on aina backuppina siellä. (H3)

Jotkut haastatellut pitivät tärkeänä sitä, että heidän ohjaamansa ryhmä toteutuisi säännöllisesti ja että sen toiminta olisi kestävämmällä pohjalla kuin vain yhden ohjaajan varassa. Toiminnassa aiemmin mukana ollut ohjaaja kertoi, että hyvän ohjaajatiimin rakentaminen olisi edellytys sille, että voisi lähteä uudelleen mukaan toimintaan. Ohjaajapari nähtiin jopa edellytyksenä ohjaamisen jatkamiselle.

Varmaan jos se mun aisapari lopettas, niin sitten mää kuulostelisin että onko toista aisaparia. Jos ei niin sitten mää mieltisin, että minkä verran jak-saa itekseen. (H7)

No mulla on ollut tosi tärkeää se, että saan jonkun ohjaajaparin, joka tarvittaessa ottaa koppia, niin kuin ihan käytännössäkin, koska mää tiedän, että tämä vuosi tulee olemaan mulle aika tiukka. On ollut tärkeää, että on semmoinen ns. sijainen, joka voi pitää vertaikan silloin jos mää en pääse. (H6)

Jotkut haastatellut nostivat esiin ohjaajaparin välisen kommunikaation ja työnjaon. Keskustelun aloittaminen ohjaajaparin kanssa vastuun jakamisesta ja yhteisistä pelisäännöistä koettiin vaikeaksi. Toimiva yhteistyö ohjaajaparin kanssa edellyttää ohjaajien mielestä yhtenevää ajatusta ryhmän ohjaamisesta, toimintatavoista ja kohderyhmästä sekä kaikkia miellyttävää vastuunjakoja. Yksin ohjaaminen nähtiin parempana vaihtoehtona kuin huonosti toimiva yhteistyö ohjaajaparin kanssa. Hyväksi työnjaoksi ehdotettiin, että toinen suunnittelee ryhmäkeran teeman suunnittelun ja toinen käytännön järjestelyt, esim. tarjoilut. Ohjaajaparin kanssa pystyi miettimään ryhmäkertojen teemoja. Hyvänä nähtiin, että

useammalla ohjaajalla oli myös laajemmat verkostot, joiden kautta kysellä vierailuvia asiantuntijoita ryhmään.

Mää oon ennemminkin semmoinen, mää oon silloin parhaimmillani kun mää saan yksin itse päättää. Tietyllä tavalla joo, pitää olla tiimipelaaja. Mutta tietyllä tavalla mun vahvempi puoli on se yksin pelaaminen. Tai että se on mulle selkein ja helpoin. Koska mulla palaa käpy siinä vaiheessa, jos mulla pitää kysellä miljoonan ihmisen mielipide. (H10)

Ja sitten silleen, että se on kohtuu tasavertainen, että ei oo silleen, että toinen on lapanen ja toinen hoitaa kaikki. Silleenhän se ei toimi. Hyvä tapa on silleen, että pitää sen, vaikka yks puhelu ja käy läpi että mitä siinä nyt käydään läpi ja millä mennään, ja siinä voidaan tehdä työnjakoa, että ota sää tuo osuus ja mää otan ton. (H9)

Haastatellut toivat esiin ohjaajaparin tai -tiimin kanssa ilmenneitä ristiriitoja. Tyytymättömyyttä oli etenkin vastuunjakoon liittyen. Ohjaajapariin piti pystyä luottamaan, että tämä tekee sen mistä on sovittu. Haastatellut olisivat joskus toivoneet ohjaajaparin joko ottavan tai antavan enemmän vastuuta. Ohjaajaparilta toivottiin aktiivisuutta ja oma-aloitteisuutta. Haastatellut toivoivat enemmän kommunikaatiota, suunnitelmallisuutta ja ennakkointia ohjaajien toimintaan.

Kun on niin selvät sävelet, niin voi olla, että itekin vois antaa enemmän siinä sitten sille toiselle sitä tilaa, mutta jos toinen ei ota, niin sitten mulla on helpompi alkaa ite toimimaan. Mää huomaan itestäni tämmöisen, että mää en ala hirveästi pakottamaan ketään. (H6)

Ja sit mää koin vähän, että siinä oli niillä ohjaajilla niin vahva se oma näkemys siitä, että miten pitää toimia. Ja sit mulla tuli semmoinen olo, että [toinen ohjaaja] koki mut vähän niinku uhkana. Tämä on vain minun tuntemus, en tiedä oliko näin, mutta että tuli vähän semmoinen olo, että se oli hänen juttu. Vaikka kyllä hän yritti aina tietenkäin ottaa mukaan, mutta jotenkin tuli sieltä läpi vähän semmoinen, että hän ei jotenkin osannut varmaan antaa sitä vastuuta muille, että oli niin tottunut kantamaan sitä vastuuta siinä yksin. (H13)

Eräs haastateltu ehdotti, että yhdistys voisi tukea ohjaajien yhteistyötä pitämällä ohjaajille palavereita, joissa heräteltäisiin ohjaajia miettimään keskinäistä vastuunjakoa, kehityskeskusteluhengessä:

Oletteko ajatellut, miten teillä hoidetaan? OK, no ahaa, tässä ryhmässä tuli just samat ongelmat... Koska siellähän se on se kokemus. Ja sitten me ei edes tiedosteta, että kuinka paljon meillä on yhteensä kokemusta ennen kuin me tullaan samaan paikkaan ja sitten joku keksii toiselle ilmiselvän ratkaisun. (H12)

Kokoontumistiheys

Haastatellut pohtivat vertaistukiryhmän sopivaa kokoontumistiheyttä. Ryhmien kokoontumistiheys vaihteli niin, että osa ryhmistä oli kokoontunut viikon tai kahden välein, jotkut kerran kuukaudessa. Haastatellut arvelivat osallistujien muistavan paremmin tulla tiheämmin kokoontuvaan ryhmään. Kuitenkin tiheämmät kokoontumiset kuormittivat enemmän ohjaajia. Suurin osa nykyisistä ohjaajista piti tapaamista kerran kuussa sopivana. Joka tapauksessa kokoontumistiheyden ajateltiin määräytyvän ryhmän ohjaajan jaksamisen mukaan.

Ainakin ite hoksaan sen, että mä oon tosi huono hahmottaan omaa jaksamista ja sitten se ärsyttää, kun muut sanoo, että älä polta itseä piippuun. Niin sitähan vaan lisää kahta kauheammin sitä vauhtia, että kun haluaa näyttää muille. Mutta ainakin se suositus (ryhmien kokoontumistiheydestä) olisi ihan hyvä, että jos ei voi täysin kieltää tai asettaa semmoista, niin ainakin se vahva suositus siellä, niin aika monet sitten ehkä havahtuukin siihen. (H8)

Mutta me ollaan [ohjaajaparin] kanssa todettu, että tää kerta kuussa on se mihin meidän kaista riittää silleen hyvin. Kaks kertaa ohjattu kuussa, minä koin sen aika raskaaksi. [...] Itellä tuntuu että ei kaista riitä siihen. Että se tulee liian äkkiä se seuraava, että tuntuu että eikö tässä saa hetken rauhaa. (H9)

6.3.2 Osaamisen kehittäminen

Suurin osa haastatelluista kertoi suorittaneensa kattojärjestön tarjoaman vertaisryhmän ohjaajaperehdytyksen. Jotkut toivat kuitenkin esiin, että olisi tarpeellista järjestää myös paikallisesti perusteellisempaa koulutusta ohjaajiksi ryhtyville. Aineistosta nousi ehdotus, että yhdistys voisi, jos ei edellyttä, niin ainakin suosittelulla jokaiselle ohjaajalle ohjaajaperehdytykseen osallistumista. Vaitiolovelvollisuuden ja muiden ryhmän sääntöjen kertaaminen ohjaajille olisi myös tarpeellista.

Niin silloin tulis joku käry siitä, että mitä se vertaistukiryhmän tehtävä on. Että ei se oo niinku kahvin keitto vaan siinä vois olla muitakin aspekteja siinä hommassa. (H7)

Haastateltujen mielestä yhdistys voisi tarjota ohjaajaperehdytyksen lisäksi jatkuvaa täydennyskoulutusta. Koulutusta toivottiin esim. sähköisten työkalujen

käyttöön. Ohjaajia oli pyydetty tekemään ryhmien mainoksia itse, mutta siihen ei ollut saanut käytännön opastusta. Täydennyskoulutusta toivottiin myös neuro-psykiatriisiin häiriöihin ja ryhmänohjauksen haastaviin tilanteisiin liittyen.

Ehkä sieltä liitolta vois olla sellasta koulutusta vielä enemmän, että miten kun ihmiset kertoo hyvin henkilökohtaisiakin asioita, niin just se että vähän opetettais sitä, että miten pysyä neutraalina helpommin. (...) Itekin täytyy sanoa, että muutaman kerran vaikka esitti jonkun kysymyksen sitten, jos puhuttiin vaikka perhesuhteista, ja sitten esitti jonkun tarkentavan kysymyksen, niin tuli semmonen fiilis, että voi ei, olis pitänyt jättää kysymättä. (H3)

Haastateltujen mielestä ohjaajille olisi hyvä olla myös kirjallisia ohjeita. Ohjeet kannattaisi suunnitella huomioiden, että ohjaajilla itsellään on usein monenlaista haastetta, ADHD:ta, autisismikirjoa tai oppimisen vaikeutta.

Semmoinen kansio, niin kuin työpaikoilla on, varsinkin niillä työpaikoilla missä on paljon kesätyöntekijöitä ja semmoista sesonkityöntekijää. Niissä on ihan jäätävän hyvät perehdytyskansiot, koska ne on tehty oikeasti semmoisella (ajatuksella) että "tämä työ idiooteille". (H2)

Mää oon listaihminen ja ohjeihminen, sääntöihminen. Voiko se olla se, että miten sen äänen saa esiin ihminen, joka ei pysty vaikka sitä kättään nostaa, mutta ilman että se kokee, että nyt mun pitää puhua kun mä en oikeasti halunnut. Ja miten saa hiljennettyä ne, jotka on äänessä joka kerta. Mitä keinoja ottaa siinä kohtaa käyttöön? Tästä tulee semmoinen opus, että tätä kuule käännetään monelle kielelle! (H12)

6.3.3 Yhteistyö ja tukeminen

Haastatellut eivät tunteneet olevansa ohjaajina osa yhdistystä, vaan yhdistys oli heidän kannaltaan jokin erillinen ja etäinen taho. Tuki yhdistykseltä oli monien mielestä riittämätöntä. Varsinkin uuden ryhmän perustaneet kertoivat, että yhdistyksen panostus oli tuntunut vähäiseltä.

