



Vapaaehtoisen kahvitustoiminnan kehittäminen

Case: Lost & Found -kahvitustoiminta

Benita Hotakainen

OPINNÄYTETYÖ

Huhtikuu 2025

Palveluliiketoiminta

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Palveluliiketoiminta

HOTAKAINEN, BENITA:
Vapaaehtoisen kahvitustoiminnan kehittäminen
Case: Lost & Found -kahvitustoiminta

Opinnäytetyö 48 sivua, joista liitteitä 15 sivua
Huhtikuu 2025

Opinnäytetyö toteutettiin Tampereen Helluntaiseurakunnan Lost & Found -nuorisotyön kahvitustiimille. Opinnäytetyön tarkoituksena oli kehittää nykyistä Lost & Found -kahvitustoimintaa löytämällä uusia ratkaisuja toiminnan tarpeisiin, sekä luomalla uusi ohjeistus- ja perehdytysmateriaali. Kyseiset nuortenillat ovat Suomen mittakaavalla suuria ja kävijämäärät vaihtelevat illasta riippuen yleisesti 180–220 välillä. Illat ovat kerran viikossa lauantaisin ja toimivat Tampereen Helluntaiseurakunnan tiloissa. Seurakunnalla on myös muuta kahvitustoimintaa, mutta tämä opinnäytetyö rajautuu ainoastaan Lost & Found-työhön. Kyseisessä toiminnassa ei ollut entuudestaan tiedossa suurempia ongelma- tai kehityskohteita, mutta toiminnan suuruuden vuoksi nähtiin sen kehittäminen tärkeänä elinvoimaisuuden tukemiseksi ja toimivuuden lisäämiseksi.

Työ aloitettiin keräämällä tietoa nuorien kokemuksista ja ajatuksista kahvitustiimiin liittyen muun muassa haastatteluiden ja kyselyiden avulla. Tutkimusmenetelmiin osallistuivat kahvituksien tiiminvetäjät, suurin osa tiiminjäsenistä sekä osa muista Lost & Found -illoissa käyvistä nuorista. Näitä tuloksia hyödynnettiin sekä ohjeistus- ja perehdytysmateriaalin teossa, että myös muiden kehitysideoiden ja -kohteiden käsittelyssä. Tuloksista ilmeni suurimman kehityskohteen tiimissä olevan vuorojen suuri kuormittavuus sekä vähäinen tiimiläisten määrä. Vahvuuksina todettiin taas tiimiläisten omatoimisuus ja luotettavuus, sekä kahvituksien mielekkyys. Tärkeäksi koettiin kehittää tiimin ja kahvitusvuorojen rakennetta niin, että ne voisivat vastata paremmin tiimin tarpeita.

Ohjeistus- ja perehdytysmateriaaliin sisällytettiin tiedot tyypillisen kahvitusvuoron kulusta, ohjeistukset yleisimpien keittiölaitteiden käytöstä sekä informaatiota itse Lost & Found -työstä sekä Tampereen Helluntaiseurakunnasta. Tehdyn materiaalin lisäksi tiimin toiminnassa havaittiin muutamia kehityskohteita, joihin opinnäytetyön loppupuolella tarjottiin kehitysehdotuksia. Materiaalin todettiin sopivan myös muuhun seurakunnan toimintaan, etenkin nuorille ja nuorille aikuisille suunnattuihin toimintamuotoihin. Kehitystyön arvioitiin kokonaisuudessaan olevan onnistunut ja tukevan myös muuta Lost & Found -nuorisotyötä. Kyseisellä toiminnalla nähdään olevan myös paljon potentiaalia kehittyä entistä elinvoimaisemmaksi ja toimivammaksi kokonaisuudeksi.

ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Hospitality Management

HOTAKAINEN, BENITA:
Development of Volunteer Café Operations
Case: Lost & Found Youth Work

Bachelor's thesis 48 pages, appendices 15 pages
April 2025

The thesis was made for Tampere Pentecostal Church's Lost & Found youth works café team. The aim of the study was to develop current Lost & Found - coffee services by finding new solutions to the ministry's needs, and to also create a new instruction and orientation material. There were not any great issues or needs for improvement in the coffee service team in advance, but because the operations are relatively broad, it was considered important to develop it to enhance the team's vitality and for increasing functionality.

The study was started by collecting information through interviews and surveys, and these were answered by the team leaders, most of the team members and some of the other young people who took part in Lost & Found. The biggest issues in the team were found to be the heavy workload of the shifts and small number of team members. The best qualities of the team were the team members' reliability and independency.

As an outcome of the study, the instruction and orientation material was created, and development ideas were presented. The material was found to be suitable for other teams in the church, especially among other young people. The development work was evaluated to be successful and able to contribute to Lost & Found. The coffee service team is evaluated to have a great deal of potential to becoming even more viable and functional.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
2	TEORIA.....	7
	2.1 Toimeksiantaja.....	7
	2.2 Vapaaehtoistoiminta.....	8
	2.2.1 Sitouttaminen.....	11
	2.2.2 Motivointi.....	13
	2.2.3 Palkitseminen.....	14
	2.3 Perekätyys.....	15
	2.4 Vapaaehtoistoiminnan kehittäminen.....	17
	2.5 Opinnäytetyössä käytettävät menetelmät.....	19
	2.5.1 Haastattelu.....	20
	2.5.2 Kysely.....	20
	2.5.3 Muita menetelmiä.....	21
3	OMAN TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	22
	3.1 Työn kulku.....	22
	3.1.1 Haastattelun toteutus.....	22
	3.1.2 Kyselyn toteutus kahvitustiimille.....	23
	3.1.3 Kyselyn toteutus L&F-illoissa käyville nuorille.....	24
	3.2 Tutkimuksen tulokset.....	25
	3.2.1 Haastattelun tulokset.....	25
	3.2.2 Kahvitustiimin kyselyn tulokset.....	25
	3.2.3 L&F-illoissa toteutetun kyselyn tulokset.....	28
4	TULOSTEN ANALYSOINTI JA TUOTOKSET.....	31
	4.1 Tutkimustulosten analysointi.....	32
	4.2 SWOT-analyysi.....	33
	4.3 Tuloksien pohjalta syntynyt tuotos.....	35
5	KEHITYSKOHTTEET.....	38
	5.1 Kehityskohteet tulosten pohjalta.....	38
	5.2 Kehitysideoita tiimin rakenteeseen.....	39
	5.3 Muita kehityskohteita.....	44
6	JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA.....	46
	LÄHTEET.....	47
	LIITTEET.....	49
	Liite 1. Haastatteluiden kysymysrunko.....	49
	Liite 2. Kysely kahvitustiimille – kysymykset.....	50
	Liite 3. Kysely L&F-illoissa käyville nuorille – kysymykset.....	52

Liite 4. Ohjeistus- ja perehdytysmateriaali.....	54
--	----

1 JOHDANTO

Opinnäytetyön kautta pyritään uudistamaan ja kehittämään Tampereen Helluntaiseurakunnan Lost & Found -nuorisotyön (myöhemmin L&F) kahvitustoimintaa. L&F-nuortenillat ovat Suomen mittakaavassa suuria, ja etenkin tämän mittakaavan toimintaa tehdessä on hyvä välillä kehittää tiimien toimintaa. Ennalta tiimin toiminnassa ei ole suurempia ongelmakohtia tiedossa, mutta kehittäminen nähdään tärkeänä osana tiimin tulevaisuutta ja toiminnan kehittymistä kokonaisuutena. Tätä kehitystyötä pyritään toteuttamaan esimerkiksi löytämällä uusia ratkaisuja tiimin viikoittaiselle toiminnalle ja pidempiaikaisten tavoitteiden saavuttamiseen. Toimeksiannon lisäksi opinnäytetyössä käsitellään vapaaehtoistoimintaa ja sen kehittämistä myös teoreettiselta pohjalta.

Toimeksiannon tarkoituksena on kartoittaa tiimiläisten, tiiminvetäjien ja muiden L&F-illoissa käyvien nuorten ajatuksia ja kokemuksia kahvitustiimin toiminnasta ja sen mahdollisista ongelma- ja kehityskohteista. Tämän tutkimuksen kautta kerätyt kokemukset toimivat datapohjana tehtävälle kehittämistyölle. Tietoa tullaan keräämään erilaisia tutkimusmenetelmiä käyttäen, kuten haastattelun ja kyselyn avulla, jotka toteutetaan toimeksiantajan toiminnan ja tilojen piirissä. Tutkimuksesta saadun tiedon pohjalta luodaan toiminnalle opinnäytetyön teoriapohjaa hyödyntäen uusi perehdytys- ja ohjeistusmateriaali. Lisäksi tietoa hyödynnetään mahdollisesti myös tiimin muun toiminnan kehittämisessä.

Tampereen Helluntaiseurakunnassa toteutetaan L&F:n lisäksi muutakin keittiötoimintaa, mutta tämän opinnäytetyön laajuus rajautuu ainoastaan L&F-kahvitustoimintaan. Lisätavoitteena opinnäytetyölle on löytää tuotetun materiaalin lisäksi myös muita mahdollisia kehitystarpeita tiimin toiminnassa, nostaa esille tiimistä nousevia kehitysehdotuksia, sekä tarjota vaihtoehtoisia tapoja kehittää tiimin toimintaa myös tulevaisuudessa. Tässä opinnäytetyössä tekoälyä on hyödynnetty yksittäisten sanojen kääntämisenä suomen englannin kielelle.

2 TEORIA

2.1 Toimeksiantaja

Opinnäytetyö toteutetaan Tampereen Helluntaiseurakunnan Lost & Found -työhön. Tampereen Helluntaiseurakunta sijaitsee nimensä mukaisesti Tampereella ja on perustettu vuonna 1921. Seurakunta on erittäin aktiivinen ja järjestää viikoittain monenlaista toimintaa aina pienistä lapsista senioreille. L&F-työ on toisen- ja kolmannen asteen opiskelijaikäisille suunnattu nuortenilta, joka sisältää pääsääntöisesti musiikkia, opetusta ja kahvituksen. Näiden iltojen lisäksi L&F järjestää muun muassa leirejä, urheiluaktiviteetteja ja soluja eli pienryhmiä. Tämä opinnäytetyö kohdentuu L&F:n lauantai-iltojen kahvitukseen. (Tampereen Helluntaiseurakunta n.d. A).

Kyseinen nuorisotoiminta on aloitettu vuonna 2017, jota ennen seurakunta järjesti ”WUP”-nimistä nuorisotoimintaa. L&F-toiminnan arvot päivitettiin vuonna 2024 ja ne ovat ”rohkea usko, valloittava ilo ja armollinen yhteys”, sitä ennen arvot olivat ”family, faith & fun”. Iltojen tavoitteena on kohdata Tampereen alueen nuoria ja järjestää heille kristillisiä tilaisuuksia. L&F-illat tarjoavat mahdollisuuden kokoontua yhteen sekä jakaa elämää ja uskoa yhdessä. Lauantaisten tilaisuuksien jälkeen on tarjolla kahvitusta, joka tukee mahdollisuutta kokoontua yhteen. Kahvitukset mahdollistavat siis rennon tilan ja syyn kokoontua yhteen nauttimaan tarjoiltavia.

Tampereen Helluntaiseurakunnassa toteutetaan L&F:n lisäksi muutakin keittiötoimintaa, mutta tämän opinnäytetyön laajuus rajautuu ainoastaan L&F-kahvitustoimintaan. L&F-lauantaitilaisuuksissa käy vaihtelevasti arviolta 180–220 henkilöä, jonka mukaan kahvitustiimin tulee varata tarjoiltavia pääsääntöisesti noin 180 henkilölle. Kahvitustiimi koostuu täysin vapaaehtoisista ja oli keväällä 2024 suuruudeltaan kolmetoista (13) henkilöä tiiminvetäjä mukaan lukien. Tiimi toimii Tampereen Helluntaiseurakunnan alaisuudessa ja noudattaa keittiön yleistä omavalvontaa. Keittiö ja sali sijaitsevat Tampereen Helluntaiseurakunnan tiloissa. L&F-tilaisuudet ovat kerran viikossa lauantaisin (pois lukien kesä- ja joulutauot), ja yhdessä tilaisuudessa toimii kerralla noin kaksi tai kolme (2–3) tiimiläistä. L&F-

työssä palvelee kokonaisuudessaan yhteensä useampi kymmenen vapaaehtoista monissa eri tiimeissä. Kahvitustiimin lisäksi L&F-illoissa palvelee myös muun muassa bändi-, miksaus-, esitystekniikka-, järjestyksenvalvonta-, rukous- ja tervetuloitiimejä.

L&F-työn kohteena ovat nuoret, joista suurin osa on opiskelijoita toisella asteella tai korkeakoulussa. Tämän vuoksi tilaisuuksiin osallistuvien henkilöiden sekä siellä vapaaehtoisesti palvelevien vaihtuvuus on suhteellisen suurta, sillä nuoret kasvavat ajan myötä kohderyhmästä ulos tai saattavat muuttaa opintojen tai perheen perässä muualle. Suurin osa nuorista osallistuu L&F-toimintaan arvioilta parin vuoden ajan, mikä on suhteessa lyhyempi aika, kuin joissakin muissa toimintamuodoissa. Kuitenkin verrattaessa muihin vastaavanlaisiin nuorisotyötoimintoihin, on vaihtuvuus samankaltaista. Vaihtuvuuden voidaan siis nähdä olevan suurta, kun verrataan muun kaltaisiin vapaaehtoistoiminnan ja seurakunnan toimintamuotoihin. Suuri vaihtuvuus ja tiimiläisten vapaaehtoisuus on hyvä ottaa huomioon tiimin toiminnassa ja tämän opinnäytetyön teossa. Vaihtuvuus voidaan nähdä työn kannalta mahdollisuutena ja haasteena.

L&F-nuortenillat ovat Suomen mittakaavassa suuria. Etenkin tämän mittakaavan toimintaa tehdessä on hyvä välillä kehittää tiimien toimintaa. Ennalta tiimin toiminnassa ei ole suurempia ongelmakohtia tiedossa, mutta kehittäminen nähdään tärkeänä osana tiimin tulevaisuutta ja toiminnan kehittymistä kokonaisuutena.

2.2 Vapaaehtoistoiminta

Kansalaisareena määrittelee vapaaehtoistoimintaa palkattomaksi, kaikille avoimeksi toiminnaksi, jota tehdään henkilön vapaasta tahdosta käsin. Sen tarkoituksena on aina toimia toisen yksilön tai yhteisön eduksi ja hyödyksi. Esimerkiksi kansalaisvaikuttamista ja demokratiaa tuetaan sen kautta. Se nähdään myös keinoa vaikuttaa ja osallistua, sekä edistävänä tekijänä yhteenkuuluvuudelle ja hyvinvoinnille. (Kansalaisareena n.d.) Suomi.fi-verkkosivuilla kerrotaan, että vapaaehtoistoiminnan järjestäjänä voi toimia esimerkiksi ”rekisteröity yhdistys, kunta, hyvinvointialue, valtio, yritys, seurakunta tai muu yhteisö” (Suomi.fi n.d.).

L&F-kahvitustoiminnassa ei ole palkattuja työntekijöitä, vaan mukana olevat henkilöt ovat kaikki vapaaehtoisia. Tämän vuoksi on tärkeää tarkastella kahvitustiimin toimintaa myös vapaaehtoistyön näkökulmasta, sillä se eroaa palkallisista työsuhteista moneltakin osaa. Vapaaehtoistyöntekijää ei esimerkiksi sido työsuhteen, työaikalainsäädäntö, irtisanomissäädökset tai muut työlakiasiat. (Iso-Aho 2016A, 0:45.)

Kuten aiemmin mainittiin, tiimissä palvelevat eivät saa palkkaa työstään tai ole kirjoittaneet sopimuksia. He toimivat tiimissä siis omasta halustaan ja kiinnostuksesta tiimiä ja sen toimintaa kohtaan. Koska heillä on eri motiivit tehdä töitä, kuin perinteisellä palkansaajalla, on heidän johtamisestaan, koulutustaan ja työnjälkeään hyvä kohdella ja arvioida eri tavoin kuin palkansaajan. Vapaaehtoisia ei useinkaan palkita rahallisesti heidän tekemästään työstä, joten on hyvä pohtia, millä muilla tavoin vapaaehtoista voitaisiin palkita ja osoittaa arvostusta.

Teoksessa ”10 askelta parempaan vapaaehtoistoimintaan” todetaan, että vapaaehtoisista koostuvan tiimin toiminnassa on tärkeää kiinnittää huomiota etenkin tiimiläisten sitoutumiseen, osaamiseen, vaihtuvuuteen, palkitsemiseen ja tehtävien paketointiin. Tehtävien paketoinnilla tarkoitetaan sitä, että mahdollisia vapaaehtoisten tehtäviä jaotellaan valmiiksi erilaisiksi ja -kokoisiksi paketeiksi. Niistä on helppo tarjota vapaaehtoiselle sopivaa kokonaisuutta. Teoksessa todetaan, että ihmisiä on helpompi saada osallistumaan toimintaan, kun tehtävät on suunniteltu ja valmisteltu hyvin vapaaehtoisille sopiviksi. (Karreinen, Halonen & Tennilä 2017. 9.)

