

”ENEMMÄN SAA KUIN ANTAA”

Suomen nuoret lesket ry:n vertaisryhmien ohjaajien tuen ja koulutuksen tarpeet

Johanna Kartano ja Taina Pärnänen

Opinnäytetyö, Syksy 2010

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Diak Itä, Pieksämäki

Sosiaalialan koulutusohjelma

Sosionomi (AMK)

*”Mitä enemmän ihmisen minä on,
sitä enemmän hän voi antaa
lähimmäisilleen rakkautta,
viisautta ja tukea.”*

(Isokorpi 2006, 229)

TIIVISTELMÄ

Kartano, Johanna & Pärnänen, Taina. ”Enemmän saa kuin antaa” Suomen nuoret lesket ry:n vertaisryhmien ohjaajien tuen ja koulutuksen tarpeet. Pieksämäki, syksy 2010, 58 s., 2 liitettä.

Diakonia-ammattikorkeakoulu, Diak Itä, Pieksämäki. Sosiaalialan koulutusohjelma, sosionomi (AMK).

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, kuinka leskiryhmien ohjaajat jaksavat roolissaan ja millaista tukea he toiminnalleen kaipaavat. Tutkimuksessamme selvitimme myös tekijöitä, mitkä auttavat ohjaajia työssä jaksamisessa ja kuinka toimintaa tulisi kehittää parempaan suuntaan.

Opinnäytetyö on tehty yhteistyössä Suomen nuoret lesket ry:n kanssa. Suomen nuoret lesket ry on valtakunnallinen työikäisten leskien vertaistukijärjestö, jonka tavoitteena on tarjota leskille tukea suruun ja arjessa selviytymiseen sekä mahdollisuus tavata muita samassa tilanteessa olevia vertaisia.

Opinnäytetyö on pääosin kvalitatiivinen tutkimus ja se sisältää pienen kvantitatiivisen osion. Tutkittava aineisto on kerätty kyselyn avulla. Kyselyyn vastasi 10 vertaistukiryhmän ohjaajaa. Kysely toteutettiin Suomen nuoret lesket ry:n kautta huhtikuussa 2010.

Tutkimuksen tulokset osoittavat vertaisryhmien ohjaajien olevan erittäin motivoituneita työtään kohtaan, mutta myös huolissaan omien taitojen ja voimavarojen riittävydestä. Ohjaajat kaipaavat myös koulutusta omien ohjaustaitojen tueksi.

Työssä jaksamista parantavaksi tekijäksi nähtiin työparityöskentely sekä vertaistuki. Vertaistuen merkitys korostui vastauksissa ja sitä toivottiin toisilta ohjaajilta oman jaksamisen tueksi. Koulutukset nähtiin myös työssä jaksamista parantavaksi tekijäksi, ja koulutuksia ja asiantuntijaluentoja toivottiin lisää.

Asiasanat: Vertaistukiryhmä, vapaaehtoistyö, työhyvinvointi, työssä jaksaminen

ABSTRACT

Kartano, Johanna & Pärnänen, Taina.

”You Get More Than You Give” The need for support and training of the counselors of the Finnish young widows association.

58 p., 2 appendices. Language: Finnish. Pieksämäki, Fall 2010.

Diakonia University of Applied Sciences. Degree Programme in Social Services.

Degree: Bachelor of Social Services

The aim of the present thesis was to discover how the counselors of widow groups managed in their role and what kind of support they would need for their work. In our study we also considered factors which could help the counselors to manage with the work-related stress and how their work could be developed.

This paper was done in cooperation with the Finnish young widows association. The Finnish young widows association is a national peer support association for adult widows. The aim of the association is to support the widows in their grief and in their everyday life as well as to enable the meetings with other widows.

The present thesis was mainly a qualitative study and it includes a rather narrow quantitative section. The data was collected with a questionnaire filled in by 10 counselors of a peer support group. The questionnaire was carried out by the Finnish young widows association in April 2010.

The results of the study point out that the counselors of the support groups are very motivated towards their job. However, they are also worried about the sufficiency of their own skills and strengths. The counselors also would like more training to support their counseling skills.

Working together with a colleague and peer support was seen as factors which help to cope with the workload. Especially the need for peer support was highlighted in the answers. Furthermore, training was also seen as a factor which could improve the management of the work-related stress and therefore more training and expert lectures were hoped.

Key words: Peer group, voluntary work, work welfare, management of work-related stress

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	7
2 VERTAISTUKIRYHMÄ	8
2.1 Vertaistuki	8
2.2 Vertaisryhmätoiminta	8
2.3 Vertaisryhmän ohjaus	9
2.4 Tavoitteellinen ryhmä	10
2.5 Yksilö ryhmässä	11
3 VAPAAEHTOISTYÖ JA SEN HAASTEET	12
3.1 Vapaaehtoistyö	12
3.2 Vapaaehtoistyön periaatteet ja edellytykset	13
3.3 Vapaaehtoistyön haasteita	14
3.4 Vapaaehtoistyöhön tukea	15
4 VAPAAEHTOISTEN TYÖHYVINVOINTI	16
4.1 Työhyvinvointi	16
4.2 Työssä jaksaminen	16
4.2.1 Työn ilo	17
4.2.2 Itsetunnon- ja itseluottamuksen vahvistaminen	18
4.2.3 Paneutuminen työhön ja työn jäsentäminen	18
4.2.4 Lepo ja vapaa-aika	19
4.2.5 Hyvät vuorovaikutustaidot	19
4.2.6 Tunneälytaidot	20
4.2.7 Työn imu	20
4.3 Vapaaehtoisten työnohjaus	21
5 AIKAISEMMAT TUTKIMUKSET	24
5.1 Tutkimuksia vapaaehtoistyöstä	24
5.2 Tutkimuksia vertaistuesta	27
6 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	29
6.1 Tutkimuksen tavoitteet	29
6.2 Tutkimusmenetelmät	30
6.3 Tutkimuksen kohderyhmä	31
6.4 Aineiston keruu	31

6.5 Aineiston analyysi	32
6.6 Tutkimuksen validiteetti ja rehabiliteetti.....	34
7 TUTKIMUSTULOKSET	36
7.1 Vastaajien taustatiedot.....	36
7.2 Ohjaajien työssä jaksaminen	37
7.2.1 Huoli omasta vertaistyössä jaksamisesta.....	37
7.2.2 Tekijät, jotka auttavat ohjaajaa jaksamaan vertaisryhmän ohjaajana.....	38
7.2.3 Tekijät, jotka parantaisivat ohjaajien työssä jaksamista.....	39
7.2.4 Omien tuntemusten kuvaileminen	40
7.3 Toiminnan kehittäminen ja koulutuksen tarve	41
7.4 Ideoita ja haasteita Suomen nuoret lesket ry:lle.....	42
8 TUTKIMUSTULOSTEN TARKASTELUA JA JOHTOPÄÄTÖKSIÄ	43
8.1 Tutkimustulosten tarkastelua.....	43
8.2 Tutkimuksen johtopäätöksiä	45
8.2 Oman prosessimme arviointia	47
LÄHTEET.....	50
LIITTEET	54
Liite 1: Saatekirje kyselyyn.....	54
Liite 2: Kysely vertaisryhmien ohjaajille	55

1 JOHDANTO

Kun kaikki turha on karsittu pois, jäljelle jäävät vain syntyminen ja kuoleminen. Syntymään valmistaudutaan yhdeksän kuukautta, kuolemaan ei ehkä hetkeäkään. (Poiijula 2002, 85.)

Traagisten tapahtumien käsittely ja niistä toipuminen vie aikaa. Ammattiapu ei välttämättä aina ole riittävää, eikä oikein kohdennettua. Vertaistukitoiminta on tärkeä tukimuoto ammattiavun lisäksi. Tuki tulee samalta tasolta, ja saman ongelman kohdannut osaa asettua toisen asemaan sekä auttaa ja tukea lähimmäistään parhaiten. Heillä on keskenään yhteinen kieli ja tunnetasoinen ymmärrys.

Tutkimuksemme tarkoituksena on selvittää Suomen Nuoret lesket ry:n vertaistukiryhmien ohjaajien jaksamista omassa roolissaan sekä heidän tuen ja koulutuksen tarvettaan. Haluamme saada heidän oman äänensä kuuluviin ja selvittää heidän mielipiteitään ja ajatuksiaan siitä, miten heitä voi tukea ja auttaa tärkeässä tehtävässänsä vapaaehtoistyössä.

Koemme tutkimusaiheen mielenkiintoiseksi ja ajankohtaiseksi. Vapaaehtoistyö on ollut mediassa esillä vuonna 2011 vietettävän Euroopan vapaaehtoistyön teemavuoden takia. Vapaaehtoistyön teemavuoden tavoitteena on mahdollistaa ympäristö vapaaehtoistyölle, tukea vapaaehtoistyön organisaatioita ja laatua, palkita vapaaehtoistyötä sekä lisätä ihmisten tietoutta vapaaehtoistyöstä. (Eurooppatiedotus, 2009) Aiheen valinnan taustalla on ollut myös halu kehittää omaa ammatillista kasvua ja valmiuksia toimia tulevana sosionomina yhteistyössä vapaaehtoisten kanssa.

2 VERTAISTUKIRYHMÄ

2.1 Vertaistuki

Vertaistuella tarkoitetaan samassa elämäntilanteessa elävän ihmisen antamaa sosiaalista tukea. Se on osa ihmisten jokapäiväistä elämää ja kanssakäymistä. Vertaistuen voi määrittellä samankaltaisessa elämäntilanteessa olevien omaehtoiseksi ja yhteisölliseksi tueksi, jossa auttaminen ei välttämättä ole tarkoitushakuista, vaan itse itseään ruokkiva sosiaalinen prosessi. (Kuuskoski 2003, 30.)

Vertaisten tuki lähtee ajatuksesta, että tiettyjä asioita itse kokeneella on näistä asioista ainutlaatuisista asiantuntemusta, jota muulla asiaan perehtymisellä ei voi saavuttaa. (Mielenterveyden keskusliitto)

Hokkasen (2003, 268–270) mukaan vertaistuessa on kysymys siitä, että ihmiset ovat kiinnostuneita toimimaan yhdessä. On kyseessä solidaarisuus, yhteisöllisen toiminnan perusmuoto, jossa välittämisen kohteena on itsen lisäksi myös toisten elämä. Vertaistuessa auttaminen on vastavuoroista.

2.2 Vertaisryhmätoiminta

Vertaisryhmällä tarkoitetaan tukiryhmää, jonka muodostavat saman ongelman tai samanlaisen elämäntilanteen jakavat ihmiset. Vertaisryhmän jäsenillä on halu jakaa kokemuksiaan toisten samassa elämäntilanteessa olevien kanssa. (Nylund 1997, 5–6.)

Vertaistukiryhmien toiminta perustuu tasavertaisuuteen ja luottamuksellisuuteen. Ryhmän kaikki jäsenet, vetäjä mukaan lukien, ovat tasavertaisia keskenään, ja heillä on oikeus tulla kuulluksi. Ryhmään kuuluvien on voitava luottaa keskinäiseen vaitioloon, niin ettei ryhmässä käsitellyistä asioista puhuta muualla. (Kuuskoski 2003, 30–31.)

Ryhmästä rakentuu ihmisen ympärille yhteisö, jonka kanssa voi vaihtaa elämäkokemuksia. Kokemusten jakaminen on elämää kantava voima. Muutostilanteissa ja uuden

identiteetin rakentuessa vertaistuesta on suurta apua. Tuen avulla on helpompi selviytyä muutoksesta ja siihen liittyvästä stressistä. (Kuuskoski 2003, 30–31.)

Vertaistukiryhmässä vahva yhteenkuuluvuuden tunne voi tuottaa myös asioita, joita ei ole tavoiteltu. Riippuvuus ryhmästä voi aiheuttaa ryhmästä luovuttaessa uusia sopeutusvaikeuksia. Saattaa syntyä samaistumista yhdenmukaisiin todellisuustulkintoihin, jolloin toisten, uudenlaisten, mahdollisuuksien näkeminen elämässä kapeutuu. Vertaisuus on vahva voima, johon on suhtauduttava sekä arvostaen, että vastuullisesti. (Hokkanen 2003, 264–265.)

Aloitusvaiheessa määritellään ryhmän yhteiset tavoitteet. Ryhmäläiset muodostavat myös omat henkilökohtaiset tavoitteensa. Ryhmän edetessä tavoitteita tarkistetaan, tarkennetaan ja arvioidaan niiden toteutumista. Yksilöllisistä tavoitteista muodostuu jossain määrin myös ryhmän yhteinen tavoite. (Roti 1999, 17–19.)

Ryhmän kesken sovitaan siitä, ketkä kuuluvat ryhmään nyt ja tulevaisuudessa. Pidetäänkö ryhmä suljettuna vai avoimena, niin että siihen voi liittyä mukaan vielä myöhemmin, ryhmän toiminnan aikana. Yhteisesti sovitaan myös siitä, mitä jäsenet voivat kertoa ryhmän ulkopuolisille ja mitä eivät. (Roti 1999, 17–19.)

2.3 Vertaisryhmän ohjaus

Ryhmän tuloksellinen käyttäminen edellyttää tilannekohtaisen ryhmädynamiikan ymmärtämistä ja ohjaamista, jotta ryhmä voi kehittyä toteuttaakseen toimintansa tarkoituksen. Ryhmää vetäessään ohjaajan on otettava huomioon erilaisia asioita, jotka edistävät ryhmän toimintaa. Ohjaaminen edellyttää tietoisuutta toiminnan tarkoituksesta. (Jauhiainen & Eskola 1994, 97.)

Hämäläisen (2001, 180) mukaan ohjaajan oma persoona on tärkein instrumentti, kun tehdään työtä ihmisten välisissä vuorovaikutussuhteissa. Jotta ohjaaja pystyisi käyttämään instrumenttiaan parhaalla mahdollisella tavalla, hänellä tulee olla hyvä kosketus itseensä ja tunteisiinsa. Kun ohjaaja tuntee itsensä hyvin, hän pystyy kuuntelemaan tois-

ta ja olemaan aidosti läsnä. Aidon kiinnostuksen kokeminen vahvistaa ohjattavan kokemusta siitä, että hän on hyväksytty.

Ryhmän kehittyminen edellyttää toisistaan ja tavoitteistaan tietoisia ryhmäläisiä, vuorovaikutuksen jatkuvuutta ja sitoutumista ryhmään. Jokaisen ryhmän kehitysprosessi on ainutlaatuinen. Mitä paremmin ohjaaja tunnistaa eri vaiheista kertovia merkkejä, sitä nopeammin hän pystyy ohjausteoillaan varmistamaan suotuisan kehityksen. Ohjaaja ei voi kiirehtiä ryhmää siirtymään tavoitteissaan eteenpäin. Jäsenten on itse saatava ajoittaa etenemisensä. Kehitysprosessin aikana tunne- ja asiatarvonta tapahtumia tulisi työstää toisiinsa liittyneinä. Voimakkaat tunnelataukset ovat myönteinen voimavara, mutta purkautumattomina voivat aiheuttaa vaikeuksia. Ohjaajan tehtävänä on tasapainottaa asia- ja tunnetason työskentelyä. (Jauhiainen & Eskola 1994, 92.)

Ohjaajan tehtävänä on myös ryhmän kiinteyden ja itsenäisyyden kehittäminen, niin että hän itse voi pikku hiljaa siirtyä taustatukijaksi. Hänen toimintansa on tietoisista, tavoitteellista ja perusteltua ryhmädynaamisten tekijöiden käyttämistä. Tilannearvionsa pohjalta ohjaaja pyrkii ohjaamaan prosessia tavoitteen suuntaan. (Jauhiainen & Eskola 1994, 146–147.)

2.4 Tavoitteellinen ryhmä

Ihmiset muodostavat tavoitteellisia ryhmiä tiettyä tarkoitusta varten. Ryhmät syntyvät ja kuolevat toiminnan tarpeiden mukaan. Ihmisjoukko voidaan Jauhiaisen ja Eskolan (1994, 49–50) mukaan käsittää tavoitteelliseksi ryhmäksi vasta, kun läsnäolijat liittyvät toisiinsa muodostaen toiminnallisen kokonaisuuden. Ryhmä muodostuu yksilöiden toiminnassa vaiheittain, käyden läpi tilavaiheen sekä psykologisen ja sosiaalisen kontaktin vaiheet. Tullakseen toimivaksi, ryhmän on saatava oma aikansa eri vaiheiden läpikäymiseen.