Missään vaiheessa koko sinä aikana, kun me pidettiin sitä (ryhmää), niin meihin ei oikein kukaan ollut yhteydessä sillä tavalla, että hei te ootte niinku meidän alla. (H2)

Vertaistoiminnan ohjaajille ei ollut nimetty selkeästi yhteyshenkilöä ja saatu tuki ja neuvonta oli ollut hajanaista. Varsinkin aiempina vuosina yhteys yhdistykseen oli ollut etäinen. Vastuunjako yhdistyksen hallituksessa oli ollut epäselvä,

ohjaajaksi haluava ei ollut saanut kysymyksiinsä selkeitä vastauksia tai ohjausta, miten toimia ryhmän perustamisen kanssa. Aineistosta nousi selkeästi esiin toive, että yhdistyksessä olisi nimettynä tietty vastuhenkilö, joka toimisi vertaisohjaajien yhteyshenkilönä ja keventäisi osaltaan ohjaajien työkuormaa.

Kyllähän yhdistyksessä ihmiset teki vapaaehtoistyötä, mutta tavallaan se ois tarvinnut semmosen jonkun vetäjän, yhteyshenkilön siihen, joka olis ollut sitä varten. (H1)

Valmista tehtävänkuvaa yhteyshenkilölle ei ollut, mutta haastatelluilla oli erilaisia ehdotuksia, mitä kaikkea tehtävä voisi sisältää (kuvio 5). Yhteyshenkilö pitäisi säännöllisesti yhteyttä ohjaajiin ja tukisi heitä tarvittaessa, toimisi linkkinä kattojärjestöön sekä ohjaajien ja yhdistyksen hallituksen välillä, hoitaisi ryhmien markkinointia ja muuta viestintää sekä dokumentoisi vertaistoiminnan toteutumista.

Haastatellut siirtäisivät mielellään markkinointiin ja viestintään liittyviä tehtäviä yhdistyksen vastuhenkilölle.

Mää jotenkin kokisin ite, että se olis kaikista helpoin niin, että yhdistyksen puolelta olis se joku, jolla on koko ajan langat käsissä. Että se ei oo ne vertikan vetäjät, jos siellä vaikka vaihtuu, että on useampiakin ihmisiä, jotka sitä vetää, niin ne ei oo niitä jotka lähettelee niitä viestejä ”muistakaa tulla”, vaan se ois niinku yhdistykseltä. Koska silloin siinä pystyisi olemaan sillä lailla rennommin. Se mihin monesti sitten väsähtää tällainen ADHD-ihminen on se vastuun määrä. (H2)

Yhteyshenkilö pitäisi yhteyttä ohjaajiin, olisi linkkinä yhdistyksen hallitukseen ja dokumentoisi vertaistukitoiminnan toteutumista. Hän myös tietäisi tulevista suunnitelmista ja huolehtisi, ettei yhdistyksessä järjestetä päällekkäistä toimintaa.

Hän voisi ehkä soittaa kerran puoleen vuoteen kaikille vetäjille ja kysyä hei, miten on mennyt, miten sä oot kokenut, voidaanko tehdä...onko ideoita, että kuullaan niitä vetäjiä. Niin sekin on varmasti tosi iso asia, että tullaan kuuluksi ja koetaan, että minua ei ole jätetty yksin tänne. Ja sitten se, että se henkilö veisi sitten ne terveiset sinne hallitukselle myös, että ne ei jää mihinkään puolitiehen. (H3)

Yhteyshenkilö tarjoaisi tukea ohjaajille tarvittaessa. Hän pitäisi yhteyttä myös kattojärjestö ADHD-liittoon ja muiden jäsenyhdistysten vastaaviin vastuhenkilöihin. Yhteyshenkilö voisi myös aktivoida toiminnasta tauolle jääneitä ohjaajia palaamaan takaisin ohjaamisen pariin.



Kuvio 5. Vertaistoiminnan yhteyshenkilön tehtävänkuva

Ohjaajayhteisö

Haastatellut kokivat olevansa irrallaan paitsi yhdistyksestä, myös toisista ohjaajista. He eivät kokeneet kuuluvansa ohjaajien yhteisöön eivätkä juurikaan tunteet muita ohjaajia, mahdollisen ohjaajaparinsa lisäksi.

Haastateltujen mielestä ohjaajayhteisöä voitaisiin vahvistaa järjestämällä yhteisiä suunnittelupäiviä, virkistystapaamisia ja etätapaamisia sekä tarjoamalla sähköinen keskustelukanava yhteydenpitoon. Toisten ohjaajien tuntemisen ja voimavarojen yhdistämisen arveltiin lisäävän motivaatiota. Ohjaajayhteisön uskottiin aktiivoin vapaaehtoisia, tarjoavan vertaistukea ja lisäävän yhteenkuuluvuuden tunnetta, auttavan siirtämään hiljaista tietoa ja kehittämään yhteisiä käytäntöjä. (Kuvio 6.)

Mää en koe kuuluvani jotenkin vertsiikkaohjaajiin, koska mää en ole edes ikinä nähnyt osaa niistä. Että kyllä mää koen että mää oon vertsiikkaohjaaja, mutta koska mää en ees tiiä ketä ne jotkut toiset ohjaajat on, niin on vaikea kuulua niihin. (H7)



Kuvio 6. Ohjaajayhteisö.

Haastateltujen mielestä olisi hyvä järjestää yhteisiä tapaamisia joko kasvotusten tai etäyhteyksin. Tapaamiset parantaisivat yhdistyksen ja ohjaajien välistä yhteistyötä, mutta myös toisivat ohjaajia lähemmäs toisiaan. Haastatellut arvelivat, että moneen ongelmaan voisi löytyä ratkaisua lyömällä viisaat päät yhteen. Osa haastatelluista kertoi osallistuneensa yhdistyksen toiminnan suunnittelupäiviin. Niitä pidettiin hyvänä tapana aktivoida vapaaehtoisia.

Sais olla just semmoinen joku kanava tai verkosto missä vaikka kerran kuussa tai pari kertaa puolen vuoden sisällä olisi joku semmoinen miitinki, vaikka just Teams- tai Zoom-alustalla. Missä sitten voisi jakaa niitä ajatuksia, että vaikka ryhmässä ei käy porukkaa tai sitten just ne teemat, että mitä aiheita tai hyväksi havaittuja keinoja. (H8)

Koska siellähän se on se kokemus. Ja sitten me ei edes tiedosteta, että kuinka paljon meillä on yhteensä kokemusta ennen kuin me tullaan samaan paikkaan ja sitten joku keksii toiselle ilmiselvän ratkaisun. (H12)

Haastateltujen mielestä yhteinen keskustelukanava voisi olla tarpeellinen. Nykyiset ohjaajat pitivät käytössä olevaa kaikkien vapaaehtoisten yhteistä Whatsapp-ryhmää hyvänä, mutta kokivat, että ryhmään tuli paljon epäolennaisia viestejä, joista paljon jäi lukematta ja toisaalta koettiin, että ryhmää ei hyödynnetty parhaalla mahdollisella tavalla.

Jalkautuminen ryhmiin

Aineistosta nousi selkeästi esiin ohjaajien toive yhdistyksen hallituksen jalkautumisesta ryhmiin. Hallituksen jäsenten toivottiin vierailevan ryhmissä ja tuovan yhdistystä sitä kautta tutummaksi myös vertaistukiryhmän osallistujille. Hallituksen jäsenet voisivat kertoa yhdistyksen toiminnasta, mutta tuoda esille myös kattojärjestö ADHD-liittoa. Hallituksen jäsenten vierailu toisi yhdistystä lähemmäs jäseniä ja ryhmiin osallistujia, ja tavallaan antaisi kasvot yhdistykselle. Hallituksen olisi hyvä tuoda myös esiin mitä hyötyä yhdistykseen kuulumisesta on.

Minun muistaakseni siinä oli joku semmonen joulumuistaminen, tyyliin suklaalevy tai jotain tämmöstä. Mutta minusta se tuntui itestä vähän semmosesta liibalaabalässynlää-jutulta. Mieluummin ehkä se, että jos yhdistyksen henkilöillä olisi aikaa, toki hekin tekee vapaaehtoisena töitä. Niin olisi aikaa, ne tulisi vaikka käymään siellä vertisikoissa. (...) Jalkautumista. Se ois hyvä. Toki suklaalevykin on hyvä, mutta jalkautuminen ois parempi. (H4)

Arvostaminen

Yhdistyksen toivottiin osoittavan arvostusta ohjaajille pitämällä yhteyttä heihin, järjestämällä virkistystoimintaa sekä kiittämällä ja palkitsemalla vapaaehtoisuudesta. Tärkeimpänä pidettiin kohtaamista: kiinnostuksen osoittamista ja kuuntelemista. Haastatellut ajattelivat yleisesti, ettei vapaaehtoisuudesta tule saada palkkioita – he korostivat motiivinsa olevan auttamisen halu ja osallistujien kiitoksen paras palkka. Kuitenkin ohjaajan tärkeän roolin esilletuominen jonkin konkreettisen kiitoksen muodossa, oli se sitten lahjakortti pizzeriaan tai hierontaan tai ohjaajille painettu oma muki, saivat myös kannatusta.

Mää en oo oottanut mitään, että se on vähän semmoinen vanhanaikainen rakkaudesta lajiin. Että en oo ollut vailla. (...) Kyllä mulla se mielekkyys ja palkinto suurin on se, että joku kokee saaneensa apua. (H9)

Mun mielestä lähtökohtaisesti vapaaehtoistoiminnasta ei tule saada palkkaa. Mutta mun mielestä on ollut hirveen kiva, että on järjestetty niitä iltamia vertaistukiryhmien ohjaajille, että käydään teatterissa tai keilaamassa tai syömässä tai jotain. (H3)

Vaikka huppareita tai jotakin tämmösiä, että se ois oma, se on jokin kouriin tuntuvaa, semmoinen oma missä se näkyy se että minua arvostetaan ja minä oon jotenkin päässy tähän asemaan. (H2)

Yhdistyksen osoittama kiinnostus ohjaajia kohtaan nähtiin osana arvostuksen osoittamista.

Ihan vaikka viesti vaan laittaa, että mitä kuuluu, miten menee, tarviiko jotakin? Ei kai siinä kun heittää viestiä. Sekin on hirveän semmoinen pieni ja simppele asia. Tai ehjä just joku semmoinen kerran kahessa viikossa joku viesti tai kysymys miten menee, tarviiko jotakin. Sekin on jo hirveen semmoinen... että tietää, että hei ne vielä tietää että mä oon elossa täällä. (H5)

Varmaan tärkeimpänä se kohtaaminen siellä, että oikeasti ollaan kiinnostuneita ja käydään vaikka paikan päällä moikkaamassa ihmisiä, niin se olisi tosi hyvä. (H4)

6.3.4 Toimintaresurssit

Yhdistyksen tarjoamat rahallinen tuki, tilat, materiaalit ja markkinointi ovat keskeisiä resursseja, jotka vaikuttavat vertaistukitoiminnan onnistumiseen (ks. kuvio 7). Haastatellut toivat nämä seikat esiin kysyttäessä miten yhdistys oli toimintaa tukenut. Toimintaresurssit olivat usein lähtökohtaisesti ohjaajan omalla vastuulla ja niiden järjestäminen toi ohjaajalle lisätyötä ryhmän suunnittelun ja ohjaamisen lisäksi.



Kuvio 7. Toimintaresurssit.

Rahallinen tuki

Ohjaajat toivat esiin yhdistyksen tarjoaman rahallisen tuen merkityksen ryhmän järjestämiselle. Yhdistyksen tuki mahdollisti tarjoiluiden hankkimisen, tilavuokran maksamisen tai monipuolisemman ohjelman järjestämisen tapaamisiin.

