

Anniina Saarikoski

Vertaisohjaajuus ikäihmisten Aijjoos-ryhmätoiminnassa

Opinnäytetyö

Syksy 2020

SeAMK Sosiaali- ja terveysala

Sosionomi (AMK)



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: SeAMK Sosiaali- ja terveysala

Tutkinto-ohjelma: Sosionomi (AMK)

Tekijä: Anniina Saarikoski

Työn nimi: Vertaisohjaajuus ikäihmisten Aijjoos-ryhmätoiminnassa

Ohjaaja: Aino Alaverdyan

Vuosi: 2020

Sivumäärä: 65

Liitteiden lukumäärä: 4

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tarkastella Aijjoos-toiminnan vertaisohjaajana toimimista ja sitä, mitä vertaisohjaajatoiminta antaa heille itselleen. Lisäksi tarkoituksena oli tutkia vertaisohjaajien ideoita siihen, miten Aijjoos-toiminnan vertaisohjaajatoimintaa voisi kehittää. Opinnäytetyö toteutettiin yhteistyössä Aijjoos-toiminnan kanssa. Aijjoos-toiminnan taustalla toimii Kauhavan Seudun Vanhustenkotiyhdistys ry. Tutkimuksen tarkoituksena on tuottaa tietoa myös muille toimijoille, kuten eri yhdistyksille ja seuroille, kuinka vertaisohjaajia voidaan motivoida ja sitouttaa paremmin toimintaan.

Opinnäytetyö on kvantitatiivinen tutkimus, joka toteutettiin kyselylomakkeella ja siinä hyödynnettiin myös laadullisia avoimia kysymyksiä. Tutkimusaineisto kerättiin postikyselynä ja siihen vastasi 10 vertaisohjaajaa. Tutkimuskysymyksenä olivat: Mitä vertaisohjaus antaa Aijjoos-toiminnan vertaisohjaajille, kuinka uusia vertaisohjaajia saisi mukaan toimintaan ja mitä nykyiset vertaisohjaajat kaipaavat vertaisohjaukseen, jotta he jaksavat ohjata ja kokevat sen mielekkäänä.

Opinnäytetyön teoriaosuudessa käsitellään ikääntymistä Suomessa sekä vapaaehtoistoimintaa sosiokulttuurisen innostamisen näkökulmasta. Teoriasta nousevat esiin ikäihmisiin asennoituminen, ikäihmisten yksinäisyys, kolmas ikä ja vapaaehtoistoimintaan sitouttaminen.

Tutkimustulosten perusteella vertaisohjaajatoiminta on tärkeää ja se tukee ohjaajien aktiivisuutta. Vertaisohjaajatoiminta tuo ohjaajille mielekkyyttä arkeen, auttaa pitämään toimintakykyä yllä ja tuo sosiaalisia kontakteja ja ystävyys-suhteita elämään. Vertaisohjaajat saavat osallisuuden tunnetta ohjatessaan vertaisryhmiä. Vertaisohjaajat kokivat kannustavan palautteen ja erilaiset virkistysretket ja tapahtumat hyväksi motivaattoriksi toimia vertaisohjaajana.

Avainsanat: vapaaehtoistoiminta, vertaisohjaus, kolmas ikä, motivointi, ikääntyminen

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

Faculty: School of Health Care and Social Work

Degree programme: Degree Programme in Social Services

Specialisation: Bachelor of Social Services

Author/s: Anniina Saarikoski

Title of thesis: Peer Counselling in Aijjoos Elderly Persons' Group Activity

Supervisor(s): Aino Alaverdyan

Year: 2020

Number of pages: 65

Number of appendices: 4

The purpose of this thesis was to study peer counselling in Aijjoos-activity group, which is an activity group held by Kauhava region Elderly Home Association, and what being a peer counsellor gives to counsellors themselves. In addition, the target is to investigate different ideas how to develop peer counselling in Aijjoos-activity group. The thesis was executed in cooperation with Aijjoos-activity group. The meaning of the research was to provide information and guidance to other organizations and groups on how to motivate and commit peer-counsellors in their activity.