Päämäärätietoinen toiminta on keskeisin tavoitteellisen ryhmän tunnusmerkki. Vuorovaikutuksen on ohjaututtava yhteisistä tavoitteista, jotta ryhmä pääsee päämääräänsä. Vuorovaikutus on sidoksissa eri tilanteisiin ja muuttaa jatkuvasti muotoaan. Esimerkiksi keskusteluryhmän ohjaaja ei voi rakentaa seuraavan kerran toimintasuunnitelmaa suo-

raan edellisen kerran jatkoksi, vaikka se vaikuttaisi tarkoituksenmukaiselta. Ajankohtaiset kysymykset ja tarpeet saattavat nousta seuraavan kerran vuorovaikutuksen kohteeksi. Ryhmän vuorovaikutuksen voi yhden kokoontumiskerran aikana havaita jakaantuvan orientoitumisvaiheeseen, yhteen tai useampaan työskentelyvaiheeseen ja lopettamisvaiheeseen. Jokaisella kokoontumiskerralla ryhmä kokoaa itsensä uudelleen. (Jauhiainen & Eskola 1994, 70–73.)

2.5 Yksilö ryhmässä

Jokainen ihminen on erilainen. Ihmisen temperamentti määrää sen, miten hän toimii ja reagoi eri tilanteissa. Temperamentiksi sanotaan synnynnäistä, eri-ikäisenä ja erilaisissa tilanteissa suhteellisen pysyvää ja yksilöllistä käyttäytymistyyliä. Temperamentti kertoo sen, kuinka ihminen toimii eri tilanteissa, esimerkiksi miten hän on vuorovaikutuksessa toisten kanssa. Se ilmenee mm. tyyliässä, jolla ihminen ilmaisee tunteitaan, aktiivisuudessa, tarkkaavaisuudessa ja sitkeydessä, jolla ihminen tekee asioitaan. (Isokorpi 2006, 74.)

Temperamenttipiirteitä ovat esimerkiksi helposti innostuvuus, hidas asioihin lämpeneminen, ujous, varautuneisuus, sosiaalisuus, syrjään vetäytyneisyys, levottomuus, sinnikkyys, äkkipikaisuus, rauhallisuus ja keskittymiskyvyttömyys. Jokainen temperamenttipiirre on normaali ja kaikkia löytyy jokaiselta. Joillakin ihmisillä on jotakin piirrettä enemmän kuin muilla. Tieto temperamentista auttaa ihmistä itseään ymmärtämään yksilöllisyyttään, miksi hän kokee asiat tietyllä tavalla. (Isokorpi 2006, 74–77.)

Ryhmä on yksilölle itsetuntemuksen lisäämisen, eli reflektion väline. Reflektio edellyttää sosiaalista kanssakäymistä. Jokainen jäsen tuo ryhmään oman yksilöllisen kosketuksensa ja energiansa. Kaikkien yhteiset energiat muodostavat ryhmän kokonaisenergian. Ryhmä toimii yksilölle peilinä, jonka kautta hän voi heijastaa itseään ja toimintatapojaan. Yhteistoimintaan osallistuminen kehittää yksilön kykyä pohtia toimintaansa, vaihtoehtoja ja laajentaa tietoisuuttaan. Lisääntynyt itsetuntemus kasvattaa yksilön toimintakykyä. Yksilön perustarve ryhmässä on oman toimintakykynsä laajentaminen. (Jauhiainen & Eskola 1994, 16–18.)

3 VAPAAEHTOISTYÖ JA SEN HAASTEET

3.1 Vapaaehtoistyö

Vapaaehtoistoiminta on ihmisten auttamista ja tukemista tavallisen ihmisen tiedoin ja taidoin. Vapaaehtoistoinnaksi voidaan määritellä yksittäisten ihmisten ja yhteisöjen hyväksi tehty toiminta ilman rahallista korvausta, pakkoa tai velvollisuutta perhettä tai sukua kohtaan. (Porkka 2009, 60.)

Vapaaehtoinen auttaminen on auttamisen erityisalue. Vapaaehtoistyö voidaan määritellä kapea-alaisesti kahdenkeskiseksi auttamis- ja tukemissuhteeksi, mutta usein järjestäytyneessä toiminnassa se kuvataan myös toiminnalliseksi, yhteisöllisesti toteutuvaksi suhteeksi. Sitä voidaan tarkastella maallikon ja ammattilaisen välisenä suhteena sekä niiden yhteydet vapaaehtoisuuteen, kuin myös auttajan ja autettavan välisenä suhteena. (Hokkanen 2003, 264.)

Vapaaehtoistyö on osallistumista vuorovaikutukseen perustuvaan organisoituun auttamis- ja tukitoimintaan, joka tähtää henkisen ahdingon lievittämiseen tai elinoloihin liittyvän puutteen korjaamiseen. Vapaaehtoistyötä ei tehdä taloudellisena yritystoimintana, palkkatyönä eikä erityisenä harjoitteluna, vaan tehtävään valmennusta saaneen auttajan motiivi perustuu ajatukseen, että hän voi olla avuksi ja oppia jotain tärkeää. (Kurki 2001, 67–109.)

Parhaiten vapaaehtoistyö menestyy silloin, kun toiminnan päämäärät on määritelty selkeästi. Osallistujien tulee olla tietoisia siitä, mitä tehdään ja mitä toiminta pitää sisällään. Päämäärien pitäisikin syntyä yhteisten neuvottelujen pohjalta. Toiminnan yhteiset päämäärät tulee muodostaa yhdessä toimijoiden, palvelujen vastaanottajien ja toimintaa organisoivan tahon kanssa yhteistyössä. Tällöin he muodostaisivat aidon yhteisön, joka yhteisvoimin sekä kartoittavat yhteisön tarpeet että asettaa päämäärät. Tällöin välttytään siltä, että palvelusta tulisi ylhäältä päin ohjattua palvelutyötä. (Kurki 2001, 67–109.)

3.2 Vapaaehtoistyön periaatteet ja edellytykset

Vapaaehtoistoiminnan lähtökohtana on ihmisissä ilmenevä sosiaalinen vastuu joka ilmenee ihmisten haluna vaikuttaa ympäristössä ilmeneviin epäkohtiin ja haluun auttaa kanssaihmiään (Kinnunen 2003,2).

Vapaaehtoistoiminnan eettiset periaatteet voidaan kiteyttää seuraavasti:

- Vapaaehtoistoiminta tuottaa vastavuoroista iloa kaikille osapuolille
- Toiminta on tasa-arvoista, vapaaehtoista ja palkatonta
- Vapaaehtoinen toimii tavallisen ihmisen tiedoin ja taidoin, eikä korvaa ammattityötä
- Vapaaehtoinen toimii tukea tarvitsevan ihmisen, hänen omaistensa ja ammattihenkilöiden yhteistyökumppanina
- Toiminnassa kunnioitetaan jokaisen itsemääräämisoikeutta
- Vapaaehtoinen on luotettava
- Vapaaehtoinen on vaitiolotaitoinen
- Vapaaehtoinen toimii puolueettomasti
- Vapaaehtoinen saa tukea ja rohkaisua toimintaansa

(Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto ry, 1996)

Vapaaehtoistyöhön osallistuvat toimivat omasta halustaan vapaaehtoisesti ja täysivaltaisina subjekteina. Itsemääräämisen periaatteiden on toteuduttava niin auttajan kuin autettavankin osalta. Vaikka vapaaehtoistyöstä ei makseta palkkaa, voidaan toiminnasta aiheutuneet kulut kuitenkin korvata vapaaehtoiselle. Näin varmistetaan kaikkien tasavertainen osallistumismahdollisuus ja se, ettei varattomuus muodostu vapaaehtoistyön esteeksi. (Porkka 2009, 65.)

Vapaaehtoistyön edellytyksenä on tarve, oma tunnustettu tehtäväkenttä ja toiminnan vaatimat resurssit. Vapaaehtoistyö ei voi, eikä saa korvata ammatillista työtä. Ammatillisen ja vapaaehtoistyön tulisi toimia tasavertaisina, toisinaan rinnakkaisina ja toisinaan vaihtoehtoisina tukimuotoina. Vapaaehtoistyötäkin tulee johtaa, mutta ei määräten vaan tukien ja kannustaen. Ja vaikka vapaaehtoistyö on palkatonta, se ei ole ilmaista. Vapaaehtoistyö edellyttää asianmukaisia toimitiloja, sekä vapaaehtoiset on rekrytoitava, kou-

lutettava, perehdytettävä ja vakuutettava. Innostuminen vapaaehtoistyöstä edellyttää tuntemusta tehtävien merkityksellisyydestä ja oman toimivallan tiedostamista. Vapaaehtoistyön toteutuminen ja onnistuminen vaatii pitkäjänteistä ja suunnitelmallista koordinaointia ja tukemista. (Porkka 2009, 65–68.)

Lehtinen (1994, 11) toteaa, että vapaaehtoistyö maksaa. Vapaaehtoistyö tarvitsee organisaation ja rahoituksen, jotta vastuukysymykset olisivat selkeytetty. Organisaatiolla on mahdollisuudet vastata toiminnan järjestämisestä, vaadittavasta koulutuksesta, ohjauksesta sekä virkistyksen järjestämisestä. Toiminnan kehittäminen kuuluu myös organisaatiolle.

3.3 Vapaaehtoistyön haasteita

Vapaaehtoistyössä jaksaminen edellyttää, että tietää mitä tekee, miksi tekee ja miten sen tekee ja että osaa huolehtia itsestään. Vaikka taustayhteisö pyrkii huolehtimaan toimijoidensa jaksamisesta, vastuu on viime kädessä jokaisella vapaaehtoisella itsellään. (Porkka 2009, 80–81.)

Porkan (2009, 67) mukaan vapaaehtoinen maallikkoauttaja saattaa polttaa itsensä helpommin tai nopeammin loppuun kuin ammattiauttaja, koska hänellä ei ole tuettavia kohdatessa apuna ammatillisuuden suoja. Tärkeä jaksamisen osatekijä onkin realistinen kuva omista mahdollisuuksista ja rajoista. Osaamista on myös se, että ymmärtää tarvittaessa rajoittaa toimintaansa.

Vapaaehtoistyö on antoisaa ja palkitsevaa, mutta myös haasteellista eikä omaa jaksamistaan ja itsestään huolehtimista saa unohtaa:

- Vapaaehtoisen tulee huolehtia siitä, että tavallinen elämä, kuten perhe-, sukulais- ja ystäväsuhteet eivät kärsi vapaaehtoistoiminnasta ja sen tuomista velvoitteista
- Elämäntilanteiden muuttuessa on punnittava toimintaa uudestaan
- Omasta jaksamisesta huolehtiminen on vastuullista toimintaa
- Toiminta ei saa uuvuttaa vaan sen tulee tuottaa iloa.

(Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto ry, 2005)

3.4 Vapaaehtoistyöhön tukea

Suomen mielenterveysseuran mukaan vapaaehtoistyössä tarvitaan työhönohjausta ja se on yksi vapaaehtoistyöntekijän jaksamisen kivijaloista. Vapaaehtoistyöntekijät tekevät vaativaa ihmissuhdetyötä monimutkaisten ongelmien kanssa. Työhönohjauksen järjestäminen on arvostusta vapaaehtoistyölle ja vapaaehtoistyöntekijöille. Työhönohjaus on huolenpitoa vapaaehtoistyöntekijöitä kohtaan. (Porkka 2005, 5–7.)

Lehtisen (1994, 12) mukaan vapaaehtoisten tukitoiminta ja tukeminen edellyttää organisaation ja ammattihenkilöiden tuen toimiakseen ja kehittyäkseen. Vapaaehtoistyöntekijöillä tulee olla tietoisesti muodostettu tukiverkosto, joka kattaa jokaisen osallisuuden toiminnassa. Vapaaehtoistyöntekijöille järjestettävät tukitapahtumat on otettava vapaaehtoistyöntekijän ajankäyttösuunnitelmassa huomioon, etteivät ne toiminnan lisäksi muodostu taakaksi. Niistä tulisi muodostua voimaannuttavia tilaisuuksia, joihin tuleminen antaisi toimintaan voimia ja intoa. Oma taustaryhmä ja koulutettu auttaja tuo yhdessä parhaimman tuen. (Ovaska 2005, 42.)

Vapaaehtoistyö tarvitsee ammattityöntekijöiden tukea. Tuki on sisällöltään tiedottamista, yhteistyökuvioiden ylläpitoa eri tahojen kanssa sekä vapaaehtoistyöntekijöiden ohjausta. Ammattihenkilöille kuuluu myös vapaaehtoisten työn kehittäminen. Ovaskan (2005, 43) mukaan ammattityöntekijät huolehtivat vapaaehtoistyön jatkuvuudesta, vapaaehtoisten jaksamisesta sekä auttavat vapaaehtoisia käsittelemään erilaisia asioita ja tunteita, joita toimintaan liittyy.

4 VAPAAEHTOISTEN TYÖHYVINVOINTI

Vapaaehtoistyöntekijöiden työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen vaikuttavat samat asiat kuin ansiotyötä tekevienkin. Siksi tutkimuksemme teoriaosuudessa rinnastamme vapaaehtoistyöntekijät ansiotyötä tekeviin ja puhumme työhyvinvoinnista sekä siihen kuuluvista asioista liittäen esiin tulevat asiat myös vapaaehtoisiin.

4.1 Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnin käsitettä käytetään puhuttaessa esimerkiksi työpaikan ilmapiiristä, jaksamisesta tai työkyvystä. Työhyvinvointi koostuu yksilön ja yhteisön fyysisistä, henkisistä ja sosiaalisista ulottuvuuksista. Työhyvinvoinnin edellytykset ovat sidoksissa työn mielekkyyteen, hyvään organisointiin, sekä organisaation ja lähiyhteisön toimivuuteen ja ilmapiiriin. (Niiranen, Seppänen-Järvelä, Sinkkonen & Vartiainen 2010, 150–151.)

Koiviston (2001, 164, 208–210) mukaan henkinen hyvinvointi kertoo ympärillä olevan maailman ja oman minuuden oikeasta suhteesta. Ihminen itse on aina lähtökohtana. Jokainen kantaa vastuun omasta elämästään ja on viimekädessä vastuussa omasta työhyvinvoinnistaan. Hän itse havaitsee ensimmäisenä tarpeet ja puutteet ja voi ilmaista ne. Oma kokemus jaksamisesta on luotettava arvio.

4.2 Työssä jaksaminen

Hämäläisen (2001, 132) mukaan työntekijän jaksamisessa on keskeistä kokemus siitä, että pystyy itse vaikuttamaan työn sisältöön ja kehittämään työtään. Ihmisen kokiessa, että häneen luotetaan ja hänellä on vastuuta, hän innostuu, motivoituu työstään ja jaksaa aivan eri tavalla kuin silloin, kun luottamusta ei ole ja vastuuta ei jaeta. Kun henkilöstö kokee olevansa osa koko toimintaa ja pystyvänsä vaikuttamaan työnsä suunnittelemiseen ja toteutukseen, se on motivoituneempi tuottamaan tehokkaita ja laadukkaita palveluja asiakkailleen. (Niiranen ym. 2010, 173.)

Tärkeää on, että työhön liittyvät tavoitteet luodaan sellaisiksi, että ne ovat mahdollisia toteuttaa. Ilmapiirin on oltava sellainen, jossa ihmiset voivat antaa oman osaamisensa asian edistämiseksi ja voivat luottavaisin mielin suhtautua siihen, että sitä ei käytetä väärin ja että heillä on yhdessä mahdollisuus kasvattaa osaamistaan. (Hämäläinen 2001, 131–132.)