On saanut luottoa ja saa vetää ja tehdä ja saa ostaakin niitä sapuskoita sinne, mikä on kuitenkin semmoinen että se on tärkeä, että meillä olis verensokerit kohillaan. (...) Se on tosi hyvä, että saadaan käyttää sitä rahaa. Ja on se kuitenkin myös semmoinen sisäänheittojuttu, että tietää että siellä on jotakin hyvää pöperöä, niin on mukava lähteä sinne iltapalalle, jollekin se voi olla taloudellinen kysymys. (H7)

Siitäkin on tosi iso apu, että tuo vuokran maksu, mikä ei nyt oo kyllä järin suuri, oisko se nyt kympin kerta, sekin on hirveän paljon, mahdollistaa sen että voi järkätä. (...) Se helpottaa tosi paljon, että mun ei tarvi narista sitä, että tänne pitäis nyt kolehtia laittaa ja kahvikassaan jotakin. Että ihmiset saa vaan tulla sinne ja lähteä, että se on se tärkeä asia. (H5)

Yhdistyksessä oli käytäntö, että tarjoilujen kulut korvattiin ohjaajille jälkikäteen. Ohjaajille aiheutti päänvaivaa muistaa toimittaa kuitit yhdistykselle – joissain tapauksissa kahvit ja muut tarjottavat olivat menneet ohjaajan omasta pussista tämän takia.

Ohjaajat toivoivat rahaa käytettäväksi, jotta voisivat järjestää toiminnallista ohjelmaa, esim. retkiä tai lajikokeiluita. Myös asiantuntijavieraille toivottiin voitavan antaa jotakin kiitokseksi. Eräs haastateltu toi esiin toiveen selkeälle budjetille, jotta ryhmän ohjaajat voisivat suunnitella autonomisesti ryhmän rahankäyttöä yhdistyksen antamissa raameissa.

Kokoontumistilat

Etäyhteyksin kokoontuvia ryhmiä lukuun ottamatta fyysinen kokoontumispaikka oli keskeinen ratkaistava asia ryhmää järjestettäessä. Tiloilla on merkittävä vaikutus siihen, kuinka luottamuksellisesti ja mukavasti ryhmä voi toimia. Vertaistukiryhmiä oli järjestetty erilaisissa tiloissa. Useimmat ohjaajat olivat itse etsineet kokoontumistilan ryhmälle. Tila oli saattanut löytyä lähikoululta, kirjastolta, sosiaalipalveluiden kautta, kahvilasta, asukastuvalta tai järjestötalolta. Tilat olivat yleensä ilmaisia. Yksi ohjaaja kuitenkin kertoi, että yhdistyksen vuokraama tila mahdollisti vertaistukiryhmän järjestämisen. Joskus sopivan tilan löytäminen oli hyvinkin vaikeaa.

Mää kaks viikkoa käytin viime syksynä, että mää soittelin joka hemmetin paikkaan. (...) Ja mähän oon soittanut sinne sote-alueen johtajille asiasta, että miten kolmas sektori, jolle koko ajan sysätään vastuuta, voi mitään järjestää, kun ei oo tiloja. (H3)

Suurimpana hankaluutena kokoontumispaikan suhteen näyttäytyi se, että useissa paikoissa avain piti hakea joka kokoontumiskertaa varten erikseen ja se aiheutti ohjaajille vaivaa. Avaimen hakeminen oli suunnittelua ja kommunikointia vaativa tehtävä, joka saattoi kuormittaa kiireisessä arjessa. Yksi ohjaaja kertoi neuvotelleensa oman avaimen kokoontumispaikkaan, mikä oli helpottanut käytännön järjestelyjä paljon.

Ja sitte jos määkin pidin yleensä viikonloppuisin sitten sen ryhmän, niin se hän piti se avain hakea sitten arkipäivänä ja mullakin on 50 km matkaa aina sinne paikkaan, niin se työllisti ihan hirveästi. (H8)

Ihanteellinen kokoontumispaikka olisi hyvien kulkuyhteyksien varrella, viihtyisä ja rauhallinen. Kokoontumispaikassa pitäisi olla mielellään kahvinkeittomahdollisuudet tai vaihtoehtoisesti paikka voisi olla kahvila, jolloin paikan päälle ei tarvitse tuoda omia tarjottavia. Kahvila julkisena tilana ei kuitenkaan yleensä mahdollista rauhallista ympäristöä luottamukselliseen keskusteluun. Julkisen tilan aistimaailman koettiin olleen monelle ADHD-oireiselle haastava.

Tukimateriaalit

Ohjaajat käyttivät erilaisia materiaaleja, kuten esitteitä, oppaita ja kirjallisuutta, tukemaan ryhmän toimintaa ja helpottamaan ryhmän vetämistä. Haastatellut mainitsivat ADHD-aikuisen selviytymisopas -kirjan sekä ADHD-liiton oppaan, jonka ainakin jotkut ohjaajat olivat saaneet ohjaajakoulutuksessa. Näitä käytettiin etenkin tapaamisten teemoihin orientoimiseen.

No sitten kun ne teemat on ollut, niin mä oon ihan vaan ottanut siis joko siitä meidän vihkosesta, minkä ADHD-liitolta sai, se "Kipinää vertaistukiryhmän vetämiseen", tai sitten siitä ADHD-aikuisen selviytymisopas 2.0 -kirjasta. Siellähän on tosi hyvin niitä. Niin ihan niinku pyrkinyt tämmöisen muutaman minuutin pätkän vaan lukemaan siitä, jommasta kummasta. (H6)

Lisäksi yhdistyksen antama materiaali, kuten esitteet, auttoivat ohjaajia tarjoamaan tietoa ja tukea ryhmän jäsenille. Moni haastateltu mainitsi ADHD-liiton

tuottamat infoesitteet, joita pidettiin hyödyllisenä ja konkreettisenä tukena yhdistykseltä.

Yksinkertaisetkin materiaalit helpottivat ryhmän ohjaamista. Haastatellut toivat esiin, ettei yksittäiseltä ohjaajalta voinut odottaa, että hän käyttäisi omaa rahaa materiaalien hankkimiseen.

Niin kun ryhmä aina kokoontui, niin mä raahasin ison kassin, mulla oli siellä liitolta saatuja esitteitä siellä, oli just ADHD-aikuisen ja lapsen, parisuhteesta ja sitten näistä Arki toimimaan-oppaista nippu aina, sitten oli muutama vanha ADHD-lehti, mitä oli sitten liitto antanut, mukana. Sitten mulla oli muutama oma kirja monesti esillä siinä että, pääsi tutustumaan ja sitten oli niitä hypistelytuotteita, että pystyi siinä ryhmän aikana sitten niitä käyttämään. Oli hirveästi semmoista alkumateriaalia itsellä käytössä, että oli helppo siten sitä ryhmää vetääkin siinä. (H8)

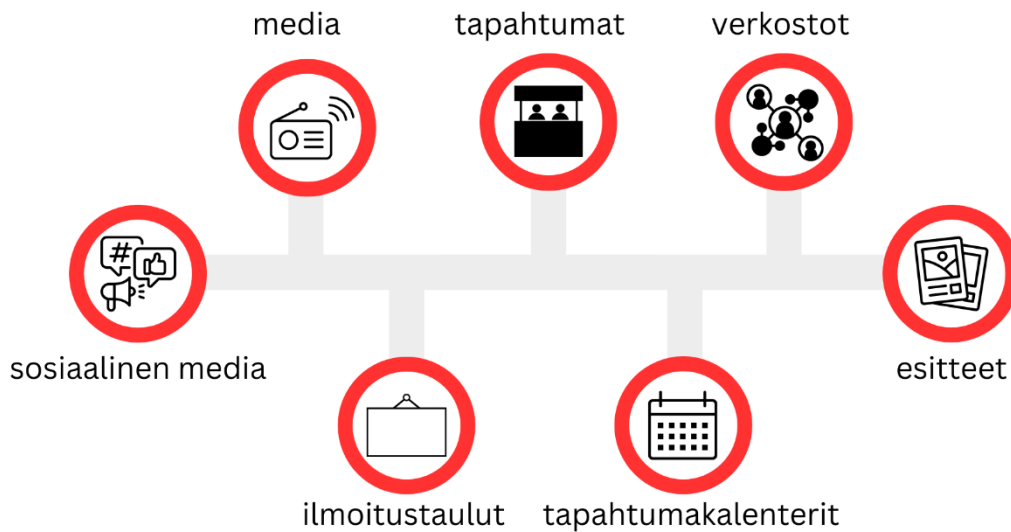
Ja sitten kun joku joka kerta kynää naksutti, ja musta tuntui että mun aivot räjähtää ihan kohta, niin sitten piti muokata silleen, että okei, mää en halua lopettaa tätä ohjaamista ja mää huomaan nyt, että mä en pysty tohon. Niin mä rupesin kускаan sinne meidän lasten niitä kaikkia fidgettejä mistä ei tule ääntä. (H12)

Haastatellut olivat miettineet jonkinlaisen ”starttipaketin” kasaamista uudelle ohjaajalle annettavaksi. Se olisi tervetuliaislahja, joka sisältäisi paitsi materiaaleja, kuten ohjaamista tukevaa kirjallisuutta, hypistelyleluja ja yhdistyksen ja ADHD-liiton esitteitä, myös ohjeistukset mitä ohjaajalta odotetaan. Starttipaketin ajateltiin motivoivan ohjaajaa ja antavan työkaluja ryhmän ohjaamiseen. Paketissa voisi olla kiitoslahja, esim. huppari tai muki.

Semmonen olis jotenki itestä semmonen hyvä kädenojennus, että moi, tervetuloa tekemään. (H4)

Markkinointi

Haastatellut ohjaajat olivat pääsääntöisesti itse markkinoineet ryhmiään. Yhdistys oli ilmoittanut toiminnasta sosiaalisen median kanavissaan ja ADHD-liiton jäsenlehdessä. Markkinointi oli oleellista ryhmän toiminnan onnistumisen kannalta, jotta ryhmään saatiin osallistujia. Esimerkkejä löytyi myös siitä, että osallistujia oli ollut liian vähän ja ryhmän toiminta oli sen takia päättynyt kokonaan.



Kuvio 8. Yhdistyksen toiminnan markkinointi.

Haastateltujen mielestä yhdistyksen toimintaa kannattaa markkinoida sosiaalisessa mediassa, kuntien tapahtumakalentereissa, jaettavilla esitteillä, ilmoitustauluille kiinnitettävillä paperimainoksilla, verkostojen kautta, erilaisissa tapahtumissa ja messuilla (ks. kuvio 8). Myös medianäkyvyys esim. televisiossa tai radiossa lisäisi yhdistyksen näkyvyyttä. Haastatellut toivat esiin myös ajatuksen mainoskiertueesta.