This thesis was executed as a quantitative research, where open questions were used as a qualitative method. The research material was collected via mail-in survey and was answered by 10 peer counsellors. The research questions were: What does peer-counselling give to Aijjoos-program counselors? How to recruit new counselors? What do counselors need as a motivator so that they would be able to continue as a counselor in the future?

The theoretical part of this thesis deals with aging in Finland and a socio-cultural inspiration in volunteering. The theoretical part brings up the attitudes of elderly people, loneliness, third age and commitment in peer-counselling.

Based on this research results, peer-counselling provides indulgence in everyday life, helps to maintain ability to act, and brings social and friendly relations to the counselors. Peer counselors achieve a sense of inclusion while guiding a peer group. Peer counselors considered positive feedback, different types of recreational trips and events as a good motivator to keep on peer counseling.

Keywords: volunteering, peer counseling, third age, motivation, ageing

SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä.....	2
Thesis abstract.....	3
SISÄLTÖ	4
Kuvioluettelo.....	5
1 JOHDANTO	6
2 OPINNÄYTETYÖN TAUSTA.....	8
3 ELÄMÄÄ IKÄIHMISENÄ.....	10
3.1. Ikäkehitys ja ikääntyminen Suomessa	10
3.2. Kolmas ikä	13
3.3. Ikäihmisten yksinäisyys.....	15
4 VAPAAEHTOIS- JA VERTAISTOIMINTAAN OSALLISTUMINEN ..	19
4.1. Vapaaehtoistyö ja vertaisohjaus	19
4.2. Motivointi ja sitouttaminen.....	23
4.3. Sosiokulttuurinen innostaminen, fasilitointi ja sosiaalinen pääoma	26
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	30
5.1. Tutkimusmenetelmä ja aineistonkeruu.....	30
5.2. Tutkimusaineiston analysointi	33
5.3. Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus.....	35
6 TULOKSET	37
6.1. Ajatuksia vertaisohjauksesta.....	38
6.2. Toiminnan kehittäminen	47
7 JOHTOPÄÄTÖKSET	50
8 POHDINTA.....	55
LÄHTEET	59
LIITTEET	65

Kuvioluettelo

Kuvio 1. Yksin asuvien naisten ja miesten prosentit Suomessa (Tilastokeskus, asunnot ja asuinolot 2019).	17
Kuvio 2. Vertaisohjaajien arvio vertaisohjauksen tärkeydestä Aijjoos-toiminnassa	39
Kuvio 3. Vertaisohjaajien arvio siitä, kuinka paljon Aijjoos-toiminta arvostaa heidän toimintaansa.....	40
Kuvio 4. Vertaisohjaajat vastasivat, kuinka usein he ovat saaneet myönteistä palautetta Aijjoos-toiminnan työntekijöiltä vertaisohjaajana toimimiseen.	40
Kuvio 5. Vertaisohjaajien mielipide siitä, kuinka tärkeänä he pitävät tai pitäisivät myönteistä palautetta.....	41
Kuvio 6. Vertaisohjaajien kokemus siitä, kuinka paljon myönteinen palaute lisää tarpeellisuuden tunnetta vertaisohjaajana Aijjoos-toiminnassa	42
Kuvio 7. Myönteisen palautteen vaikutus vertaisohjaajien motivaatioon toimia vertaisohjaajana Aijjoos-toiminnassa	42
Kuvio 8. Vertaisohjaajien vastaukset siihen, saavatko he tukea vertaisohjaajana toimimiseen Aijjoos-toiminnan työntekijöiltä.	43
Kuvio 9. Kysymyksessä kysyttiin, onko vertaisohjaajien mielestä haasteita toimia vertaisohjaajana Aijjoos-toiminnassa.	44
Kuvio 10. Vertaisohjaajien kokemus siitä, onko vertaisohjauksella ollut myönteistä vaikutusta heidän elämäänsä.....	45
Kuvio 11. Vertaisohjaajien kokema terveydellinen hyöty vertaisohjaajana toimisesta.....	46
Kuvio 12. Monivalintakysymysten tulos siihen, millä keinoilla Aijjoos-toiminta voisi motivoida ja palkita toimimaan vertaisohjaajana heidän toiminnassaan.	49