Mattilan (2010, 94) mukaan ammatillinen itseluottamus on tärkeä työssä jaksamisen tekijä. Luottamus omiin näkemyksiinsä sekä kyky asettaa asioita tärkeysjärjestykseen ja pysyä vahvana erilaisten vaatimusten edessä kuvastavat itsetunnon vahvuutta ja sisältäpäin ohjautuvuutta. Itseluottamusta uhkaavat virheet, uupuminen ja toisten arviot, olivatpa ne aiheellisia, tai eivät. On hyväksyttävä, että kaikki tekevät joskus virheitä, eikä kaikkien mieliksi voi aina olla.

Hämäläinen (2001, 68–76) korostaa, että jokainen on aina oman elämänsä paras asiantuntija. On tärkeää opetella tietoisesti kuuntelemaan omaa jaksamistaan, kehon lähettämiä hälytysmerkkejä ja pitämään huolta itsestään. On opittava virheistään ja muistettava, että ahdistus, masennus ja työuupumus eivät ole elämänloppu, vaan mahdollisuus uuden ja paremman elämän aloittamiseen.

Työssä jaksamista edistää työstä saatu työnilo, hyvä itsetunto, vuorovaikutus ja tunneälytaidot sekä tunne siitä, että juuri minä olen tälle työlle ja työyhteisölle tärkeä. On myös tärkeää osata jäsentää työtä, vapaa-aikaa ja lepoa oikeissa mittasuhteissa toisiinsa. Seuraavassa olemme itse koonneet ja jaotelleet asioita, jotka mielestämme edistävät työssä jaksamista.

4.2.1 Työnilo

Työnilo on oppimisen ja onnistumisen iloa. Sitä syntyy, kun työ on mielekästä, haasteellista, palkitsevaa ja on mahdollista nähdä konkreettisesti oman työnsä tulos. Oman erityisosaamisen ja vahvuuksien hyödyntäminen, sekä ammatillisen kehittymisen kokeminen luovat työniloa. (Koivisto 2001, 158.)

Jos ihminen väsy liikaa, ei saa arvostusta tekemälleen työlle, tai jos työhön liittyvät tehtävät ovat toistuvasti joko liian helppoja tai vaikeita, työn ilon kokeminen loppuu. Oman työnsä arvostaminen on tärkeintä työnilossa. (Isokorpi 2008, 105.)

Hymy on halpa ja hyvä asia. Se tarttuu ja leviää nopeasti ympäristöön. Työn ilo luo hyvän ilmapiirin ja samalla syntyy tuloksia (Koivisto 2001, 159).

4.2.2 Itsetunnon- ja itseluottamuksen vahvistaminen

Hyvän itsetunnon avulla ihminen jaksaa paremmin, oppii asettamaan rajoja ja sanomaan tarvittaessa ei (Koivisto 2001, 201).

Itsetunnon vahvistuminen Mattilan (2010, 95) mukaan antaa ihmiselle elämänrohkeutta ja vakautta oman tiensä kulkemiseen erilaisten arvojen ja näkemysten keskellä. Itsetunto vahvistuu tunnistamalla ja kohtaamalla omat tunteensa ja tuntemuksensa. Itseluottamusta ja omanarvontuntoaan vahvistaakseen kannattaa hakeutua seuraan, jossa ihmistä arvostetaan, hänelle halutaan hyvää ja kohdellaan ystävällisesti.

Avun ja tuen antajan tasapainoisuus, suhde kiireeseen, avun pyytäjään ja omaan avuttomuuteensa ovat asioita, jotka ihmisen täytyy selvittää itselleen, ennen kuin hän voi tunnetasolla tukea toisia. Ihminen, joka on itsensä kanssa rauhassa, kykenee aitoon läsnäoloon muiden kanssa. Se synnyttää luottamusta ja hyvää oloa kaikille. (Isokorpi 2008, 19, 42.)

4.2.3 Paneutuminen työhön ja työn jäsentäminen

Työn jäsentämisen avulla työntekijä voi suunnitella töitään, toteuttaa niitä ja niiden tulua tehdyksi kokea valmiiksi saamisen iloa oman työpanoksen antamisesta ja henkilökohtaisesta onnistumisesta. Olennaista on hahmottaa oma rooli työssä ja sisäistää työn perustehtävä. Työn ja tehtävän rajaaminen on tärkeää. Kukaan ei pysty tekemään kaikkea. Työhön liittyvät tavoitteet on mitoitettava sellaisiksi, että ne pystytään saavutta-

maan. Jäsennelty työnkuva sisältää perustelut siitä, miksi juuri nämä tehtävät ovat tärkeitä. (Mattila 2010, 96–97.)

4.2.4 Lepo ja vapaa-aika

Työssä jaksaminen perustuu riittävän hyvään fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen toimintakykyyn. Peruskunto, ravinto ja lepo vaikuttavat suoraan jaksamiseemme ja hyvinvointiimme. Terveellisestä ravinnosta huolehtiminen on jaksamisen ennalta edistämistä. Oman kunnon ylläpitäminen jollakin itselleen sopivalla tavalla, on oleellista. (Koivisto 2001, 200.)

Elämässä pitää olla sisältöä. Hämäläisen (2001, 43) mukaan tavoitteena on elämän kokonaisvaltainen tasapaino. Jos perhe-elämässä on pulmia, ei työ suju. Työpaineet ihminen vie helposti mukanaan kotiin. Mielekäs vapaa-aika tukee työssä jaksamista. Perhetä, ystäviä ja harrastuksia ei pidä laiminlyödä. Työelämän vastapainoksi on pystyttävä luomaan sosiaalinen verkosto, jota ihminen tarvitsee tukenaan koko elämänsä ajan. Lepo ja vapaa-aika antavat työasioihin etäisyyttä ja auttavat ajatusten jäsentämisessä (Mattila 2010, 96).

4.2.5 Hyvät vuorovaikutustaidot

Ihmissuhdetyöhön liittyy paljon vuorovaikutusta ja toisen ihmisen lähellä olemista. Vuorovaikutustilanteessa on aina mukana kaksi tai useampi henkilö. Ihmisen teot vaikuttavat siihen, mitä muut seuraavaksi tekevät. Vuorovaikutus on aina kaksisuuntaista ja vastavuoroista. Vuorovaikutustyön haasteena on vastassa oleva toinen henkilö, jonka intressit ja tavoitteet eivät välttämättä ole samat kuin itsellä. Jokainen vuorovaikutuskohtaaminen on erilainen. Näissä taidoissa kehittyminen edellyttää sitä, että ihminen uskaltaa astua kohti sellaisia vuorovaikutustilanteita, joita ei ole aikaisemmin kohdannut. Vuorovaikutustaitojen opetteleminen ja niiden jatkuva kehittäminen edistävät työssä jaksamista. Työ sujuu hyvin, kun ihmisten välinen vuorovaikutus sujuu hyvin. (Isokorpi 2006, 14–18.)

Ihminen viestii enemmän sanattomasti, kuin sanoillaan. Ilmeet ja eleet paljastavat ihmisestä enemmän kuin hänen sanansa. Sanattomaan viestintään voi liittyä kosketusta, esimerkiksi pitämisen, rakastamisen, ymmärtämisen ja lohdutuksen osoittamista. Kosketuksen käyttö liittyy selvästi tiettyihin sosiaalisiin tilanteisiin. Sanattomaan viestintään kuuluvat myös ihmisten pukeutuminen ja vaatteiden värit. Myös ihmisten ajan- ja tilankäyttö, ympäristön kalusteet, taulut ja tekstiilit ovat osa sanatonta viestintää. Ihminen viestii toisille hänelle merkityksellisten kuvien ja värien avulla. Hyvään vuorovaikutukseen kuuluu sanallisten ja sanattomien viestien yhdenmukaisuus. (Kauppila 2005, 34.)

4.2.6 Tunneälytaidot

Jokainen on vastuussa työpaikan tunneilmastosta. työilmapiiri ja tunneilmasto heijastuvat kaikkien työntekijöiden mielialoihin. Ihmissuhdetyöntekijän on ilmaistava oikeita tunteita, jotta hän välittäisi tunnevoimaa toiselle ihmiselle. (Isokorpi 2004, 11–18.)

Tunneälytaidot ilmentävät ihmissuhteiden pysyvyyttä, syvenemistä, kiintymystä, aitoa lämpöä ja empatiakykyä. Tunneälytaitoinen luottaa itseensä ja pystyy ajattelemaan asioita muiden ihmisten kannalta. Hänen kanssaan on helppo olla, sillä hän hyväksyy sekä itsensä, että ihmisen keskeneräisyyden. Hänellä on kyky sovinnollisuuteen ja anteeksiantoon. Tunneälyinen ihminen on kohtaamistilanteissa aidosti läsnä. Oleellista on sisäinen tasapaino. Näiden ominaisuuksien saavuttaminen ei ole helppoa, mutta niitä on mahdollisuus oppia. Tunneälytaito lisää ihmisten välistä aitoutta ja mutkattomuutta. Tunneälytaitoinen kykenee kiintymään ihmisiin ja tekemisiin, esimerkiksi omaan työhönsä. (Isokorpi 2004, 11–18.)

4.2.7 Työn imu

Työn imun teoreettiset juuret ovat positiivisessa psykologiassa. Siinä pohditaan, mikä tekee elämisestä elämisen arvoista. Huomiota kiinnitetään sekä ihmisen, että hänen organisaationsa toimivuuteen ja vahvuuteen. Työn imu on työhön liittyvää innostusta kuvaava käsite. Sillä tarkoitetaan myönteistä tunne ja motivaatiotilaa työssä. (Työterveyslaitos 2010.)

Työn imua syntyy, kun olosuhteet työssä ovat suotuisat ja työntekijä voi hyödyntää omia vahvuuksiaan. Työn imua vahvistavat haasteelliset ja monipuoliset työtehtävät, arvostus ja tuki, kannustava johtaminen, sekä mahdollisuus työssä oppimiseen ja kehittymiseen. Vahvistavia tekijöitä ovat lisäksi yksilön omat voimavarat ja kyky palautua työn rasituksista. (Työterveyslaitos 2010.)

4.3 Vapaaehtoisten työnohjaus

Työnohjaus on työn ja työyhteisöjen kehittämisen menetelmä. Työnohjauksen juuret löytyvät 1800-luvun lopun Yhdysvaltojen ja Ison-Britannian vapaaehtoistyöstä. Sittemmin työnohjaus on kehittynyt ja siirtynyt ammatissa toimivien työohjaukseksi. Työnohjaajien koulutus aloitettiin Suomessa 1970-luvulla lyhytkursseina. 1980-luvulla se yleistyi sosiaali- ja terveysaloilla, ja samaan aikaan Suomen Mielenterveysseura alkoi antaa vapaaehtoistyöntekijöille omaa työnohjaustaan. Vuonna 1995 Suomen Mielenterveysseura aloitti omille toimijoille suunnatun vapaaehtoistyön työnohjaajakoulutuksen. (Porkka 2009, 116–118.)

Keskeistä vapaaehtoisten työnohjauksessa on päällimmäisten kokemusten purkaminen, tuen ja kannustuksen saaminen, näkökulmien avartaminen toisten kokemusten ja yhteisen keskustelun avulla, yhteenkuuluvuuden tunteen kasvaminen ja tietyn vapaaehtoistehtävän mukaisen identiteetin kehittyminen. Vapaaehtoistyöntekijän jaksamisen kannalta työnohjauksessa on tilaisuus purkaa omia tuntemuksia sekä mielikuvia siitä, miten muut ihmiset suhtautuvat siihen, mitä vapaaehtoistyöntekijät tekevät. Vapaaehtoistyöntekijöiden mielestä työnohjauksesta on hyötyä keskusteluista, jotka liittyvät yhteisiin toimintatapoihin. Vapaaehtoisilla on hyvin erilaisia valmiuksia tehtävänsä suorittamiseen. Työnohjauksen tarvetta ei siis voi määrittellä minkään yleisen kuormittavuuden mukaan. (Lahtinen 2003, 62–63.)

Työnohjaus on sekä menetelmä, että prosessi. Sillä tarkoitetaan yleensä oman alan kokeneemman työntekijän antamaa säännöllistä ja prosessiluonteista ohjausta ja tukea oman työn arvioinnissa ja kehittämisessä. Työnohjaus on yksi keino tarkastella työtä ja työhön vaikuttavia rakenteita, odotuksia, rooleja sekä tunteita. Työnohjaus voidaan määrittellä myös työhön, työyhteisöön ja omaan rooliin työssä liittyvien kysymysten, kokemusten ja tunteiden yhdessä tulkitsemiseksi ja jäsentämiseksi. Työnohjaus on sel-

keästi erillinen ja omanlaisensa tilaisuus verrattuna työyhteisön muihin yhteisiin tapauxmiin. (Porkka 2009, 117–118.)

Työnohjaus on tarkoitettu edistämään monipuolisesti työn sujuvuutta. Hyviä kokemuksia on saatu myös sen epävirallisesta muodosta, niin sanotuista oma-apuryhmistä, joissa halukkaat työyhteisön jäsenet omat muodostaneet pienryhmän ja kehittäneet itselleen kaipaamansa ohjelman. Se antaa mahdollisuuden käsitellä tavoitteellisesti työyhteisön jäseniä kiinnostavia ja koskettavia aiheita, kuten jaksamista tai oman työn kehittämistä. (Voiman lähteet - työn voimavarojen ABC)

Porkan (2009, 118) mukaan työnohjauksessa keskeinen työväline on vuorovaikutusprosessi, jossa vapautuu voimavaroja ratkaisujen löytymiseen ja toteuttamiseen. On tarkoitus, että ohjattava oppii tunnistamaan urautuneita ja epätarkoituksenmukaisia ajatus- ja toimintamallejaan, jotka voivat olla esteenä uuden oppimiselle ja aiheuttaa uupumista. Työnohjaus voi olla tyyliltään prosessikeskeistä, konsultatiivista, opetuksellista, ratkaisukeskeistä, tutkivaa tai vaikka kaikkien näiden yhdistelmiä.

Työnohjauksessa tärkeää on tavoitteellisuus ja keskeiset periaatteet, joita ovat:

- luottamuksellisuus
- psyykinen koskemattomuus
- tasa-arvoisuus
- rehellisyys
- palautehakuisuus
- avoimuus
- sekä toisen ihmisen kunnioittaminen.

(Porkka 2009, 118 – 119.)

Työohjaus voi olla yksilöohjausta tai ryhmätyönohjausta. Koska työohjaus on usein maksullista toimintaa, on vapaaehtoistyön työnohjaus usein ryhmässä tapahtuvaa ohjausta. Vapaaehtoiset työskentelevät useimmiten myös yksin, joten työnohjauksella on todettu olevan todellista merkitystä vapaaehtoisten yhteenkuuluvuuden muodostumisen ja taustayhteisöön sitoutumisen kannalta. (Porkka 2009, 118–119.)

On tärkeää, että työnohjausta saavat tietävät, mihin työnohjauksella pyritään, jotta he voivat ottaa vastuun omasta toiminnastaan ja asennoitumisestaan prosessin aikana. Työnohjaukselta odotetaan nykyisin entistä enemmän psyykkistä energiaa vahvistavaa tukea. Ihmiset etsivät syvempää suhdetta omaan työhönsä ja tekemisiinsä. Sisimmässään työntekijät toivovat saavansa myös henkistä ravintoa siitä työstä, jota tekevät. (Piispanen & Sannamo 2010, 19.)

Työnohjauksen avulla voidaan keskittyä vapaaehtoistyössä usein vallitsevaan ongelmaan. Ongelmana on, että ihmiset eivät sitoudu toimintaan tai eivät pysy pitkään mukana.

5 AIKAISEMMAT TUTKIMUKSET

5.1 Tutkimuksia vapaaehtoistyöstä

Euroopan komissio on julkaissut raportin vuonna 2008 aloitetusta tutkimuksesta vapaaehtoistyön merkityksestä Euroopan unionin alueella. 2010 julkaistu tutkimus ei luo uusia sääntöjä vapaaehtoistoiminnalle eikä pyri vaikuttamaan vapaaehtoistyön asemaan. Kyseessä on puhtaasti selvitystyö, jolla on haluttu saada parempi kuva, kuinka vapaaehtoistyötä voisi laajasti EU:n alueella edistää. (Euroopan komissio 2010.)