Mää ite jotenki koin esimerkiksi sen markkinoinnin ja sen tiedottamisen niinku semmosena tosi hankala, saaha että ihmisiä tulis ryhmään ja saada sitä tietoa siitä. (H1)

Että olis ihan tiedätkö perinteisiä julisteita jossain kaupan seinällä, että ainakin ite kun käyn S-marketissa, niin siinä on isot fläppitaulut mihin saa yhdistykset ja muut jättää, ja mä aina luen ne läpi. (H3)

Sosiaalisessa mediassa hyödynnettiin Facebookin eri paikkakuntien puskaradioryhmiä hyvällä menestyksellä. Sosiaalisen median markkinoinnissa huonona puolena pidettiin epätasaista näkyvyyttä. Haastatellut toivat esiin, että usein yhdistyksen sosiaalinen media tavoittaa lähinnä ihmisiä, jotka ovat jo mukana yhdistyksen toiminnassa.

Määhän tosi paljon julkaisin niitä ADHD-postauksia sinne [paikkakunnan] puskaradioon (Facebookissa) ja ne sai aina ihan hyvin tykkäyksiä, kyllä

niillä oli yli 100 tykkäystä ja silleen, julkaisuilla, että kyllä se niin kuin sai näkyvyyttä, että [paikkakunnallakin] on tällöinen mahdollisuus. (H3)

Eräs haastateltu ehdotti, että yhdistyksestä kannattaisi mennä kertomaan paikallisradioon, paikallislehteen tai muuhun mediaan. Myös kansallista ADHD-viikkoa voisi hyödyntää erilaisten tempauksen muodossa. Verkostoituminen nähtiin tärkeänä markkinoinnin kannalta. Markkinointia kannattaisi tehdä myös mielenterveyspalveluiden kautta.

Että määhän puhuin siitä muistaakseni neuvolantätiä kanssa, että vois olla hyvä tällöinen juttu ja se oli silleen, että joo, tosi hyvä, että hän voi tulostaa niitä mainoksia ja me laitettiin mainoksia koululle ja sinne terveydenhoitopaikkaan ja neuvolaan ja muistaakseni kirjastollekin vein. (H4)

Määhän oon kolmeen vai neljään kuntaan ollut yhteydessä, että ne laittais niiden tapahtumakalentereihin ne ilmoitukset. Että aika laajalle silloin varsinkin alkuun sitten laitoin sitä tietoa ryhmästä. Ja myös laitoin tuonne meidän mielenterveystoimistoon viestiä, että tällöinen, kun määhän tiedän, että siellä tehdään näitä ADHD-testejä ja –diagnooseja. (H6)

Haastatellut ehdottivat markkinointikiertuetta yhdistyksen toiminta-alueella. Kiertue voisi kohdentua Pohjois-Pohjanmaan ja Kainuun isoimmille paikkakunnille. Myös erilaiset messut voisivat olla paikkoja, joissa yhdistys saisi näkyvyyttä.

Vitsit olis mahtava semmoinen pakettiauto ja peräkärry. Ja kaikki kamat liikkuu ja teltat liikkuu ja ihmiset, kesäkiertue semmoinen. Ja se olisi aina joku semmoinen teltta pystyyn torille ja päivämäärä siellä ihmisille, että tulkaa, koska siinä pystyisi samalla ikään kun tekeen jäsenhankintaa, sitten pystyisi samalla tiedottamaan ja sitten samalla ikään kuin sillä että "ai sä oot kiinnostunut vertsikän ohjaamisesta, no niin annetaanpa sulle tällöinen info-pompsi tästä ja sähköpostiosoite ja otapa ensi viikolla yhteyttä. (H2)

Markkinoinnissa kannattaisi ottaa huomioon myös riittävä toisto.

Nyt sitten ajattelee, kun on asiaa ehtinyt jo pohtimaan ja aikaa kulunu just, että kuinka paljon se vaatisi sitten vaikka sitä semmoista, että edellisenä päivänä, että hox hox, huomenna on ryhmä, tavallaan semmosta rohkeutta. Että kun nepsyjä ollaan, niin kuinka ne asiat sitten unohtuu ja ei tuu lähettyä ja jumitusta ja mitä milloinkin. Että auttasko siihen semmonen muistuttelu. Että madaltaisko se sitten kynnystä tullakin. (H1)

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

7.1 Johtopäätöksiä aiempien tutkimusten valossa

Aikaisempien tutkimusten perusteella (mm. Marjovuori 2014, Lavikainen 2010, Mazi 2015, Shalaby & Agyapong 2020) organisaatioilla on paljonkin tehtävissä vapaaehtoisten rekrytoinnin ja sitouttamisen suhteen, joten kyse ei ole vain luonnollisesta vaihtuvuudesta, vapaaehtoisena toimimisen kaaresta, joka alkaa ja loppuu ilman, että organisaatio voisi siihen vaikuttaa.

Opinnäytetyön tulokset osoittavat, että vertaistukiryhmän ohjaajaksi ryhtymisen taustalla vaikuttavat vahvasti oma tai läheisen diagnoosi, vertaistuen tarve, halu auttaa muita sekä kokemus siitä, että vertaistuki on ollut itselle merkityksellistä. Nämä havainnot ovat linjassa Yeungin (2004, 32–38) mallin kanssa, jossa auttamisen halu sekä vastavuoroinen palkitsevuus, olivat keskeisiä motivaatiotekijöitä.

Ohjaajaksi ryhtymistä edistivät matala kynnys, tuki ja rohkaisu, aiempi kokemus ryhmien ohjaamisesta sekä ohjaajakoulutus. Tuloksissa nousi esiin myös tarve löytää "samankaltaisia ihmisiä", mikä on yhdenmukaista Puustjärven ja Kippola-Pääkkösen (2016) toteamuksen kanssa siitä, että ADHD-oireiset aikuiset ovat usein kokeneet ulkopuolisuutta ja kaipaavat yhteenkuuluvuuden tunnetta, jota vertaistoiminta voi tarjota.

Laimion ja Välimäen (2011, 28) mukaan vapaaehtoistyöstä kiinnostuneelle pitäisi kommunikoida selkeästi, mitä tältä odotetaan ja mitä toisaalta taustaorganisaatiolta voi odottaa. Tämä on täysin linjassa opinnäytetyössä haastateltujen ohjaajien kokemusten kanssa.

Ryhmien ohjaamisen haasteet liittyivät muun muassa ryhmien vetämisen yksinäisyyteen, rakenteiden puutteeseen, ryhmään osallistuvien haastavaan käytökseen ja ohjaajan kuormittumiseen. Yeung (2004, 32–38) toi esiin sitoutumista lisäävinä tekijöinä vapaaehtoistoiminnan emotionaalisen palkitsevuuden, mielihyvän ja ilon, oman hyvinvoinnin edistämisen sekä vapaaehtoisten keskinäisen ryhmähengen. Opinnäytetyön tuloksissa nousseet haasteet ovat kaikki riskejä

ohjaajan vapaaehtoistyön mielekkyydelle ja palkitsevuudelle. Haastatellut kertoivat myös selkeästi, etteivät kokeneet olevansa osa mitään ohjaajayhteisöä. Myös yhdistys taustaorganisaationa tuntui etäiseltä.

Toimintaa tukeviksi tekijöiksi nousivat koulutus, ohjaajapari, vertaistuki muilta ohjaajilta ja kokemus arvostuksesta. Mikkonen ja Saarinen (2018, luku 8) totesivat, ettei ryhmätoiminta saisi olla yhden ohjaajan varassa. Tämä oli keskeinen löydös myös tässä opinnäytetyössä, jonka tulosten perusteella voisi suositella, että jokaisella ryhmällä olisi ainakin kaksi ohjaajaa. Tulokset tukevat Mikkosen ja Saarisen (2018, luku 8) suositusta järjestää ryhmänvetäjille jatkuvaa koulutusta, työnohjausta ja vertaistukea. Myös Edeigba & Singh (2022, 85) toivat esiin arvostuksen saamisen yhtenä vapaaehtoisten tyytyväisyyteen ja sitoutumiseen vaikuttavana tekijänä.

Rissanen ja Jurvansuu (2017, 12–13) havaitsivat, että kolmasosa päihde- ja mielenterveysyhdistysten vertaistoiminnan vapaaehtoisista oli kokenut uupumusta tai väsymystä vertaistoiminnassa. Tässä opinnäytetyössä haastatellut kertoivat uupumuksen olevan hyvin tuttua, mutta se ei välttämättä liittynyt vapaaehtoistyöhön, vaan muihin elämän kuormitustekijöihin. Uupumustaipumus oli kuitenkin selvästi vapaaehtoistyön tekemiseen vaikuttava tekijä.

Mazi (2015, 35–36) korosti vapaaehtoisten kuuntelemista osana tehtävään sitouttamista. Tämä nousi esiin myös tämän opinnäytetyön aineistosta selkeänä toiveena – ohjaajat toivoivat, että yhdistys pitäisi heihin aktiivisemmin yhteyttä.

7.2 Suosituksia tulosten pohjalta

Tulosten perusteella struktuuri lisää vertaistukiryhmän turvallisuutta ja helpottaa ryhmän ohjaamista. Yhdistys voisi edellyttää vapaaehtoisilta vertaistukiryhmän ohjaajan koulutuksen suorittamista ennen ohjaamisen aloittamista. Yhdistys voisi myös linjata, että ryhmissä keskustelu on ohjattua ja tapaamiskerroille on annettu omat teemansa. Yhdistyksen kannattaa kommunikoida selkeästi mihin ohjaajat sitoutuvat vapaaehtoistyöhön ryhtyessään. Yhdistys voi suositella ryhmien tapaamistiheydeksi 1 krt/kk ja että ryhmässä on vähintään kaksi ohjaajaa.

Yhdistys voi helpottaa kokoontumistilojen saamista ja tukea ohjaajia hankkimalla heille materiaaleja. Ryhmälle voi nimetä tietyn käyttöbudjetin, jonka rajoissa ryhmä voi toimia. Toiminnan markkinointi kannattaa keskittää yhdistyksen vastuushenkilölle, jotta ohjaaja voi keskittyä ryhmän sisällön suunnitteluun ja ohjaamiseen. Yhdistyksen kannattaa tehdä markkinointisuunnitelma kokonaisuuden hallitsemiseksi.

Merkittäviä haasteita ovat ohjaajien kuormittuminen ja ryhmän struktuurin puuttuessa "villiintyneen" ryhmän vuorovaikutuksen ongelmat. Jatkuvalle koulutuksella ja työnohjauksella voidaan vahvistaa ohjaajan roolia. Oman jaksamisensa turvaamiseksi ohjaajien on tärkeää asettaa rajat vapaaehtoistyön tekemiselle ja suhteessa vertaistukiryhmän osallistujiin. Ohjaajan rooli suojaa ohjaajaa ja pitää ryhmän toiminnan järjestelmällisenä.

Yhdistyksen ohjaajat eivät koe olevansa osa ohjaajayhteisöä. Yhteisiä tapaamisia, kasvatusten tai verkossa toteutettavia, lisäämällä ohjaajat tutustuisivat toisiinsa ja voisivat jakaa keskenään hyväksi havaittuja käytäntöjä.