Humanistisen ammattikorkeakoulun (Humak) YouTube-videosarjassa ”Vapaaehtoisten johtaminen (2016)” Juha Iso-Aho syventyy vapaaehtoisuuteen monesta eri näkökulmasta. Videosarjan viidennessä osassa Iso-Aho käsittelee vapaaehtoisuuden trendejä. Vaikka video on julkaistu vuonna 2016, voidaan näiden samojen trendien nähdä edelleen hallitsevan nykyäänkin. Iso-Ahon mukaan näitä vapaaehtoistoiminnan yksilötasolla olevia trendejä ovat muun muassa sitoutumisen puute, lyhyiden kertaluontoisten asioiden tekeminen, vapaaehtoistoiminnassa mukana oleminen uuden oppimisen takia, osallistuminen mieluummin kampanjoihin tai lyhytaikaisiin projekteihin ja ylipäätään yksilöllisyyden korostu-

minen. (Iso-Aho 2016B, 0:38) Kuitenkin Taloustutkimuksen 2018 vuonna tekemän raportin mukaan edelleen 42 % vapaaehtoisista tekee pitkäkestoista vapaaehtoistyötä ja 23 % sekä lyhyt- että pitkäkestoista vapaaehtoistyötä. Tämän vuoksi ei tule keskittyä ainoastaan kertaluontoisiin tai pop up -tyyppiseen vapaaehtoistoimintaan, vaan on hyvä huomioida kaikki vapaaehtoistoiminnassa olevat ilmiöt. (Hirvonen & Puolitaival 2019, 11.)

Videossa ”Vapaaehtoinen - järjestön työntekijä vai asiakas? Osa VI” Iso-Aho pohdii myös sitä, pitäisikö järjestön tai muun organisaation suhtautua vapaaehtoiseen työntekijänä vai enemminkin asiakkaana. Hänen mukaansa kilpailu vapaaehtoisista on suurta ja voisi olla aihetta suhtautua vapaaehtoisten rekrytoimiseen ja johtamiseen sekä vapaaehtoistehtävien markkinointiin asiakaspalvelunäkökulmasta. Näkökulman muuttaminen vapaaehtoisesta asiakaslähtöiseen pakottaisi miettimään laajemmin vapaaehtoisen tarpeiden näkökulmaa sekä sitä, miten nämä vapaaehtoiset saadaan pysymään ja palaamaan uudestaan. (Iso-Aho 2016A, 1:05.)

Tällaisen näkökulman omaksuminen hyödyttäisi organisaatiota tai järjestöä siinä, ettei vapaaehtoisista niin herkästi nähtäisi vain ”työkaluna”. Toisaalta on hyvä ottaa huomioon, minkälaisessa järjestössä tai organisaatiossa vapaaehtoinen toimii. Pääsääntöisesti esimerkiksi seurakunnat haluavat rakentua ihmislähtöisesti ja niissä vapaaehtoisilla on suuri arvo. Vapaaehtoisuuden näkeminen ikään kuin elämystuotteena, jota myydään asiakkaille, ei ole toimiva ratkaisu seurakunnalle, joka ei halua vapaaehtoisuuden rakentuvan vain elämyksen pohjalle. Asiakaslähtöinen ajattelu voi kuitenkin auttaa hahmottamaan paremmin vapaaehtoisen tarpeita ja toiveita.

Tärkeä osa vapaaehtoistyön johtamista on ymmärtää millaiset asiat ovat tiimiläisille merkityksellisiä, sekä mitkä asiat lisäävät tyytyväisyyttä tai tyytymättömyyttä työssä. (Kauhanen 2013, 112). Vapaaehtoiset tulevat erilaisista taustoista ja omaavat erilaisia ominaisuuksia, taitoja ja kokemusta. Myös heidän toiveensa ja odotukset vapaaehtoistyötä kohtaan vaihtelevat suuresti. Tämän vuoksi organisaation on hyvä käydä keskustelua vapaaehtoisen kanssa siitä, minkälaisia odotuksia ja toiveita kummallakin on toisiaan kohtaan. (Iso-Aho 2016A, 2:20.)

Vapaaehtoistyöntekijöiden motivointi ja palkitseminen ovat tärkeitä aiheita vapaaehtoisten pysyvyyden ja viihtyvyyden kannalta. ”Sitouttava ilmapiiri, riittävä koulutus ja hyvä yhteishenki kannustavat uusia toimijoita eteenpäin vapaaehtoisuralla” todetaan teoksessa ”10 askelta parempaan vapaaehtoistoimintaan”. Voidaan siis todeta, että etenkin hyvän yhteishengen ylläpitäminen ja luominen, sekä kattava perehdytys ovat tärkeitä toimivan vapaaehtoistyön kannalta. (Karainen, Halonen & Tennilä 2017, 52.)

Tämän opinnäytetyön kohteena ovat nuorisotyön kahvitukset, joten on syytä tarkastella vapaaehtoisuutta etenkin nuoren silmin. Keskeisiä kysymyksiä ovat esimerkiksi: mistä syistä nuori lähtee mukaan vapaaehtoistoimintaan ja miten nuoren saa viihtymään ja sitoutumaan toimintaan? Yleisesti vapaaehtoistoiminnan tavoitteena on pyöriä pääsääntöisesti vapaaehtoisten toimesta. Tämän tavoitteen saavuttamiseksi henkilöitä halutaan rekrytoida tehtäviin, kuitenkin painostamatta. Tässä hyvin keskeisenä on nuorten halu osallistua omien nuorteniltojensa järjestämiseen. Voidaan olettaa, että on monia, jotka haluaisivat osallistua toiminnan järjestämiseen. Nuoret saattavat kokea sen tärkeäksi, mielekkääksi ja hyväksi tavaksi tutustua samankaltaisiin ihmisiin. Kysymyksenä nouseekin, miten nuorten osallistumisen kynnyksiä voidaan madaltaa niin, ettei uusia mahdollisia vapaaehtoisia menetetä turhien kynnyksien takia?

Tuomalla esiin vapaaehtoistoiminnan hyötyjä voidaan lisätä motivaatiota ja madaltaa kynnyksiä lähteä mukaan toimintaan. Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitoksen tekemän verkkoartikkelin mukaan vapaaehtoistoiminnassa mukana oleminen voi lisätä osallisuuden tunnetta ja edistää sillä tavoin hyvinvointia. (Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos. 2024.)

Seuraavassa kolmessa alaluvussa käsitellään tarkemmin motivointia, sitouttamista ja palkitsemista, sekä yleisempiä syitä vapaaehtoistoiminnan lopettamiselle, palautteen antoa ja vastaanottamista, nuorten tarpeita ja toiveita ja vapaaehtoistehtävien paketointia.

2.2.1 Sitouttaminen

Sitouttamisen ja viihtyvyyden takia on hyvä pohtia erilaisia syitä sille, miksi vapaaehtoistoiminnassa palvelu lopetetaan. Teoksen ”10 askelta parempaan vapaaehtoistoimintaan” mukaan ajanpuute on yleisin syy vapaaehtoistoiminnan lopettamiselle, mutta usein alla saattaa piillä myös muita syitä. Nämä muut vaikuttavat tekijät on hyvä tunnistaa ja ottaa huomioon tiimin toiminnassa, jotta voidaan ennaltaehkäistä huonoja toimintamalleja, jotka karkottavat vapaaehtoisia. Muita mahdollisia syitä vapaaehtoistyön lopettamiselle on:

- kukaan ei huomaa tehtyä työtä
- tuntuu, että joku kontrolloi tekemisiä
- työpanos valuu hukkaan
- kyllästytään tehtäviin
- yhdistyksessä on sisäisiä ristiriitoja.

(Karreinen, Halonen & Tennilä 2017, 58)

Trendien huomiointi pohtiessa sitoutumiseen vaikuttavia tekijöitä on myös erittäin tärkeää. Kuten edellä mainitussa luvussa (2.2. Vapaaehtoistoiminta) mainittiin, tämän hetken trendeinä Iso-Ahon mukaan vapaaehtoisuudessa voidaan nähdä yleisellä tasolla sitoutumisen puute, mukana olo oppimisen takia ja kertaluontoisten tehtävien suosiminen. Nämä trendit on hyvä ottaa huomioon organisaation toiminnassa ja vastata trendien luomiin tarpeisiin. Esimerkiksi lisäämällä kerta- ja projektimaisia vapaaehtoistehtäviä pitempiaikaisten sijaan sekä lisätä oppimismahdollisuuksia organisaation/järjestön sisällä. (Iso-Aho 2016B, 0:38). Kuitenkin on myös hyvä ottaa huomioon, etteivät trendit koske kaikkia vapaaehtoisia. Kuten mainittiin, Taloustutkimuksen vuonna 2018 tehdyn raportin mukaan vapaaehtoisista edelleen melkein puolet tekee pitkäkestoista vapaaehtoistyötä ja noin viidesosa sekä lyhyt- että pitkäkestoista vapaaehtoistyötä. Joten, on hyvä pyrkiä vastaamaan myös näiden vapaaehtoisten tarpeisiin (Hirvonen & Puolitaival 2019, 11.)

Vapaaehtoistehtävien paketointi ja esittely on tärkeää sitouttamisen ja motivoinnin kannalta. Vapaaehtoisen on mielekkäämpi valita valmiista erilaisista ja -koisista kokonaisuuksista itselleen sopiva, sen sijaan, ettei ole mitään selkeää mistä voisi aloittaa. Tässä organisaatiolla/järjestöllä on vastuu itse paketoita yhteisönsä tehtäviä monenlaisiksi kokonaisuuksiksi, joita on sitten helppo tarjota vapaaehtoiselle. (Karreinen, Halonen & Tennilä 2017, 10.)

Opinnäytetyön kohteen L&F-työ koostuu monenlaisista eri tiimeistä ja pelkästään kahvitustiimin sisällä nähdään olevan monenlaisia eri tehtäviä. Tällä hetkellä näitä ei ole kahvitustiimissä kuitenkaan suoraan jaoteltu, vaan kaikki voivat tehdä vähän kaikkea. Kynnyksen mataloittamiseksi ja mielekkyyden lisäämiseksi, on aiheellista pohtia, miten näitä tehtäviä voitaisiin jakaa erilaisiin ja -kokoisiin kokonaisuuksiin. On hyvä olla tarjottavana erityyppisiä tehtäviä erilaisille ihmisille erilaisiin tilanteisiin. (Iso-Aho 2016, 2:45.)

Iso-Ahon mukaan ”tieto on parhainta tapoja sitouttaa ihmisiä”. On tärkeää perehdyttää uusi vapaaehtoinen kunnolla ja tarjota riittävästi tietoa organisaatiosta ja sen toiminnasta. Mitä enemmän vapaaehtoinen tietää toiminnasta ja kokee olevansa osana sitä toimintaa, sitä paremmin hän sen omaksuu itselleen. Tietämättömyys taas usein aiheuttaa turhaan stressiä ja hämmennystä. Perehdytyksen ja koulutuksen on kuitenkin hyvä vastata tehtävien laajuutta. Liian pitkä ja intensiivinen koulutus voi toimia karkottavana tekijänä, mutta niin myös liian lyhyt ja pin-tapuoleinenkin. On siis tärkeää pohtia kunkin tehtävän kohdalla, kuinka laaja koulutus on oleellista. (Iso-Aho 2016C, 0:40.)

2.2.2 Motivointi

Nuorten motivoinnissa on hyvä ottaa huomioon, miten tärkeää tuki on nuorille. Nieminen ja Lahikainen kirjoittavat teoksessaan, että Planin nuorien vaikuttajien mukaan tukeminen on ”sitä, että nuorten omat ideat otetaan vakavasti ja mietitään yhdessä, miten ne voidaan toteuttaa.” Tuen rooli on myös merkittävä hyvinvoinnin ja jaksamisen kannalta. Arvot ja niiden mukainen toiminta on nuorille erittäin tärkeää, ja sekin on siksi hyvä ottaa huomioon nuorten osallistamisessa ja motivoinnissa. (Nieminen & Lahikainen 2022, 12). Esimerkiksi hyvän yhteishengen luominen, tasa-arvo ja turvallinen ympäristö ovat nuorille tärkeitä asioita, ja ovat tärkeää ottaa huomioon toiminnassa. Planin ”Turvallisemman tilan periaatteet” -ohjeistuksessa käydään yhdenvertaisuuteen liittyviä asioita läpi, ja pureudutaan muun muassa moninaisuuteen ja esteettömyyteen. Näiden asioiden huomioiminen on tärkeää nuorten hyvinvoinnin ja motivoimisen kannalta. (Plan, n.d.) Myös Punaisen Ristin tekemässä ”Vinkkejä vapaaehtoisrekrytointiin 2024” -ohjeistuksessa käydään läpi yhdenvertaisuutta ja moninaisuutta koskevia asioita,

kuten Turvallisemman tilan periaatteita ja vapaaehtoistehtävien paketoitua. (Vinkkejä vapaaehtoisrekrytointiin 2024, 2). Samat teemat nousevat esille useimmissa lähteissä ja eri järjestöjen sivuilla. Yhteenvedon voidaan todeta näiden asioiden olevan erittäin tärkeitä vapaaehtoistoiminnan ja nuorten hyvinvoinnin sekä siten motivoimisen kannalta.

Nuorten mielenterveys on ollut viime aikoina paljon pinnalla ja se on hyvä ottaa huomioon myös tässä työssä. Kansalaisareenan julkaisussa ”Nuorten vapaaehtoistoiminnan kehittäminen (2022)” käsiteltiin nuorten hyvinvointia. Siinä viitattiin Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitoksen tekemään tutkimukseen vuonna 2021, jossa tuli ilmi, että monet nuoret kokevat yhä enemmän haasteita jaksamisen kanssa. Julkaisussa todetaankin, että vapaaehtoisuuden tulisi olla ennen kaikkea antoisaa ja opettavaista, eikä voimia vievää. Järjestöjen tulisi myös osata olla tukena nuorille heidän kasvaessaan vaikuttajiksi ja aktiivisiksi kansalaisiksi. Jaksamisen huomioiminen on tärkeää, etenkin nuorten kanssa toimiessa. Tämä voi tarkoittaa esimerkiksi sitä, että toiminnasta on mahdollista jättäytyä hetkellisesti pois ja ettei mitään tarvitse tehdä yksin. (Nieminen & Lahikainen 2022, 12.)

2.2.3 Palkitseminen

Motivaation pysymisen kannalta tärkeintä on Iso-Ahon mukaan palkitseminen ja kiittäminen. Kiittämisellä on monia erilaisia muotoja, mutta hänen mukaansa jo pelkällä kiitoksen sanomisella pääsee pitkälle. Vapaaehtoisia on myös tärkeä pysähtyä kuuntelemaan, sillä heillä voi olla paljon tärkeää kerrottavaa organisaation toiminnasta. (Iso-Aho 2016D, 1:45). Kuitenkin kuunteleminen ei ole tärkeää vain siksi, että vapaaehtoisella voi olla jotain tärkeää kerrottavaa, vaan myös siksi, että vapaaehtoinen voi kokea tullessaan kuulluksi. Jos vapaaehtoisesta tuntuu, ettei häntä kuunnella, voi hän kokea olonsa merkityksettömäksi. Myös teoksessa ”10 askelta parempaan vapaaehtoistoimintaan” käsitellään vapaaehtoisen kiittämistä ja palautteen antoa. Nämä asiat ovat tärkeitä etenkin henkilökohtaisella tasolla. Usein kiitoksen anto tapahtuu yleisesti koko tiimille ja unohdetaan kiittää ja antaa palautetta henkilökohtaisesti jokaiselle. Palautteen vastaanottaminen vapaaehtoiselta mahdollistaa ja edesauttaa toiminnan kehittymisen, mutta myös saa vapaaehtoisen kokemaan olevansa merkityksellinen. (Karreinen, Halonen & Tennilä 2017, 79.)

2.3 Perehdytys

Perehdytys on tärkeää L&F-kahvistustoiminnan kannalta, jotta tiimin uudet vapaaehtoistyöntekijät pääsevät sulavasti mukaan toimintaan. Hyvä perehdytys madaltaa kynnystä liittyä tiimiin tai tulla kokeilemaan siellä palvelemista. Kattava ja toimiva perehdytys mahdollistaa laadukkuuden sekä ennaltaehkäisee mahdollisia ongelmia työskentelyssä. Anna Eklund kirjoittaa teoksessaan ”Tervetuloa meille! Uuden työntekijän perehdytys” että, ”perehdytyksellä on suuri vaikutus työntekijän työssä suoriutumiseen, työhyvinvointiin, viihtyvyyteen ja niistä kumpuvaan työyhteisöön sitoutumiseen.” (Eklund 2018.)

Teoksen ”New Employee Orientation Training (2015)” mukaan jopa 4 % jättää uuden työpaikkansa kauhean ensimmäisen päivän jälkeen ja monet päättävät ensimmäisen kolmenkymmenen (30) päivän aikana kokevatko he olonsa tervetulleiksi organisaatioon. Karen Lawson haastaa teoksessaan organisaatioita miettimään, mitä he voisivat tehdä, jotta uudet työntekijät kokisivat olonsa tervetulleiksi, informoiduiksi, valmistautuneiksi ja tuetuiksi. Tätä on hyvä miettiä myös vapaaehtoistyössä. Teoksen mukaan toimiva perehdytys on hyödyksi sekä työntekijälle, että organisaatiolle, ja huonolla perehdytyksellä voi taas olla erittäin huonojakin seurauksia. (Lawson 2015.)