Tutkimus on kattava ja siihen kuuluu jokaisen 27 EU-jäsenvaltion kansallinen tutkimusraportti. Näitä vertailemalla on pyritty vapaaehtoistyön laajuus niin kansallisella, alueellisella kuin paikallisella tasolla. Suomessa vapaaehtoistyöhön osallistuneita yli 15-vuotiaita oli tutkimusajankohtana 37 prosenttia. Suurin vapaaehtoisia työllistänyt sektori oli urheiluseurat ja toiseksi suurin sosiaali- ja terveystyö. (Euroopan komissio 2010.)

Sorvarin (2006) tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata, minkälaisia tunnekokemuksia Suomen Punaisen Ristin vapaaehtoistyöntekijät olivat kokeneet auttamistilanteissa. Tutkimuksessa kartoitettiin myös, minkälaisia toiveita heillä oli tunnekokemusten käsittelystä auttamistilanteiden jälkeen ja minkälaisia kokemuksia ja toiveita heillä oli työnohjauksesta. Tutkimustulokset osoittavat, että SPR:n vapaaehtoistyöntekijät halusivat keskustella sekä kahden kesken että ryhmässä tunnekokemuksistaan auttamistilanteiden jälkeen. Tunnekokemuksia haluttiin myös jakaa toisen vapaaehtoistyöntekijän ja ryhmänvastaavan kanssa. Vastaajista suurin osa ei ollut koskaan saanut työnohjausta auttamistilanteiden jälkeen. Vastaajat, jotka olivat saaneet koulutetun työnohjaajan antamaa työnohjausta, olivat saaneet apua, tulleet kuulluksi, ja saaneet uusia näkökulmia vapaaehtoistyöhönsä.

Tutkimuksessaan Sorvari (2006) toteaa Kylämäen tutkineen tukihenkilöiden käsityksiä työnohjauksesta. Samassa tutkimuksessa tutkittiin myös syitä, miksi työnohjauksessa ei käydä. Tutkimustulosten perusteella tukihenkilöt kävivät työnohjauksessa melko aktiivisesti, yli puolet vastanneista kävi työnohjauksessa. Tutkimustulosten perusteella käyntien aktiivisuus ei ole huolestuttavalla tasolla. Vastauksista selvisi, että kaikkien osallis-

tuminen työnohjaukseen olisi tärkeää myös ryhmän toimivuuden kannalta. Työnohjauksesta pois jäännin syitä oli ajan puute ja se, että työnohjausta ei koettu tarpeelliseksi. Työnohjauksen hyödyksi koettiin ryhmältä ja työnohjaajalta saatua tukea. Tukihenkilöt odottivat, että työnohjaaja olisi koulutettu tehtäväänsä ja tuntisi vapaaehtoistyötä. (Sorvari 2006, 34.)

Helsingin yliopistossa tutkijana toimiva Anne Birgitta Yeung on selvittänyt suomalaisten osallistumista ja asennoitumista vapaaehtoistoimintaan. Yeung tyrmää yleisen käsityksen, jonka mukaan vapaaehtoistyö olisi vain naisten ja eläkeläisten hommaa. Miehet tekevät vapaaehtoistyötä siinä missä naisetkin, ja opiskelijat melkein yhtä paljon kuin eläkeläiset. Kaikenikäisistä suomalaisista yli kolmannes on mukana vapaaehtoistyössä auttamisenhalusta. (Vilmi 2002.)

Suosituin vapaaehtoistoiminnan alue on urheilu ja liikunta, toiseksi suosituin terveys- ja sosiaaliala ja kolmanneksi suosituin lasten ja nuorten kasvatusasioihin liittyvä toiminta. Yeung muistuttaa, että varsinkin sosiaalialan vapaaehtoistyöhön liittyy kysymys, miten vapaaehtoistyötä tekevät muistavat huolehtia itsestään ja miten heitä autetaan jaksamaan työssään. (Vilmi 2002.)

Piia Viljakainen (2006) on tutkinut vapaaehtoistyötä tekevien henkilöiden, Tampereen Pyrinnön lajijaostojen johtokuntien jäsenten mielipiteitä motivaatiosta, motivoinnista, sitoutumisesta ja palkitsemisesta suhteessa erityisesti johtokunnissa tehtävään vapaaehtoistyöhön.

Viljakaisen tutkimuksessa selvisi, että vapaaehtoistyön tekemisessä kyse on odotetusti sisäisestä motivaatiosta. Näin ollen yleistettävien motivointikeinojen löytäminen on vaikeaa, ellei mahdotonta. Ulkoinen palkitseminen joissain tapauksissa jopa vähentää toimijoiden motivaatiota. Haastateltavat eivät olleet mukana myöskään erityisesti vapaaehtoistyön tekemisen vuoksi. Tutkimuksessa löydettiin keinoja, joilla voitaisiin rohkaista ihmisiä tulemaan mukaan toimintaan; esimerkiksi mahdollisemman avoimen linjan pitämällä johtokunnissa ja ottamalla heti kontaktia vanhempiin heidän lastensa tullessa mukaan toimintaan. (Viljakainen 2006, 2.)

Emmi Utin (2008) pro gradu -tutkielma kuvaa lastensuojelun tukihenkilöiden kokemuksia vapaaehtoistyöhön sitoutumisesta. Lastensuojelun tukihenkilötoiminta edustaa hyvin erityistä vapaaehtoistyön muotoa, jossa sitoutuminen on olennainen osa koko toimintaa.

Utti (2008) selventää, että haastateltavien yhteisöllisen tuen tarpeella viitataan vertaistukseen ja jatkokoulutuksiin. Valtaosa haastateltavista puhui yhteisöllisyyden kaipuusta. Haasteltavat kuvasivat tukihenkilönä toimimista toisinaan yksinäiseksi. Muutama haastateltava kertoi osallistuneensa tukihenkilöiden jatkotapaamisiin, joihin osallistuivat saman kurssin käyneet tai oman alueen vapaaehtoistyöntekijät. Nämä mahdollisuudet koettiin voimaannuttavina ja virkistävinä. (Utti 2008, 81.)

Tarve jatkokoulutuksille ja vertaistuelle oli kuitenkin suurempi kuin mitä oli saatavilla. Useat haastateltavat myös kertoivat pettymyksestään, sillä lastensuojelun tukihenkilökurssilla oli kerrottu jatkotapaamisista ja vertaistuesta, joita ei ollut kuitenkaan järjestetty. Haastateltavat korostivat, että yksilöllisen ja yhteisöllisen tuen avulla tuettaisiin tukihenkilöiden omaa jaksamista ja samalla niiden järjestäminen osoittaisi, että heidän tekemäänsä työtä arvostetaan. Työn arvostaminen ja kehittäminen puolestaan vahvistaisivat haastateltavien mukaan sitoutumista koko lastensuojelun tukihenkilötoimintaan. (Utti 2008, 81–83.)

Colliander (2009) on tutkinut saattohoitokodeissa vapaaehtoistyötä tekevien työhyvinvointia. Tutkimuksen tarkoituksena oli kartoittaa suomalaisten saattohoitokotien vapaaehtoistyöntekijöiden sosiodemografisia tietoja, voimavaratekijöitä, työhyvinvointia ja vapaaehtoistoimintaan sitoutumista sekä näiden välisiä yhteyksiä positiivisen työpsykologian näkökulmasta. (Colliander 2009, 2.)

Collianderin tavoitteena oli saada tietoa suomalaisissa saattohoitokodeissa toimivista vapaaehtoistyöntekijöistä ja heidän työhyvinvoinnistaan, jotta vapaaehtoistoimintaa voidaan kehittää. Tutkimuksen tuloksista käy ilmi suomalaisten saattohoitokotien vapaaehtoistyöntekijöiden olevan useimmiten terveitä ja työkykyisiä, vapaaehtoistyössään hyvinvoivia ja työn imua kokevia aktiivista kolmatta ikää eläviä naisia, joiden työhyvinvointi on yhteydessä haluun jatkaa vapaaehtoistoiminnassa. (Colliander 2009, 2.)

5.2 Tutkimuksia vertaistuesta

Vertaistoiminnan tutkimuksen juuret ovat monitieteellisessä kolmannen sektorin tutkimuksessa, joka alkoi 1970-luvulla julkisen sektorin ja markkinoiden välille nousseen ”toisin toimimisen alueen” tutkimuksena (Matthies 1996, 11). Suomalaisen järjestöjen verkkosivuilla vertaistoiminnan merkitystä ja ryhmiin osallistumisen hyötyjä kuvaillaan samoilla sanoilla: vertaistuen kerrotaan tarjoavan mahdollisuuden jakaa kokemuksia, saada tukea ja tietoa, oppia uusia näkökulmia ja selviytymistapoja, saada uusia ihmissuhteita ja mahdollisesti myös saada käytännöllistä tukea (esim. Mielenterveysseura 2010).

Lea Vaitti (2008) toimi Vertaansa vailla – projektissa tutkijana vuosina 2005 – 2008, ja kirjoitti sen pohjalta tutkielman vammaisten ja pitkäaikaissairaiden lasten vanhempien vertaistukiryhmistä. Vaitin tutkielman tavoitteena oli tutkia vertaistukiryhmiin osallistuneiden vanhempien kokemuksia sekä tavoittaa vanhempien näkökulmaa ja heidän tuottamiaan merkityksiä sekä sitä kautta kuvata vertaistukiryhmäilmiön ydinsisältö. (Vaitti 2008, 1–8.)

Vertaansa vailla – projektin ryhmät alkoivat vertaistukitapahtumassa, jossa erityistä tukea tarvitsevien lasten perheet tapaavat toisiansa. Mukavan yhteisen tekemisen ohessa vanhemmat keskustelevat ryhmän tarpeesta ja toiminnasta. Ryhmän toiminnan ehtona on yhden tai kahden vanhemman sitoutumien vertaisohjaajiksi. Valtakunnalliset vertaisohjaajakoulutukset antavat vanhemmille valmiuksia aloittaa ryhmiä, mutta vanhemmat kaipaavat myös jatkuvampaa tukea ryhmän luotsaamiseen. (Vaitti 2008, 1–8.)

Vapaaehtoinen ei osaa aina ratkaista ryhmän sisäisiä jännitteitä, Vaitti (2008) muistuttaa. Hän voi myös tarvita apua ohjatakseen ryhmän jäsenen ammattiauttajalle. Hienointa olisi, jos vapaaehtoinen vanhempi voisi pitää säännöllisesti yhteyttä oman paikkakunnan perheiden kanssa työskentelevään ammattilaiseen ja käydä läpi ryhmässä esiin nousseita asioita. (Vaitti 2008, 21–22.)

Marissa Pylkkänen (2000) tutki sosiaalityön pro gradu -tutkielmassaan vertaistuen merkitystä kehitysvammaisten lasten perheiden elämässä sosiaalisen tuen näkökulmasta. Vertaistuki näytti vastaavaan rajatusti vertaisille yhteisen elämänalueen tuomiin haastei-

siin. Viranomaisilta ja läheisiltä saatava tuki sen sijaan vastasi laajempiin tarpeisiin. Vertaisilta saatava henkinen tuki toi vanhemmille vuoro-vaikutuksellisia, sisäisiä ja toiminnallisia selviytymiskeinoja. Hänen mukaansa vertais-tukea ei pidä nähdä vain uutena kapea-alaisena sosiaalityön muotona, vaan laajempialaisena ajattelutapana yhteisöllisestä vastuusta ja välittämisestä. (Pylkkänen 2000, 78–80)

Vuonna 2010 valmistunut Marianne Heikkilän ja Susanna Takasen ”Kuin kotiin olisi tullut” on tutkimus nuorten leskien valtakunnallisesta vertaistapaamisesta ja vertaistuen merkityksestä leskeytyessä. Heikkilän ja Takasen tutkimuksen päätavoitteena oli selvittää nuorten leskien toiveita ja odotuksia syksyllä 2009 käynnistyvältä Suomen nuoret lesket ry:n valtakunnalliselta leskitoiminnalta. Tutkimustuloksista ilmenee, että Winkku Woimaa- tapahtuma oli onnistunut ja keskeisimmäksi seikaksi nousi toisten nuorten leskien kohtaaminen ja vastavuoroinen vertaistuki. Valtakunnallisen yhdistyksen toiminnalta odotettiin lisää yhteiskunnallista näkyvyyttä, yhtäläisiä mahdollisuuksia apuun ja tukeen asuinpaikkakunnasta riippumatta sekä yhteistyötä leskijärjestöjen välillä. (Heikkilä & Takanen 2010, 2.)

6 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Toteutamme tutkimuksen Suomen nuoret lesket ry:lle. Tutkimuksessa halutaan kartoittaa vertaistukiryhmien ohjaajien tilannetta ja jaksamista. Suomen nuoret lesket ry on vuonna 2009 perustettu yhdistys, joten toiminta on kehitystyönsä alkutaipaleella.

Surutyön tekeminen ja surusta toipuminen ovat aikaa ja voimavaroja vieviä prosesseja. Toisten tukeminen ja myötäeläminen näissä vaikeissa elämäntilanteissa vaativat ryhmän ohjaajalta oman persoonansa peliin pistämistä, oman surutyön läpikäymistä ja vahvaa halua auttaa toisia saman kohtalon kokeneita.

Meille oli alusta saakka tärkeää, että tutkimuksemme on työelämälähtöinen. Tutkimustuloksista on selkeä hyöty sekä Suomen nuoret lesket ry:lle heidän kehittäessä toimintaansa, että vertaistukiryhmien ohjaajille, jotka saavat äänensä kuuluviin.

6.1 Tutkimuksen tavoitteet

Tutkimuksen tavoitteena on kerätä tietoa, millaista tukea vertaistukiryhmien ohjaajat tarvitsevat ja kuinka ohjaajat jaksavat omassa roolissaan. Ryhmät toimivat itsenäisesti eri puolilla Suomea ja vaihtelevat niin osallistujamäärältään kuin toimintatavoiltaan. Tutkimustulokset antavat yhteistyökumppanillemme suoran käden tietoa, kuinka kehittää toimintaansa ja antaa tarvittavaa tukea vertaistukiryhmien vetäjille heidän omien tarpeittensa ja toiveittensa pohjalta. Tutkimuskysymyksiä, joihin pyrimme löytämään vastauksia, on kolme:

- Kuinka vertaisryhmien ohjaajat jaksavat omassa roolissaan?
- Millaista tukea ja koulutusta he tarvitsevat?
- Mitä vertaisryhmän ohjaajat toivovat Suomen nuoret lesket ry:ltä?

6.2 Tutkimusmenetelmät

Tutkimuksemme toteutetaan kyselylomakkeella ja on luonteeltaan sekä kvalitatiivinen että kvantitatiivinen. Hirsjärven, Remeksen ja Sajavaaran (2009, 136,164) mukaan nämä lähestymistavat täydentävät ja tukevat toisiaan.

Laadullisen tutkimuksen päämääränä on ihmisten käyttäytymisen ymmärtäminen, heidän omien tulkintojensa ja tutkittavalle ilmiölle antamiensa merkitysten hahmottaminen. Tutkimuksemme laadullisuus tulee esille kokonaisvaltaisena tiedonhankintana, jossa tutkimusaineisto on kerätty suoraan ihmisiltä, todellisessa tilanteessa, vertaistukiryhmänohjaajien tapaamisessa. Laadullisuus näkyy myös siinä, että kohderyhmä on valittu tarkoituksenmukaisesti ja avoimissa kysymyksissä tutkittavien omat ajatukset pääsevät esille. Tarkkoja olettamuksia siitä, mitä kaikkia asioita tulee nousemaan esille, emme voineet ennalta aavistaa. (Hirsjärvi ym. 2009, 164.)

Kvantitatiivinen osuus tutkimuksessamme ilmenee aiempien tutkimustulosten johtopäätöksinä, käsitteiden määrittelynä sekä tutkimuslomakkeiden taustatietojen aineiston saattamisena tilastollisesti käsiteltävään muotoon. (Hirsjärvi ym. 2009, 140.)