1 JOHDANTO

Opinnäytetyön aiheeni valikoitui omasta kiinnostuksesta ikääntyviä kohtaan ja työ-elämälähtöisestä tarpeesta. Väestön ikärakenne muuttuu ja eläkkeellä olevien määrä kasvaa koko ajan (Karisto 2004, 101). Tulevaisuudessa on hyvin mahdollista, että tulen kohtaamaan työkentällä eläkkeellä olevia, kolmannessa iässä olevia henkilöitä, jotka minun tulee osata nähdä kokonaisvaltaisesti. Kolmannella iällä tarkoitetaan väestöä jotka ovat saavuttaneet eläkeiän, mutta joilla on vielä matkaa varsinaiseen vanhuuteen (Karisto 2004, 91).

Eläkkeellä aikaa on eri tavalla mitä työelämässä ollessa ja usein silloin on myös energiaa ja halua olla hyödyksi. Vapaa-ajan ja energian voi hyödyntää monin eri tavoin ja yksi esimerkki on vapaaehtoistoiminta. Eri järjestöissä ja yhdistyksissä on usein pulaa vapaaehtoisista, ja uusia aktiivisia jäseniä otetaan mielellään mukaan (Karreinen, Halonen & Tennilä 2017, 9). Myös vertaisohjaus on vapaaehtoistyötä ja hyvä keino tehdä hyvää. Haluankin opinnäytetyössäni selvittää, mitä ajatuksia vertaisohjaus herättää vertaisohjaajien näkökulmasta.

Opinnäytetyötä tehdessä ja kertoessani aiheestani siitä kiinnostuneille, nimi vertaisohjaus herätti usein ihmetystä kuulijoissa: mitä se vertaisohjaus oikein tarkoittaa? Jo pelkästään tämä kysymys monen eri ihmisen toimesta esitettyä tuo esiin sen, että vertaisohjaus ei ole käsitteenä niin tuttu, kuin esimerkiksi vapaaehtoistyö on. Vertaisohjaajuuden käsitettä avaan tarkemmin teoriaosuudessa.

Tässä opinnäytetyössä keskiössä ovat maaseudulla asuvat ikäihmiset, vertaisohjaajat, jotka ovat fyysisesti ja henkisesti toimintakykyisiä ja pystyvät lähtemään itsenäisesti kotoaan. Ikääntyvälle, kotona asuvalle ihmiselle on hyvin tärkeää, että hänellä on sosiaalisia kontakteja, eikä hän koe jääneensä yksin (Kurki 2007, 96). Aktiivinen kyläyhteisö voi ylläpitää sosiaalisia suhteita järjestämällä toiminnalla. Mäntyvaaran ja Suomen (2008, 17) mukaan kyläyhteisöjen avulla vahvistetaan parhaassa tapauksessa ikääntyneen osallisuuden kokemuksia. Esimerkiksi opinnäytetyöni yhteistyötahon Aijjoos-toiminnan vertaisohjaajat ovat merkittävässä roolissa omassa kyläyhteisössään, jossa he tuottavat ryhmätoimintaa omalle ikäluokalleen. Ilman heidän aktiivisuuttaan ryhmätoimintaa ei olisi niin paljon ja kotiin jäätäisiin helpommin. Tässä opinnäytetyössä kiinnitetään huomio siihen, kuinka vertaisohjaajien

innostusta Aijjoos-toimintaan voidaan pitää yllä ja motivoida heitä pysymään vertaisohjaajina.

Opinnäytetyö on toteutettu yhteistyössä Aijjoos-toiminnan kanssa. Opinnäytetyön tutkimuskohteena ovat Aijjoos-toiminnassa vertaisohjaajina toimivat ikäihmiset, jotka mahdollistavat monelle eläkeläiselle virikettä arkeen. Haluan tuoda esiin heidän kokemuksiaan vertaisohjaajuudestaan, ja minkälaisia hyötyjä he kokevat vertaisohjauksesta. Opinnäytetyön tarkoituksena on lisäksi antaa yhteistyötaholle avaimia siihen, mitä toiminnassa voisi kehittää, jotta vertaisohjaajia saadaan lisää toimintaan mukaan.