Eklundin mukaan ”perehdytysprosessin tulee olla oikeudenmukainen, tasalaatuinen ja läpinäkyvä. Läpinäkyvyys tarkoittaa tässä yhteydessä sitä, että työntekijän on mahdollista helposti ymmärtää mistä prosessi koostuu, ja nähdä, miten hän voi itse siihen vaikuttaa.” (Eklund 2018). Perehdytyksen on hyvä olla samankaltainen kaikille perehdytettävälle, mutta kuitenkin vastata kyseisen vapaaehtoisen tarpeita. Oikeudenmukaisuus ja tasalaatuisuus perehdyttämisessä tarkoittaa sitä, että kaikille perehdytettävälle on annettu samat edellytykset tiimin toimintaan perehtymiseen. Tämä voi käytännössä tarkoittaa tiettyä perehdytyskertojen vähimmäismäärää ja tiettyä sisältöä, joka käydään jokaisen perehdytettävän kanssa läpi. (Eklund, 2018.)

Perehdytys on hyvä tehdä yhteistyössä perehdytettävän kanssa. On tärkeää kysyä vapaaehtoiselta miltä hänestä saatu tieto tuntuu, kokeeko hän pärjäävänsä tehtävissä ja olisiko jotain muuta mitä hänen tarvitsisi tietää tai mikä on jäänyt epäselväksi. Eklund korostaakin teoksessaan myös sitä, että ”pelkästään tiedon määrä ei ole olennaista, vaan tiedon oikeanlainen ja oikea-aikainen kohdentaminen ja mukauttaminen perehdytettävän tarpeiden mukaan.” (Eklund 2018.)

Teoksessa ”Henkilöstövoimavarojen johtaminen (2013)” Juhani Kauhanen kirjoittaa, että perehdyttäminen sisältää perehdyttämisen työyhteisöön, työpaikkaan ja työhön itsessään. Hänen mukaansa ”tärkeintä on huolehtia, että perehdyttäminen on nopeaa ja perusteellista, koska siten vältetään muuten helposti aiheutuville virheille, taloudellisilta vahingoilta ja työtaturmilta.” (Kauhanen 2013). Tämä tarkoittaisi L&F-työn kahvitustiimin kannalta sitä, että perehdytyksen tulisi sisältää kahvitustiimin toiminnan ja laitteiden käytön lisäksi myös jonkin näköisen perehdytyksen seurakunnasta sekä tutustuttamisen muihin tiimin jäseniin. Käytännössä tämä voisi esimerkiksi tapahtua säännöllisten tiimi-iltojen ja yhteisten tapaamisten kautta, joissa kahvitustiimiläiset pääsevät helpommin tutustumaan toisiinsa. Perehdytysmateriaalin tulisi sisältää tietoa myös seurakunnasta ja L&F-työstä yleisellä tasolla. Aiemmin käsitellyn teorian pohjalta voidaan päätellä, että vapaaehtoinen, joka kokee olevansa osa yhteisöä, on todennäköisemmin halukas jatkamaan vapaaehtoisena työskentelyä. Tietämättömyys organisaatiosta ja tiimistä voi lisätä ulkopuolisuuden tunnetta ja vaikuttaa negatiivisesti henkilön motivaatioon ja sitoutumiseen.

Kahvitustiimin perehdytyksessä on siis otettava huomioon seurakuntaympäristö ja vapaaehtoisuus, jotka eroavat tavallisesta työympäristöstä. Tiimin toimintaan mukaan tulevat henkilöt ovat yleensä aktiivisesti mukana muussakin seurakunnan toiminnassa, vähintäänkin kyseisissä L&F-tilaisuuksissa. Tämän vuoksi tilaisuudet ja niiden toiminta on yleensä tiimiläisille entuudestaan tuttua, eikä tekijöitä ole välttämättä tarpeellista perehdyttää toimintaympäristön kulttuurista. Perehdytyksen kahvitustiimissä ei siis ole välttämätöntä sisältää informaatiota itse organisaatiosta tai sen toiminnasta, mutta sen voi olettaa kuitenkin olevan kannattavaa. Monet asiat ovat saattaneet jäädä epäselviksi, ja tasa-arvoisen sekä oikeudenmukaisen perehdytyksen varmistamiseksi on hyvä pitää huolta, että kaikilla perehdytettävillä on samat mahdollisuudet päästä käsiksi tietoon tiimistä ja siihen

liittyvistä tekijöistä. Perehdytysmateriaaleja luodessa on siis hyvä miettiä, mitä organisaatioon ja L&F-tilaisuuksien kokonaisuuteen liittyvää olisi hyvä olla kahvitustiimin tiedossa.

Mitä perehdytyksellä tavoitellaan? Mikä juuri kyseisessä organisaatiossa on oleellista perehdytyksessä? Opinnäytetyön kohteeseen, L&F-työhön, tulee jatkuvasti uusia tekijöitä, jotka toimivat vapaaehtoisina. Heillä ei useinkaan ole alan ammattitaitoa ja palveluaika tiimissä voi olla hyvinkin lyhyt, eli vapaaehtoisten vaihtuvuus on suhteellisen suurta. Tämän vuoksi nopea ja ytimekäs perehdytys on tiimille hyödyksi. Sen on hyvä kattaa mahdollisimman paljon, muttei olla liian kuormittava. Muita tiimille olennaisia asioita on tiimityön, vastuunoton ja itsenäisen työskentelyn korostus. Usein kahvitusvuorossa työskentelee kahdesta kolmeen (2–3) vapaaehtoista, joiden vastuulla on itse suunnitella illan tarjoilut ja hoitaa ne aina kaupassa käynnistä keittiön loppusiivoukseen asti. Tällainen työskentely vaatii nuorilta oma-aloitteisuutta ja kykyä työskennellä sekä tiiminä, että itsenäisesti. Tiiminjohtaja ei useinkaan ole itse kahvitusvuoroissa paikalla, vaan iltojen kahvitukset ovat aina kyseisen tiimin vastuulla. Tämän vuoksi kunnollisen perehdytyksen ja tarvittavien lisäkoulutusten pitäminen tiimiläisille on erittäin tärkeää.

Sopivan perehdytys- ja ohjeistusmateriaalin olemassaolo sekä helppo löydettävyys on myös toiminnan kannalta tärkeää. Tiimiläisten iän, vapaaehtoisuuden, ammattitaidottomuuden ja vaihtuvuuden kannalta perehdytys- ja ohjeistusmateriaalin on hyvä olla selkeää ja arkikielistä. Vaikean ammattisanaston käyttöä on hyvä välttää, jotta vapaaehtoiset ymmärtäisivät helposti mistä on kyse. Koulutuksen on hyvä olla mielekästä, eikä liian raskasta. Perehdytyksen tyyppi vaihtelee myös tehtävien mukaan, kahvitustiimissä oppii parhaiten tekemällä. Tämän vuoksi L&F-tiimin toiminnassa perehdytys voi olla aiheellista hoitaa työn ohessa. On myös hyvä miettiä perehdytystä luodessa, mihin kahvitustiimin resurssit riittävät. Perehdytyksen ei ole tarpeellista olla liian virallinen, vaan enemminkin epämuodollinen ja rento tilanne perehdyttäjän ja perehdytettävän välillä.

2.4 Vapaaehtoistoiminnan kehittäminen

Opinnäytetyön aiheen vuoksi on hyvä käydä läpi vapaaehtoistoiminnan kehittämistä itsessään. Kysymyksenä esimerkiksi se minkälaisia asioita vapaaehtoistoiminnan kehittämisessä on hyvä ottaa huomioon, minkälaisia ilmiöitä vapaaehtoisuudessa on nähtävillä ja mitä käytännössä voidaan tehdä.

Kukka-Maaria Vuorikosken kirjoittamassa artikkelissa ”Vapaaehtoistoiminnan kehittäminen” käydään läpi vinkkejä vapaaehtoistoiminnan kehittämiseen:

1. Tarkista, onko yhdistyksen toiminta ja tarkoitus ajan tasalla
2. Tee vapaaehtoiseksi tuleminen helpoksi ja houkuttelevaksi
3. Tarjoa monenlaisia mukanaolon mahdollisuuksia ja kiitä
4. Suosi avointa ja rentoa päätöksentekoa
5. Panosta viestintään
6. Seuraa aikaasi ja ennakoi tulevaisuutta

(Vuorikoski 2020.)

Nämä vinkit toimivat hyvinä ohjenuorina kaikessa tiimitoiminnassa, mutta etenkin vapaaehtoisten johtamisessa. Samoja teemoja onkin osittain jo pohdittu aiemmissa luvuissa, kun käsiteltiin vapaaehtoisten sitoutumiseen, motivointiin, palkitsemiseen ja perehdyttämiseen liittyviä teemoja. Yhdistyksen toiminnan ja tarkoituksen ajantasaisuutta, avointa ja rentoa päätöksentekoa, viestintään panostamista ja tulevaisuuden ennakoimista on hyvä pohtia syvemmin.

Toiminnan ja tarkoituksen ajantasaisuuden pohtimisen kannalta on hyvä pysähtyä miettimään ketä ja mitä varten toiminta on olemassa. Vuorikoski kirjoittaa artikkelissaan ”kun yhdistyksen yhteiskunnallinen ja yhteisöllinen merkitys on selkeä, on sen toimintaan helpompi tulla mukaan”. (Vuorikoski 2020). Samaa voitaisiin pohtia myös tiimin kohdalla verraten L&F-toimintaa. Miksi tiimi on olemassa, ketä ja mitä varten. Näitä asioita pohdittaessa ja kun niihin löytyy vastauksia, pysy tiimin toiminta ja tarkoitus ajan tasalla ja vastaa myös koko L&F-työn tarpeisiin.

Avoin ja rento päätöksenteko luo läpinäkyvyyttä ja luotettavuutta suhteessa tiimiläisten ja tiiminjohtajien välillä. Tiimissä tapahtuvien muutosten ja päätösten takana on helpompi seistä, kun ymmärretään mistä ne johtuvat. Vuorikosken mu-

kaan päätöksentekoon on hyvä ottaa mukaan myös tiimiläisiä. Vastuun jakaminen tuo luottamusta, yhteenkuuluvuuden tunnetta ja lisää motivaatiota. (Vuorikoski 2020.)

Viestintään panostamisesta voidaan nähdä tärkeänä sekä sisäinen että ulkoinen viestintä. Kommunikointi tiiminjäsenille ja heidän välillään on erittäin tärkeää, mutta myös viestintä tiimin ja seurakunnan ulkopuolelle on tärkeää. Vuorikosken mukaan ”viestintä tuo uusia jäseniä, sitouttaa ja aktivoi nykyisiä sekä luo mielikuvaa yhdistyksen toiminnan merkityksestä”. Sillä mitä, milloin ja miten viestimme on merkitystä, jonka vuoksi sitä onkin tärkeää kehittää. (Vuorikoski 2020.)

Tulevaisuuden ennakoiminen ja ajan seuraaminen on myös tärkeää vapaaehtoistoiminnan kehittämisen kannalta. Vuorikoski kirjoittaa artikkelissaan, että ”megatrendit sekä globaalit ja paikalliset tapahtumat vaikuttavat järjestö- ja vapaaehtoistoimintaan.” Hän käyttää esimerkkinä korona-aikaa, jonka seurauksena suomalaisten auttamishalu on lisääntynyt ja vapaaehtoistoimintaan on tullut mukaan paljon uusia ihmisiä. Tärkeintä ympärillä tapahtuvien asioiden seuraamisessa ja niiden luomissa muutoksissa on kyky joustaa ja sopeutua uusiin tilanteisiin. Nämä taidot auttavat selviytymään monenlaisistakin tilanteista ja kehittymään. Vuorikoski lopettaa aiheen käsittelyn ytimekkäästi toteamalla, että ”oman aktiivisen, kokeilevan ja uudistusvoimaisen toiminnan kautta myös luodaan toivottua tulevaisuutta. Ole se muutos, jonka haluat nähdä!” (Vuorikoski 2020.)

2.5 Opinnäytetyössä käytettävät menetelmät

Opinnäytetyön yksi tarkoituksista on luoda perehdytys- ja ohjeistumateriaali kahvitustiimille. Tämän tavoitteen saavuttamiseksi on tarpeellista toteuttaa tutkimusta tiimin nykytilasta, aiemmasta toiminnasta ja tulevaisuuden tarpeista. Tällaisen datan kerääminen onnistuu Ojasalon, Moilasen & Ritalahden mukaan esimerkiksi seuraavilla menetelmillä:

- Haastattelut
- Ryhmähaastattelut
- Työpajat
- Kyselyt
- Havainnointi

Näitä menetelmiä tukevaa teoriaa ja toteutusmallia käydään läpi seuraavissa alaluvuissa. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 104.)

Pöyhönen, Santavuori ja Mustonen teoksessaan “Asiakastutkimus - perusteet ja käytännöt (2023)” muistuttavat miten ihmisten ihmisyys näkyy tutkimuksissa ja voi vaikuttaa tutkimustuloksiin. He korostavat sitä, miten omat ajatukset, tunteet ja kokemukset vaikuttavat siihen, miten vastaamme kysymyksiin. Muistamme herkemmin meille merkityksellisiä asioita ja samasta syystä saatamme sivuuttaa joitakin toisia asioita. Heidän mukaansa nämä asiat on tärkeää ottaa huomioon tutkimusta tehdessä ja vastauksia arvioidessa. (Pöyhönen, Santavuori & Mustonen 2023, 95.)

2.5.1 Haastattelu

Haastattelu on toimiva menetelmä, kun halutaan tuottaa mielipiteitä, käsityksiä, havaintoja, asenteita, arvoja tai kokemuksia koskevaa tietoa. Se voidaan toteuttaa aina strukturoidusta ei-strukturoidusti, ja kasvokkain tai esimerkiksi puhelimen välityksellä. Teoksessa “Asiakastutkimus - perusteet ja käytännöt” kirjoitetaan, että “Vaikka haastattelu on myös paikan suhteen joustava, sillä, missä paikassa ja missä tilanteessa haastattelu tehdään, on merkitystä.” (Pöyhönen, Santavuori & Mustonen 2023, 182.)

Tässä opinnäytetyössä haastattelujen tarkoituksena on kerätä tiiminvetäjien omakohtaista kokemusta tiimissä työskentelystä, aiempien toimintamallien toimivuudesta, mahdollisista ongelmista ja parannusehdotuksista. Haastatteluiden toteutusta ja niiden sisältöjä käydään tarkemmin läpi luvussa 3 Oman tutkimuksen toteutus.

2.5.2 Kysely

Kyselyt ovat toimivia tutkimusmenetelmiä, kun halutaan selvittää potentiaalia, arvioidaan ilmiöiden suuruusluokkaa tai on tarve yleistää. Ne tuotetaan strukturoituina lomakkeina, jonka avulla kerätään pääasiassa määrällistä tietoa. Kyselyt voivat sisältää myös avoimia kysymyksiä. (Pöyhönen, Santavuori & Mustonen 2023, 179.)

Kyselyyn harvoin vastaa koko tutkimuksen kohteena oleva ryhmä. Tämän vuoksi on tärkeää tarkastella ja pohtia, voidaanko kyselyyn vastanneen otoksen vastauksia yleistää koko perusjoukkoa koskeviksi. Satunnaisesti valittu otos tutkimuksen kohderyhmästä mahdollistaa usein yleistysten tekemisen koko perusjoukosta. Aina satunnaisen otoksen ottaminen ei kuitenkaan ole mahdollista, jolloin on tärkeää huomioida, että saadut tulokset koskevat todennäköisesti vain vastanneita, eikä koko perusjoukkoa. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 123.)

Tässä opinnäytetyössä kyselyn tarkoituksena on kerätä tiimiläisiltä sekä muilta L&F-illoissa käyviltä nuorilta omakohtaista kokemusta kahvitusten toimivuudesta, mielekkyydestä, alttiudesta palvella kyseisessä tiimissä ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Kyselyitä ja niiden sisältöä käydään tarkemmin läpi luvussa 3 Oman tutkimuksen toteutus.

2.5.3 Muita menetelmiä

Muita tutkimukselle hyödyllisiä menetelmiä ovat esimerkiksi työpajat, ryhmähaastattelut/-keskustelut ja havainnointi. Näiden menetelmien tarkoituksena on kerätä yhteisöllisellä tavalla omakohtaisia kokemuksia ja tietoa tiimiläisten ajatuksista, toiveista ja haasteista tiimin toimintaan liittyen. Etenkin työpajat mahdollistavat myös uusien ratkaisujen ja ideoiden löytämisen yhdessä.