Valitsimme tutkimusmenetelmäksemme kyselyn, koska se on helppo ja taloudellinen tapa tehdä tutkimusta ja sillä voidaan tavoittaa monia vastaajia. Kyselylomakkeen laadinta on kuitenkin vaikea prosessi, koska henkilökohtaista kontaktia ei ole, joten kaikki haluttu tieto täytyy saada irti lomakkeesta. Lomake tulee suunnitella huolella ja käsitellä melko yksiselitteisiä ilmiöitä. Tutkijan valmiit vastausvaihtoehdot harvoin tavoittavat vastaajan ajatusmaailman tai hänen maailmankuvansa oleelliset puolet. (Hirsjärvi ja Hurme 2000, 96.)

Kyselystä puhutaan silloin, kun aineisto kerätään esimerkiksi kyselylomakkeen avulla ilman suoraa kontaktia vastaajaan. (Alkula, Pöntinen & Ylöstalo, 1999, 115.) Kyselytutkimus on käytännön järjestelyiden puolesta helppo toteuttaa ja sillä voi kysyä runsaasti kysymyksiä. Kyselylomaketutkimuksella tutkija ei vaikuta läsnäolollaan vastaajan vastauksiin ja luotettavuutta parantaa myös se, että kysymys on kaikille tutkittaville samassa muodossa. Haittapuolina on se, että kyselyiden vastausprosentit ovat usein melko alhaisia. (Valli 2001, 62.)

6.3 Tutkimuksen kohderyhmä

Tutkimuksemme kohderyhmänä ovat Suomen nuoret lesket ry:n toimivien vertaistukiryhmien ohjaajat.

Suomen nuoret lesket ry on 2009 perustettu työikäisten leskien vertaistukijärjestö. Yhdistyksen toiminnan kohderyhmänä ovat työikäiset lesket, heidän alaikäiset lapsensa sekä sidosryhmät. Yhteistyötä tehdään leskiperheitä työssään kohtaavien ammattilaisten kanssa sekä toteutetaan edunvalvontatyötä. (Suomen nuoret lesket ry, i.a.)

Yhdistyksen keskeinen toiminta-ajatus on ”Vertaistuesta voimaa surun keskellä”. He tarjoavat leskille ja heidän lapsilleen mahdollisuuden tavata samassa elämäntilanteessa olevia ihmisiä ja saada tukea arjessa selviytymiseen ja surun käsittelyyn. Toiminta on tasa-arvoista sekä uskonnollisesti, aatteellisesti ja poliittisesti sitoutumatonta. (Suomen nuoret lesket ry, i.a.)

Yhdistyksellä on ympäri Suomea yhteensä 13 tukiryhmää, joista 10 toimii aktiivisesti. Jokaisella ryhmällä on oma vertaisohjaaja. Ohjaajina tukiryhmissä toimivat vapaaehtoiset, itsekin leskeytyneet ihmiset. Ryhmät kokoontuvat paikallisesti noin kerran kuussa ja järjestävät myös erilaista virkistystoimintaa. Joillakin paikkakunnilla on vertaisryhmätoimintaa myös lapsille. Nämä ohjaajat toimivat täysin itsenäisesti kentällä, ja koko ryhmän olemassaolo riippuu ohjaajien jaksamisesta, voimavaroista ja halusta toimia tehtävässään. Suomen nuoret lesket ry tukee ryhmien toimintaa järjestämällä koulutusta ja tukea ryhmänohjaajille kahdesti vuodessa. (Suomen nuoret lesket ry, i.a.)

6.4 Aineiston keruu

Tutkimus toteutettiin kyselylomakkeella, johon kuului sekä monivalinta-, että avoimia kysymyksiä. Aluksi otimme selvää, minkälaisista asioista Suomen nuoret lesket ry haluaa saada tietoa. Muokkasimme niistä kysymyksiä ja lisäsimme joukkoon mielestämme tärkeitä ja olennaisia asioita. Kysymysten ymmärrettävyyttä tarkistutimme neljällä koehenkilöllä. Heidän palautteensa pohjalta muokkasimme kaavaketta yksinkertaisempaan muotoon.

Kyselylomakkeemme muodostui neljäisivuiseksi ja jakaantui kolmeen osaan: vastaajan taustatietoihin, työssä jaksamiseen sekä toiminnan kehittämiseen ja koulutuksen tarpeeseen.

Valmiit kyselylomakkeet lähetimme yhteyshenkilöllemme, Anne Backmanille, Suomen nuoret lesket ry:lle. Hän toimitti kyselylomakkeet suoraan kohderyhmällemme, kymmenelle vertaistukiryhmän ohjaajalle, heidän omassa tapaamisessaan huhtikuussa 2010. Saman tilaisuuden aikana vertaistukiryhmän ohjaajat täyttivät kyselylomakkeet ja palauttivat ne saman tien Anne Backmanille. Hän puolestaan postitti täytetyt lomakkeet takaisin meille. Näin intimiteetti säilyi koko aineiston keruun ajan.

Valitsimme aineistonkeruumenetelmäksi kyselyn, koska se oli helppo rajata ja toteuttaa lyhyessäkin ajassa. Kyselymme oli informoitu kysely (Hirsjärvi ym. 2009, 196–197), tarkoittaen sitä, että yhteyshenkilömme jakoi kyselykaavakkeemme tilaisuudessa, jossa kohdejoukkomme oli henkilökohtaisesti tavoitettavissa. Lomakkeita jakaessaan yhteyshenkilömme informoi vastaajia tutkimuksen tarkoituksesta. Mukana oli meidän laatimamme saatekirje, josta selvisi kyselyn tarkoitus. Yhteyshenkilömme sopi vastaajien kanssa myös kyselyjen palauttamisesta.

Vastauksia palautui meille takaisin 11 kappaletta, vaikka aktiivisia ryhmiä oli toiminnassa 10. Yhden lomakkeen jätimme huomioimatta tuloksien tarkastelussa, koska vastaaja ei vielä toiminut vertaisryhmän ohjaajana. Näin ollen vastausprosentiksemme muodostui täydet 100 %, kun kaikkien tällä hetkellä toiminnassa olevien vertaisryhmien ohjaajat vastasivat kyselyyn.

6.5 Aineiston analyysi

Saimme nimettömät vastauslomakkeet postitse toukokuussa 2010. Otimme kyselylomakkeista kopiot, jotta saimme molemmat omat kappaleemme vastauksista. Näin ollen pääsimme molemmat syventymään kyselyiden vastauksiin työn edetessä.

Ensimmäiseksi luimme vastauslomakkeet kertaalleen läpi yleiskuvan saamiseksi. Siinä vaiheessa joukosta karsiutui pois 11:sta vastauslomake, jota emme voineet tutkimustuloksissa hyödyntää. Toisella lukemiskerralla syvennyimme yhdessä vastauksien sisältöihin, ja etsimme selkeitä yhtäläisyyksiä ja eriävyyksiä.

Aineistoa voidaan analysoida monin tavoin. Periaatteena on valita sellainen analyysitapa, joka parhaiten tuo vastauksen tutkimustehtävään. Analyysitavat on jaettu kahdella tavalla: selittämiseen sekä ymmärtämiseen. (Hirsjärvi 2005, 212.)

Kyselyiden analysointimenetelmäksi valitsimme aineistolähtöisen sisällönanalyysin. Sisällönanalyysissä aineistoa tarkastellaan eritellen, yhtäläisyyksiä ja eroja etsien ja tiivistäen. Sisällönanalyysi on diskurssianalyysin tapaan tekstianalyysia, jossa tarkastellaan jo valmiiksi tekstimuotoisia tai sellaiseksi muutettuja aineistoja. Tutkittavat tekstit voivat olla melkein mitä vain: kirjoja, päiväkirjoja, haastatteluita, puheita ja keskusteluita. Sisällönanalyysin avulla pyritään muodostamaan tutkittavasta ilmiöstä tiivistetty kuvaus, joka kytkee tulokset ilmiön laajempaan kontekstiin ja aihetta koskeviin muihin tutkimustuloksiin. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 105.)

Sisällönanalyysin ohella puhutaan joskus myös sisällön erittelystä. Tuomen ja Sarajärven (2002, 107–108) mukaan sisällön erittelystä puhuttaessa tarkoitetaan kvantitatiivista dokumenttien analyysia, jossa kuvataan määrällisesti jotakin tekstin tai dokumentin sisältöä. Tutkimusongelmasta riippuen voidaan esimerkiksi laskea tiettyjen sanojen esiintymistiheyttä tietyissä dokumenteissa. Sisällönanalyysista sen sijaan puhutaan, kun tarkoitetaan sanallista tekstin sisällön kuvailua.

Sisällönanalyysilla voidaan siis tarkoittaa niin laadullista sisällönanalyysia kuin sisällön määrällistä erittelyä ja näitä molempia voidaan hyödyntää samaa aineistoa analysoidessa. Sisällönanalyysia voidaan jatkaa tuottamalla esimerkiksi sanallisesti kuvatusta aineistosta määrällisiä tuloksia. Tutkimusaineiston laadullisessa sisällönanalyysissa aineisto ensin pirstotaan pieniin osiin, käsitteellistetään ja lopuksi järjestetään uudelleen uudenlaiseksi kokonaisuudeksi. Sisällönanalyysi voidaan tehdä aineistolähtöisesti, teoriaohjaavasti tai teorialähtöisesti, erona on analyysin ja luokittelun perustuminen joko aineistoon tai valmiiseen teoreettiseen viitekehykseen. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 109–116.)

Tutkimuksen kvantitatiivinen osuus, eli vastaajien taustatiedot, analysoitiin tilastollisesti Microsoft Office Excel-taulukkolaskentaohjelman avulla. Tutkimuksesta saatu aineisto esitetään frekvenssilukuina. (Hirsjärvi ym. 2005, 307.) Avoimien kysymysten vastaukset esitetään sanallisesti ja sisältää suoria lainauksia kyselylomakkeista. Suorat lainaukset esiintyvät *kursivoituina*.

6.6 Tutkimuksen validiteetti ja reabiliteetti

Kaikissa tutkimuksissa pyritään välttämään virheiden syntymistä, mutta silti tulosten luotettavuus ja pätevyys vaihtelevat. Tämän vuoksi tutkimuksessa arvioidaan aina tehdyn tutkimuksen luotettavuus. (Hirsjärvi ym. 2005, 216.)

Tutkimuksen luotettavuutta voidaan tarkastella reliabiliteetin eli toistettavuuden ja validiteetin eli pätevyyden avulla. Reliaabelius tarkoittaa mittaustulosten kykyä antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia. Tutkimuksen reliabiliteetti voidaan todeta usealla tavalla. Esimerkiksi samaa henkilöä tutkittaessa eri tutkimuskerroilla saadaan molemmilla kerroilla sama tulos, voidaan tulos todeta reliaabeliksi. Tutkimuksen validius tarkoittaa mittarin tai tutkimusmenetelmän kykyä mitata juuri sitä, mitä on tarkoituskin mitata. Nämä mittarit ja menetelmät eivät aina vastaa sitä todellisuutta, jota tutkija kuvittelee tutkivansa. Esimerkiksi kysymyslomakkeiden kysymyksiin saadaan vastaukset, mutta vastaajat ovat voineet käsittää useat kysymykset aivan toisin kuin tutkija on ajatellut. (Hirsjärvi ym. 2005, 217.)

Tässä tutkimuksessa validiteettia eli pätevyyttä lisäsi se, että kohdejoukkomme koostui kaikista Suomen nuoret lesket ry:n vertaisryhmien ohjaajista. Myös se että käytimme kyselylomakkeen suunnitteluun aikaa ja sitä testattiin useaan henkilöön, lisää tutkimuksemme validiteettia. Näin pyrittiin varmistumaan siitä, että lomake selvittää haluttuja asioita yksiselitteisesti.

Tutkimuksen luotettavuuden kannalta on tärkeää, että tutkimuksen otos on edustava ja tarpeeksi suuri. Tutkimuksen vastausprosentin tulisi olla korkea ja kysymysten mitattava oikeita asioita kattaen koko tutkimusongelmaa. (Heikkilä 2004, 188.) Tutkimuk-

semme vastausprosentti oli 100 %, joten otos on edustava ja suurin mahdollinen tälle kohdejoukolle. Tutkimuksen luotettavuutta lisäsi se, että vastaajat saivat vastata anonyymeina, ja niin vastaajat voivat vastata rehellisesti kysymyksiin.

Tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa on myös pohdittava, onko kyselylomake paras keino saada tästä asiasta oikeaa tietoa. Tässä tapauksessa kysely oli paras menetelmä, koska muuten otosjoukkomme olisi jäänyt hyvin pieneksi välimatkojen takia. Kyselyyn valitulla perusjoukolla voidaan saada oikea kuva perusjoukosta, mutta sen perusteella ei voida tehdä tilastollisia päätelmiä. Tässä tutkimuksessa saatuja tuloksia ei siis voida pitää yleispätevinä, vaan ne ovat tämän tutkimuksen kohdejoukon tulokset.

Kyselytutkimuksessa suuri virhelähde on väärinymmärrykset, joiden takia myös tulkinta voi olla virheellinen. Lisäksi vastaaja voi vastata epätarkasti ja vastausten selventäminen on mahdotonta, joten tulkinta perustuu annettuihin vastauksiin ilman ympärillä olevaa kontekstia. (Valli 2001, 59.) Vastauksia tulkittaessa pyrimme olemaan objektiivisiä, jotta tulkinta ei olisi tutkijasta riippuva.

7 TUTKIMUSTULOKSET

7.1 Vastaajien taustatiedot

Selvitimme vastaajien taustatietoja kysymällä heidän sukupuoltaan, ikäänsä, koulutustaustansa, aikaa omasta leskeytymisestä, toimivuotia vertaistukiohjaajana sekä ryhmän kävijöiden määrää.

Kaikki kyselyymme vastanneet vertaistukiryhmien ohjaajat olivat naisia. Heidän ikäkaumansa oli neljästäkymmenestä yhdestä yli kuusikymmentävuotiaisiin. Kymmenestä vastanneesta viisi kuului ikäluokkaan 51–60-vuotiaat, kolme kuului ryhmään 41–50-vuotiaat ja kaksi vastaajista oli yli 60-vuotiasta.

Ryhmänvetäjien koulutustausta jakaantui seuraavasti: viidellä kyselyyn vastanneista oli toisen asteen koulutus, kolmella oli yliopistotutkinto ja kaksi oli suorittanut ammattikorkeakoulututkinnon.

Leskeytymistä selvittelimme kysymyksellä: ”Kuinka kauan puoliso kuolemasta on aikaa?” Kymmenestä vastanneesta viidellä puolison kuolemasta oli kulunut 1 – 5 vuotta, kolmella aikaa oli kulunut 6 – 10 vuotta ja kahdella yli kymmenen vuotta.

Taustatiedoissa tiedustelimme myös kuinka kauan vastaajat ovat toimineet vertaistukiryhmän ohjaajina. Seitsemän oli toiminut tehtävässään 1 – 5 vuotta ja kolme oli ollut ohjaajana 6 – 10 vuoden ajan.

Ryhmissä kävijöiden määrä jakaantui siten, että vastanneista neljällä ohjaajalla ryhmässä käy aktiivisesti osallistujia 7 tai enemmän. Kolmella ohjaajalla kävijämäärä on 5 – 6 henkilöä, kahdella ohjaajalla kävijöitä on 3 – 4 / tapaaminen ja yhdellä ohjaajista aktiivisia ryhmässä kävijöitä on vain 1 – 2.