Yhdistyksen kannattaa nimetä hallituksesta vertaistukitoiminnan yhteyshenkilö ja eritellä tämän tehtävät selkeästi. Vertaistukitoiminnan johtamisessa on aivan keskeistä suunnitella ja toteuttaa säännöllistä yhteydenpitoa yhdistyksen vapaaehtoisiihin ryhmänohjaajiin. Hallituksen jäsenten kannattaa myös vieraila ryhmissä. Myös vapaaehtoisten palkitseminen tavalla tai toisella kannattaa suunnitella, jottei se unohdu ja jää tekemättä.

Kaikessa yhdistyksen toiminnassa kannattaa huomioida sekä osallistujien että vapaaehtoisten ADHD-piirteet, joihin liittyvät esim. aistiherkkyys, kuormittumisalttius, äänekkyyys, puheliaisuus, impulsiivisuus, herkkä innostuminen ja kyllästyminen, vaikeus suunnitella toimintaa ja unohtelu.

8 KEHITTÄMISTYÖPAJA

Tämän opinnäytetyön kehittämissosiossa tavoitteena oli koota tutkimusvaiheen tuloksista johdettuja käytännön kehittämissuhteita ja testata niiden sovellettavuutta vertaistukitoiminnan arjessa. Kehittämistyöpaja toimi siltana tutkimustulosten ja konkreettisten muutosten välillä. Työpajan lähtökohtana oli ajatus osallistavasta ja käytännönläheisestä kehittämisestä, jossa yhdistyksen vapaaehtoiset pääsivät itse vaikuttamaan siihen, miten vertaistukiryhmätoimintaa voitaisiin tukea ja vahvistaa tulevaisuudessa. Kehittämistyöpajan toteutuksessa hyödynnettiin erilaisia fasilitointimenetelmiä, joiden avulla osallistujat pääsivät jakamaan kokemuksiaan, tuottamaan ideoita ja priorisoimaan kehittämiskohteita yhdessä. Tässä luvussa kuvataan työpajan suunnittelu, toteutus ja tulokset sekä arvioidaan kehittämisprosessia ja sen mahdollisuuksia tulevassa vertaistukitoiminnan kehittämisessä.

8.1 Vertaistukitoiminnan kehittämisen työpaja

Kehittämistehtävän alussa määritellään, mitä ja miksi aletaan kehittää. Lähtökohtana voidaan pitää nykytilanteen ongelmaa tai tulevaisuuden ihannekuvaa (Toikko & Rantanen 2009, 57). Salonen ym. (2017, 55) jakavat kehittämisen menetelmät keskustelua edistäviksi, osallistaviksi ja esittäviksi. Esimerkkinä keskustelua edistävästä menetelmästä on kehittämissuhteiden palaveri tai vertaistukiryhmän osallistujien fokusryhmähaastattelu, esittävästä menetelmästä mind map ja osallistavasta menetelmästä SWOT. Näitä käytetään kehittämistarpeiden tunnistamiseen ja viitekehityksen rakentamiseen. Viitekehityksessä määritellään oleelliset käsitteet, jotka toimivat viestinnän pohjana, osoittavat valitun näkökulman ja auttavat jäsentämään kyseessä olevaa ilmiötä.

Lähestymistapa on praktinen, joka on vastavuoroinen, joustava ja prosessiluonteinen tapa ratkaista ongelmia. Ongelmat määritellään yhdessä, ja suunnitelma elää prosessin ajan. Työryhmän jäsenten suhde on tasa-arvoinen ja neuvotteleva. Yhteiskuntasuhde on positiivinen: olemassa olevat rakenteet hyväksytään lähtökohtaisesti. Kehittäminen on harmonista, integroivaa ja sopeuttavaa.

(Toikko & Rantanen 2009, 46–47.) Lähtökohta on ”alhaalta ylös”, eli kehittämissä työssä ollaan kiinnostuneita siitä, miten ryhmän ohjaajat kokevat toiminnan ja kuinka tätä kokemusta voidaan parantaa. Vertaistukiryhmien ohjaajiksi halutaan houkutella uusia henkilöitä, ja nykyiset halutaan pitää mukana toiminnassa.

Vertaistoiminnan kehittämisen työpaja (liite 5) järjestettiin Teams-etäyhteydellä 22.2.2025. Puolentoista tunnin mittainen työpaja perustui haastattelututkimuksen tuloksiin, jotka esiteltiin osallistujille tilaisuuden alussa. Työpajaan osallistui tutkijan/fasilitaattorin lisäksi neljä yhdistyksen vapaaehtoista. Jokainen osallistuja toimi oman vertaistukiryhmänsä ohjaajana, joten työpajassa oli edustettuna neljä eri ryhmää. Lisäksi kaksi osallistujista oli myös yhdistyksen hallituksen jäseniä.

8.2 Kehittämistyöpajan fasilitointimenetelmät

Kehittämistyöpajan fasilitointimenetelmät listataan taulukossa 1. Sosiaalinen konstruktionismi korostaa, että todellisuus ei ole objektiivinen vaan rakentuu ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa ja kielenkäytössä (Andrews 2012). Tämä näkökulma soveltuu hyvin työpajan orientaatiovaiheeseen, jossa osallistujien aiempien kokemusten jakaminen auttaa luomaan ymmärrystä käsiteltävästä aiheesta. Sosiaalisen konstruktionismin mukaisesti orientaatiovaiheessa luodaan yhteinen ymmärrys, jossa osallistujat voivat rakentaa tietoa yhdessä, eivät vain vastaanottaa sitä passiivisesti. Näin työpajan aloitus tukee osallistujien sitoutumista kehittämiseen.

Taulukko 1. Kehittämistyöpajan fasilitointimenetelmät

| Työpajan vaihe | Fasilitointimenetelmä |
|-------------------------------|--|
| 1. Orientaatio | Vuorovaikutteinen aloitus |
| 2. Ideointi | Brainwriting |
| 3. Äänestys | Dot voting Vaikuttavuus-toteutettavuus-matriisi |
| 4. Päätös ja jatkosuunnitelma | SMART-GEM |

Brainwriting on ideointimenetelmä, jossa osallistujat kirjoittavat yhtä aikaa ajatuksiaan ylös (vrt. paremmin tunnettu, keskustelua sisältävä ryhmässä tehtävä brainstorming). Brainwriting mahdollistaa sen, että kaikki saavat ideansa näkyviin eikä puheenvuoroista tarvitse taistella. Näin hiljaisemmatkin osallistujat saavat panoksensa mukaan ideointiin. Brainwriting sopii hyvin lyhyysiinkin tapaamisiin. (Wilson 2013, luku 2.) Brainwriting valikoi menetelmäksi työpajan kohderyhmä huomioiden, koska osallistujien ADHD-piirteiden ajateltiin voivan vaikuttaa ideointiin tuomalla keskusteluun rönsyilyä. Brainwritingin ajateltiin pitävän ideoinnin lyhyenä ja ytimekkäänä ja auttavan osallistujia keskittymään tehtävään.

SMART-GEM-menetelmä auttaa muotoilemaan tavoitteita. GEM on lyhenne sanoista Goal Evaluation Method. SMART on lyhenne sanoista:

- Specific (Tarkka) = määritellään minkälaista havaittavaa käyttäytymistä toivotaan tapahtuvan, minkälaiset olosuhteet ja toimintaympäristön tavoitteen toteutuminen vaatii
- Measurable (Mitattava) = määritellään miten saavutus mitataan ja kriteerit, joiden perusteella hyväksyttävä suoritustaso arvioidaan
- Activity-based (Toimintaperusteinen) = millä käytännön toiminnalla tavoite voidaan saavuttaa
- Review (Arviointi) = sisältää suunnitellut edistymisen arviointiajankohdat
- Time-frame (Aikataulu) = sisältää ajankohdan, johon mennessä tavoite tulisi saavuttaa. (Stewart ym. 2024.)

Dot voting eli pisteäänestys on yksinkertainen, visuaalinen ja osallistava päätöksentekotekniikka, jota käytetään vaihtoehtojen vertailuun. Se toimii hyvin yhteisökehittämisessä mahdollistaen nopean ja demokraattisen prioriteettien tunnistamisen. Osallistujille annetaan tietty määrä pisteitä, joilla he voivat "äänestää" taululle tai kaavioon esille asetetuista vaihtoehtoista. Eniten pisteitä saaneet vaihtoehdot katsotaan suosituimmiksi tai tärkeimmiksi. Menetelmä on erityisen hyödyllinen silloin, kun arvioitavana on useita vaihtoehtoja, aikaa on rajoitetusti ja tarvitaan nopea päätös, päätöksenteon osallistavuus ja läpinäkyvyys ovat tärkeitä ja/tai sidosryhmien täytyy nähdä visuaalisesti yhteiset mieltymykset. (El-Meligy 2025.)

Vaikuttavuus-toteutettavuus-matriisi (Impact Effort Matrix) on yksinkertainen väline tehtävien priorisointiin. Se perustuu kahteen ulottuvuuteen: kuinka suurta hyötyä/vaikutusta toimenpiteellä on (vaikuttavuus) ja kuinka paljon resursseja, aikaa tai vaivaa sen toteuttaminen vaatii (toteutettavuus). Matriisi auttaa selkeyttämään päätöksentekoa, nopeuttamaan toimintasuunnitelmien laatimista ja kohdistamaan resurssit tehokkaasti. (Hall ym. 2020.)

8.3 Kehittämistyöpajan tulokset

Työpajan tulokset ja tehdyt jatkosuunnitelmat on kuvattu taulukossa 2. Työpajassa osallistujien huomio keskittyi myös haastattelututkimuksessa keskeisenä haasteena olleeseen puheenvuorojen epätasa-arvoiseen jakautumiseen. Työpajaan osallistuneiden mielestä etenkin pitkän ja rönsyilevän puheenvuoron keskeyttäminen oli vaikeaa. Osallistujat pallottelivat ratkaisuehdotuksia, joita olivat esim. puheenvuorojen ajastaminen tiimalasilla tai maskotin käyttäminen ryhmässä niin, että sillä, jolla on hallussaan ”pantti”, on puheenvuoro.