2 OPINNÄYTETYÖN TAUSTA

Aiheeni rajautuu Aijjoos-toiminnassa olevien vertaisohjaajien kokemuksien ja näkemysten tarkasteluun, sekä Aijjoos-toiminnan vertaisohjaajatoiminnan kehittämiseen. Maaseuduilla asuu todella paljon eläköityneitä ihmisiä, joita halutaan aktivoida ja pitää yllä heidän hyvinvointiaan ja toimintakykyä. Toiminnan tarkoituksena on, että aktivointi tapahtuu siellä, missä eläkeläisiä on eikä niin, että eläkeläiset tulevat sinne, missä aktivointia on.

Vertaisohjaus mahdollistaa sen, että myös pienemmissä kylissä voi olla enemmän tarjontaa ryhmätoiminnalle. Tällä hetkellä osallistuvia eläkeläisiä on yli 500, ja ryhmiä on yli 30. Aijjoos-toiminnassa on tällä hetkellä kolme työntekijää ja 13 vertaisohjaajaa. Vertaisohjaajien tarve on todellinen, jotta kysyntään voidaan vastata. Vertaisohjaajien avulla ikääntyneiden toimintakykyä voidaan ylläpitää. Asiaa hankaloittaa se, että vertaisohjaajia on vähän, ja uusia on vaikea saada mukaan toimimaan vertaisohjaajana. Moni uusi ohjaaja innostuu vertaisohjauksesta, mutta into lopahtaa pian. (Nevala 2020.)

Opinnäytetyössä yhteistyötahona on Aijjoos-toiminta, jonka toimisto sijaitsee Kauhavan Seudun Vanhustenkotiyhdistys Ry:n tiloissa Kauhavalla. Aijjoos-toimintaa toteutetaan Kauhavalla, Evijärvellä ja Lappajärvellä. Se on ikäihmisille suunnattua toimintaa, jonka tavoitteena on hyvinvoinnin vahvistuminen. Ikäihmiset saavat itse olla suunnittelemassa toiminnan sisältöä ja toiminta on ryhmä-, vapaaehtois-, vertais- ja asiantuntijatoimintaa. Aijjoos-toiminta on aloitettu alkuvuodesta 2016. Aijjoos-toimintaa edelsivät Aijjoos-hanke ja Aijjoos-hanke II, joten samankaltaista toimintaa on ollut jo vuodesta 2008. Aijjoos-toiminnassa huomioidaan maaseutu vetovoimaisena elinympäristönä, jonka voimavarana toimivat ikäihmiset. Aijjoos-toimintaa rahoittaa Sosiaali- ja terveysjärjestöjen avustuskeskus (STEA) ja sitä hallinnoi Kauhavan Seudun Vanhustenkotiyhdistys ry. Yhteistyötä tehdään Kuntayhtymä Kaksineuvosen, Järvi-Pohjanmaan perusturvan, Evijärven ja Lappajärven kuntien, Kauhavan kaupungin, seurakuntien, kyläyhdistysten, eläkeläisjärjestöjen ja muiden yhdistysten ja yritysten kanssa (Aijjoos-toiminta, [viitattu 9.4.2020]).

Tämän opinnäytetyön avulla Aijjoos-toiminnan työyhteisön on helpompaa kehittää omaa toimintaansa ja vaikuttaa asioihin, jotka edistäisivät uusien vertaisohjaajien

saamista. Tavoitteenani on saada vertaisohjaajilta heidän kokemuksiaan ja ajatuksiaan esiin, ja opinnäytetyöni avulla Aijjoos-toiminta pystyy huomioimaan enemmän vertaisohjaajien tarpeita. Aihe tuo uutta tietoa vertaisohjaajien kokemuksesta vertaisohjaukseen, eikä aihetta ole aiemmin tutkittu Aijjoos-toiminnan vertaisohjaajien näkökulmasta.

Opinnäytetyön tutkimuskysymykset ovat:

1. Mitä vertaisohjaaminen antaa Aijjoos-toiminnan ikäihmisille?
2. Kuinka uusia vertaisohjaajia saataisiin ohjaajiksi ja mitä nykyiset ohjaavat kaipaavat, jotta jaksaminen ohjaukseen säilyy ja ohjaus on mielekäästä?