7.2 Ohjaajien työssä jaksaminen

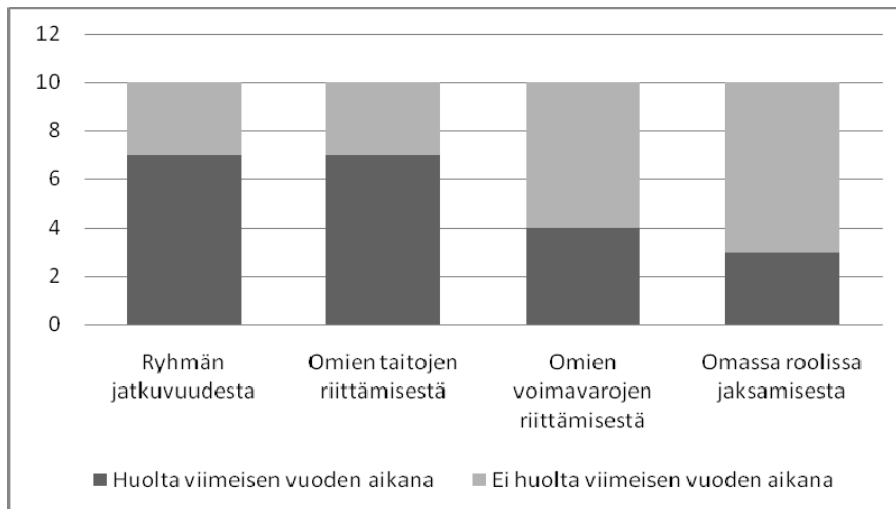
Vertaistukiryhmän ohjaajien työssä jaksamista kartoitimme kysymällä ovatko he olleet kuluneen vuoden aikana huolissaan ryhmänsä jatkuvuudesta, omien taitojensa ja voimavarojensa riittämisestä tai omassa ohjaajan roolissa jaksamisestaan.

7.2.1 Huoli omasta vertaistyössä jaksamisesta

Vastauksista seitsemässä mainittiin huoli ryhmän jatkuvuudesta, kuten Kuvio 1 osoittaa. Joissain ryhmissä on havaittavissa todellinen kävijäkato. Avoimissa ryhmissä puolestaan ei voi koskaan ennalta tietää, montako osallistujaa on kullakin kokoontumiskerralla tulossa. Vertaistukiryhmän toimintaa pidetään tärkeänä, joten kävijämäärän toivotaan pysyvän sellaisissa mitoissa, ettei ryhmä kuihdu kokonaan.

”Ryhmässä ei oikein käy ihmisiä. Seuraa turhauma.”

”Koska väkeä riittää, se osoittaa ryhmän tarpeellisuuden.”



KUVIO 1. Vertaistukiryhmän ohjaajien huoli omasta jaksamisestaan vertaistyössä

Omien ohjaustaitojensa riittämistä epäili seitsemän vastaajaa. Koulutusta ryhmänohjaamiseen ja uusia ideoita toiminnan kehittämiseen kaivattiin lisää. Epävarmuutta ohjaamistyössä aiheutti esimerkiksi erittäin nuorien leskien kohtaaminen, kummalliset

sairaudet, oudoissa olosuhteissa tapahtuneet kuolemantapaukset, sekä lesket, joiden puoliso on kuollut henkirikoksen uhrina.

”Ohjausta ryhmän vetämiseen sopivin välein tarpeen.”

”Avoimessa ryhmässä ei koskaan tiedä, mitä edessä, kun menee.”

Voimavarojensa riittämisestä oli huolissaan 4 kyselyn vastaajaa. Vastuun kantaminen yksin ryhmän vetämisestä koettiin raskaaksi. Jos ryhmän vetäjiä olisi enemmän, vaikkapa 2 – 3, vastuuta voitaisiin jakaa ja kaikkien ohjaajien ei tarvitsisi olla paikalla joka kerralla.

”Ohjaajapula: tarvitaan kolme, jotta toimii kunnolla. Oltava kaksi aina paikalla.”

”Olisi niin mukavaa antaa päävastuu jo eteenpäin jollekulle!”

Omassa roolissa jaksamista epäili 3 vastaajista. Samojen asioiden käsittely ja pyörittely vuodesta toiseen kuluttaa ja syö empatiakykyä. Myös ohjaajan roolin epätarkka määrittely aiheuttaa väsymistä. Työnohjauksen puuttuminen nähtiin myös omassa roolissa jaksamista heikentävänä asiana.

”Jaksanko olla vielä empaattinen, kun tuntuu, että on jo kaiken kuullut niin monta kertaa.”

7.2.2 Tekijät, jotka auttavat ohjaajaa jaksamaan vertaisryhmän ohjaajana

Kyselyssämme tiedustelimme, mitkä tekijät auttavat vastaajia jaksamaan vertaistukiryhmän ohjaajana. Merkittävimpänä jaksamista tukevana tekijänä ilmeni uusien ystävyyssuhteiden syntyminen ryhmässä. Tämän mainitsi 6 vastaajaa.

Lähes yhtä merkittävänä pidettiin ryhmässä tapahtuvaa avointa, vastavuoroista keskustelua ja ryhmän hyvää henkeä. Vertaiskokemusten jakamisella on vertaistukiryhmän vetäjän jaksamisen kannalta suuri merkitys. Vertaisilla on ymmärrys toisten tarpeista ja apu on lähellä, kun voi tukea toinen toistaan. Tiedon jakaminen ja kysyminen käytännön asioissa on helppoa.

”Enemmän saa kuin antaa.”

”Halu antaa muille, kun on itse saanut tukea.”

Halu auttaa ja vastuuntunto ryhmän toiminnan jatkumisesta kannustavat jaksamaan. Ohjaajat saavat voimia havaitessaan ryhmäläisissä tapahtuvan voimautumista ja oman elämänhallinnan palautumista. Myös omien ohjaustaitojen kehittymisen tiedostaminen auttaa jaksamaan.

7.2.3 Tekijät, jotka parantaisivat ohjaajien työssä jaksamista

Tiedustelimme kyselyssämme, mikä vertaistukiryhmien ohjaajien mielestä parantaisi heidän työssä jaksamistaan. Puolet vastaajista mainitsi tärkeimmäksi parannusehdotukseksi ryhmäohjaajien keskinäisen vertaistuen kehittämisen. Ohjauskokemusten ja ideoiden jakaminen rikastuttaisi toimintaa ja samalla tukisi jaksamista.

Lisäkoulutuksen tarve mainittiin 40 %:ssa vastauksista. Koulutusta haluttaisiin ryhmäohjaamistaitoihin sekä asiantuntijaluentoja erilaisista aihepiireistä. Ammattilaisten antama tuki ja vinkit koetaan tarpeellisina työssä jaksamista parantavina asioina.

”Kiitos kurssien, niistä saa uusia ideoita ja intuitiokohtauksia.”

Ohjaajien määrän lisääminen mainittiin 40 %:ssa vastauksista. Vastuun jakaminen toisten ohjaajien kesken ja mahdollisuus pohtia ongelmia yhdessä toisten ohjaajien kanssa vähentäisi yhden ohjaajan taakkaa huomattavasti ja auttaisi hänen työssä jaksamisessaan.

Muina parannusehdotuksina mainittiin ryhmän toiminnan selkiyttäminen, työnohjaus vaikeissa tilanteissa, oman persoonan likoon laittaminen, myönteinen palaute, sekä rahallinen tuki.

7.2.4 Omien tunteusten kuvaileminen

Pyysimme ohjaajia kuvailemaan omia tunteuksiaan asettamiemme väittämien perusteella, käyttäen arviointiin asteikkoa 1 – 5. Täysin samaa mieltä ollessaan heidän tuli valita numero 1. Täysin eri mieltä ollessaan heidän tuli valita numero 5. Jos heidän tunteuksensa poikkesi ääripäistä, piti heidän valita tunteustaan parhaiten vastaava numero yhden ja viiden väliltä.

Ensimmäiseksi asetimme väittämän: ”Saan tukea vertaistukiryhmän ohjaajana toimimiseen.” Toiseksi väitimme: ”Saan tukea toisilta vertaistukiryhmän ohjaajilta.” Molemmissa väittämissä vastausten painopistealue sijoittui numeroskaalan keskivaiheille, tosin myös puhtaita ääriavastuksia oli. Toiset kokivat saavansa tukea ja toiset eivät tunteneet saavansa sitä ollenkaan

Kolmanneksi väitimme, että ryhmän toiminnan jatkuminen on tärkeää. Tässä asiassa yhdeksän kymmenestä vastaajasta, oli täysin samaa mieltä. Vain yksi vastaaja oli täysin eri mieltä.

Neljäntenä väittämänä esitimme: ”Tunnen ryhmäläisten toiveet ja tarpeet.” Kukaan vastaajista ei kokenut tuntevansa täysin ryhmäläistensä tarpeita ja vain yksi ei tuntenut niitä ollenkaan. Vastaukset painottuivat numeroskaalan puoliväliin, joten toiveet ja tarpeet näytettiin tuntevan melko hyvin.

Viidentenä esitimme väittämän: ”Voin itse hyvin ja jaksan tukea toisia.” Kukaan vastaajista ei ollut täysin eri mieltä. Suurin osa vastaajista oli arvioinut vointinsa ja jaksamisensa hyväksi.

Kuudenneksi väitimme: ”Tunnen tarvetta työnohjaukseen.” Kaksi vastaajista oli täysin samaa mieltä. Suurin osa vastauksista jakaantui keskivaiheille, mutta täysin eri mieltä ei ollut kukaan.

Seitsemäntenä väittämänä esitimme: ”Haluaisin saada lisäkoulutusta ohjaajana toimimiseen.” Hajonta vastaajien kesken oli suuri. Osa tuntee tarvetta lisäkoulutukseen ja osa ei. Vain yksi vastaaja oli täysin eri mieltä.

Kahdeksanneksi estimme väitteen: ”Suunnittelen lopettavani ohjaajana toimimisen.” Kukaan vastaajista ei ollut täysin samaa mieltä väittämämme kanssa. Päinvastoin, suurin osa oli täysin eri mieltä, eli heidän suunnitelmissaan ei ole lopettaa ryhmän ohjaamista.

Yhdeksäntenä ja viimeisenä väitimme: ”Minulla on ideoita ryhmän toiminnan kehittämiseksi. Kukaan ei väittänyt, ettei hänellä olisi ideoita. Kaksi vastaajista koki olevansa täysin samaa mieltä väittämän kanssa. Suurin osa vastauksista painottui numeroskaalan keskivaiheille, joten ideoita on, mutta niitä kaivataan lisää.

7.3 Toiminnan kehittäminen ja koulutuksen tarve

Viimeisessä osiossa kyselyssämme, selvitimme ovatko ryhmien ohjaajat osallistuneet Suomen Nuoret Lesket Ry:n järjestämiin koulutuksiin, millaisia koulutuksia he toivoisivat saavansa omat toiminnan ja jaksamisen tueksi sekä kehittämisideoita Suomen nuoret lesket ry:lle.

Vastaajista puolet oli osallistunut Suomen nuoret lesket ry:n järjestämään koulutukseen. Kysyimme heiltä, jotka eivät olleen päässeet osallistumaan koulutuksiin tekijöitä, jotka olivat estäneet tai haitanneet osallistumista. Syyksi osallistumattomuuteensa vastaajat mainitsivat tapahtuman huonon ajankohdan, pitkän välimatkan, aikapulaa ja iän, sekä tiedon puutteen siitä, että tilaisuuksia olisi järjestettykään.

Kehittämistarpeita kartoitimme kysymällä, millaista koulutusta ja ohjausta toivoisit saavasi oman toimintasi ja jaksamisesi tueksi. Vastauksissa toivottiin koko Suomen kattavia vertaistukiohjaajien ohjaajapäiviä. Vertaiskohtaamiset nostettiin tärkeiksi kokemusten jakamisen ja ryhmän toiminnan kehittämisen välineinä. Toivottiin yhdessäoloa virkistävyyden merkeissä: retkiä ja iloisia hetkiä.

Koulutuksellisesti tärkeimmäksi nousi uusien ohjaajien kouluttamisen tarve. Sisällöllisesti nykyiset ohjaajat kaipaavat lisää asiantuntijaluentoja ja ideoita ryhmiensä toimin-

nan monipuolistamiseen. Myös ihmissuhde- ja ryhmänohjaustaitojen kehittäminen koettiin tärkeäksi. Koulutusten toivotaan olevan vuorovaikutteisia.

7.4 Ideoita ja haasteita Suomen nuoret lesket ry:lle

Suurena haasteena on toiminnan markkinointi ja se, miten lesket saadaan tulemaan mukaan toimintaan. Kynnystä osallistumiseen pitäisi saada matalammaksi, niin että olisi helpompi tulla porukkaan, eikä tarvitsisi käydä yksin surua läpi. Mainoslinkkejä voisi esimerkiksi luoda sairaaloihin ja terveyskeskuksiin, sinne missä ihmiset liikkuvat. Kuva toiminnasta pitäisi saada sellaiseksi, ettei osallistujan tarvitse pelätä leimautumista.

Vertaistukiryhmän ohjaajien yhteydenpitovälineeksi ehdotetaan puhelinringin muodostamista. Näin ohjaajat voisivat tukea toisiaan puhelimitse pitkistä välimatkoista huolimatta. Ohjaajat voisivat järjestää keskenään myös alueellisia kohtaamisia ja teemailtoja.

Kehittämishaasteena on myös toimintatapojen ja ohjaajan roolin selkiyttäminen. On kyettävä vetämään raja sille, minkälainen apu ja tuki kuuluu ammattilaiselle ja minkälainen vapaaehtoistyöntekijälle. Ohjaajan pitää olla herkkänä, että pystyy ohjaamaan lesken tarvittaessa ammattiavun pariin.

Ohjaajan tueksi ehdotetaan myös kirjallisia apuja, esitteitä, joita vasta leskeksi tulleelle voidaan antaa. Niissä kerrotaisiin mm. kriisin vaiheista ja siitä, mistä saa apua mielen-terveyteen tai talouteen.

Toiminnan kehittämistä ovat tapahtumat, joissa pönkitetään vertaistukiryhmän ohjaajien itsetuntoa – sitä, että he ovat tarpeellisia. Yhteisiä tapaamisia toivotaan muulloinkin kuin Valtakunnallisten Leskipäivien yhteydessä. Yhteiset retket kylpylään tai luontoon ovat toivottuja. Teemana voisi olla luovuus, rentoutuminen, kauneudenhoito, yleensäkin aihe, joka kannustaisi pitämään huolta itsestään, kunnostaan ja terveydestään.

8 TUTKIMUSTUSTULOSTEN TARKASTELUA JA JOHTOPÄÄTÖKSIÄ

8.1 Tutkimustulosten tarkastelua

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää Suomen nuoret lesket ry:n vertaisryhmä-ohjaajien tuen ja koulutuksen tarpeita, sekä kehittämisideoita yhdistyksen toiminnan parantamiseksi. Kartoitimme ohjaajien tämän hetkistä työssä jaksamista, motivaatiota, tarvetta lisäkoulutukseen ja tukeen, sekä heidän ajatuksiaan ja toiveitaan toiminnan kehittämiseksi. Halusimme saada heidän omat mielipiteensä ja ideansa kuuluville, jotta niitä voidaan hyödyntää yhdistyksen suunnitelmassa ja kehittäessä toimintaansa.

Tutkimuksen tulokset osoittavat vertaisryhmien ohjaajien olevan erittäin motivoituneita työtään kohtaan, mutta myös huolissaan omien taitojen ja voimavarojen riittävydestä, ja kaipaavansa koulutusta omien ohjaustaitojen tueksi. Vertaistuen merkitys korostui myös vastauksissa. Mahdollisuuksia kokemusten ja ideoiden vaihtamiseen ohjaajien kesken toivotaan enemmän. Ohjaajien yksinäisyyden tunnetta voidaan vähentää, jos heille pystytään kehittämään keskinäistä, järjestelmällistä ja organisoitua vertaistukea. Etuna on se, että sekä tukija, että tuettava puhuvat samaa kieltä. Vertaistuki muodostaa yhteisöllisen selviytymisjärjestelmän, joka suojaa työhön liittyviltä vaatimuksilta ja paineilta. Tärkeintä on, että ohjaajat pystyvät luottamaan siihen, että saavat tukea tarpeen vaatiessa. (Paasivaara 2010, 137–139.)

Vastauksien perusteella vertaistukiryhmän ohjaajat toivovat saavansa työnohjausta. Paasivaaran (2010, 130–131) mukaan työnohjauksesta saa voimia jaksaa työssä. Yksilöohjauksen avulla hän kertoo yksilön voivan syventää ja kehittää taitojaan ohjaajana. Ryhmässä tapahtuva ohjaus tarjoaa saman mahdollisuuden, mutta sen lisäksi tulee ryhmän antama tuki. Ryhmä mahdollistaa yhteisen keskustelun ja näkemysten jakamisen. Työnohjaus tarjoaa hyvän mahdollisuuden arvioida itseään. On mahdollisuus arvioida omaa toimintaansa suhteessa muiden tekemisiin ja saada suoraa palautetta toiminnastaan. Erityisesti moniammatillinen työnohjaus tarjoaa mahdollisuuden toisten ajatusmaailmaan kurkistamiseen ja auttaa hyödyntämään heidän osaamistaan omassa työssä.