Taulukko 2. Kehittämistyöpajan tulokset

| Tulosten pääkategoria → työpajassa kehittämis- kohteeksi valittu alakate- goria | Valittu kehittämiskohde | Suunnitelma |
|--|--|--|
| Ryhmän struktuuri ja ohjaajan rooli → Ryhmätöiminnan linjaukset ohjaamisen tueksi | <ul style="list-style-type: none"> - Puheenvuorojen epätasa-arvoinen jakaantuminen - Ohjaajan haasteena osallistujan liian pitkän tai aiheesta karanneen puheenvuoron keskeyttäminen | <ul style="list-style-type: none"> - Ratkaisujen etsiminen ohjaajien kesken - Yhdistyksen yhteisten käytäntöjen sopiminen - Ohjaajapalaverin sopiminen |
| Osaamisen kehittäminen → Ohjeet | <ul style="list-style-type: none"> - Hiljainen tieto ei siirry - Tietoa ei ole koottu mihinkään luettavaksi ja jaettavaksi = jos käytänteitä ei lue missään, niitä ei ole olemassa! | Ratkaisujen ja käytäntöjen kirjaaminen sähköiseksi ohjaajien oppaaksi (“perehdytyskansio”) |
| Yhteistyö ja tukeminen → Ohjaajayhteisö | <ul style="list-style-type: none"> - Nykyinen Whatsapp-ryhmä liian iso, käytännössä siellä ei ole mitään toimintaa - Ei ole sovittua aikaa, missä luoda keskustellen yhteiset käytänteet | <ul style="list-style-type: none"> - Whatsapp-ryhmän perustaminen ohjaajille - Ohjaajatapaamiset 2–4 kertaa vuodessa - Sovituista käytänteistä muistuttaminen - Uusien ohjaajien perehdyttäminen |
| Toimintaresurssit → Materiaalit | <ul style="list-style-type: none"> - Ohjaajille ei ole tarjolla materiaaleja ohjaamisen tueksi | <p>Ohjaajien “starttipaketin” koostaminen</p> <p>Ohjaajat osallistuvat paketin sisällön suunnitteluun.</p> |

Osallistujat ehdottivat ohjaajien tehtävänjakoa, jossa toisella on vetäjän rooli ja toinen huomioi hiljaisemmat mukana olijat. Osallistujat toivoivat yhteisistä säännöistä sopimista, esim. ryhmän jämäkkään aloittamiseen ja lopettamiseen liittyen. Suunnitelmana oli jatkaa kehittämistä ohjaajapalaverissa, jossa luotaisiin yhteiset käytänteet. Sovituista käytänteistä luotaisiin ohjaajien perehdytyskansio. Käytänteitä juurrutettaisiin 2–4 kertaa vuodessa pidettävässä ohjaajatapaamisessa. Osallistujat toivoivat myös yhteistä WhatsApp-ryhmää, josta saisi vertaistukea ohjaamiseen. Toimintaresurssien kohdalla tärkeimmäksi kehityskohteeksi nousi ohjaajien ”starttipaketin” toteuttaminen.

8.4 Kehittämispöcessin arviointi ja tulosten hyödyntäminen

Kehittämistyön tuloksia jaetaan tyypillisesti jo pöcessin aikana, jolloin muut käytännön yhteisöt voivat hyödyntää työn tuottamaa tietoa ja kokemuksia. Keskeinen osa tulosten jakamista on rinnalla kulkeva jatkuva dokumentointi, kuten pöcessikirjoittaminen. Kirjallisen raportoinnin ja suullisen esittämisen kautta voidaan nostaa esiin myös hiljaista tietoa, joka muuten voisi jäädä käytännön toiminnan sisään (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2015, 46–47).

Kehittämistoiminnan arviointi suuntaa pöcessia, ja sen pohjana ovat kehittämistyölle asetetut tavoitteet ja valittu toimintamalli (Toikko & Rantanen 2009, 61). Arviointi voidaan kohdistaa kehittämistyön panoksiin, muutospöcessiin ja lopputuloksiin sekä niiden välisiin suhteisiin. Tässä opinnäytetyössä arvioitiin erityisesti sitä, miten hyvin aineistonkeruu ja analyysi onnistuivat tavoittamaan tutkittavan ilmiön olennaiset piirteet, ja miten tuloksista johdetut kehittämisehdotukset vastaavat käytännön tarpeisiin.

Aineistonkeruussa kohdattiin joitakin käytännön haasteita. Kaikki haastatteluun pyydetty eivät aikataulusyistä voineet sitoutua kahden tunnin haastatteluun, minkä vuoksi osa heistä kieltäytyi osallistumisesta. Osa haastatteluista jouduttiin siirtämään lyhyellä varoitusajalla osallistujan pyynnöstä. Aikataulutukseen jätettiin kuitenkin tarkoituksella riittävästi joustoa, mikä mahdollisti kaikkien haastatteluiden toteuttamisen. Aineiston analyysi vei ennakoitua enemmän aikaa, mutta

syvensi ymmärrystä tutkimusilmiöstä merkittävästi ja vahvasti luottamusta siihen, että valittu laadullinen lähestymistapa oli tutkimuskysymyksiin sopiva.

Erityisen onnistuneena pidetään sitä, että ohjaajien monipuoliset kokemukset ja konkreettiset kehittämissuositukset saatiin esiin. Tämän ansiosta tulokset ovat helposti sovellettavissa yhdistystoiminnan arkeen. Tutkimuksen eettisyys toteutui hyvin: osallistuminen oli vapaaehtoista, anonyymiteetti taattiin ja aineisto käsiteltiin luottamuksellisesti. Tutkijan roolia refleктоitiin koko prosessin ajan, ja pyrittiin varmistamaan, että tulokset perustuivat mahdollisimman autenttisesti osallistujien näkemyksiin.

Opinnäytetyön tulokset esitellään yhdistyksen hallitukselle. Tuloksia hyödynnetään ohjaajien perehdytyksen ja tuen kehittämisessä sekä vertaistoiminnan johtamisen rakenteiden suunnittelussa. Lisäksi suunnitellaan tiivistettyä yhteenvetomateriaalia, jota voidaan hyödyntää uusien ohjaajien perehdytyksessä tai mahdollisessa mentorointimallissa.

Tuloksia tarjotaan hyödynnettäväksi ADHD-liitolle ja sen jäsenyhdistyksiin. Julkaisumuotona voisi toimia esimerkiksi tiivis artikkeli liiton verkkosivuilla, jäsenlehdessä tai vertaistoiminnan verkostotilaisuuksissa. Tällä tavoin kehittämistyön vaikutuksia voidaan levittää ja monistaa myös muihin järjestöihin.

Vaikuttavuutta olisi tulevaisuudessa mahdollista arvioida seuraamalla esimerkiksi sitä, kuinka moni uusi ohjaaja pysyy toiminnassa mukana vuoden jälkeen, ja miten nykyiset ohjaajat kokevat uudistusten tukeneen jaksamistaan ja osallisuuden kokemustaan. Tällainen seurantatutkimus tai sisäinen arviointi voisi vahvistaa kehittämistyön jatkuvuutta ja tarjota yhdistyksen hallitukselle tärkeää palautetietoa toiminnan vaikuttavuudesta.

Kokonaisuutena kehittämisprosessin arvioinnin ja tulosten levittämisen suunnitelmat osoittavat, että työ ei pääty tähän opinnäytetyöhön – vaan sen tuotoksia voidaan käyttää aktiivisesti vertaistoiminnan kehittämiseksi tulevilla toimintakausilla.

9 POHDINTA

Tämä opinnäytetyö tuotti uutta ja käytännönläheistä ymmärrystä vertaistukiryhmien ohjaajien kokemuksista sekä vertaistoiminnan johtamiseen liittyvistä haasteista ja mahdollisuuksista. Tutkimus vahvisti käsitystä siitä, että vertaistuki ADHD-oireisille on merkityksellinen, matalan kynnyksen tukimuoto. Sen toimivuus perustuu ennen kaikkea ohjaajien sitoutumiseen ja siihen, että he saavat riittävästi tukea tehtäväänsä. Aihetta on toistaiseksi tutkittu kolmannen sektorin näkökulmasta vain vähän, joten tämä opinnäytetyö vastaa selkeään tiedolliseen ja toiminnalliseen tarpeeseen.

Tulosten perusteella vertaistoiminnan johtaminen vaatii suunnitelmallisuutta, selkeitä rakenteita sekä jatkuvaa vuoropuhelua vapaaehtoisten kanssa. Ohjaajien sitoutumista tukevat erityisesti hyvä perehdytys, tunne yhteisöllisyydestä ja mahdollisuus vaikuttaa toimintaan. Vastaavasti kuormittuminen, epäselvät roolit ja yksin jäämisen tunne heikentävät jaksamista ja altistavat vetäytymiselle. Vaikka toiminta perustuu vapaaehtoisuuteen, vaatii sen johtaminen samoja periaatteita kuin henkilöstöjohtaminen: selkeä viestintä, tuki, arvostuksen osoittaminen ja osallisuuden mahdollistaminen. Tuloksia voidaan hyödyntää suoraan yhdistyksissä kehittämällä ohjaajille suunnattuja perehdytys- ja mentorointikäytäntöjä, selkeyttämällä ryhmien rakenteita ja vahvistamalla suunnitelmallisuutta.

Opinnäytetyö toi esiin myös tärkeän ilmiön: yhdistystoiminnan "hiljainen tieto" on vaarassa kadota, jos entisten toimijoiden kokemuksia ei systemaattisesti kerätä talteen. Useiden vuosien takaiset ohjaajien näkemykset olivat yllättävän samankaltaisia nykyisten kanssa. Ilman dokumentointia ja yhteistä kehittämistä pyörää keksitään helposti yhä uudelleen. Nyt kerättyä aineistoa tulisi jalostaa eteenpäin, jotta kokemukset eivät haihdu vaan vahvistavat toimintaa jatkossa.

Tämä opinnäytetyö antaa myös suuntaviivoja jatkotutkimukselle. Kiinnostavia teemoja voisivat olla esimerkiksi ohjaajien perehdytyksen, koulutuksen ja vertaistuen vaikutukset sitoutumiseen sekä mentorointimallin kehittäminen, jossa kokee- neet ohjaajat tukevat uusia vapaaehtoisia. Samoin olisi hyödyllistä tutkia vertaistukiryhmien osallistujien pidempiaikaisia kokemuksia – tukeeko ryhmä arjen

hallintaa ja hyvinvointia, ja millaiset elementit tätä tukea vahvistavat. Jatkotutkimuksessa olisi tärkeää tarkastella myös opinnäytetyössä esiin nousseita haasteita, kuten ohjaajien kuormittumista, ryhmädynamiikan ongelmia ja toiminnan rakenteellista epävarmuutta. Lisäksi verkkopohjaisen vertaistuen kehittäminen on ajankohtaista ja saavutettavuuden parantaminen keskeistä. Tarvitaan tietoa siitä, ketkä jäävät vertaistuen ulkopuolelle ja miksi – ja millä keinoin esimerkiksi miehet, nuoret, ei-suomenkieliset ja syrjäseuduilla asuvat voitaisiin tavoittaa paremmin.

Koska myös yhdistystoiminnan johtaminen perustuu vapaaehtoistyöhön, kaikkea ei tarvitse eikä voida toteuttaa kerralla. Kehittämistyössä on tärkeää tunnistaa, mitkä asiat ovat tärkeimpiä juuri nyt – ja edetä askel kerrallaan.

LÄHTEET

ADHD-liitto. Luettavissa: <http://adhd-liitto.fi>. Luettu: 11.3.2023.

Ainsworth, J. 2020. Feelings of ownership and volunteering: Examining psychological ownership as a volunteering motivation for nonprofit service organizations. *Journal of Retailing and Consumer Services*, Volume 52, 2020, 101931. Luettavissa: <https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2019.101931>. Luettu: 3.2.2023.

Andrews, T. 2012. What is Social Constructionism? *The Grounded Theory Review*, Volume 11, 2012. Sociology Press. Luettavissa: <https://groundedtheoryreview.com/2012/06/01/what-is-social-constructionism/>. Luettu: 26.2.2025.

Arene 2020. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. Pdf-tiedosto. Luettavissa: <https://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportti/2020/AMMATTIKORKEAKOULU-JEN%20OPINN%C3%84YTET%C3%96IDEN%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202020.pdf?t=1578480382>. Luettu: 24.2.2023.