Tällaiset menetelmät, kuten ryhmähaastattelut/-keskustelut, ovat valmiiksi osittain suunniteltuja ja ohjattuja, ja niiden tarkoituksena on keskustella jostakin tietystä aiheesta. Niiden avulla voidaan selvittää muun muassa ryhmän hierarkiaa, normeja ja ihanteita, sekä näkemyksiä ja mielipiteitä. On hyvä myös varmistaa osallistujien innokkuus keskusteluun, ennen kuin heidät rekrytoidaan ryhmähaastatteluun/-keskusteluun. (Pöyhönen, Santavuori & Mustonen 2023, 188.)

3 OMAN TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

3.1 Työn kulku

Kehitystyö aloitettiin keskustelemalla L&F:n nuorisopastorin ja kahvitustiimin vetäjän kanssa siitä, mitä he kokevat tiimin kehittämisessä tärkeäksi. Tiiminvetäjän kanssa käytiin syvempää keskustelua mahdollisista kehityskohteista, toimintatavoista ja opinnäytetyön aikataulusta. Keskustelussa sovittiin tutkimuksen toteuttamisesta esimerkiksi haastattelun ja kyselyn kautta. Seurakunnalta hankittiin tutkimuslupa toteutettavia tutkimusmenetelmiä varten. Tutkimukselliset menetelmät kuten haastattelu ja kyselyt sovittiin toteutettaviksi syksyn (2024) aikana, jonka jälkeen vastausten pohjalta voitaisiin aloittaa perehdytys- ja ohjeistusmateriaalin sekä mahdollisesti muiden tulosten työstäminen.

Haastatteluissa sekä kyselyissä osallistujia on aina informoitu näiden tutkimusmenetelmien tarkoituksesta, anonymiteetin kunnioituksesta, sekä miten ja missä tuloksia tullaan hyödyntämään. Kaikkien osallistujien osallistuminen on ollut vapaaehtoista. Nuoria ja tiiminjäseniä sekä -vetäjiä on kuitenkin suositeltu osallistumaan. Kaikissa tutkimismenetelmiin liittyvissä asioissa on huolehdittu eettisyydestä.

3.1.1 Haastattelun toteutus

Haastattelut toteutettiin kahvitustiimin tiiminvetäjille. L&F:n kahvitustiimiä johtaa yksi henkilö, joka äkillisesti vaihtui opinnäytetyöprosessin aikana. Tämän tiiminvetäjän vaihtumisen ja anonymiteetin kunnioittamisen takia on selkeämpää tässä opinnäytetyössä kutsua vanhaa tiiminvetäjää ”tiiminvetäjä B:ksi” ja uutta tiiminvetäjää ”tiiminvetäjä A:ksi”. Tiiminvetäjä B:n haastattelu toteutettiin loppukesästä ja tiiminvetäjä A:n syksyllä. Molemmat henkilöt ovat täysi-ikäisiä.

Tiiminvetäjä B:n kohdalla oli alun perin tarkoituksena järjestää kontekstuaalinen haastattelu, eli haastattelu kyselyyn liittyvässä toimintaympäristössä, eli tässä tilanteessa Tampereen helluntaiseurakunnan keittiötiloissa. Aikataulumuutosten takia haastattelu toteutettiin lopulta videopuhelussa Zoomin välityksellä ja tallen-

nettiin. Rakenteeltaan haastattelu oli puolistrukturoitu teemahaastattelu. Tiiminvetäjä A:n haastattelu toteutettiin kirjallisena ja strukturoituna. Molemmilta tiiminvetäjiltä kysyttiin pääsääntöisesti samat kysymykset. (Hyvärinen, Suoninen & Vuori, n.d.)

Rakenteeltaan tiiminvetäjä B:n haastattelu oli puolistrukturoitunut ja se koostui kolmesta kysymyksestä, joista lopulta kysyttiin yksitoista (11). Kysymykset löytyvät liitteistä (liite 1). Itse haastattelun sisältöä ei julkaista opinnäytetyössä. Haastattelussa haluttiin selvittää tiiminvetäjän näkökulmasta tiimin toimivuutta, sen vahvuuksia ja heikkouksia, ja mahdollisia ongelma- ja kehityskohteita. Tämän haastattelun lisäksi tiiminjohtajaan oltiin useasti yhteydessä opinnäytetyöprojektin aikana ja etenkin alkuvaiheessa käytiin yhteistä keskustelua siitä, mitä tarpeita kahvitustiimillä on ja miten niitä olisi hyvä lähestyä.

Haastatteluiden tarkoituksena oli kerätä kahvitustiimissä palvelevilta henkilöiltä informaatiota tiimin toiminnasta ja sen mahdollisista kehityskohteista. Alun perin kyselyn toteutusta kaavailtiin tiiminvetäjän lisäksi myös muutamalla muulle tiimijäsenelle, mutta siitä lopulta luovuttiin. Kyselyn toteuttaminen nähtiin parempana vaihtoehtona, jotta osallistumisen kynnyksellä pysyisi mahdollisemman pienenä ja tiimiläiset voisivat osallistua täysin anonymisti omalla ajallaan. Toisaalta voidaan taas ajatella, että joillekin henkilöille haastatteluun osallistuminen voisi olla rennompaa ja miellyttävämpää, kuin kyselyn täyttäminen. Kasvokkain tapahtuvassa haastattelussa voitaisiin myös tarkastella haastateltavan ruumiinkieltä, eleitä ja ilmeitä, vain kirjallisen tekstin sijaan. Molemmissa tutkimusmenetelmissä on omat vahvuutensa ja heikkoutensa, mutta lopulta tässä tilanteessa päädyttiin toteuttamaan haastattelu vain tiiminvetäjille.

3.1.2 Kyselyn toteutus kahvitustiimille

Kahvitustiimiltä haluttiin kerätä tietoa liittyen heidän ajatuksiinsa ja kokemuksiinsa kahvitustiimin toiminnasta, sen vahvuuksista ja mahdollisista ongelmakohtista. Kahvitusvuorojen kestosta, työmäärästä ja olemassa olevien ohjeistuksien selkeydestä oltiin myös kiinnostuneita. Kyselyn sisällöstä konsultoitin tiiminvetäjä A:ta ja se tuotettiin Google Forms -alustaa hyödyntämällä. Kysely julkaistiin ti-

mille syksyllä ja se oli avoinna noin viikon ajan. Tänä aikana kyselyyn tuli kahdeksan (8) vastausta, jolloin tiimissä oli kolmetoista (13) henkilöä tiiminvetäjä A mukaan lukien. Kyselyyn eivät osallistuneet tiiminvetäjä A, sillä häntä haastateltiin erikseen, eikä pari muuta ryhmässä olevaa henkilöä. Kyselyyn vastasi siis suurin osa tiimin jäsenistä. Kyselyn sisältö löytyy kokonaisuudessaan liitteistä (liite 2).

Tiimiin kuului alle kahdeksantoista (18), mutta yli viisitoista (15) vuotiaita. Näissä tilanteissa näiden nuorten vanhempia informoitiin kyselyn toteutuksesta etukäteen tutkimuksen eettisyyden takaamiseksi. Loput tiimiläisistä olivat täysi-ikäisiä. Kyselyn julkaisemisen yhteydessä informoitiin tiimiä kyselyn tarkoituksesta ja tavoitteista, sekä vastaamisen tapahtumisesta täysin anonymiteettia kunnioittaen.

3.1.3 Kyselyn toteutus L&F-illoissa käyville nuorille

Ajatuksia tiimistä, sen tärkeydestä ja siellä mahdollisesti työskentelemisestä, haettiin kerätä myös L&F-tilaisuuksiin osallistuvilta nuorilta. Tämän kyselyn tarkoituksena oli kartoittaa rekrytointi- ja perehdytysnäkökulmasta ihmisten kiinnostusta ja valmiutta palvella kyseisessä tiimissä ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Nämä tekijät otettiin huomioon tiimin toimintaa kehitettäessä.

Kysely piti sisällään kysymyksiä kuten: mikä merkitys kyseisillä kahvituksilla on nuorille; mitä he niiltä toivoisivat; ovatko he itse palvelleet kyseisissä kahvituksissa ja mitkä tekijät vaikuttavat siihen, haluaisivatko he osallistua kahvitustoiminnan järjestämiseen tulevaisuudessa. Kyselyn lopussa oli mahdollista jättää myös kysymyksiä kahvitustiimiin liittyen ja kommentoida aihetta vapaasti. Kyselyn sisältö kokonaisuudessaan löytyy liitteistä (liite 3).

Ennen kyselyn julkaisua konsultoitiin sen työstöstä Tampereen Helluntaiseurakunnalta paria työntekijää. Tämän jälkeen kysely julkaistiin yhdessä alkusyksyn L&F-illassa ja lisättiin saatavaksi L&F-nuorien käytössä olevaan sosiaalisen median suljettuun ryhmään. Kysely tuotettiin anonyyminä Google Forms -kyselynä, ja oli auki kahden viikon ajan. Vastauksia tuli yhteensä viisikymmentä (50) kap-

paletta, vastauksista enemmän luvussa 3.2. L&F-iltoihin osallistuvien nuorten ikähaarukan laajuuden ja tutkimuseettisten syiden vuoksi kyselyyn saivat osallistua vain kahdeksantoista (18) vuotta täyttäneet.

3.2 Tutkimuksen tulokset

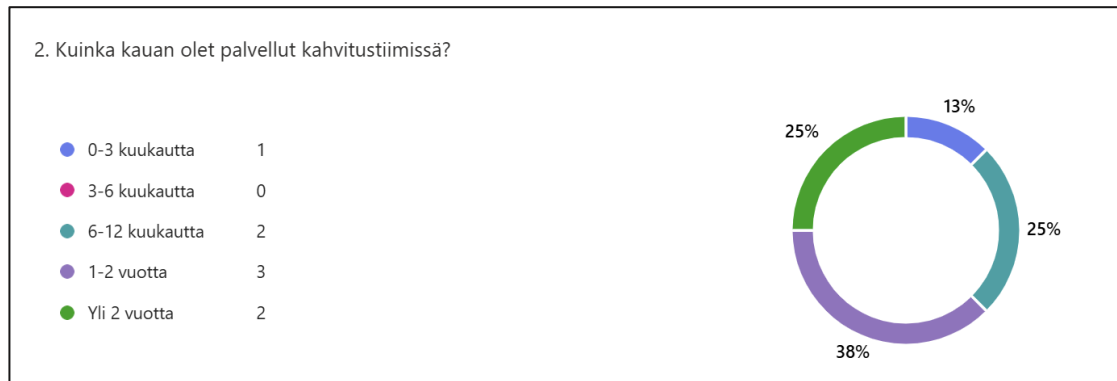
3.2.1 Haastattelun tulokset

Tiiminvetäjien haastatteluissa nousi esille muutamia huolenaiheita sekä kehitys- ja ongelmakohtia tiimin toimintaan liittyen. Tällaisia asioita olivat muun muassa tiimin koon pienuus, kommunikaation lisäämisen tarve, ohjeistuksen/perehdytysmateriaalin päivittämisen tarve, ryhmäytymisen tarve, palkitsemisen lisääminen ja prosessien yksinkertaistaminen. Tiimin vahvuuksiksi mainittiin taas tiimiläisten omatoimisuus ja luotettavuus.

Perehdytyksen todettiin olevan tärkeä asia. Tiiminvetäjien mielestä sille olisi hyvä varata tarpeeksi aikaa, ja varmistaa, että perehdytys tulee osaavalta henkilöltä. Perehdytys- ja ohjeistusmateriaalin tulisi olla myös paremmin tarpeisiin vastaava. Lisäksi haastatteluissa todettiin, että tiimiin tarvittaisiin lisää tekijöitä, jotta työmäärä ei kuormittaisi liikaa yksilöitä ja vuoroja saataisiin jaettua tasaisemmin. Toisaalta voidaan myös pohtia, onko työmäärä alkujaankin liian iso ja tulisiko jotakin tehdä toisin, jotta työmäärä iltaa kohden olisi kevyempi. Toinen tiiminvetäjistä toteaaakin, että ”keittiöhomman tulisi olla enemmän palkitsevaa kuin energiaa vievää”.

3.2.2 Kahvitustiimin kyselyn tulokset

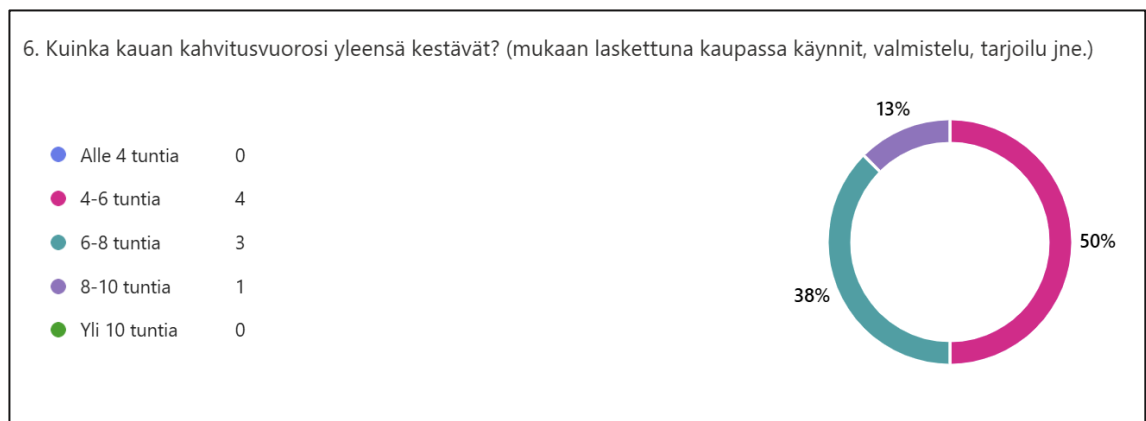
Kahvitustiimin kyselyssä selvitettiin muun muassa kauanko henkilöt ovat palvelleet tiimissä; onko heillä hygieniapassia; mikä sai heidät mukaan tiimiin; minkälaisia kahvitukset ovat yleensä olleet ja mitä ne ovat vaatineet vapaaehtoisilta, sekä minkälaisia kehityskohteita heidän mielestään tiimissä ja sen toiminnassa on. Vastanneista kahdeksasta (8) henkilöstä suurin osa on palvellut tiimissä 1–2 vuotta (kuvio 1). Suurimmalla osalla vastanneista oli hygieniapassi.



Kuvio 1. Palveluaika kahvitustiimissä (n=8).

Yhteisenä tekijänä siihen, miksi nuoret halusivat tulla mukaan palvelemaan tiimiin, oli se, että haluttiin olla osana seurakuntaa ja osallistua jollakin tapaa palvelemiseen. Keittiötiimi tuntui monesta itselle sopivalta vaihtoehdolta, sillä monet harrastavat ruoanlaittoa ja/tai leipomista vapaa-ajallaan.

Illoissa tulisi suosituksen mukaan palvella kerralla 2–3 henkilöä. Vastanneiden mukaan tämä toteutui suurimman osan ajasta. Osa oli kuitenkin vastannut, että he ovat useimmiten olleet 1–2 hlö tiimissä tai 3–4 hlö tiimissä. Kahvitusvuorojen kestolle ei ole määritelty suositusta. Puolet tiimiläisistä vastasivat vuorojen kestävän pääsääntöisesti 4–6 tuntia, 38 % 6–8 tuntia ja yksi vastanneista kertoi vuorojen kestävän jopa 8–10 tuntia (kuvio 2).

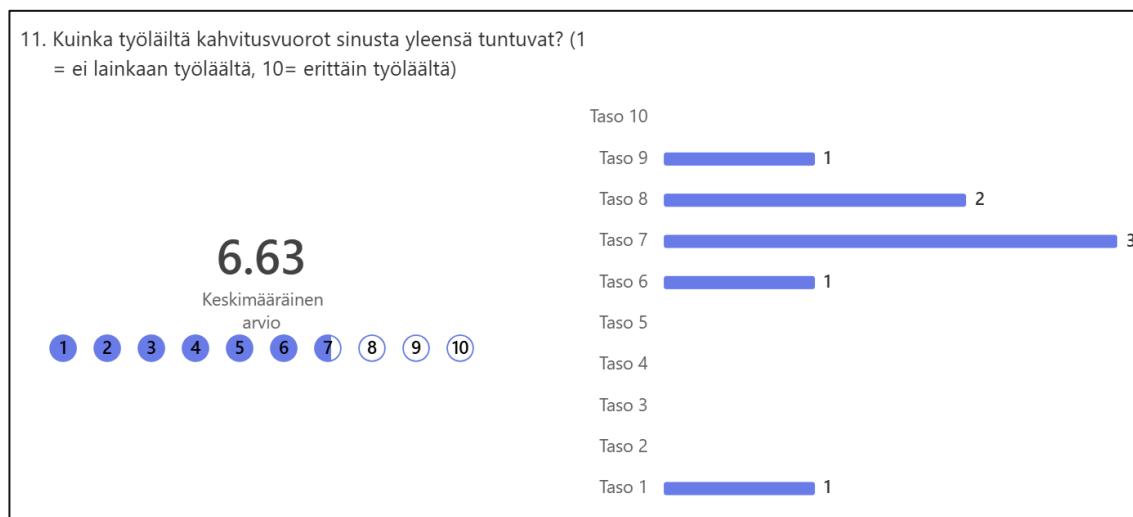


Kuvio 2. Kahvitusvuorojen kesto (n=8).