Ryhmässä kävijöiden epäsäännöllisyys ja vähyys aiheutti ohjaajissa huolta. Toisissa ryhmissä säännöllisesti käyviä leskiä on yli 7, mutta jossain ryhmässä vain 1 - 2. Ryhmän jatkuvuus koetaan tärkeäksi. Ohjaajat toivovat ryhmien kävijämäärän kestävänsä sellaisena, että ryhmä säilyy hengissä eikä kuihtuisi kokoon. Keskustelut toisten vertaisten kanssa antavat eväitä omaan elämään ja peilauspintaa omille kokemuksille. Uusien ystävyysuhteiden syntyminen mainittiin merkittävimpänä jaksamista tukevana tekijänä. Osallistujamäärää tärkeämpää on ryhmän hyvä henki ja vastavuoroisuus. Tämä kuvaa ohjaajien kykyä paneutua tehtävänsä ja laittaa oma persoonansa peliin.

Uusien ystävyysuhteiden syntyminen ja ryhmässä tapahtuva avoin keskustelu koettiin työssä jaksamista edistäväksi tekijäksi. Myös hyvä ryhmähenki auttaa ohjaajia jaksamaan omassa roolissaan. Hyvä ryhmähenki syntyy keskinäisestä luottamuksesta. Luottamus mahdollistaa sen, että ryhmän jäsenet voivat ottaa erilaisia rooleja eri tilanteissa. Luottamus ja ryhmähenki ovat olennaisia edellytyksiä sille, että jokainen ryhmän jäsen uskaltaa ilmaista mielipiteensä, keskustella, osallistua ja toimia omalla tavallaan. Ryhmässä on turvallista olla oma itsensä, eikä siellä tarvitse pelätä kiusaamista.

Auttamisen halu ja vastuullisuus tukee myös vertaisryhmien ohjaajien työssä jaksamista. Ohjaajien keskinäisen vertaistukiverkoston kehittämisen uskotaan parantavan työhyvinvointia. Lisäkoulutus tukisi ohjaustaitoja ja samalla ohjaajat saisivat tilaisuuden jakaa ohjauskokemuksia keskenään. Työparityöskentely nähdään yhtenä ratkaisuna ohjaajien uupumisen ehkäisyssä. Vastuun jakaminen ja työparin antama vertaistuki ja palaute koetaan tärkeäksi. Myös ryhmän toimintaa tulisi ohjaajien mielestä selkeyttää. Ohjaajat toivoivat Suomen nuoret lesket ry:n lisäävän markkinointia, jotta ryhmiin saataisiin lisää jäseniä. Myös informaatiopaketteja vasta leskeytyneille toivottiin ryhmiin.

Kaiken kaikkiaan ohjaajat kokevat voivansa hyvin, mutta tarvetta työnohjaukselle ja vertaistuelle on. Heillä on ideoita toiminnan kehittämiseen, eikä kukaan ohjaajista suunnitellut kyselyn ajankohtana lopettavansa ryhmänohjaajana toimimista. Lisäkoulutukselle olisi tilausta ja vain puolet vastaajista oli päässyt osallistumaan Suomen nuoret lesket ry:n järjestämiin aikaisempiin koulutuksiin. Koko Suomen kattavia vertaistukiohjaajien koulutuspäiviä toivottiin vastauksissa, kuten myös muita vertaisohjaajien koh-

taamisia. Myös puhelinrinki ohjaajien kesken nostettiin vastauksissa esiin, ja nähtäisiin yhtenä vertaistuen muotona.

8.2 Tutkimuksen johtopäätöksiä

Saamiemme tutkimustulosten pohjalta huomasimme, että vertaistuellalla on todella merkittävä asema leskityössä. Sen merkitys ei vähene, vaikka puolison kuolemasta olisikin jo aikaa. Vertaistukea tarvitsevat myös ne, jotka ohjaustyönsä kautta tarjoavat sitä muille. Tuen antaminen ja saaminen on vastavuoroista. Ryhmien vetäjät kaipaavat enemmän keskinäistä yhteistyötä ja – toimintaa, sekä enemmän ohjaajia mukaan toimintaan voidakseen jakaa työtaakkaansa ja ajatuksiaan toisten kanssa. Mahdollisuus ryhmänohjaajien keskinäiseen vertaistukeen on yksi Suomen nuoret lesket ry:n kehittämishaaste.

Vertaistukiryhmän ohjaajien työmotivaatio on huima. Ryhmien olemassaolo koetaan tärkeäksi ja toimintaa pidetään yllä, vaikka jotkut ryhmät kärsivät osallistujapulasta. Kun on itse saatu aikanaan tukea, halutaan sitä antaa myös muille. Motivaationa ruveta ohjaamaan ryhmää, saattaa olla myös omat huonot kokemukset vertaistukiryhmästä. Silloin on kyseessä vahva tarve kehittää tukiryhmän toimintaa ja halu antaa muille parempaa, kuin mitä itse on saanut ja kokenut. Oman toiminnan jatkuva ja rehellinen arviointi on tärkeää. Se on edellytys toiminnan kehittämiseksi.

Toimenkuvan selkeä rajaaminen ja jäsentäminen helpottavat vapaaehtoistyöntekijän roolin hahmottamista. Ammattilaisten antaman avun ja vapaaehtoisten tarjoaman tuen pitäisi sulavasti nivoutua yhteen, aiheuttamatta tunnetta, että kumpikaan osapuoli puuttuu toistensa reviirille. Vapaaehtoistyöntekijän ei pidä, eikä tarvitse toimia tuettaviensa hoitajana, eikä palveluohjaajana. Hänen ei tarvitse tietää, eikä osata kaikkea ammatillisella tasolla. Riittää, että hän on ihminen ihmiselle omana persoonanaan ja toimii yhteistyössä ammattiavun kanssa.

Toiminnan markkinointi ja näkyväksi tekeminen ovat isoja haasteita Suomen nuoret lesket ry:lle. Tähän panostaminen on välttämätöntä ryhmien osallistujamäärien ja uusien ohjaajien saamisen takaamiseksi. Kuten kyselyyn vastanneet ehdottivat, nettilinkkien lisäksi julisteita ja ilmoituksia toiminnasta pitää levittää kaikkialle, missä ihmiset liik-

kuvat. Terveyskeskukset, sairaalat, kirjastot, rautatie- ja linja-autoasemat, kuntien ja kaupunkien virastot, oppilaitokset ja sosiaalitoimistot ovat luontevia paikkoja tällaiselle ilmoittelulle. Myöskään kauppojen ja paikkakuntien yleisiä ilmoitustauluja ei pidä unohtaa. Yhteistyötä toisten järjestöjen, seurakuntien ja kuntien sosiaalitoimistojen kanssa kannattaa kehittää. Kun ihmiset tietävät toiminnasta enemmän, voivat he opastaa apua tarvitsevia palveluiden pariin yli oman toimialueen. Puskaradio toimii aina! Esimerkiksi toritempauksen järjestäminen tai erilaisiin messutapahtumiin osallistuminen tekee toimintaa näkyväksi. Lehtijutun saaminen erilaisiin julkaisuihin tavoittaa uskottoman paljon ihmisiä. Tärkeintä on, että joku uskaltaa antaa jutulle, haastattelulle ja arasta aiheesta puhumiselle kasvot! Kynnys osallistua vertaistukiryhmään madaltuu, kun huomaa ympärillään, että vaikeistakin asioista voidaan puhua avoimesti ja samojen ongelmien parissa painiskelevat myös muut ihmiset. Et ole yksin!

Toiminnassa olevia leskien vertaistukiryhmiä on Suomessa tällä hetkellä kymmenen. Tarvetta toiminnalle on varmasti enemmänkin. Jäävätkö pienissä kunnissa asuvat lesket oman onnensa nojaan? Ovatko he vertaistuen saannissa väliinputoajia? Muodostavatko pitkät välimatkat ja voimavarojen riittämättömyys esteen osallistumiselle? Pelätäänkö leimautumista? Suomalaisessa yhteiskunnassa on totuttu pärjäämään yksin, ilman yhteisön apua. Olemmeko turhan ylpeitä ja liian itsenäisiä hakeaksemme apua ja keventääksemme taakkaamme? Tässä voisimme ehkä hieman ottaa oppia yhteisöllisemmistä kulttuureista.

Haasteena tulevaisuudelle näkisimme vapaaehtoisten ryhmänohjaajien lisätarpeen, koska kunnilla ei ole resursseja järjestää tarvittavaa vertaistukiverkostoa esimerkiksi leskille. Koska vertaistukea tarvitaan, on oltava ryhmiä ja ryhmän ohjaajia. Kuinka saadaan lisää vapaaehtoisia vertaisohjaajia toimintaan mukaan? Harjun (2005, 58) mukaan sosi- ja hoivapalvelut eivät yksinkertaisesti riitä tulevaisuudessa. Kuntien varat eivät mahdollista sellaisen palveluverkon ja -tason ylläpitämistä, johon suomalaiset ovat totuneet. Parjanteen (2004, 23) mukaan vapaaehtoistyö voisi merkittävästi täydentää julkisia palveluja ja huolenpitoa ikäihmisistä. Sen takia on erittäin tärkeää pitää huolta nykyisistä vapaaehtoistyöntekijöistä.

Yhteiset kohtaamiset ovat voimaannuttavia kokemuksia, jotka antavat toimintaan uutta ytyä ja intoa. Ryhmässä jaettu tuska ja suru pienenevät puolella ja toisaalta jaettu ilo on

kaksinkertainen. Ohjaajat antautuvat ja paneutuvat työhönsä suurella sydämellä. Herää kysymys siitä, mitä sitten, kun ryhmä loppuu? Se voi loppua kävijöiden puutteesta, koontumiskertojen tai määräajan päättymisen takia, tai ryhmän vetäjän voimavarojen ehtyessä. Mikä korvaa sen tyhjiön, joka väistämättä aiheutuu, kun ryhmä hajoaa? Osaavatko ja kykenevätkö ryhmäläiset ja ryhmän ohjaajat itsenäisesti muodostamaan toisiinsa tukevia tukiverkostoja organisoidun toiminnan ulkopuolella?

Vertaistukiryhmän ohjaajan sisäinen tasapaino on tärkeää. Kun ohjaaja voi hyvin, voi ryhmäkin hyvin ja pystyy toteuttamaan olemassaolonsa perustehtävää. Vapaaehtois-työntekijän pitää huolehtia itsestään ja omasta jaksamisestaan. Se on vastuullista! On pidettävä mielessä toiminnan vapaaehtoisuus ja se, ettei ole pakko jaksaa. Jos väsy, on oikeus keskeyttää ja levätä välillä. On muistettava, että vapaaehtoistoiminta ei saa uuvuttaa, vaan sen tulee tuottaa tekijälleen iloa!

8.3 Oman prosessimme arviointia

Otimme tammikuussa 2010 yhteyttä Suomen nuoret lesket ry:hyn ja kerroimme olevamme kiinnostuneita tekemään opinnäytetyötä nuoriin leskiin liittyen. Saimme vastauksen Anne Backmanilta, jossa hän kertoi yhteistyön olevan mahdollinen. Sovimme tapaamisen helmikuulle, jossa päättäisimme tutkimuksen aiheen ja tekisimme yhteistyöstämme sopimuksen.

Tutkimusaihe muotoutui Suomen nuoret lesket ry:n tarpeista. Sovimme, että tutkimuksemme kohderyhmä olisi vertaistukiryhmien ohjaajat, eikä lesket, joista on viime vuosina tehty useita tutkimuksia. Vertaisryhmäohjaajien tuen tarpeesta ja jaksamisesta ei ollut tutkittua tietoa, ja aihe vastasi omia kiinnostuksen kohteitamme hyvin. Keskustelimme myös mahdollisuudesta kerätä tietoa ryhmien jäsenten odotuksista ja kokemuksista ryhmästä, mutta totesimme aiheen liian laajaksi toteuttaa yhdessä tutkimuksessa.

Tiedonkeruumenetelmäksi valitsimme kyselyn, koska sillä saatoimme tavoittaa kaikkien vertaistukiryhmien ohjaajat. Haastattelu olisi ollut hankala toteuttaa, ja myös enemmän aikaa vievä prosessi. Mietimme sähköpostikyselyn mahdollisuutta, mutta kyselyn

toteuttamiselle tarjoutuikin mahdollisuus huhtikuussa 2010 vertaisryhmäohjaajien työn-ohjauksellisilla koulutuspäivillä.

Kyselyn teko oli mielestämme melko haasteellista, koska kummallakaan ei ollut aikaisempaa kokemusta kyselylomakkeiden toteuttamisesta. Heikkilän (2002, 48) mukaan hyvä kyselylomake sisältää hyvät kysymykset oikealle kohderyhmälle. Se herättää mielenkiinnon ja siihen on helppo vastata. Tutkimuskysymysten rajaus vei oman aikansa, mutta niiden selkiytyttyä kysely valmistui nopealla tahdilla ja oli opinnäytetyöprosessimme aloittaja.

Kevään aikana aloitimme teoriapohjan suunnittelun, ja siihen liittyvän teoriapohjan etsimisen. Tutustuessamme aikaisempiin tutkimuksiin, päätimme rajata leskeyden käsitteen pois työstämme. Kyselyiden palautuessa meille toukokuussa 2010, saimme lopullisen rajauksen teorialle, jotta se tukisi mahdollisimman hyvin kyselyiden sisältöä. Siinä vaiheessa päätimme lopulliset asiasisällöt ja aloitimme teorian kirjoittamisen.

Saimme Suomen nuoret lesket ry:ltä hyviä lähteitä teoria osuuteen, sekä ison pinon Jyväskylän nuoret lesket ry:lle tehtyjä opinnäytetöitä ja pro gradu tutkielmia. Näistä tutkimuksista hyödynsimme lähdeluetteloita. Vertaisryhmien ohjaajien työssä jaksamisesta emme löytäneet tutkittua tietoa. Kirjaston hakukoneet osoittautuivat erittäin hyväksi apukeinoiksi teorian etsimiseen.

Varsinaisesti teoriaosuuden kirjoittaminen lähti käyntiin elokuussa. Teorian kirjoittaminen sujui hyvin kahden ihmisen voimin, vaikka välillä muut koulutehtävät painoivatkin päälle, ja alkuun jännitimme sitä, kuinka kirjoitamme yhteen. Yhteistyömme on kuitenkin ollut sujuvaa alusta alkaen, ja toisesta osapuolesta on ollut korvaamaton tuki prosessin aikana.

Tutkimustuloksien analysoinnin aloitimme syyskuun aikana, jolloin kopioimme molemmille kyselyn vastaukset. Kävimme vastauksia läpi yhdessä jo keväällä, mutta tapasimme uudestaan kyselylomakkeiden merkeissä syksyllä, kun vastausten analysointi oli ajankohtaista. Koska kyselylomakkeemme oli jaoteltu jo kolmeen osaan, oli meillä karkea jako sisällöistä valmiina. Haastavinta oli löytää avoimien kysymysten vastauksista tutkimuksen kannalta tärkeät ja merkitykselliset asiat.

Syys- ja lokakuu olikin se kiireisin ja hektisin aika prosessissamme. Opinnäytetyö pyöri mielessä koko ajan, ja vieraili jopa unissa diagrammien muodossa, alitajunnan työstäessä asiaa. Monta yötä menikin kirjoittamiseen ja ajatusten työstämiseen. Varsinaista opinnäytetyöpäiväkirjaa emme prosessimme aikana pitäneet, mutta vaihdoimme ideoita ja ajatuksia sähköpostiviestien välityksellä ahkerasti.