Barbeito, C. L. 2004. *Human Resource Policies and Procedures for Nonprofit Organizations*. Hoboken, N.J.: J. Wiley. E-kirja. Luettu: 6.1.2024.

Beitin, B. K. 2012. Interview and Sampling. Teoksessa Gubrium, J. F.; Holstein; J. A.; Marvasti, A. B. & McKinney, K. D. (toim.) *The SAGE Handbook of Interview Research: The Complexity of the Craft*. (s. 243-251.) Toinen painos. Thousand Oaks, California: SAGE Publications.

Brown, G.; Rathbone, A. L. & Prescott, J. 2021. Social media use for supporting mental health (SMILE). *Mental Health Review Journal*, Vol. 26 No. 3. (s. 279-297).

Bryson, J. M. 2018. *Strategic planning for public and nonprofit organizations: A guide to strengthening and sustaining organizational achievement*. Fifth edition. Hoboken, New Jersey: Wiley. E-kirja. Luettu: 6.1.2024.

Brzozowski, L. 2014. *Developing and Living Your Mission*. Teoksessa: Kloppenborg, Timothy J. & Janing, Laurence J. 2014. *Achieving Success in Nonprofit*

Organizations. s. 9-29. Ensimmäinen painos. Business Expert Press. E-kirja. Luettu: 6.1.2024.

Conduit, J.; Karpen, I. O. & Tierney, K. D. 2019. Volunteer engagement: conceptual extensions and value-in-context outcomes. *Journal of Service Theory and Practice*, vol. 29 no. 4. Emerald Publishing Limited. E-kirja. Luettu: 6.1.2024.

Drysdale, M. T.B.; McBeath, M. L. & Callaghan, S. A. 2022. The feasibility and impact of online peer support on the well-being of higher education students. *The Journal of Mental Health Training, Education and Practice*, Vol. 17 No. 3, (s. 206-217).

Edeigba, J. & Singh, D. 2022. Nonfinancial resource management: A qualitative study of retention and engagement in not-for-profit community fund management organisation. *Asia Pacific Management Review*, Volume 27, Issue 2, 2022, 80–91. Luettavissa: <https://doi.org/10.1016/j.apmrv.2021.05.005> Luettu: 25.2.2025.

Ei-Meligy, H. 2025. WORKSHOPS TOOLS FOCUS ON POLLS, CARD SORTING AND DOT VOTING. Workshops tools focus on Polls, Card Sorting and Dot Voting and tools. Luettavissa: [10.13140/RG.2.2.26417.29285](https://doi.org/10.13140/RG.2.2.26417.29285) Luettu: 25.2.2025.

Eskola, J. & Suoranta, J. 2014. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 10. painos. Tampere: Vastapaino.

Eskola, J.; Lähti, J. & Vastamäki, J. 2018. Teemahaastattelu: lyhyt selviytymisopas. Teoksessa: Valli, Raine (toim.). *Ikkunoita Tutkimusmetodeihin 1: Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle* (s.24–46). 5. uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Hakala, J. T. 2024. Laadullisen tutkimuksen ABC: Menetelmäopas opinnäytteen tekijälle. Helsinki: Gaudeamus. E-kirja. Luettu: 1.1.2025.

Hall, MJ & Laleh P. 2020. *Leading the Learning Function: Tools and Techniques for Organizational Impact*. 1st edition. Alexandria, VA: ATD Press. E-kirja. Luettu: 25.2.2025.

Hinton, L. & Ryan, S. 2020. Interviews. Teoksessa: Pope, C. & Mays, N. (toim.). Qualitative research in health care (s. 43–56). 4. painos. Hoboken, New Jersey: Wiley Blackwell. Luettu: 25.2.2025.

Hoffrén, J. 2023. Vapaaehtoistyön arvo Suomessa vuonna 2023: Vapaaehtoistoiminnan merkitys hyvinvoinnille Suomessa. Helsinki: Kansalaisareena ry. Pdf-tiedosto. Luettavissa: https://kansalaisareena.fi/wp-content/uploads/2023/05/Vapaaehtoistyon-arvo-Suomessa_laskelma_2023_Jukka-Hoffren.pdf Luettu: 23.4.2025.

Juuti, P. & Puusa, A. 2020. Laadullisen tutkimuksen luotettavuus. Teoksessa: Puusa, A.; Juuti, P. & Aaltio, I.. Laadullisen Tutkimuksen Näkökulmat Ja Menetelmät (s. 167). Helsinki: Gaudeamus.

Kallinen, K.; Pirskanen, H. & Rautio, S. 2022. Sensitiivinen Tutkimuksessa: Menetelmät, Kohderyhmät, Haasteet Ja Mahdollisuudet. 3. päivitetty painos. Tallinna: Unipress.

Kansalaisareena. Vapaaehtoistoiminnan määritelmä. Luettavissa: <https://kansalaisareena.fi/vapaaehtoiselle/vapaaehtoistoiminnan-maaritelma/> Luettu: 4.2.2023.

Kansaneläkelaitos. Oma väylä -kuntoutus. Luettavissa: <https://www.kela.fi/oma-vayla-kuntoutus>. Luettu: 8.3.2023.

Kantojärvi, P. 2012. Fasilitointi Luo Uutta: Menesty Ryhmän Vetäjänä. Helsinki: Talentum. E-kirja. Luettu: 6.1.2024.

Käypä hoito 2019. ADHD (aktiivisuuden ja tarkkaavuuden häiriö). Helsinki: Suomalainen Lääkäriseura Duodecim. Julkaistu 4.4.2019. Luettavissa: <https://www.kaypahoito.fi/hoi50061> Luettu: 5.2.2023.

Laimio, A. & Välimäki, S. 2011. Vapaaehtoistoiminta Kehittyy. Keski-Suomen sosiaaliturvayhdistys. Pdf-tiedosto. Luettavissa: <https://kansalaisareena.fi/wp-content/uploads/2022/03/Vapaaehtoistoiminta-KEHITTY.pdf>. Luettu: 4.2.2023.

Laimio, A. 2017. Koulutan vertaisryhmän ohjaajia. Kansalaisareenan julkaisuja

2/2017. Pdf-tiedosto. Luettavissa: https://kansalaisareena.fi/wp-content/uploads/2017/10/Opassarja_2_2017_Laimio_nettiversio.pdf Luettu: 12.3.2022.

Lavikainen, A. 2010. Kuuloliiton Vapaaehtoistoiminnan Tutkimus- Ja Kehittämisshanke. Kansalaisyhteiskunnan tutkimuksen seura. Pdf-tiedosto. Luettavissa: https://jyx.jyu.fi/bitstream/123456789/51781/1/KY2010-1_KokemuksiaLavikainen.pdf. Luettu: 4.2.2023.

Marjovuori, A. 2014. Vapaaehtoistyön ytimessä: Järjestömuotoinen vapaaehtoistyö sosiaalisten representaatioiden näkökulmasta. Helsinki: University of Helsinki. Luettavissa: <https://helda.helsinki.fi/items/c2b7d684-ad37-4339-9c01-b36471fadfec> Luettu: 25.4.2025.

Mazi, Ş. 2015. The Effects of the Implementation of Human Resource Management on Volunteer Satisfaction in Nonprofit Organizations. *Journal of Academic Studies*. 2015;17(66):13–39.

Mikkonen, I. & Saarinen, A. 2018. Vertaistuki Sosiaali- Ja Terveysalalla. Helsinki: Tietosanoma. E-kirja. Luettu: 27.12.2023.

Ojasalo, K.; Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2014. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: Sanoma Pro.

Oulun seudun ADHD-yhdistys. Luettavissa: <http://oulunseudunadhd.fi>. Luettu: 8.3.2023.

Oulun seudun ADHD-yhdistys 2021. Yhdistyksen säännöt. Luettavissa: <https://www.oulunseudunadhd.fi/yhdistyksen-saannot/>. Luettu: 3.4.2022.

Pierce, J. L.; Kostova, T. & Dirks, K. T. 2001. Toward a Theory of Psychological Ownership in Organizations. *Academy of Management Review*. 2001;26(2):298-310. Luettavissa: <https://doi.org/10.2307/259124>. Luettu 25.4.2025.

Pope, C.; Ziebland, S. & Nicholas, M. 2020. Analysis. Teoksessa: Pope, C. & Mays, N. (toim.). Qualitative research in health care (s. 111-134.) 4. painos. Hoboken, New Jersey: Wiley Blackwell.

Puustjärvi, A. & Kippola-Pääkkönen, A. 2022. ADHD ja vertaistuki. Helsinki: Suomalainen Lääkäriseura Duodecim. Luettavissa: <https://www.kaypa-hoito.fi/nix01780>. Luettu: 27.12.2023.

Ranta, J. & Kuula-Luumi, A. 2017. Haastattelun keruun ja käsittelyn ABC. Teoksessa: Hyvärinen, Matti; Nikander, Pirjo & Ruusuvuori, Johanna (toim.). Tutkimushaastattelun käsikirja. Tampere: Vastapaino. E-kirja. Luettu: 6.1.2024.

Rissanen, P. & Jurvansuu, S. 2017. Vertaistoiminnan muodot ja merkitys päihde- ja mielenterveysjärjestöissä. Kuntoutus, 40(1), 5–17. Luettavissa: <https://journal.fi/kuntoutus/article/view/112442>. Luettu: 6.1.2024.

Ruusuvuori, J. & Nikander, P. 2017. Haastatteluaineiston litterointi. Teoksessa: Hyvärinen, Matti; Nikander, Pirjo & Ruusuvuori, Johanna (toim.). Tutkimushaastattelun käsikirja. Tampere: Vastapaino. E-kirja. Luettu: 6.1.2024.

Ruusuvuosi, J.; Nikander, P. & Hyvärinen, M. 2010. Haastattelun analyysin vaiheet. Teoksessa: Ruusuvuori, J.; Nikander, P. & Hyvärinen, M. (toim.) Haastattelun analyysi (s. 9–36). Tampere: Vastapaino.

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Luettavissa: <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/>. Luettu: 11.3.2023.

Salonen, K.; Eloranta, S.; Hautala, T. & Kinos, S. 2017. Kehittämistoiminta ja kehittämisen menetelmiä ammatillisessa korkeakoulutuksessa. Turun ammattikorkeakoulun oppimateriaaleja 108. Tampere: Tampere yliopistopaino Oy – Juvenes Print. Pdf-tiedosto. Luettavissa: <http://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522166494.pdf>. Luettu: 3.4.2022.

Shalaby, RAH & Agyapong, VIO. 2020. Peer Support in Mental Health: Literature Review JMIR Ment Health 2020;7(6):e15572. Luettavissa: <https://mental.jmir.org/2020/6/e15572>. Luettu: 3.4.2022.

Stephan Felix, M. & Smith, I. 2019. A practical guide to dissertation and thesis writing. Newcastle upon Tyne, England: Cambridge Scholars Publishing. E-kirja. Luettu: 25.4.2025.

Stewart, V.; McMillan, S.; Hu, J.; Collins, J.; El-Den, S.; O'Reilly, C. & Wheeler, A. 2024. Are SMART goals fit-for-purpose? Goal planning with mental health service-users in Australian community pharmacies. International journal for quality in health care: journal of the International Society for Quality in Health Care. 36. Luettavissa: <https://doi.org/10.1093/intqhc/mzae009>. Luettu: 25.4.2025.