Ikääntyvien vertaisohjaajien näkökulmaa vertaisohjaukseen on tutkittu jonkin verran. Esimerkiksi Heidi Kesänen Seinäjoen ammattikorkeakoulusta on tehnyt vuonna 2016 opinnäytetyön, jonka aiheena on ”Vertaisohjaajana ikäihmisten kerhossa: Ikä-arvokas-hankkeessa koulutettujen vertaisohjaajien kokemuksia kerhonohjauksesta ja motiivit vapaaehtoistyöhön”. Tutkimuksessa Kesänen selvitti vertaisohjaajien kokemuksia kerhonohjauksesta ja motiiveja toimia vertaisohjaajana.

Tuija Vidgren Helsingin yliopistosta on tehnyt pro gradu -tutkielman vuonna 2017 aiheesta ”Ikäihmiset vapaaehtoistoimijoina: nettiopastajien kokemuksia vertaisohjaajuudesta. Hän tarkastelee ikääntyneitä vapaaehtoisia ja vertaisia nettiopastajina omalle ikäluokalleen.

Myös aiheeseen liittyvä valtakunnallinen Voimaa vanhuuteen -ohjelma kannustaa ikäihmisiä toimimaan vertaisohjaajina ja tuottaa sivuillaan neuvoa ja vinkkejä ikäihmisille. Ohjelman tarkoituksena on edistää kotona asuvien iäkkäiden toimintakykyä ja elämänlaatua terveysliikuntaa hyödyntämällä. Voimaa vanhuuteen- sivustolta löytyy tutkimustiivistelmiä ja materiaaleja ikäihmisten toimintakyvyn ylläpitämiseen. Voimaa vanhuuteen – ohjelmaa koordinoi Ikäinstituutti ja sen tukena ovat sosiaali- ja terveysministeriö sekä opetus- ja kulttuuriministeriö.

3 ELÄMÄÄ IKÄIHMISENÄ

Tässä luvussa käsitellään ikääntymistä ja siihen liittyviä ilmiöitä. Ensimmäisessä alaluvussa käydään läpi yleisesti ikääntymistä ja ikäkehityksen muutosta Suomessa. Suuren ikäryhmän vanheneminen tuo mukanaan yhteiskunnallisia ongelmia, mutta ikääntyvät ihmiset voidaan nähdä myös voimavaraisesti. Toisessa alaluvussa käsitellään kolmatta ikää, johon kuuluu enenemissä määrin hyväkuntoisia eläkeläisiä. Kolmas ikä ei ole vielä käsitteenä kovin tuttu, joten mielestäni on hyvä avata sitä enemmän. Kolmannessa alaluvussa avataan ikäihmisten yksinäisyyttä, joka on suuri ongelma ja toimintakykyä alentava ilmiö monelle ikääntyneelle.

3.1. Ikäkehitys ja ikääntyminen Suomessa

Maapallon väestö vanhenee koko ajan, eikä Suomi ole poikkeus (Kauhanen-Simanainen 2020, 60). Virallisissa tilastoissa 65-vuotta täyttäneet ja sitä vanhemmat ihmiset luetaan vanhusväestöön. Tilastokeskuksen arvion mukaan yli 65-vuotiaiden osuus väestöstä tulee nousemaan vuosien mittaan. Esimerkiksi vuonna 1950 ikääntyneitä oli alle 7 % väestöstä, ja vuonna 2020 suomalaisia yli 65-vuotiaita arvellaan olevan 21,5 % koko väestöstä. Vanhusväestön kasvu tuottaa haastetta sekä taloudellisesti, että yhteiskunnallisesti. Työntekijöiden joukko vähenee ja työelämän ulkopuolella olevien määrä kasvaa. (Kattelus ym. 2019, 39–40.) Vuonna 2030 on arvioitu sataa työikäistä kohden olevan 44 ikääntynyttä (Kiljunen 2015, 35).