Mielestämme saimme tutkimuskysymyksiimme hyviä vastauksia, ja olimme yllättyneitä vastausten laajuudesta ja sisällön rikkaudesta. Tutkimuksen tulokset osoittavat vertaisryhmien ohjaajien pitävän työtään tärkeänä, mutta myös haasteellisena ja jossain määrin kuluttavana. Omasta jaksamisesta oli huolissaan lähes puolet ohjaajista ja omien ohjaustaitojen riittävydestä 70 % vastaajista. Koulutukset tukena osaamiselle sekä vertaistuki toisten ohjaajien kesken koettiin tärkeäksi omaa jaksamista tukeviksi tekijöiksi.

Kaiken kaikkiaan voisi sanoa, että pystyimme antamaan konkreettisia vastauksia Suomen nuoret lesket ry:lle, kuinka kehittää ohjaajien tukiverkostoa ja koulutuksia ohjaajien tarpeita vastaamaan.

Löysimme myös mielenkiintoisia jatkotutkimuksen aiheita prosessimme aikana. Nyt kun vertaisryhmien ohjaajien tuen tarpeet on saatu selville, olisi mielenkiintoista kuulla esimerkiksi vuoden päästä, ovatko asiat muuttuneet ja miten ne ovat muuttuneet. Onko ohjaajille kehitetty kanava saada vertaistukea? Onko toiveet työparista otettu huomioon? Myös ryhmässä kävijöiltä olisi mielenkiintoista saada tietoa ryhmän vaikuttavuudesta ja merkityksestä omaan arjessa selviytymiseen.

Oman ammatillisen kasvumme kannalta opinnäytetyöprosessi on kehittänyt paljon yhteistyötaitojamme ja organisointikykyämme. Olemme oppineet priorisoimaan asioita ja ajankäyttöämme. Kärsivällisyys, pitkäjänteisyys ja turhautumien sietokyky ovat pakostakin kasvaneet. Työn, perheen, opinnäytetyön tekemisen ja muun opiskelun yhteensovittaminen on vaatinut paljon diplomatiaa, sekä joustavuutta. Olemme omakohtaisesti huomanneet, että vertaistuki tässä, kuten millä tahansa elämänalueella, on tärkeää. Sosiaalialan ammattilaisina olemme valmiita kehittämään yhteistyötä vapaaehtoissektorin kanssa ja tukemaan sitä omalta osaltamme. Yhteistyössä on voimaa!

LÄHTEET

- Alkula, Tapani, Pöntinen, Seppo & Ylöstalo, Pekka 1999. Sosiaalitutkimuksen kvantitatiiviset menetelmät. Helsinki: Werner Söderström Osakeyhtiö.
- Colliander, Johanna 2009. Suomalaisten saattohoitokotien vapaaehtoistyöntekijät ja heidän työhyvinvointinsa. Jyväskylän yliopisto. Saatavissa: <https://jyx.jyu.fi>
- Euroopan komissio 2010. VOLUNTEERING IN THE EUROPEAN UNION - Educational, Audiovisual & Culture Executive Agency (EAC-EA) Directorate General Education and Culture (DG EAC) <http://ec.europa.eu/citizenship/eyv2011/doc/National%20report%20FI.pdf>. Viitattu 17.10.2010.
- Eurooppatiedotus 2009. Euroopan vapaaehtoistyön teemavuosi 2011. <http://www.europainformationen.fi>. Viitattu 25.10.2010.
- Hakanen, Ahola, Härmä, Kukkonen & Sallinen. 1999. Voiman lähteet : työn voimavarojen A B C. Työterveyslaitos.
- Harju A. 2005. Kansalaisyhteiskunta vapaaehtoistoiminnan innoittajana. Teoksessa Ny- lund M, Yeung AB (toim.) Vapaaehtoistoiminta. Anti, arvot ja osallisuus. Tampere: Vastapaino. 58 – 80.
- Heikkilä, Tarja 2001. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Oy Edita.
- Heikkilä Tarja 2004. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Hirsjärvi, Sirkka ja Hurme, Helena 2000. Tutkimushaastattelu. Yliopistonpaino, Helsinki.
- Hokkanen, Liisa 2003. Vapaaehtoinen ja vertainen auttaminen. Teoksessa Merja Laitinen & Anneli Pohjola (toim.) Sosiaalisen vaihtuvat vastuut. PS -kustannus.
- Hokkanen Liisa 2003; Vapaaehtoisuus – pala elämää. Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskuksen julkaisusarja ISSN 1458-5375, ISBN 952-5441-05-9 Oulu.
- Hämäläinen, Pekka 2001. Jaksamisesta innostumiseen työssä ja elämässä. Porvoo. PS-kustannus.
- Isokorpi, Tia 2004. Tunneoppia. Parempaan vuorovaikutukseen. Jyväskylä: PS-kustannus.

- Isokorpi, Tia 2006. Napit vastakkain. Ristiriidat, rajat ja ratkaisut. Jyväskylä: PS- kustannus.
- Isokorpi, Tia 2008. Pää pyörällä. Kaaoksesta rauhoittumiseen ja aitoon läsnäoloon. PS- kustannus.
- Jauhiainen, Riitta & Eskola, Marjatta 1994. Ryhmäilmiö. WSOY.
- Kauppila, Reijo A. 2005. Vuorovaikutus- ja sosiaaliset taidot. Keuruu: PS-kustannus.
- Koivisto, Kari 2001. Tunnista ja torju työuupumus. Jyväskylä. Gummerus Kirjapaino Oy.
- Kuuskoski, Eeva 2003. Vertaistoiminta osana ihmisyyttä. Teoksessa Jorma Niemelä & Virpi Dufva (toim.) Hyvinvoinnin arjen asiantuntijat. 30 – 31. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Kurki, Leena 2001. Kasvaminen palvelutehtävään. Sosiaalipedagoginen katse vapaaehtoistyöhön. Teoksessa Antti Eskola & Leena Kurki (toim.) Vapaaehtoistyö auttamisena ja oppimisena. Tampere Vastapaino. 67 – 109.
- Kinnunen, Petri 2003. Lukijalle s.1-2, julkaisussa Hokkanen Liisa 2003; Vapaaehtoisuus – pala elämää. Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskuksen julkaisusarja ISSN 1458-5375, ISBN 952-5441-05-9 Oulu. 1 – 2.
- Lehtinen, Sini 1994. Tukihenkilö apuna arjessa. Järjestöjen tukihenkilöprojekti Sosiaaliturvan Keskusliitto.
- Matthies, Aila-Leena 1996. Hyvinvoinnin sekatalous ja suomalaiset välittävät organisaatiot. Teoksessa Matthies, Aila-Leena, Kotakari, Ulla, Nylund, Marianne (toim.) Väittävät verkostot. Vastapaino. Jyväskylä. 11–32.
- Mattila, Kati-Pupita 2010. Asiakkaana ihminen. Työnä huolenpito ja auttaminen. Juva. PS-kustannus.
- Mielenterveyden keskusliitto – Vertaistuki, i.a. www.mtkl.fi Viitattu 29.8.2010
- Niiranen, V, Seppänen-Järvelä, R, Sinkkonen, M & Vartiainen, P 2010. Johtaminen sosiaalialalla. Helsinki: Gaudeamus.
- Nylund, M. 1997. Oma-apuryhmät vapaaehtoisuuden ja julkisen välimaastossa. Oma-aputoiminnasta valtakunnallinen kehittämisselvitys 1994 - 1996. Helsinki: Kansalaisareena ry.
- Ovaska, Maila 2005. Vapaaehtoisten voimaantumistoiminta.
- Paasivaara, Leena 2010. Itsensä kokoinen johtaja – itsetuntemus työyhteisön voimavarana. Helsinki: Tammi.

- Parjanne M-L, 2004. Väestön ikärakenteen muutoksen vaikutukset ja niihin varautuminen eri hallinnonaloilla. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2004:18. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Piispanen, Ritva ja Sannamo, Maria 2010. Työnohjauksen ABC. ISBN, Helsinki.
- Pojjula, Soili 2002. Surutyö. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Porkka, Suvi-Tuuli. & Salmenjaakko, J. 2005. Vapaaehtoistyön työnohjauksen järjestäminen. Opas yhdistyksille. Vantaa: Dark Oy.
- Porkka, Suvi-Tuuli 2009. Työnohjaamisen taito - Oppikirja vapaaehtoistyön työnohjaajalle. Laadukasta kulttuuria vapaaehtoistyöhön -hanke (Laku). Suomen mielenterveysseura
- Pylkkänen, Marissa 2000. Vertaistuen merkitys kehitysvammaisten lasten vanhempien elämässä. Vertaistuen merkitystä kartoittava haastattelututkimus Mikkelin seudulla. Kuopio: Kuopion yliopisto.
- Roti, Outi 1999. Työn ilo organisaation voimavara. Helsinki: Kirjayhtymä OY.
- Sorvari, Päivi 2006. ”Miltä sust tuntuu ko menet antamaan appu?” SPR:N Vapaaehtoistyöntekijän tunnekokemuksia auttamistilanteissa.
- Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto 1995. Vapaaehtoistyön haasteet. <http://www.stkl.fi/>. Viitattu 4.9.2010.
- Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto 1996. Vapaaehtoistyön eettiset periaatteet. <http://www.stkl.fi/>. Viitattu 2.9.2010.
- Suomen Mielenterveysseura – Vertaistukiryhmät. <http://www.mielenterveysseura.fi/> Viitattu 26.10.2010
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2002 Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Tammi.
- Työterveyslaitos 2010. Työn imu. <http://www.ttl.fi/>. Viitattu 17.11.2010.
- Utti, Emmi-Juulia 2008. Vapaaehtoistyöntekijän sitoutuminen lastensuojelun tukihenkilötoiminnassa. Helsingin yliopisto. Saatavissa: www.kansalaisareena.fi
- Vaitti, Lea 2008: "Olemme kaikki tasa-arvoisia" - Tutkielma vammaisten ja pitkäaikaissairaiden lasten vanhempien vertaistukiryhmistä. Saatavissa: www.kvtl.fi/tiedostot
- Valli, Raine 2001. Kyselylomaketutkimus. Artikkeliteoksessa: Aaltola, Juhani ja Valli, Raine (Toim.): Ikkunoita tutkimusmetodeihin I: metodin valinta ja aineistonkeruu virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. PS - kustannus, Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä 2001

- Viljakainen, Piia 2006. Rahasta vai rakkaudesta - vapaaehtoistyötä Tampereen Pyrin-
nössä. Saatavissa: <http://tutkielmat.uta.fi/>
- Vilmi, Ulla-Maija 2002. Ei vain naisten touhua. Vantaan Lauri. 27.08.2002.
<http://www.vantaanlauri.fi/arkisto> Viitattu 25.10.2010

LIITE 1

HYVÄ VASTAAJA,

Opiskelemme Diakonia-ammattikorkeakoulussa, Pieksämäen yksikössä sosionomeiksi. Teemme opinnäytetyötämme yhteistyössä Suomen Nuoret Lesket Ry:n kanssa, tarkoituksenamme selvittää vertaistukiryhmien ohjaajien jaksamista tehtävässään, sekä heidän koulutuksen- ja tuen tarvettaan. Ryhmän ohjaajien jaksamisesta ja hyvinvoinnista on pitkälti kiinni koko vertaistukiryhmän toiminta. Siksi haluamme olla mukana kehittämässä ohjaajien jaksamista tukevaa toimintaa.

Pyydämme Sinua yhdeksi asiantuntijaksi tutkimukseemme. Toivomme Sinun täyttävän oheisen kyselykaavakkeen, joka sisältää joitakin monivalintakysymyksiä, sekä avoimia kysymyksiä, joihin voit vastata täysin oman asiantuntemuksesi pohjalta. Käsittelemme vastaukset täysin nimettöminä, joten henkilöllisyytesi ei tule missään vaiheessa esille. Suomen Nuoret Lesket Ry:n toiminnanjohtaja Anne Backman on lupautunut toimittamaan linkkinä välillämme ja toimittamaan vastauksenne meille.

Luotamme Sinun asiantuntemukseesi ja toivomme mahdollisimman runsasta osallistumista. Kehitetään yhdessä Suomen Nuoret Lesket Ry:n vertaistukitoimintaa toinen toistamme tukien!

Yhteistyöterveisin

Johanna Kartano

xxx xxxxxxxx

Taina Pärnänen

xxx xxxxxxxx

A VASTAAJAN TAUSTATIEDOT

- Ympyröi oikea vaihtoehto

A1. Sukupuoli

1 Nainen 2 Mies

A2. Ikä

- 1 – 30
- 2 31 – 40
- 3 41 – 50
- 4 51 – 60
- 5 61-

A3. Koulutustausta

valitse ylin koulutustasosi

- 1 Peruskoulu
- 2 Toisen asteen koulutus
- 3 Ammattikorkeakoulututkinto
- 4 Yliopistotutkinto
- 5 Muu, mikä? _____

A4. Leskeytyminen

Kuinka kauan puolisisi kuolemasta on?

- 1 Alle vuosi
- 2 1 – 5 vuotta
- 3 6 – 10 vuotta
- 4 Yli 10 vuotta

A5. Kuinka kauan olet toiminut vertaistukiryhmän ohjaajana?

- 1 Alle vuoden
- 2 1 – 5 vuotta
- 3 6 – 10 vuotta
- 4 Yli 10 vuotta

A6. Kuinka monta aktiivista kävijää ryhmässäsi keskimäärin on?

- 1 1 – 2
- 2 3 – 4
- 3 5 – 6
- 4 7 tai enemmän

B TYÖSSÄ JAKSAMINEN

B7. Oletko ollut huolissasi seuraavien asioiden suhteen viimeisen vuoden aikana nykyisessä tehtävässäsi ryhmänohjaajana?	Kyllä	Ei
1 Ryhmän jatkuvuus		
2 Omien taitojen riittäminen		
3 Omien voimavarojen riittäminen		
4 Omassa roolissa jaksaminen		

Jos vastasit johonkin kysymykseen kyllä, niin mistä asioista olet ollut huolissasi?

B8. Mitkä tekijät auttavat sinua jaksamaan vertaistukiryhmän ohjaajana?

Voit vastata esim. ranskalaisin viivoin. Tarvittaessa jatka paperin kääntöpuolelle.

B9. Mitkä tekijät mielestäsi parantaisivat ohjaajien työssäjaksamista?

B10. Kuvaile tuntojasi asteikolla 1 – 5:een. 1=Täysin samaa mieltä, 5=Täysin eri mieltä

A. Saan tukea vertaistukiryhmän ohjaajana toimimiseen	1	2	3	4	5
B. Saan tukea toisilta vertaistukiryhmän ohjaajilta	1	2	3	4	5
C. Ryhmän toiminnan jatkuminen on tärkeää	1	2	3	4	5
D. Tunnen ryhmäläisten toiveet ja tarpeet	1	2	3	4	5
E. Voin itse hyvin ja jaksan tukea toisia	1	2	3	4	5
F. Tunnen tarvetta työnohjaukseen	1	2	3	4	5
G. Haluaisin saada lisäkoulutusta ohjaajana toimimiseen	1	2	3	4	5
H. Suunnittelen lopettavani ohjaajana toimimisen	1	2	3	4	5
I. Minulla on ideoita ryhmän toiminnan kehittämiseksi	1	2	3	4	5

C TOIMINNAN KEHITTÄMINEN JA KOULUTUKSEN TARVE**C11. Oletko osallistunut yhdistyksen järjestämään koulutukseen?**

- 1 Kyllä 2 En

C12. Jos vastasit edelliseen kysymykseen en, niin mitkä seuraavista tekijöistä estivät tai haittasivat osallistumista yhdistyksen järjestämään koulutukseen (kurssit, koulutukset, luennot, kehittämispäivät) ? Voit valita yhden tai useamman vaihtoehdon

- 1 Ajankohta
2 Kiire omassa työssä
3 Perhesyyt (esim. lastenhoidon järjestämisen vaikeus)
4 Joudun osallistumaan itse koulutuksen aiheuttamiin kustannuksiin
5 Oman kiinnostuksen puute
7 Välimatka
8 Muu syy, mikä? _____

C13. Millaista koulutusta tai ohjausta toivoisit saavasi oman toimintasi ja jaksamisesi tueksi?**C14. Omia kehittämisideoitani Suomen nuoret lesket Ry:n vertaistukiryhmien ohjaajien tukemiseksi:****KIITÄMME VASTAUKSISTASI!**