TENK 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettinen neuvottelukunta. Luettavissa: <https://tenk.fi/fi/ohjeet-ja-aineistot/HTK-ohje-2012>. Luettu: 12.3.2023.

Tienari, J. & Kiriakos, C. 2020. Autoetnografia. Teoksessa: Puusa, A.; Juuti, P. & Aaltio, I. (toim.). Laadullisen Tutkimuksen Näkökulmat Ja Menetelmät (s. 271–285). Helsinki: Gaudeamus.

Tietoarkisto. Kvalitatiivisen datan käsittely. Aineistonhallinnan käsikirja. Tampereen yliopisto. Luettavissa: <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/aineistonhallinta/kvalitatiivisen-datan-kasittely/> Luettu: 12.3.2023.

Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampere: Tampere yliopistopaino Oy – Juvenes Print. Luettavissa: https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/100802/Toikko_Rantanen_Tutkimuksellinen_kehittamistoiminta.pdf?sequence=1&isAllowed=y Luettu: 3.4.2022.

Tuikka, A. & Okulov, S. 2021. Paikallisuudelle rakentuva aikuissosiaalityö harvaan asutun maaseudun yhteisöissä. Teoksessa: Matthies, Aila-Leena; Svenlin, Anu-Riina & Turtiainen, Kati (toim.) Aikuissosiaalityö. Tieto, käytäntö ja vaikuttavuus. Helsinki: Gaudeamus. E-kirja. Luettu 6.1.2024.

Yeung, A. B. 2004. The Octagon Model of Volunteer Motivation: Results of a Phenomenological Analysis. Voluntas. International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations. Vol 15, 21–47. Luettavissa: <https://doi.org/10.1023/B:VOLU.0000023632.89728.ff>. Luettu: 24.5.2025.

Wilson, Chauncey 2013. Brainstorming and beyond: A user-centered design method (1. painos.). Oxford: Morgan Kaufmann. E-kirja. Luettu: 24.2.2025.

LIITTEET

Liite 1. Kutsu haastattelututkimukseen

Liite 2. Haastattelurunko entisille vertaistoiminnan ohjaajille

Liite 3. Haastattelurunko nykyisille vertaistoiminnan ohjaajille

Liite 4. Raportissa käytettyjen aineistositaattien määrät

Liite 5. Vertaistoiminnan kehittämisen työpajan suunnitelma

Kutsu haastattelututkimukseen

Sinut on kutsuttu haastateltavaksi mukaan tutkimukseen, jossa tutkitaan Oulun seudun ADHD-yhdistyksessä toimivien ja aiemmin toimineiden vertaistoiminnan ohjaajien kokemuksia. Tutkimustuloksia hyödynnetään yhdistyksen vertaistoiminnan johtamisen kehittämiseen.

Haastattelut tehdään Teams-videopuhelun välityksellä. Haastattelut tallennetaan. Kaikkea keräämääni aineistoa käsitellään luottamuksellisesti ja hyvän tutkimustavan mukaisesti. Tutkimusta varten kerättyjä henkilötietoja (nimi, sähköpostiosoite, puhelinnumero, haastattelun videokuva- ja äänitallenne) käsittelee vain opinnäytetyön tekijä eli allekirjoittanut. Tulokset raportoidaan siten, ettei niistä voi tunnistaa yksittäistä osallistujaa. Aineisto hävitetään puoli vuotta opinnäytetyön arvioinnin jälkeen. Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista ja sinulla on oikeus joko keskeyttää tai peruuttaa suostumuksesi osallistua tutkimukseen milloin tahansa ottamalla yhteyttä minuun sähköpostitse.

Suullinen suostumus osallistumiseen käydään läpi haastattelun alussa (suostumus nauhoitetaan).

Oulun ammattikorkeakoulun tietosuojainfo tähän tutkimukseen liittyen:

<https://www.oamk.fi/tietosuojainfo-kyselyohjelmis-tot/?id=d7ae1dec2668fcebddd6a6669087f10d1a1b59c25>

Hanna Kähkönen

o2kaha01@students.oamk.fi

opiskelija, sosiaali- ja terveysalan johtaminen ja kehittäminen (YAMK)

Oulun ammattikorkeakoulu

Haastattelurunko entisille vertaistoiminnan ohjaajille

1.

Miten ja miksi päädyit vertaistoiminnan ohjaajaksi?

(Miten kiinnostus toimintaan syntyi? Minkälaisia odotuksia sinulla oli?)

2.

Millaista vertaistoiminnan ohjaaminen oli? Mikä piti sinut mukana toiminnassa? Miksi lopetit vertaistoiminnan ohjaamisen?

(Toteutuivatko odotuksesi? Mikä kokemuksessasi oli erityisen hyvää tai vastaavasti huonoa? Mitkä käytännön asiat toimivat, mitkä eivät? Millaisena yhdistyksen toiminta ja sen johtaminen sinulle näyttäytyi? Minkälaista tukea sait/olisit toivonut? Koitko että pääsit ”sisään” porukkaan? Tutustuitko muihin ohjaajiin? Oltiinko sinusta, osaamisestasi, ideoistasi ja mielipiteistäsi kiinnostuneita? Kauanko olit mukana toiminnassa? Mikä olisi saanut sinut jatkamaan toiminnassa? Mikä saisi sinut palaamaan toimintaan?)

3.

Miten koit vertaistoiminnan johtamisen? Mikä vertaistoiminnan johtamisessa toimi/ei toiminut? Miten kehittäisit yhdistyksen vertaistoiminnan johtamista?

Haastattelurunko nykyisille vertaistoiminnan ohjaajille

1.

Miten ja miksi päädyit vertaistoiminnan ohjaajaksi?

(Miten kiinnostus toimintaan syntyi? Minkälaisia odotuksia sinulla oli? Kauanko olet ollut mukana toiminnassa?)

2.

Millaista vertaistoiminnan ohjaaminen on? Millaisena näet tulevaisuutesi vertaistoiminnan ohjaajana?

(Ovatko odotuksesi toteutuneet? Mikä kokemuksessasi on ollut erityisen hyvää tai vastaavasti huonoa? Mitkä käytännön asiat toimivat, mitkä eivät? Millaisena yhdistyksen toiminta ja sen johtaminen sinulle näyttäytyy? Minkälaista tukea saat/toivot saavasi? Koetko että olet päässyt "sisään" porukkaan? Tunnetko muita ohjaajia? Tuntuuko sinusta, että osaamisestasi, ideoistasi ja mielipiteistasi ollaan kiinnostuneita? Millaisia toiveita sinulla on? Mikä voisi saada sinut lopettamaan ohjauksen?)

3.

Miten koet vertaistoiminnan johtamisen? Mikä vertaistoiminnan johtamisessa toimii/ei toimi? Miten kehittäisit yhdistyksen vertaistoiminnan johtamista?

Liite 4. Raportissa käytettyjen aineistositaattien määrät ja haastattelutallenteiden kestot

| | | |
|----------|---|---|
| H1 | 4 kpl | 1:54:07 |
| H2 | 12 kpl | 1:48:46 |
| H3 | 13 kpl | 1:54:35 |
| H4 | 5 kpl | 1:00:29 |
| H5 | 4 kpl | 1:05:14 |
| H6 | 11 kpl | 2:10:46 |
| H7 | 13 kpl | 1:55:13 |
| H8 | 11 kpl | 1:53:20 |
| H9 | 9 kpl | 1:00:35 |
| H10 | 8 kpl | 1:52:08 |
| H11 | 5 kpl | 1:44:45 |
| H12 | 10 kpl | 2:06:21 |
| H13 | 5 kpl | 1:02:27 |
| yhteensä | 110 kpl (keskimäärin 8,5 kpl/haastattelu) | 21:28:46 (tuntia:minuuttia:sekuntia) |

Liite 5. Vertaistoiminnan kehittämisen työpajan suunnitelma

VERTAISTOIMINNAN KEHITTÄMISEN TYÖPAJA

Aika: lauantai 22.2.2025 klo 12–13.30 Teams-kokous

Osallistajat: vertaistukiryhmien ohjaajat, yhdistyksen hallituksen jäsenet (4–8 osallistujaa)

Vaihe 1: Orientaatio ja haastattelututkimuksen tulokset 30 min

Aluksi käydään läpi työpajan rakenne. Osallistujia pyydetään tekemään muistiinpanoja heräävistä ajatuksista ja kysymyksistä. Esitellään tutkimus ja sen tulosten tärkeimmät löydökset (raportin kuvioiden avulla). Haasteet esitellään orientoivasti (lyhyesti), mutta työpajassa keskitytään toiminnan onnistumisen tekijöihin. Tulokset käydään läpi jokainen kategoria kerrallaan ja tuodaan esille minkälaisia kehitystarpeita ja -ehdotuksia aineistosta on noussut. Osuus (toiminnan onnistumisen tekijät) on vuorovaikutteinen ja jokaisen kategorian jälkeen on mahdollisuus kommentoida ja esittää kysymyksiä.



Vaihe 2: Kehitysehdotusten listaus 5–10 min (Microsoft Whiteboard)

Osallistajat kirjoittavat valitsemiaan kehitysehdotuksia (tuloksista tai niiden ulkopuolelta) kategorioiden alle. Ajastin ideoiden kirjaamiseen (5 min).

Liite 5. Vertaistoiminnan kehittämisen työpajan suunnitelma

**Vaihe 3: Äänestys tärkeimmistä kehityskohteista 10–15 min**

Osallistujat voivat valita jokaisesta kategoriasta 2 tärkeintä kehityskohdetta lisäämällä sydän-reaktion kehityskohteiden kohdalle. Eniten reaktioita saanut kehityskohde valitaan jatkotyöstöön.

Tasatilanteessa kehityskohteista arvioidaan priorisointimatriisin avulla:

Vaikuttavuus: Kuinka paljon tämä parantaisi ryhmätoimintaa?

Toteutettavuus: Kuinka helppo tämä on toteuttaa?

Osallistujat arvioivat ehdotuksia asteikolla 1–5, fasilitaattori merkitsee numerot taulukkoon.

Korkeimman vaikuttavuuden + toteutettavuuden yhdistelmä valitaan jatkoon.

Vaihe 4: Lopullinen päätös ja konkreettinen jatkosuunnitelma 15-30 min

Kun jokaisesta kategoriasta on valittu yksi kehityskohde, keskustellaan seuraavista kysymyksistä:

- Sopiiko tämä valinta kaikille?**
- Onko tämä kehityskohde toteutettavissa käytännössä?**
- Miten käytännössä edetään? Kuka, mitä ja milloin?**

Lopputulos: Konkreettinen kehittämissuunnitelma

- Jokaisesta kategoriasta on valittu yksi kehityskohde.**
- On sovittu, miten sitä kehitetään jatkossa.**
- Seuraavat askeleet on määritelty (mitä, miten, kuka vastaa).**

Työpajassa mukana olleet yhdistyksen hallituksen jäsenet käsittelevät työpajan lopputuloksen hallituksen kokouksessa muun hallituksen kanssa.