Ikäihmisten kuolleisuus on pienentynyt huomattavasti ja 65-vuotias suomalaisnainen elää keskimäärin 84,7-vuotiaaksi, jolloin eläkevuosia ehtii kertyä 19,7 vuotta. Juuri eläkkeelle jääneet miehet voivat odottaa elävänsä vanhuseläkkeellä 15,8 vuotta. Kuolleisuuden alenemisen ennustetaan jatkuvan vuosien saatossa. (Martelin, Sainio & Koskinen 2004, 117.) Ikäluokkien kokoerot kasvavat koko ajan, ja pienenevät syntyvyysluvut aiheuttavat sen, että ikärakenteen kehitys näyttää muuttuvan voimakkaalla tavalla epäedulliseksi ikääntyvää väestöä kohtaan (Kiander 2020, 6).

Eläkkeelle jäämisestä katsotaan alkavan seniori-ikä tai kolmas ikä, joka jatkuu 75–80 ikävuoteen saakka. Nykyaajan ikäihmiset ovat aktiivisia eläkeläisiä. He matkustelevat, harrastavat, opiskelevat ja ovat aktiivisia osallisia yhteiskunnassa. Kun työelämä ei enää vie aikaa, tilaa jää nauttia lapsenlapsista ja omasta ajasta, jolloin myös harrastus- järjestö- ja kansalaistoimintaan osallistumista voi halutessaan lisätä. (Mäntyvaara ja Suomi 2008, 14). Iäkkään elämänlaatuun vaikuttaa monta merkittävää tekijää. Voimavaroilla on suuri merkitys siihen, kuinka laadukkaaksi ikäihminen kokee elämänsä. Voimavarat voidaan nähdä fyysisinä, psyykkisinä, sosiaalisina ja ympäristöllisinä. (Hakonen 2008, 122.)

Sosiaalisen verkon merkitys korostuu, mitä enemmän ikää tulee. Sosiaalinen verkko voi myös muuttua vanhenemisen vuoksi. Ikätovereiden kuoleminen harventaa verkkoa, kun taas lasten ja lastenlasten kautta sosiaalinen verkko voi laajentua ja tuoda mukanaan uusia verkostoja. Sosiaalinen verkosto auttaa ylläpitämään sosiaalista identiteettiä ja tuo ikäihmiselle voimavaroja. Yhteiskunnassa vallitseva vanhuskuva ja -käsite vaikuttaa siihen, kuinka ikäihminen nähdään lähiyhteisössään ja osana sosiaalista verkkona. Jos yhteiskunta näkee vanhat ihmiset ongelmalähtöisesti ja voimattomana taakkana, se näkyy myös vanhuksen kohtaamisena negatiivisessa merkityksessä. Näkemys muuttuu täysin erilaiseksi, kun vanhaan ihmiseen suhtaudutaan voimavaralähtöisesti. (Marin 2003, 78.) Myös Suomi (2008, 117–118) tuo esiin sen, että ongelmalähtöisessä näkökulmassa ikääntyvät esiintyvät huonokuntoisina ja passiivisina ja tarvitsevat paljon asiantuntijoiden palveluita. Ikääntyvät ihmiset tulisi nähdä voimavaralähtöisesti niin, että he ovat aktiivisia toimijoita ja heillä on annettavaa yhteiskunnalle.

Kurki (2007, 58) tuo esiin ikäihmisiin kohdistuvan nelivaiheisen vallan, itsemääräämisoikeuden ja muun murtumisen (social breakdown) syndrooman, joka näkyy länsimaalaisessa kulttuurissa:

Ensimmäisessä vaiheessa ikäihmiset kokevat itsensä haavoittuvaiseksi enimmäkseen sen vuoksi, että asenne ikäihmisiin on niin kielteinen. Ihminen alkaa tahtomattaankin muokata itseään sellaiseksi, kuin yhteiskunta hänet näkee. (Kurki 2007, 58.)

Toisena vaiheena usein perhe ja sukulaiset alkavat pahaa tarkoittamatta tuomaan esille, voiko ikääntyvä enää harrastaa tai toimia samalla tavalla kuin ennen. Lääkäri

voi ehdottaa hidastamista ja työyhteisö voi jo odotella eläkkeelle lähtemistä. Tämä aiheuttaa sen, että ikäihminen ei tunne itseään enää yhtä arvokkaaksi ja itsenäiseksi persoonaksi. (Kurki 2007, 58.)