Kysymyksessä seitsemän (7) selvitettiin, kuinka hyväksi vapaaehtoiset ovat kokeneet tiimin ohjeistuksen (liite 2). Arvioinnilla yhdestä (1) kymmeneen (10), yhden (1) ollessa huono ja kymmenen (10) ollessa todella hyvä, arvioitiin ohjeistuk-

sen olevan keskimäärältä arvosanan 8.25 arvoinen. Kenenkään vastanneen mielestä ohjeistus ei ollut alle seitsemän (7) arvoinen. Vastanneiden mielestä ohjeistukset ovat myös tuntuneet selkeiltä ja ovat olleet melko helposti löydettävissä.

Tuloksista ilmeni, että monen tiimiläisen mielestä kahvitusvuorot tuntuvat erittäin työläiltä (kuvio 3). Syyksi vuorojen työläisyydelle lueteltiin muun muassa vuorojen kesto, liian pieni määrä tekijöitä suhteessa työmäärään sekä työn fyysisyys.



Kuvio 3. Kahvitusvuorojen työläys (n=8).

Parasta kahvitustiimissä oli vastausten perusteella mahdollisuus viettää aikaa yhdessä, palvella seurakunnassa ja itse ruoanlaitto. Kehityskohteiksi tiimin toiminnassa listattiin työntekijöiden määrä iltaa kohden ja vuorojen pituudet. Tiimi toimisi vapaaehtoisten mukaan paremmin, jos tekijöitä olisi enemmän, jotta työmäärää saataisiin jaettua tasaisemmin ja vuorot eivät olisi niin pitkiä. Toivottiin myös selkeää ohjepankkia, mistä voisi tarvittaessa löytää tietoa askarruttaviin asioihin.

Kyselyssä käsiteltiin lyhyesti myös virkistyspäiviä, sillä tiiminjohtajien haastattelussa ilmeni tarve sellaisten järjestämisellä. Kyselyssä kartoitettiin mitä tiimissä palvelevat henkilöt näiltä kaipaivat ja toivoivat. Vastaukseksi saatiin, että olisi mukavaa, jos siellä olisi hyvää ruokaa tarjolla, mutta joku muu hoitaisi nämä tarjottavat, sekä rentoa tekemistä ja yhdessä ideointia. Kaivattiin, että virkistyspäiviä ylipäättään järjestettäisiin, sillä niitä ei kahvitustiimissä olla hetkeen pystytty pitämään.

3.2.3 L&F-illoissa toteutetun kyselyn tulokset

L&F-illoissa käyville nuorille tuotettuun kyselyyn vastasi yhteensä viisikymmentä (50) nuorta. Kyselyssä haluttiin selvittää muun muassa kahvitusten merkitystä, niihin liittyviä toiveita, ovatko henkilöt palvelleet kyseisessä tiimissä ja mitkä tekijät vaikuttavat heidän palveluaitiuteensa. Tämän kyselyn tuloksissa on hyvä ottaa huomioon, että kahvitustiimin sisäiseen kyselyyn (luku 3.2.2.) vastanneet henkilöt ovat voineet osallistua tähänkin kyselyyn. Sen lisäksi tämän kyselyn ikäraajaksi oli asetettu kahdeksantoista (18) vuotta, mutta todellisuudessa tämän toteutumista ei anonymitietin takia olla pystytty varmistamaan. On siis mahdollista, että myös alle kahdeksantoista (18) vuotiaat ovat vastanneet kyselyyn vastoin annettua ohjeistusta.

Ensimmäisenä kyselyssä haluttiin selvittää, kuinka suuri osa nuorista jää nuorteniltojen jälkeen kahvitukselle. Vastanneista 60 prosenttia jää aina tilaisuuden jälkeen kahvitukselle, vain seitsemän (7) prosenttia kertoi jäävänsä joskus tai harvoin. Pari henkilöä perusteli osallistumattomuuttaan muun muassa sillä, että he yleensä syövät mieluummin muualla tai kokevat vaikeaksi lähestyä vieraita ihmisiä kahvituksessa ja jättäytyvät siksi niistä pois. Vastapainoksi haluttiin selvittää, miksi nuoret taas haluavat osallistua kahvituksiin. Syiksi vastattiin tarjottavat, mahdollisuus tutustua uusiin ihmisiin ja viettää kavereiden kanssa aikaa sekä kahvitusten olevan rauhallinen paikka viettää aikaa.

Toivomuksia kahvituksiin liittyen sai myös esittää. Vastanneet toivoivat kahvituksilta hyvää ruokaa, uusiin ihmisiin tutustumista ja yhteistä tekemistä. Myös tiettyjä tarjoiluohdotuksia annettiin, kuten keksejä, mokkapaloja ynnä muuta sellaista.

Suurin osa vastanneista (72 %) ei ollut kyselyyn vastatessa ikinä palvellut kahvitustiimissä. 28 prosenttia vastanneista oli joskus palvellut kahvitustiimissä. Kyselyssä kartoitettiin myös nuorten halukkuutta palvella kahvitustiimissä ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Mielekkyyttä oli mahdollista arvioida asteikolla yhdestä kymmeneen (1–10), vastausten keskiarvoksi tuli 5.72 (kuvio 4). Eniten vastaukseksi tuli arvosanoja 5–8.



Kuvio 4. Kahvistuimissa palvelemisen mielekkyys (n=50).

Seuraavan kysymyksen kohdalla ”Kuinka suurena koet kynnyksen palvelu kahvistuimissa?” vastausten keskiarvoksi tuli 4.52 (kuvio 5). Suurin osa vastasi arvosanaksi numeron kolme (3), eli kynnyksen koettiin olevan pieni. Tämän kysymyksen vastauksissa, kuten edellisessäkin, oli kuitenkin paljon hajontaa.



Kuvio 5. Kahvistuimissa palvelemisen kynnyksen suuruus (n=50).

Seuraavaksi kyselyssä kartoitettiin palveluhalukkuuteen vaikuttavia tekijöitä. Positiivisesti vaikuttaviin asioihin listattiin muun muassa yhteisö/kaverit; vuorojen ja ohjeiden selkeys; tasaisesti jaetut työmäärät ja vuorot; mahdollisuus kokeilla ja se, että pääsee palvelemaan seurakunnassa. Negatiivisesti vaikuttaviin asioihin listattiin oman ajan puute; vuorojen liiallinen ajanvienti; illan muuhun ohjelmaan ei pysty osallistumaan, jos on keittiöllä; kiire; liian pienet tiimit; keittiövuorojen työmäärään suuruus; huono ohjeistus/perehdytys ja ei koeta keittiötä omaksi vahvuusalueekseen.

Lopuksi tarjottiin mahdollisuus kysyä jotakin kahvitustiimiin liittyen ja antaa vapaa sana. Suurimmalla osalla vastanneista ei ollut kysyttävää tiimiin liittyen, pari kysymystä kuitenkin tuli. Niissä kyseltiin muun muassa kuinka rankkoja kahvitustuvuorot ovat ja kuinka paljon ne vievät aikaa. Yhdessä kysymyksessä kysyttiin myös, minkälainen tilanne kahvitustiimillä tällä hetkellä on ja miten siihen voisi liittyä, sekä mitä asioita siellä mahdollisesti vaaditaan. Vapaa sana -kohtaan tuli paljon kiitosviestejä, joissa kerrottiin, kuinka kiitollisia kahvitustimistä ollaan.

4 TULOSTEN ANALYSOINTI JA TUOTOKSET

Tiiminvetäjien haastatteluiden tulosten voidaan arvioida olevan melko luotettavia. Kummallakin tiiminvetäjällä on jonkinlainen kahvitukseen soveltuva koulutus, jonka ansiosta molemmat osaavat tarkastella tiimiä ja sen toimintaa myös ammatillisesta näkökulmasta. Tiiminvetäjä B:n haastattelun hetkellä, oli hänellä kerennyt olla kokemusta tiiminvetämisestä jo yli vuoden ajalta. Molemmilla tiiminvetäjillä on myös kokemusta tiimissä palvelemisesta tiimiläisen roolissa, joten he osaavat katsoa tiimin toimintaa siitakin näkökulmasta. He myös selkeästi halusivat kehittää tiimin toimintaa ja olivat innokkaita tekemään yhteistyötä sen tapahtumiseksi. Negatiivisesti tulosten luotettavuuteen vaikuttavana tekijänä voidaan nähdä, että tiiminvetäjät saattavat olla liian lähellä tiimiä tarkastellakseen sitä ja sen toimintaa tarpeeksi objektiivisesti.

Kahvitustiimin tuloksia tarkastellessa on hyvä muistaa samoja asioita mitä käsiteltiin vapaaehtoisuutta ja kohdetta käsiteltävissä luvuissa. Kahvitustiimi koostuu täysin vapaaehtoisista, jotka ovat suurin osa toisen asteen tai korkeakoulun opiskelijoita. Ei ole tiedossa, tai vaadittua, että kenelläkään olisi minkäänlaista kahvitukseen soveltuvaa ammattitaitoa tai koulutusta. Pois lukien hygieniapassi, mikä löytyy suurimmalta osasta tiimiläisiä. On myös hyvä pohtia vastausten luotettavuutta siltä näkökulmalta, että tiimiläisten voi olla vaikeaa arvioida tiimin toimivuutta, jos heillä ei ole ollut kokemusta mistään muusta kahvitustoiminnasta. Tiimin toimintaan voi muodostua tunneside, joka voi vaikuttaa tulosten kallistumiseen positiivisemmaksi.

L&F-nuorille toteutetun kyselyn tuloksia arvioidessa on hyvä ottaa huomioon muutama asia. Kuten myös aiemmin mainittiin, kahvitustiimiläiset ovat voineet vastata kahvitustiimin sisäisen kyselyn lisäksi myös L&F-nuorille yleisesti järjestettyyn kyselyyn. Tämä voi vaikuttaa kyseisestä kyselystä saatuihin tuloksiin, ja on hyvä tiedostaa, että vastausten joukossa voi olla aktiivistenkin kahvitustiimiläisten vastauksia. L&F-nuorille järjestetyn kyselyn tuloksissa on hyvä ottaa huomioon myös se, että kyselyn ikäraja oli asetettu kahdeksantoista (18) vuotta, vaikka osa illoissa käyvistä nuorista ei ole täysi-ikäisiä. Kuitenkaan tämän toteutumista ei olla pystytty takaamaan, sillä kyselyn täyttämistä varten ei ole tarvinnut todentaa henkilöllisyyttä. Tehdyssä kyselyssä on hyvä ottaa huomioon myös se,

etteivät kaikki henkilöt ole välttämättä vastanneet kyselyyn täysin tosissaan, vaan esimerkiksi humoristisesta näkökulmasta. Yleisesti tuloksia voidaan kuitenkin pitää melko luotettavina ja näiden tekijöiden oletetaan olevan laajuudeltaan ja vaikutukseltaan pieniä. Monet nuoret voivat kokea omistajuutta L&F-illoista ja kokea tärkeäksi vaikuttaa niiden kehittämiseen.

Pohdittaessa syvemmin L&F-nuorille toteutetun kyselyn luotettavuutta ja sopeutuvuutta yleistettäväksi perusjoukkoon sopivaksi, on otettava huomioon, että kyselyyn vastanneita henkilöitä ei ole arvottu tai valittu. Kyselyyn osallistuminen on tapahtunut täysin nuoren omasta halusta ja mielenkiinnosta lähtöisin. Ei ole siis minkäänlaista tietoa siitä, minkälaiset henkilöt ovat vastanneet kyselyyn ja mistä syistä. Tämä tukee otannan satunnaisuutta. Kuitenkin, koska kyselyyn vastaaminen on tapahtunut vapaaehtoisesti, on siitä automaattisesti jäänyt pois se ryhmä nuoria, joka ei ole niin aktiivinen tai palvelualtis. Toisaalta tällöin kysely on kohdistunut enemmän palvelualltiutta omaaville ihmisille, josta on enemmän hyötyä rekrytointinäkökulmasta tämän opinnäytetyön kannalta. Kuitenkin olisi myös oleellista kuulla mitä ei-aktiivisilla nuorilla on sanottavana samoista syistä. Tämän lisäksi, kuten aiemmin mainittiin, oli kyselyssä ikäraja (18-vuotta), jonka takia tätä rajaa nuoremmat henkilöt (15–17-vuotiaat) jäivät pois kyselystä. L&F-illojen ikähaarukka vaihtelee normaalisti noin viidestätoista (15) aina lähemmäs kolmeakymmentä (30). Suurin osa illoissa käyvistä henkilöistä sijoittuu iältään kuitenkin arviolta noin 16–25 ikävuoden välille. Yleisesti satunnaisuuden ja sen pohjalta luotettavuuden, voidaan arvioida olevan melko hyvin toteutunut, mutta siinä on puutteita.

4.1 Tutkimustulosten analysointi

Yleisesti tutkimuksissa ilmeni, että kahvitukset ovat L&F-nuorille, sekä tiimiläisille tärkeä paikka kokoontua yhteen. Kahvitukset mahdollistavat rennon tilan viettää aikaa ja nauttia tarjoiltavia yhdessä kavereiden kanssa, sekä mahdollisuuden tutustua uusiin ihmisiin. Myös tiimiläiset kokevat kahvitusten järjestämisen mielekkääksi. Voidaan siis todeta, että kahvitukset ovat tärkeä osa L&F-nuorteniltojen kokonaisuutta.

Kaikissa tutkimuksissa ilmeni, että tiimin pienuus ja yhden vuoron suuri työmäärä henkilöä kohden ovat tällä hetkellä tiimin isoimpia haasteita. Tarvittaisiin selkeästi lisää tekijöitä ja mahdollisesti myös muutoksia vuorojen rakenteisiin, jotta työmäärä jakautuisi tasaisemmin ja tehokkaammin. Tiimissä on tällä hetkellä muutamia innokkaita ja sitoutuneita tekijöitä, joilla kuitenkin on riski väsähtämiseen, ellei kahvituvuorojen kuormittavuutta saada vähennettyä.

L&F-illoissa käyville nuorille toteutetussa kyselyssä ilmeni, että monet vastan-neista ovat kiinnostuneita kahvitustiimissä palvelemisesta eivätkä koe kynnystä palvelemiseen kovinkaan suureksi. Tämän perusteella kahvitustiimillä olisi mahdollisesti moniakin henkilöitä, keitä tiimiin voitaisiin rekrytoida mukaan.

Nykyisessä ohjeistuksessa ei tiimiläisten mukaan olla havaittu suoranaisesti puutteita, mutta he kuitenkin toivoivat selkää ohjepankkia, josta löytyisi kaikki tarvittavat tiedot vuoroa varten. Tämän perusteella voidaan päätellä, että nykyinen perehdytys-/ohjeistumateriaali ei ole kuitenkaan täysin vastannut tiimin tarpeita. Myös tiiminvetäjät olivat sitä mieltä, että tiimin materiaaleja olisi hyvä laajentaa ja kehittää. Esimerkiksi kirjaamalla ylös valmiita reseptejä ja laskelmia, joiden pohjalta on helpompi valmistaa tarjottavia, sekä videoiden ja kuvien käyttäminen ohjeistus- ja perehdytysmateriaalissa.

4.2 SWOT-analyysi

Saatujen erinäisten tulosten pohjalta tuotettiin SWOT-analyysi selkeyttämään ja hahmottamaan paremmin niiden kokonaisuutta, sekä tiimin uhkia ja mahdollisuuksia.

SWOT-analyysi saatujen tulosten pohjalta

<p>VAHVUUDET – strengths</p> <ul style="list-style-type: none"> • tiimiläisten halu tehdä ja palvella • yhdessä tekeminen voimavara • tiimiläisten luotettavuus ja omatoimisuus • tiiminvetäjän halu kehittää tiimiä • hyvät puitteet toiminnalle 	<p>HEIKKOUEDET – weaknesses</p> <ul style="list-style-type: none"> • vähän tiimiläisiä • pitkät vuorot • työn kuormittavuus • tiimin materiaalin niukkuus • perehdytyksen vajavaisuus
<p>MAHDOLLISUUDET – opportunities</p> <ul style="list-style-type: none"> • tiimin kasvaminen • palkitsemisen lisääminen = motivaation ja sitoutuneisuuden lisääntyminen tiimiläisissä • tiimin / vuorojen rakenteiden muuttaminen palvelemaan paremmin tiimin tarpeita • toimiva ja innostava perehdytys 	<p>UHAT – threats</p> <ul style="list-style-type: none"> • tiimiläisten uupuminen • tiimiläiset kadottavat motivaation työskentelyyn • tiimin pieneneminen ja toiminnan hiipuminen • perehdytyksen heikkeneminen • tiiminvetäjän väsyminen

Kuvio 6. Haastatteluiden ja kyselyiden tuloksista tehty SWOT-analyysi.