Kolmantena vaiheena ikääntynyttä aletaan ikään kuin johdattelemaan sairaan rooliin. Ikääntyminen alkaa sopeutua siihen rooliin, että ei ole enää yhtä kykenevä eikä hänestä ole hyötyä. Tällöin itsenäisyyden rippeet alkavat hiljalleen rapistumaan. (Kurki 2007, 58.)

Neljännessä eli viimeisessä sosiaalisen murtumisen vaiheessa ikääntynyt kokee olevansa sairaampi ja riippuvaisempi kuin ennen. Osallistumisen mahdollisuudet ja itsenäinen elämä tuntuvat kaukaisilta ajatuksilta, ja hänen kykyihinsä suhtaudutaan yhä negatiivisemmin. Koska kierrettä ei pysäytetä, se jatkuu siihen saakka, kunnes ikääntynyt kuihtuu lopullisesti ja saattaa usein kokea ennenaikaisen kuolemankin tämän vuoksi. Edellä mainittujen asioiden vuoksi yhteiskunnan tulisi kohdata ikääntyneet voimavaralähtöisesti ja asenteita tulisi muuttaa, jolloin ikääntyneet nähtäisiin aktiivisina ja tuottavina yhteiskunnan jäseninä. (Kurki 2007, 58–59.)

Osana ikääntymiseen kuuluu, että mieli voi olla välillä alakuloinen. Sitä ei voi kuitenkaan rinnastaa masennukseen. Jyväskylän yliopiston tutkimus vuonna 2016 paljasti, että alakulo ja yksinäisyyden tunne kuuluvat normaaleihin reaktioihin, kun ikääntyessä koetaan kielteisiä muutoksia terveydentilaan ja sosiaaliin suhteisiin. Niiden tulisi kuitenkin lieventyä yksilöllisesti ajan kuluessa. (Taipale 2017, 77.)

Heiskanen ja Saaristo (2011, 132) kertovat, että vanheneminen tuo sekä myönteisiä että kielteisiä vaikutuksia, riippuen halutusta näkökulmasta. Vanhuus tuo mukanaan luopumista, yksinäisyyttä, sairauksia, syrjäytymistä, ulkonäön muuttumista ja toimintakyvyn alentumista. Riippuvuus muista ihmisistä kasvaa. Kuitenkin myönteisesti katsottuna vanheneminen tuo viisauden, kokemuksien ja taitojen lisääntymistä, joka tuo vanhenemiseen levollisuutta.

Myös Haarni (2010, 11–12) tuo esiin vanhenemisen kaksikasvoisuuden ja sen myönteiset ja kielteiset puolet. Kielteiset asiat ovat enemmän esillä ja vanhoja ihmisiä syrjitään eri tavoin. Julkisuudessa ikäihmisten suuri joukko nähdään usein kielteisesti tai vähintään ristiriitaisesti. Esille tuodaan, että ikäihmiset tuovat mukanaan huoltorasitetta, taakkaa ja menetyksiä yhteiskunnalle, puhumattakaan sairauksista

ja toimintakyvyn heikkenemisestä. Kuitenkin positiiviseksi asiaksi mielletään eliniän-odotteen pidentyminen ja ikäihmisten terveyden kohentuminen aikaisempiin vuosikymmeniin verrattuna. Samalla kun ihmiskunta tavoittelee pitkäikäisyyttä, elämänvaiheena vanhuus nähdään huoltorasitteena, huonontuvan terveyden, avun ja palvelun tarvitsemisen ajanjaksona. Vanhenemisen kielteisyys voidaan nähdä marginalisoivan ikääntyneitä ihmisiä. Tämä saa monet ikäihmiset kantamaan huolta tai syyllisyyttä omasta vanhenemisestaan.

Kautto (2004, 7) näkee yhteiskuntapolitiikan osalta kaksi keskeistä tavoitetta, jotka pitäisi kohdentaa ikäihmisiin. Näitä ovat terveen ja aktiivisen ikääntymisen mahdollistaminen ja ikääntyvien voimavarojen hyödyntäminen kehittyvässä yhteiskunnassa. Haarnin (2010, 13) mukaan kielteisen vanhuskuvan muuttamiseksi on alettu puhumaan kolmannesta iästä, joka nähdään hyvin moninaisena ikävaiheena.