Kuten SWOT-analyysissä mainitaan, tiimin vahvuuksia ovat ehdottomasti tiimiläisten halu palvella ja tehdä yhdessä, sekä omatoimisuus ja luotettavuus. Tämän lisäksi tiiminvetäjän halu kehittää tiimiä on myös erittäin tärkeää tiimin hyvinvoinnin ja kehittymisen kannalta. Heikkouksina tiimissä on tiimiläisten määrä, vuorojen pituus ja työn kuormittavuus sekä materiaalin niukkuus ja puutteet perehdytyksessä sekä materiaaleissa. Ellei näihin tiimin heikkouksiin reagoida, voi uhkana olla tiimiläisten uupuminen / motivaation katoaminen ja siitä seuraava tiimin pieneneminen ja jopa toiminnan hiipuminen. Jos heikkouksiin reagoidaan ja vahvuuksia tuetaan, voi mahdollisuutena olla tiimin kasvaminen ja tiimiläisten hyvinvoinnin paraneminen. Tämä edellyttää sitä, että työn kuormittavuutta vähennettäisiin esimerkiksi muokkaamalla nykyistä tiimi- ja vuororakennetta tukemaan paremmin tiimiä ja sen tarpeita. Myös palkitsemisen lisääminen, esimerkiksi sanallisesti, lisää tiimiläisille merkityksellisyyden ja onnistumisen kokemusta. Tämä taas vaikuttaa positiivisesti tiimiläisten motivaatioon ja sitoutumiseen.

4.3 Tuloksien pohjalta syntynyt tuotos

Saatujen tulosten pohjalta luotiin uusi ohjeistus- ja perehdytysmateriaali, joka löytyy kokonaisuudessaan liitteistä (liite 4). Tiimin toimintaan liittyvät salassa pidettävät asiat on piilotettu. Alkuperäisessä versiossa on myös muutama video, jotka eivät tässä opinnäytetyössä näy.

Tärkeimpinä asioina uuden ohjeistus- ja perehdytysmateriaalin teossa nähtiin, että siitä tulisi visuaalisesti ja sisällöllisesti selkeä, informatiivisesti kattava ja se olisi helposti ymmärrettävissä oleva eli vältettäisiin vaikean ammattisanaston käyttöä. Se on myös hyvä tuottaa sen kohderyhmä huomioiden, eli nuoret ja nuoret aikuiset. Sisällöltä päädyttiin siihen, että sen olisi hyvä sisältää tyypillisen kahvituvon rakenne aina alkujärjestelyistä keittiön loppusiivoukseen asti. Tieto vuorojen rakenteesta tulisi olla selkeää, johdonmukaista ja kohdentua pääpiirteisiin. Materiaalin on hyvä pysyä nopeasti luettavana ja helposti käytettävänä, joten monet yksityiskohdat on jätetty siitä pois. Näiden poisjätettyjen tietojen nähdään olevan sellaisia, että ne ovat helposti opittavissa esimerkiksi perehdytyksen yhteydessä tai kysyttävissä kokeneilta tiimiläisiltä ja tiiminvetäjältä. Materiaalin haluttiin sisältävän ohjeet myös eniten käytettyihin keittiölaitteisiin ja työturvallisuuden liittyviä asioita, kuten palosammuttimen ja ensiaputarvikkeiden sijainnit.

Tämän lisäksi käsitellyn teorian pohjalta todettiin, että ohjeistus- ja perehdytysmateriaalin ei tulisi sisältää vain käytännön tietoa itse työstä vaan myös muusta organisaation toiminnasta tai sen arvoista. Tästä syystä sisällytettiin materiaalin loppuun seurakunnan ja L&F-iltojen arvot, sekä kyseisten nuorteniltojen alkamisvuosi. Ohjeistus- ja perehdytysmateriaalin tulisi kokonaisuutena olla sellainen, että se tukee sekä uuden vapaaehtoisen perehdytystä, että kokeneempaakin tiimiläistä.

Materiaalit tehtiin käyttäen Canva-alustaa, jonka kautta syntynyt materiaali pysytään helposti jakamaan PDF-muodossa verkko-osoitteena sekä tiedostona. Materiaalia on tarkoitus lukea mobiili- tai työpöytälaiteelta, ja on tarvittaessa suurennettavissa, jotta ohjeistuksen tekstit ja videot ovat selkeämmin nähtävissä. Tii-

minvetäjälle jaettiin myös käyttöoikeudet alkuperäiseen versioon, jotta sitä voidaan tulevaisuudessa tarvittaessa muokata ja päivittää. Ohjeistukseen sisällytettiin sekä kirjallinen perehdytysmateriaali, että myös muun muassa laitteiden käyttöön liittyvät kuva- ja videomateriaalit. Materiaali koostuu kahdesta isommasta osiosta "yleinen ohjeistus" ja "keittiölaitteiden käyttö", sekä lopuksi seurakuntaan ja L&F-iltoihin liittyvästä infosivusta. Yleinen ohjeistus -osio sisältää ohjeet kahvituvuoroon valmistautumisesta, sen kulusta ja tarkemmasta sisällöstä. Keittiölaitteiden käyttö -osio sisältää nimensä mukaisesti ohjeet keittiölaitteiden käyttöön kirjallisessa muodossa. Tekstin tukena on käytetty myös videoita ja kuvia. Ohjeistuksessa käytetty video- ja kuvamateriaali kuvattiin L&F-työn käytössä olevissa keittiötiloissa.

Kaikki opinnäytetyöstä syntyvä materiaali siirtyy automaattisesti opinnäytetyöprojektin päätyttyä Tampereen Helluntaiseurakunnan omistukseen. Valmiita materiaaleja voidaan hyödyntää myös muissa seurakunnan tilaisuuksissa, joiden kohderyhmänä toimivat etenkin nuoret tai nuoret aikuiset. Tällaisia seurakunnan toimintamuotoja ovat esimerkiksi Opiskelijapiiri ja WE-työ. (Tampereen Helluntaiseurakunta, n.d.B)

On hyvä myös arvioida tuotetun materiaalin onnistumista suhteessa tarpeeseen ja tutkimuksesta selvinneisiin ongelmiin. Ohjeistus on pyritty tekemään mahdollisimman selkeäksi sekä tekstin sisällön kannalta että visuaalisesti. Vaikka ohjeistus on melko pitkä Canva-esitykseksi, sisältää se tärkeää ja pakollista tietoa tiimin toiminnasta. Ohjeistuksessa on pyritty vastaamaan kaikista tärkeimpiin ja oleellisempiin kysymyksiin liittyen tiimin toimintaan ja tavalliseen kahvituvuoroon. Materiaalin pituuden ja luettavuuden kannalta siitä on jätetty joitakin asioita pois, joiden nähdään olevan opittavissa sujuvammin jotakin muuta kautta. Materiaalin on tarkoitus toimia perehdytyksen ja ohjeistuksen tukena, ei ainoana lähteenä. Itse keittiöstä löytyy monia tarkempia ohjeistusmateriaaleja esimerkiksi eri laitteiden käytöstä ja puhdistuksesta ja tarkemmat omavalvontaan liittyvät asiat. Tiiminvetäjä on ensisijaisesti vastuussa tiimiläisten perehdyttämisestä ja ohjeistamisesta ja häneen voi aina tarvittaessa olla yhteydessä. Tämän ohjeistus- ja perehdytysmateriaalin lisäksi voitaisiin luoda esimerkiksi reseptipankki, josta löytyy kaikki jo lasketut ja tehdyt reseptit, sekä ideoita tulevia kahvituksia varten. Myös

vielä kattavammalle ja informatiivisemmalle ohjeistus- sekä perehdytysmateriaalille voisi olla tarvetta. Tässä työssä tuotetun materiaalin tarkoituksena oli kuitenkin ensisijaisesti vastata suurimpaan tarpeeseen ja selkeyttää tiimin ohjeistusta ja perehdytystä tarjoamalla matalan kynnyksen materiaali viikoittaiseen käyttöön. Lopullinen materiaali vastaa sille asetettuja tavoitteita ja on tarkoituksenmukainen.

5 KEHITYSKOHTTEET

5.1 Kehityskohteet tulosten pohjalta

Tässä luvussa käydään läpi kahvistuimien toiminnassa havaittuja kehityskohteita ja toimintaan liittyviä kehitysideoita. Käsiteltäviä asioita ovat tiimipäivät, palkitseminen, kommunikointi ja perehdytys. Nämä kehityskohteet ja -ideat ovat tulleet ilmi tutkimusprosessin aikana, joko tutkimusmenetelmien tai muun havainnoinnin ja keskusteluiden kautta.

Haastatteluissa ilmeni, että tiiminvetäjät ovat pohtineet tiimipäivien järjestämistä ja aikovat pitää niitä aktiivisemmin tulevaisuudessa. Tällaisia tiimin yhteisiä tapaamisia kahvistusten ulkopuolella ei olla hetkeen järjestetty ja niille on ilmennyt tarve. Kuten teoriaosuudessa aiemmin käsiteltiin, on yhteishengen luomiseksi ja ylläpitämiseksi hyvä järjestää tiimin yhteisiä tapaamisia, joiden perimmäinen tarkoitus on auttaa tiimiä tutustumaan toisiinsa ja tiimin toimintaan entistä syvemmin. Vapaamuotoiset tapaamiset tiimin muun toiminnan ulkopuolella lisäävät yhteenkuuluvuuden tunnetta ja luovat merkitystä, ja siten lisäävät sitoutuneisuutta ja motivaatiota. Tiimipäivät ovat myös hyviä mahdollisten pienkoulutusten järjestämiselle ja tärkeiden asioiden informoimiselle. Kahvistuimille järjestetyssä kyselyssä selvitettiin mitä tiimiläiset näiltä päiviltä kaipaisivat ja tiimillä on nyt tämän kyselyn tuloksena monia käytännön esimerkkejä, joita voi hyödyntää jatkossa. Toiveina oli muun muassa rentoa yhdessäoloa, ruokailua ja aktiviteetteja.

Palkitsemisen lisääminen tiimissä olisi myös suositeltavaa. Se voisi tapahtua esimerkiksi sanallisesti, tiiminvetäjän ja koko tiimin kesken, sekä henkilökohtaisella tasolla. Myös palautteen antaminen ja avointa keskustelua tukevien toimien aktiivinen ylläpitäminen tiimissä olisi kannattavaa. Esimerkiksi säännöllisten kyselyiden tekeminen, joissa selvitetään tiimiläisten kokemuksia ja tuntemuksia tiimiin ja sen toimintaan liittyen. Tämä lisäisi tiimiläisten tunnetta siitä, että heidät otetaan aktiivisesti mukaan tiimin toimintaan sekä kehittämiseen, ja lisäisi siten merkityksellisyyden tunnetta. Myös tiimin yleisen hyvinvoinnin ja toimivuuden kannalta on tärkeää selvittää, mitä mieltä tiimiläiset ovat tiimin toimivuudesta, ja mitä sanottavaa heillä siihen liittyen voisi olla. Mahdollisuudet henkilökohtaisille keskusteluille tiiminvetäjän ja tiimiläisten välillä ovat myös tärkeitä, joten tiiminvetäjän

on hyvä olla säännöllisesti suoraan yhteydessä tiimiläisiin. Olisi hyvä luoda kulttuuria, jossa tiimiläiset kokevat palautteen antamisen ja vastaanottamisen luontevaksi ja kysymysten kysymisen helpoksi.

Nykyiselle perehdytykselle ei ole tällä hetkellä olemassa erillistä suunnitelmaa tai sisältöä. Toimivan perehdytyksen mahdollistamiseksi olisi oleellista, että sille olisi olemassa raamit, joiden mukaan perehdytys toteutetaan. Sen tulisi sisältää tietoa yleisesti tiimille oleellisimmasta asioista kuten tässä tapauksessa itse toiminnasta, arvoista ja laitteiden käytöstä. Tiiminvetäjä on itse vastuussa tiimiläisten perehdytyksestä, mutta voi delegoida sen myös kokeneemmille tiimiläisille.

Uuden tiimiläisen perehdytyksen tulisi olla tasalaatuinen ja oikeudenmukainen, kuten perehdytyksen teoriassa käsiteltiin. Tämä tarkoittaisi käytännössä esimerkiksi sitä, että perehdytyksen sisällölle on määritelty tietyt raamit, jotka tulee käydä jokaisen perehdytettävän kanssa läpi. Tämän lisäksi perehdytystä voidaan pidentää ja/tai syventää, riippuen tiimiläisen aikaisemmasta osaamisesta ja kokemuksesta. Olisi hyvä olla määriteltynä myös vähimmäiskesto, esimerkiksi noin yhdestä kolmeen (1–3) kertaa. Tämän vähimmäisperehdytysjakson jälkeen on hyvä keskustella perehdytettävän kanssa, mikä hänen kokemuksensa perehdytyksestä on ollut ja onko se ollut riittävä. Tarvittaessa perehdytysajanjaksoa pidentetään ja sisältöä mukautetaan perehdytettävän tarpeiden mukaan. Vapaaehtoisuudessa perehdytysajanjakson voisi kyseisessä kahvitustiimissä nähdä myös eräänlaisena koeaikana, jolloin tiiminvetäjä sekä perehdytettävä molemmat selvittävät onko tiimi perehdytettävälle oikea paikka. Jos perehdytettävä perehdytyksen jälkeen kokeekin tiimissä työskentelemisen epämieliseksi, olisi hänelle hyvä tarjota matalan kynnyksen ulospääsy turhan sitouttamisen ennaltaehkäisemiseksi. Tiiminvetäjän on myös hyvä tämän perehdytysjakson aikana tarkastella perehdytettävän sopivuutta tiimiin.

5.2 Kehitysideoita tiimin rakenteeseen

Kuten aiemmin on tullut ilmi, olisi tiimin toiminnan edistämisen kannalta tärkeää tehdä jonkinlaisia rakenteellisia muutoksia vuoroihin ja tiimiin itsessään. Näiden

rakenteellisten muutosten tavoitteena on pyrkiä tukemaan tiimin toimintaa entistä paremmin ja ennaltaehkäistä tiimiläisten väsymistä.

Tällä hetkelle tiimi koostuu rakenteeltaan yhdestä tiiminvetäjästä ja tiimiläisistä. Vuorot kahvitukseen sovitaan sen mukaan kenelle mikäkin päivä kuukaudesta sopii. On siis mahdollista, että yhdessä vuorossa olisi samaa aikaa useampi aloitteleva tai useampi kokenut tekijä. On myös epäselvää, kuka tiimiläisistä on vuorosta vastuussa. Työtehtäviä kahvitustiimissä ei ole tällä hetkellä suoraan jaoteltu, vaan kaikki voivat tehdä vähän kaikkea. Kynnyksen mataloittamiseksi ja mielekkyyden lisäämiseksi, voisi olla aiheellista pohtia miten näitä tehtäviä voitaisiin jakaa erilaisiin ja kokoihin kokonaisuuksiin, sekä miten vuorojen kokoonpano olisi kokemustasolta tasapainossa.

Vuorojen sisältöjen tasapainottamiseksi, voitaisiin tiimin toiminnassa kokeilla erilaisia rakennetta. Kokeneempia tiimin jäseniä valittaisiin vastuuhenkilöiksi, jotka ottaisivat vastuun aina kyseisen illan kahvituksesta. Heidän kanssaan vuorossa olisi tavallisia tiimiläisiä. Vastuuhenkilö varmistaa, että kahvitusta tulee pidettyä ja, että kaikki tarvittavat asiat tehdään ajallaan ja oikein, kuten: reseptin valinta ja laskelmat; avainten ja rahapussin haku; ostosten tekeminen; tuotteiden valmistus ja tarjoilu. Vastuuhenkilö huolehtii myös, että keittiössä noudatetaan ohjeistuksia ja osaa tarvittaessa neuvoa muita vuorossa olevia esimerkiksi laitteiden käytössä.

L&F-nuorisotyössä on eräällä toisella osa-alueella käytössä samankaltainen tiimirakenne, jossa yhden tiiminvetäjän alla on useampi pieni tiimi. Yksi pienempi tiimi on aina kerrallaan yhdestä illasta vastuussa ja hoitaa kaikki siihen liittyvät asiat. Tämä tiimirakenne on koettu erittäin toimivaksi kyseisellä osa-alueella ja on syytä pohtia, voisiko se toimia muuallakin L&F-työssä. Kahvitustiimin pienuuden takia samankaltaista tiimirakennetta voitaisiin soveltaa niin, että tiiminvetäjän alle valitaan toisia vastuuhenkilöitä, jotka ovat vastuussa itse kahvituksessa. Heidän lisäksensä kahvitustiimi koostuu tavallisista tekijöistä, jotka osallistuvat heille sopiviin vuoroihin ja kyseiselle illalle määrätty vastuuhenkilö on vastuussa sen illan kokoonpanosta. Eli tekijät kiertävät vastuuhenkilöiden ympärillä, eikä suljettuja pieniä tiimejä ole. Vastuuhenkilöllä ei kuitenkaan ole liian suurta vastuuta, vaan aina tarvittaessa he voivat konsultoida kahvitustiiminvetäjää ja lopullinen

vastuu on aina koko tiiminvetäjällä. Hahmotelma kyseisestä tiimirakenteesta löytyy kuvioista seitsemän (7).



Kuvio 7. Hahmotelma kahvitustiimin toisenlaisesta tiimirakenteesta.

Halutessaan myös vastuuhenkilöt voivat ottaa itselleen tavallisia kahvitusvuoroja. Tiimin koon antaessa myötä, voisi kahvitustiimissä kokeilla myös suljettuja tiimejä, jolloin yhden vastuuhenkilön alla on aina tietyt tekijät. Avoimempi tiimirakenne antaa kuitenkin enemmän joustovaraa sekä tiimiläisille, että vastuussa oleville henkilöille. Tiiminvetäjä voi myös halutessaan ja tarvittaessa ottaa itselleen vuoroja. Esimerkki tämän tiimirakenteen vuorolistasta löytyy kuvioista kahdeksan (8).

Esimerkki vuorolistasta		
Kahvituvuorot	Vastuussa	Vuorossa (tiimiläiset)
Viikko 1	 Vastuuhenkilö A	 Tiim. 1  Tiim. 5  Tiim. 6
Viikko 2	 Vastuuhenkilö C	 Tiim. 2  Tiim. 3  Vast.Hlö. D
Viikko 3	 Vastuuhenkilö B	 Tiim. 7  Tiim. 5  Tiim. 1
Viikko 4	 Vastuuhenkilö A	 Tiim. 4  Tiim. 2  Tiim. 6

Kuvio 8. Esimerkki toisenlaisen tiimirakenteen vuorolistasta.

Tämänkaltainen tiimirakenne mahdollistaisi vuorojen tasaisemman jakautumisen ja lievittäisi painetta aloittelevilta kahvitustiimin jäseniltä, sekä mahdollisesti mahdollittaisi kynnystä tulla kokeilemaan kahvitustiimissä toimimista. Rakenne selkeyttäisi muutenkin tiimin toimintaa, esimerkiksi siten, että olisi aina selkeää keltä vuorossa voisi kysyä neuvoa ja kuka huolehtii, että kaikki tulee tehtyä. Tämä tiimirakenne vastaa enemmän vapaaehtoistehtävien paketoitua ja tarjoaa vapaaehtoisille erikokoisia ja -näköisiä palvelupaikkoja tiimissä. Uusien tiimiläisten on miellyttävämpi tulla mukaan tiimin toimintaan, kun he saavat selkeästi valita vastuualueista oman kokemuksen, taitojen ja mielenkiinnon perusteella.

Tiimiläiset olivat kyselyssä arvioineet kahvituvuorot melkoisen työläiksi ja kuormittaviksi. Tämän vähentämiseksi voitaisiin tiimin rakennetta kehittää myös esimerkiksi seuraavin tavoin. Kun tiimin rakenne kokonaisuudessaan toimii sujuvammin ja vuorot jakautuvat tasaisemmin tiimiläisten kesken, vähentää se itsessään kahvituvien kuormittavuutta. Vuorojen kuormittavuuden vähentämiseksi voitaisiin esimerkiksi tarjoilujen hankkiminen ja valmistaminen ulkoistaa tiimin ulkopuolelle. Tässä voitaisiin hyödyntää muun muassa seurakunnan pienryhmiä eli soluja, joita on hyödynnetty aiemminkin kahvituvuksissa menestynein tuloksin.

Kahvituvuorot voisi jakaa myös kahteen osaan. Yhdellä viikolla vuorossa olevien henkilöiden määrän ollessa vähintään neljä (4) henkilöä, voitaisiin vuoro jakaa

vastuualueittain puoliksi. Kaksi (2) tiimiläistä olisi vastuussa reseptin valinnasta, kaupassa käynnistä ja tuotteiden valmistamisesta. Tämän jälkeen loput kaksi (2) tiimiläistä hoitaa itse tarjoilun, tiskin ja loppusiivouksen. Tällöin vuorojen pituus lyhenisi ja kuormittavuuskin samanaikaisesti vähenisi. Kevennetty vuororakenne madaltaa myös kynnystä tulla palvelemaan vuoroon, jonka myötä useampi tiimiläinen voisi olla avuksi kahvituksen järjestämisessä. Vuorojen jakaminen kahtia tarkoittaisi myös sitä, että suurempi osa vuorossa olevista tiimiläisistä pystyisi osallistumaan myös itse L&F-iltaan, eikä joutuisi jäämään siitä paitsi. Tämä muutos, eli tehtävien paketoiminen entistä selkeämpiin kokonaisuuksiin, madalluttaisi vapaaehtoisten kynnystä palvella ja lisäisi toiminnan mielekkyyttä.

5.3 Muita kehityskohteita

Aikaisempien kehityskohteiden ja -ideoiden lisäksi on tiimin toimintaan liittyen ilmennyt muutama muu asia, jotka olisi hyvä huomioida jatkossa. Tällaisia asioita ovat esimerkiksi erityisruokavalioiden huomioiminen, hävikin seuranta, hygienia-passit ja ohjeistuksien löydettävyys.

Kahvitustoiminnassa otetaan tällä hetkellä huomioon laktoositon ja gluteeniton ruokavalio. Etenkin iltojen suuren koon takia olisi oleellista selvittää aika ajoin myös muiden erityisruokavalioiden tarve, esimerkiksi kasvis- ja vegaanisen ruokavalion. Rajallisten resurssien takia tiimin ei ole kuitenkaan välttämättä mahdollista ottaa huomioon kaikkia erityisruokavalioita, mutta olisi oleellista selvittää miten iso tarve tällaisten huomioimiselle nuortenilloissa olisi. Mikäli tarve on iso, olisi kahvitusten resurssit hyvä mitoittaa uudelleen vastamaan paremmin kysyntää ja tarvetta. Realistista kyseisen tiimin tämänhetkisessä tilanteessa ei ole ottaa huomioon kaikkia allergioita ja ruokavaliota, vaan kaikista yleisimmät erityisruokavaliot ja allergeenit. Erityisen tärkeää näiden huomioimisessa kuitenkin on se, että kahvitustiimiläiset ovat tietoisia valmistamistaan tarjottavista ja osaavat tarvittaessa vastata kysymyksiin liittyen niiden sisältämistä raaka-aineista. Yleisimpien allergeenien ja erityisruokavalioiden olisi hyvä olla merkittynä tarjoiluissa, niin kuin tähän mennessä onkin tehty etenkin laktoosittoman ja gluteenittoman kohdalla.

Kahvitustiimin viikoittainen viestiminen tapahtuu WhatsApp-sovelluksen välityksellä. Tällä hetkellä ryhmän kuvauksesta löytyy kaikki tarvittavat linkit ohjeistuksiin ja reseptiehdotuksiin. Selkeyden ja kätevyuden edistämiseksi, voisi kuvaukseen lisätä myös tiiminvetäjän sekä tulevaisuudessa mahdollisten vastuhenkilöiden yhteystiedot, sekä tarvittaessa nuorisopastorinkin yhteystiedot. Kahvitustiimin budjetti ja arvio kävijämäärästä ovat suhteellisen usein vaihtelevia lukuja, joten ne voisivat myös löytyä ryhmän kuvauksesta ja olisivat silloin helposti päivitettävissä.

Kahvitustiimissä on tällä hetkellä monia toimia, joiden avulla hävikkiä minimoidaan. Kuitenkin olisi syytä kiinnittää sen seurantaan ja toteutumiseen entistä

enemmän huomiota. Tällä hetkellä hävikin ennaltaehkäisemiseksi tiimiläiset laskevat tarkasti jokaista iltaa kohden tarvittavien raaka-aineiden määrät, ja mahdollisesti ylijääneet raaka-aineet säästetään ja käytetään seuraavilla kerroilla pois. Suositeltuna käytänteenä tiimissä on myös tarkistaa kuiva-ainekaapin sisältämät raaka-aineet ennen ostosten tekoa, jottei turhia ostoksia tehdä ja vanhat tuotteet saadaan käytettyä ensin pois. Ruoan heittämistä roskiin vältetään, ja ylijääneille ruoille sekä raaka-aineille usein löytyy käyttöä muualta. Hävikille ei kuitenkaan ole sen tarkempaa seurantaa ja usein vanhojen raaka-aineiden hyödyntäminen kahvituksissa unohtuu. Tätä varten olisi hyvä kehittää toimia, jotka tukevat entistä enemmän hävikin vähentämistä ja lisäävät olemassa olevien raaka-aineiden käyttöä.

Nykyisen keittiöohjeistuksen mukaan kahvitusvuorossa tulisi olla joka kerralla vähintään yksi hygieniapassillinen. Tämän varmistumiseksi ei kuitenkaan ole tiedossa olevia toimenpiteitä. Kyselyn tulosten mukaan suurimmalla osalla, kuudella (6) henkilöllä, vastanneista kahdeksasta (8) on hygieniapassit. Käytännössä olisi kuitenkin mahdollista, että samassa vuorossa olisi samaan aikaan ne henkilöt, joilla ei ole hygieniapassia. Tämän huomioiminen esimerkiksi tiimin rakenteessa on tärkeää ja olisi oleellista seurata sen toteutumista.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Kahvitustiimillä nähdään olevan paljon potentiaalia kehittyä ja eheytyä elinvoimaisemmaksi ja toimivammaksi kokonaisuudessaan. Tutkimuksista ilmenneiden tulosten perusteella kahvitustiiminvetäjä ja tiimiläiset kokevat tiimin tärkeäksi ja merkityksekkääksi, mikä on elintärkeää toiminnan kehittymisen kannalta. Päätösten tekeminen ja toiminnan mukauttaminen palvelemaan enemmän tiimin tarpeita lisää varmasti palvelemisen mielekkyyttä ja sujuvuutta. Kyselyissä ilmeni myös, että L&F-nuorten joukossa olisi monia ketkä olisivat kiinnostuneita palvelemaan kyseisessä tiimissä. Pehdytyksen suunnitelmallisuuden ja selkeyttämisen jälkeen voi tiimi tarttua näihin mahdollisiin rekrytoitaviin rohkeudella.

L&F-kahvitusten toimivuus ja kehittäminen tukee myös koko Tampereen Helluntaiseurakunnan kahvitustoimintaa. Tuotettu ohjeistus- ja pehdytysmateriaali on sovellettavissa muissakin toimintamuodoissa, kuten Opiskelijapiirissä ja WE-illoissa. L&F-kahvitusten kehittäminen tukee myös muuta L&F-toimintaa, sillä yhden nuortenillan osa-alueen kehittäminen vahvistaa koko toimintaa ja voi luoda ideoita muiden osa-alueiden kehittämiseksi. Tiimin kehittäminen ja siinä onnistuminen rohkaisee tarkastelemaan myös muita tiimejä uudella näkökulmalla ja pohdimaan, onko jotain mitä voisi tehdä toisin, jotta tiimit toimisivat ja tukisivat paremmin koko L&F-toimintaa.

Tutkimustyö on pyrkinyt selvittämään ja vastaamaan mahdollisimman hyvin L&F-iltojen kehitys- ja ongelmakohtiin, ja luonut niitä tukevia materiaaleja sekä kehitysideoita. Kaikki tutkimukset on toteutettu eettisyydestä huolta pitäen ja niistä saatujen tulosten voidaan nähdä olevan melko luotettavia. Luotettavuutta olisi lisännyt esimerkiksi tutkimuksen loppupuolella uusien haastatteluiden ja kyselyiden toteutus kahvitustiimille ja sen vetäjälle, jotta olisi voitu arvioida esimerkiksi uuden ohjeistus- ja pehdytysmateriaalin toimivuutta tiimissä. Työn teoriatausta olisi voinut olla vielä entistäkin kattavampi ja syvempi, sekä siten tukea paremmin työn eri vaiheita. Kuitenkin kokonaisuudessaan reliabiliteetin ja validiuden nähdään toteutuneen suhteellisen hyvin tässä työssä ja voidaan tutkimustyö nähdä onnistuneena tässä suhteessa.

LÄHTEET

- Eklund, A. 2018. Tervetuloa meille! Uuden työntekijän perehdytys. Helsinki: Impact.
- Hirvonen, S. & Puolitaival, S. (toim.). 2019. Vapaaehtoistoiminnan arvo. Kansalaisareenan julkaisuja 2/2019.
- Iso-Aho, J. 2016A. Vapaaehtoisten johtaminen: vapaaehtoinen - järjestön työntekijä vai asiakas? Osa VI. YouTube-video. Humak. Julkaistu 11.3.2016. Viitattu 21.11.2024. <https://www.youtube.com/watch?v=E6jWL5B15h8>
- Iso-Aho, J. 2016B. Vapaaehtoisten johtaminen: muutostrendit vapaaehtoistoinnassa, osa V. YouTube-video. Humak. Julkaistu 11.3.2016. Viitattu 21.11.2024. <https://www.youtube.com/watch?v=XTAcWai9G5s>
- Iso-Aho, J. 2016C. Vapaaehtoisten johtaminen: vapaaehtoisten koulutus ja perehdytys, osa III. YouTube-video. Humak. Julkaistu 9.3.2016. Viitattu 21.11.2024. <https://www.youtube.com/watch?v=Qf7frY3erRU>
- Iso-Aho, J. 2016D. Vapaaehtoisten johtaminen: vapaaehtoisen kiittäminen ja palkitseminen, osa IV. YouTube-video. Julkaistu 10.3.2016. Viitattu 21.11.2024. https://www.youtube.com/watch?v=FgerbS1_o7I
- Kansalaisareena. 2020/2022. Mitä on vapaaehtoistoiminta? Verkkosivu. Viitattu 17.1.2025. <https://kansalaisareena.fi/aloittavan-vapaaehtoistoiminnan-koordinaattorin-opas/mita-on-vapaaehtoistoiminta/>
- Karreinen, L., Halonen, M. & Tennilä, M. (toim.). 2017. 10 askelta parempaan vapaaehtoistoimintaan. Helsinki: Vihreä Sivistysliitto ry.
- Kauhanen, J. 2010. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Lawson, K. 2015. New employee orientation training. Association for Talent Development.
- Nieminen, P. & Lahikainen, E. (toim.). 2022. Nuorten vapaaehtoistoiminnan kehittäminen. Kansalaisareenan julkaisuja 1/2022.
- Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2014. Kehittämistyön menetelmät – uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Plan International. n.d. Turvallisemman tilan periaatteet. Verkkosivu. Viitattu 19.12.2024. <https://plan.fi/yhdenvertaisuus/>
- Pöyhönen, P., Santavuori, H. & Mustonen, S. 2023. Asiakastutkimus – perusteet ja käytännöt. Helsinki: Alma Talent Oy.
- Suomen Punainen Risti. 2024. Vinkkejä vapaaehtoisrekrytointiin 2024. Verkkotiedosto. Julkaistu Red Netissä.

Suomi.fi. n.d. Vapaaehtoistoiminta. Verkkosivut. Viitattu 17.1.2025.
<https://www.suomi.fi/kansalaiselle/oikeudet-ja-velvollisuudet/perusoikeudet-ja-vaikuttaminen/opas/vapaaehtoistoiminta>

Tampereen Helluntaiseurakunta. n.d.A Me olemme. Verkkosivu. Viitattu 18.12.2024. <https://www.tamperehelluntai.fi/meolemme/>

Tampereen Helluntaiseurakunta. n.d.B Toiminta – nuoret ja opiskelijat. Verkkosivu. Viitattu 18.12.2024. <https://www.tamperehelluntai.fi/nuoret/>

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 8.3.2024. Vapaaehtoistoimintaa järjestämällä ja tukemalla voidaan lisätä osallisuutta. Verkkosivu. Viitattu 17.1.2025.
<https://thl.fi/aiheet/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen/heikoimmassa-asemassa-olevien-osallisuus/osallisuuden-edistamisen-mallit/vapaaehtoistoimintaa-jarjestamalla-ja-tukemalla-voidaan-lisata-osallisuutta>

Tietoarkisto. 2021. Hyvärinen, M., Suoninen, E. & Vuori, J. Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Haastattelut. Verkkosivu. Viitattu 2.12.2024.
<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/laadullisen-tutkimuksen-aineistot/haastattelut/>

Vuorikoski, K-M. 17.12.2020. Vapaaehtoistoiminnan kehittäminen. Verkkopankki. Kansalaisyhteiskunta. Viitattu 28.3.2025. <https://kansalaisyhteiskunta.fi/tietopankki/vapaaehtoistoiminnan-kehittaminen/>

Yhdistysyhteistyö. Päivitetty 16.08.2022. Menetelmiä vapaaehtoistoimintaan. Verkkosivu. Viitattu 20.11.2024. <https://www.yhdistysyhteistyö.fi/jarjestoiminta/vapaaehtoistoiminta/menetelmia-vapaaehtoistoimintaan/>

LIITTEET

Liite 1. Haastatteluiden kysymysrunko

1. Kuinka kauan olet palvellut tiimissä ja kuinka kauan tiiminjohtajana?
2. Mikä sai sinut palvelemaan tiimissä?
3. Minkälaista sinusta on ollut palvelulla kahvitustiimissä ja/tai sen johtajana?
4. Mikä kahvitustiimissä toimii mielestäsi parhaiten?
5. Onko kahvitustiimissä mielestäsi asioita, jotka eivät toimi?
6. Mitä haluaisit kehittää tiimissä? Ja miten?
7. Minkälainen on mielestäsi toimiva perehdytys?
8. Mitä uusien tiimiläisten perehdyttämisessä olisi mielestäsi otettava huomioon?
9. Onko perehdyttämisessä mielestäsi haasteita, jos niin minkälaisia?
10. Minkälaisia asioita tulisi mielestäsi ottaa huomioon tiimin johtamisessa, kun kyse on vapaaehtoistoiminnasta? / Miten toiminnan vapaaehtoisuus tulisi mielestäsi ottaa huomioon tiimin toiminnassa?
11. Vapaa sana.

Liite 2. Kysely kahvitustiimille – kysymykset

(1) 2

1. Vakuutan, että olen täyttänyt 18-vuotta (tai olen täyttänyt 15-vuotta ja vanhempiani on informoitu kyselyyn osallistumisestani.) *

Kyllä

2. Kuinka kauan olet palvellut kahvitustiimissä?

0-3 kuukautta

3-6 kuukautta

6-12 kuukautta

1-2 vuotta

Yli 2 vuotta

3. Mikä sai sinut mukaan kahvitustiimiin? *

Kirjoita vastaus

4. Onko sinulla hygieniapassia? *

Kyllä

Ei

5. Kuinka monta kahvitusvuoroissasi on yleensä ollut palvelemassa? (sinut mukaanlukien) *

Olen ollut yksin

1-2 hiö

2-3 hiö

3-4 hiö

yli 4 hiö

6. Kuinka kauan kahvitusvuorosi yleensä kestävät? (mukaan laskettuna kaupassa käynnit, valmistelu, tarjoilu jne.) *

Alle 4 tuntia

4-6 tuntia

6-8 tuntia

8-10 tuntia

Yli 10 tuntia

7. Koetko, että olet saanut riittävän ohjeistuksen tiimissä toimimiseen? (1= En ole saanut ohjeistusta, 10= olen saanut erittäin hyvän ohjeistuksen) *

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

8. Jos vastasit edelliseen kysymykseen alle 5, niin haluaisitko kertoa millä tavalla ohjeistus on ollut vajavaista?

Kirjoita vastaus

9. Kuinka selkeitä ohjeet ovat tuntuneet? (1= todella epäselkeitä, 10= todella selkeitä) *

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

10. Ovatko ohjeistukset helposti löydettävissä? *

- Kyllä
- Siitä väliitä
- Ei

11. Kuinka työläiltä kahvitusvuorot sinusta yleensä tuntuvat? (1 = ei lainkaan työläältä, 10= erittäin työläältä) *

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

12. Jos vastasit edelliseen kysymykseen yli 5, haluaisitko kertoa miksi kahvitusvuorot ovat tuntuneet työläiltä?

Kirjoita vastaus

13. Mikä on parasta kahvitustiimissä? *

Kirjoita vastaus

14. Missä olisi kehitettävää? *

Kirjoita vastaus

15. Mitä haluaisit kahvitustiimin virkistyspäivien sisältävän? *

Kirjoita vastaus

16. Vapaa sana

Kirjoita vastaus

Liite 3. Kysely L&F-illoissa käyville nuorille – kysymykset

(1) 2

1. Vakuutan, että olen täyttänyt 18-vuotta. *

 Kyllä

2. Kuinka usein jäät Löfön jälkeen kahvitukselle? *

 Aina Todella usein Joskus Harvoin En ikinä

3. Jos vastasit edelliseen kysymykseen "harvoin" tai "en ikinä", miksi?

Kirjoita vastaus

4. Miksi käyt Löfö-kahvituksissa? *

Kirjoita vastaus

5. Mitä toivoisit kahvituksilta? (saa käyttää mielikuvitusta!) *

Kirjoita vastaus

6. Oletko palvellut L&F kahvistuimissa? *

 Kyllä Ei

7. Kuinka mielelläsi palvelisit kahvitustiimissä? (1=ei mielellään, 10=todella mielellään) *
⋮

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

8. Kuinka suurena koet kynnyksen palvelulla kahvitustiimissä? (1=todella pienenä, 10= todella suurena) *

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

9. Mitkä asiat vaikuttavat/vaiuttaisivat tiimissä palvelemiseen positiivisesti? *

Kirjoita vastaus

10. Mitkä asiat vaikuttavat negatiivisesti tiimissä palvelemiseen? *

Kirjoita vastaus

11. Onko sinulla kysymyksiä kahvitustiimiin liittyen? *

Kirjoita vastaus

12. Vapaa sana

Kirjoita vastaus



OSIO 1

**KAHVITUSVUORON
SISÄLTÖ**

- 01.** Pankkikortin ja avainten haku
- 02.** Reseptin valinta ja ruokakaupassa käynti
- 03.** Tarjoilujen valmistaminen.
Kahvin ja teen keittäminen valmiiksi. Astioiden esillelaittaminen saliin.
- 04.** Kahvitus ja tiskin hoitaminen.
- 05.** Siivoaminen.
Keittiö sekä sali siistiksi.
- 06.** Avainten/pankkikortin palautus ja kolehdin vieni.

Sivu 01.

PANKKIKORTIN JA AVAINTEN HAKU

01.

Sivu 02.



RESEPTIN VALINTA JA RUOKAKAUPASSA KÄYNTI 02

Raaka-aineet ostetaan samalla viikolla tai lauantaina.
Kaupassa käynti on hyvä suorittaa riittävän aikaisin, jotta itse leipomiseen ja muihin valmisteluihin jää riittävästi aikaa.

Checklist!

- Ruokat tehdään **laktoosittomana**
- Huomioi **gluteeniton ruokavalio** (väh. 5 hlö)
- Juotavana **kahvia** (2-4 normipannua + kahvimaito 2l), **mehua** (n. 10l) ja **vettä**.

Reseptiä valitessa vain mielikuvitus on rajana!
 (huom! Budjetti ja kävijämäärä)

Jos kaipaata ideoita reseptin valintaan, kahvistuimien WhatsApp-ryhmän kuvauksesta löytyy linkki, minkä takana on paljon ideoita!

[Linkki ideoihin myös tästä!](#)

Tämän hetkiset mitoitukset:

Budjetti kahvitukseen:
70€

Arvioitu kävijämäärä:
noin 180 hlö

Sivu 03.



TARJOILUJEN VALMISTAMINEN 03. 1/2

Kahvituksen on hyvä olla valmiina tarjoiltavaksi klo 20:45!

Halutessanne **osallistua Löföön**, voi tarjoilujen valmistamisen ja salin laittamisen (astiat, pöydät) hoitaa **ennen illan alkua** valmiiksi.

Tarjoiltavien **esillelaittaminen** tulee tehdä juuri ennen kahvituksen alkua. Tätä varten on hyvä siirtyä keittiöön esimerkiksi viimeistään loppuylistyksen alkaessa.

Aikataulusta

Huomioi kuinka paljon valitsemasi reseptin valmistukseen kuluu aikaa!

ESIMERKKEJÄ:

- Löföön osallistuttaessa leipominen on hyvä aloittaa viimeistään klo 17:00.
- Kun ette osallistu Löföön, leipominen on hyvä aloittaa viimeistään klo 18:30.

Mitä enemmän varaatte aikaa, sitä kiireettömämpi illasta tulee ♥

Sivu 04.

TARJOILUJEN VALMISTAMINEN

03.

2/2

Huom! Pääsääntöisesti käytetään astioita, kerrittisiä vain erikoistilanteissa.

Keittiölle tullessa

- Pitkät hiukset kiinni
- Ei sormuksia (käytä harkintakykyäsi muiden korujen kanssa, voivatko ne joutua ruoan sekaan)

♥

- Pese kätesi huolellisesti
- Pue essu
- Emännänkytkin päälle, jotta kaikki koneet lähtevät toimimaan

Saliin valmiiksi:

- lautaset ja lasit
- mehu + vesi
- kahvikupit
- servettilaatikat
- punaiset rahakopat
- qr-koodilaput (mobilepay) ja suositusmaksulaput esille
- Pöydät järjestykseen
- Tiskikärkyt

Gluteenittomat tuotteet

valmistetaan ja tarjoillaan eri astioissa, kuin muut. Muista käyttää puhdasta essua! Käytä valmistamiseen myös erillistä uunia!

Huom! Tiskiä kannattaa alkaa hoitamaan mahdollisimman aikaisin, jotta työmäärä on pienempi loppuillasta!

Astiat ja kopat löytyvät salinpuolelta ruskeista kaapeista!



Sivu 05.

KAHVITUS

04.

Ennen kahvituksen alkua:

- Tarjoilut esille (ruoat, kahvit, jne.)
- Tiskikärkyt viimeistään valmiiksi (pakkeja lautasia ja laseja varten, tarvittaessa myös astia lusikoille tms.)

Tarjottaviin on hyvä laittaa lapulle **kappalemäärä per henkilö**, jotta varmistetaan, että tarjoiltavia riittää kaikille! (esim. 1kpl/hlö)



Illasta mahdollisesti jääneen **hävikin** voi jakaa löföläisille mukaan, tai pakastaa ja säästää seuraavaa tarjoilukertaa varten (riippuen kuinka paljon sitä on jäänyt ja mitä tarjottavana on ollut). Ylijääneet raaka-aineet säästetään seuraavia kahvituksia varten.

Työnjaosta

Helpottaaksenne kahvitusta, on hyvä sopia, kuka tiimissä tekee mitään tehtäviä.

Vastualueita:

- Tiski: hoitaa leipomisesta mahdollisesti jäänyttä tiskiä ja hakee salista likaisia lautasia/laseja tiskiin
- Tarjoilujen hoitaminen: seuraa ruoan kulumista ja täydentää tarjoiltavia ruokia sekä juomia



Sivu 06.

SIIVOAMINEN 05.

Siniset rätit = Keittiö
Vihreät rätit = Sali

Muista pestä aterimet koneen läpi kahteen kertaan! Ensimmäisessä pakissa levällään (oikean puoleinen esim.) ja sitten pystyssä korissa (vasemman puoleinen esim.)



Tarkemmat ohjeet keittiölaitteiden siivoukseen löydät osiosta 2, sivulta 10 alkaen.

Siivouksen Check-list:

- Tiskien pesu
- Kaikki käytetyt keittiölaitteet puhtaiksi
- Keittön tasot puhtaiksi
- Salin pöydät puhtaiksi
- Salin lattiat pyyhitään tarvittaessa (pahimmat pois)
- Keittön lattian tsekkaus
- Tavarat ja astiat oikeille paikoilleen
- Roskien vieni (sisäpihan roskiksiin), uudet pussit tilalle!

Sivu 07.

LOPUKSI : OMAVALVONTAVIHKON TÄYTTÖ, AVAINTEN/KORTIN PALAUTUS, KOLEHTI 06.

Omaavontavihko
Omaavontavihko löytyy keittiöstä. Siihen kirjataan ylös tietoja kahvituksesta ja täytetään check-list keittiöön liittyvistä asioista, kuten siivouksesta.





Tarkista ennen lähtöä, että emännänkytkin on pois päältä!

Sivu 08.

HYVÄ MUISTAA!

You Got This!

- Kannattaa ottaa omia eväitä mukaan
- Varaa aikaa hengähdystaukoon
- Jos kerkeätte, osallistukaa staffin yhteiseen rukoushetkeen (yleensä pääsalissa klo 18)
- **Ensiaputarvikkeiden ja vaahtosammutimen sijainnit keittiössä!**



Sivu 09.

OSIO 2

Miten näitä laitteita oikein käytetään?

Ohjevideot/-kuvat

1. Tiskikoneen käyttö ja puhdistus
2. Uunin käyttö ja puhdistus
3. Kahvinkeitin käyttö ja puhdistus
4. Yleiskoneen käyttö ja puhdistus

Sivu 10.

1. Tiskikoneen käyttö ja puhdistus (1/2)



VIDEO

1. Laita turvakytkin päälle ja käännä vesihanat auki. Sulje sivuluukut.
2. Käynnistä kone virtanapista. Kun kone on päällä, valitse automaattisyöttö. (ylin painike)
3. Odota, että kone täyttää ja lämmittää tankkinsa.
4. Kun tankit ovat valmiit, paina syöttöpainiketta. Sitten kone on valmis käyttöön.




VIDEO

Jos kone valittaa ongelmaa "Syöt. rajakytkin aktivoitu..." tarkista, ettei liukuhihna ole täynnä tai joku pakeista työssänsensoreita. (mustien tappien tulee olla pystyssä)

Sivu 11.


1. Tiskikoneen käyttö ja puhdistus (2/2)



VIDEO

1. Avaa ensimmäisenä luukut koneen kyljestä ja poista sihdit. Sulje luukut ja pese sihdit koneessa.
2. **Sammuta kone virtanapista, laita turvakytkin ja vesihanat pois päältä. (ei näy videolla)**
3. Avaa taas luukut ja poista pohjaventtiilit (2kpl), pese ne altaassa.
4. Huuhtelee kone ja purkurata letkulla.
5. Laita pohjaventtiilit ja sihdit takaisin paikoilleen.
Huom! Sulkuvipu auki asentoon.

Tiskikoneen pesuohjeet löytyvät myös keittiöstä tiskikoneen kyljestä!



7. Lopuksi jätä luukut auki!

Sivu 12.

2. Uunin käyttö ja puhdistus

KÄYTTÖ

1. Käänä uunin vesihana auki. (uunin vasemmalla puolella.)
2. Käynnistä uuni ja valitse ohjelma. Pääosin käytetään "hot air"-ohjelmaa (vasemmanpuoleisin), mutta joissakin ruoissa voi toimia paremmin "combi" tai "steam". Näissä kahdessa paistoon tulee mukaan myös höyryä.
3. Valitse haluamasi lämpötila (ylin mittari.) **HUOM!** Uuni on tavallista uunia noin 40 astetta kuumempi, joten valitse hieman alempi lämpötila kuin reseptissä. Uuni on valmis käytettäväksi, kun näytön asteet täsmäävät valitsemaasi lämpötilaan.
4. Käytön jälkeen sammuta uuni virtapainikkeesta.
5. Varmista, että vesihana on vielä auki ja ovi kiinni. Uuni puhdistaa itse itsensä. Näyttöön tulee teksti "CLEAN" ja valo syttyy. Odot kunnes teksti lähtee pois.
6. Käytä puhdistukseen myös vierestä löytyvää letkua ja suihkuta uuni puhtaaksi.
7. Lopuksi sulje hana ja jätä ovi auki.

Löydät uunin puhdistusohjeet myös uunin vierestä!

VIDEO

VIDEO

Sivu 13.

3. Kahvinkeitin käyttö ja puhdistus 1/2

KÄYTTÖ

1. Käynnistä kahvinkeitin. Laita käyttämäsi puolen johto kiinni koneeseen ja virta päälle.
2. Lataa kahvinkeitin. Lisää suodatinpaperi (isempi) ja kaksi punaista mukillista puruja (kukkurallisia). Tästä määrästä tulee 5l kahvia ja keittoaika on noin 15min. Ohjeet löytyvät myös keittiön seinältä.
3. Aseta suodatin paikalleen. Käänä koneen hana sille puolelle minkä olet ladannut. Käänä myös vesihana päälle.
4. Käynnistä kahvinkeitto valitsemalla taulusta "5 l".

VIDEO

VIDEO

VIDEO

Sivu 14.

3. KahvinkeitTIMEN käyttö ja puhdistus 2/2

5. Keitettyösi kahvin, heitä purut roskiin. Laita pannu ja kansi pesukoneeseen.

6. Sammuta kahvinkeitimestä virrat. Irrota sähköjohto. Käännä vesihana pois päältä. Nosta kahvisäiliö lavuaarille ja valuta se tyhjäksi.

7. Pese säiliö sisältä.

8. Lopuksi aseta säiliöt, pannut yms. takaisin paikoilleen.

VIDEO

VIDEO

VIDEO

PUHDISTUS

Sivu 15.

4. Yleiskoneen käyttö ja puhdistus 1/2

1. Laita koneen johto seinään.

2. Varmista, että hätäseis-nappi ei ole jäänyt pohjaan, jotta kone käynnistyy. Käännä nuolen osoittamaan suuntaan ja vedä.

3. Aseta kulho ja valitsemasi vispilä paikalleen. Käännä suojaritilä alas.

4. Nosta kulho ylös käyttämällä koneen oikealla puolella olevaa vipua.

Löydät yleiskoneen lisävarusteita (vispilä, taikinakoukku jne.) vieressä olevasta kaapista alahyllyltä.

VIDEO

VIDEO

VIDEO

Sivu 16.

4. Yleiskoneen käyttö ja puhdistus 2/2



5. Käynnistä kone vihreästä napista. Voit lisätä/vähentää nopeutta numero- ja nuolinäppäimistä.

6. Kone pysähtyy vihreästä napista.

7. Käytön jälkeen ota virtajohto irti seinästä.

PUHDISTUS:

1. Irrota kulho sekä käyttämäsi vispilä/koukku tms. ja pese ne tiskissä.

2. Pyyhi yleiskone ja alue puhtaaksi.

3. Lopuksi huputa yleiskoneen puhdas kulho myssyllä.



Sivu 17.

LÖFÖSTÄ

Lost & Found -illat alkoivat vuonna 2017.

LÖFÖN ARVOT:

Rohkea
usko

Armollinen
yhteys

Valloittava ilo

TAMPEREEN
HELLUNTAISEURAKUNNAN
ARVOT

Ystävyys

Paimenuus

Jumalan voima

Sivu 18.