3.2. Kolmas ikä

Ihmisten ikääntyessä tapahtuu paljon muutoksia, jotka vaativat sopeutumista. Kaikkia muutoksia ei kuitenkaan pidä ajatella negatiivisessa valossa, vaikka ajatuksen suuntaaminen positiiviseksi ja huolehtimisen tunteen vaihtuminen vapaudeksi voi vaatia hetken aikaa ajatustyötä. Tämä on ymmärrettävää kolmanteen ikään siirryttäessä, kun huolenaiheena on päättyneen uran lisäksi myös fyysisten voimien väheneminen ja vähitellen ihmisten kuoleminen ympäriltä. Kolmannessa iässäkin voi kuitenkin löytää merkitystä elämälle, ja vastata sen hetkisen elämän haasteisiin. (Bass & Weiss 2002, 14.)

Kolmatta ikää elävien ihmisten määrä on kasvanut huomattavasti koko maapallolla (Tudor-Sandahl 2006, 164). Käsite kolmas ikä tarkoittaa jo saavutettua eläkeikää, mutta ikää, jolloin varsinaiseen vanhuuteen on vielä matkaa. Se on omalle hyvinvoinnille tarkoitettua aikaa, jolloin työt eivät enää rytmitä päivää, mutta toimintakykyä ja aktiivisuutta on edelleen jäljellä. Jokainen ihminen vanhenee yksilöllisesti, joten kolmas ikä sopii käytettäväksi käsitteenä ennemminkin väestötasolla kuin yksilötasolla. Sairaudet ja muut asiat elämässä voi vaikuttaa siihen, että vanhuus alkaa pianikin eläkkeelle päästyä, kun taasen joku ei välttämättä kerkeä kokea vanhuutta ennen kuolemaansa. Elinajan pitenemien on vaikuttanut siihen, että eläkeiän

ja vanhuuden väliin jää vielä useita vuosia. Vuodet ovat enimmäkseen terveitä ja toimintakykyisiä ja sairaudet näkyvät keskimääräisesti vasta viimeisinä vuosina. (Karisto, 2004, 91–92.)

Ylen haastatteleman Raisa Valven (2010) mukaan kolmannesta iästä puhuttaessa voidaan käyttää myös nimitystä onnistuva ikääntyminen. Aktiivisten elämäntapojen lisäksi onnistuvaan ikääntymiseen liittyy ajatus siitä, että vanheneminen kuuluu luonnolliseen ilmiöön. Vanhenemista ei pidä ajatella sairautena, ja yhteiskunnan olisikin syytä suhtautua ikääntyviin myönteisesti.

Haarnin (2010, 9) mukaan kolmannen iän teorian kehittämisessä mukana ollut Peter Laslett (1989) ajattelee kolmannen iän elämänvaiheena, jolloin ihmisellä on vapautta. Lasten kasvatusta on jo taakse jäänyttä aikaa, lastenlasten kasvatusvastuu on huolettomampaa, työt eivät vie vapaa-aikaa ja säännöllisestä toimeentulosta vastaa kuukausittainen eläke. Kolmannessa iässä ollaan riippumattomia, toimeliaita ja itsensä toteuttamiselle ja mahdollisuuksille on aikaa.

Kolmas ikä voidaan nähdä ihmisen kokemana subjektiivisena ikänä, sillä vanheneminen tapahtuu eri tahdissa. Nykypäivänä vanhusväestö voi myös elää kolmannen iän yli, minkä jälkeen puhutaan neljänneestä iästä, eli noin 80 vuoden iästä. Silloin hoiva ja avuntarve yleensä lisääntyvät. (Kattelus ym. 2019, 25.) Myös Suomen tiedetoimittajain liiton (2016) haastattelema Vanhustyön keskusliiton tutkija Marja Saarenheimo kertoo, että kolmatta ikää voisi kutsua pikemminkin elämäntyyliksi kuin ikäkaudeksi. Kolmannen iän sukupolvi on aktiivisia kansalaisia ja kuluttajia. Harrastustoiminta voi olla yhä aktiivista, eikä aiempien sukupolvien vanhenemisen malli ole seurattua. Saarenheimon mukaan kulttuurin muutoksen lisäksi pidemmät eläkevuodet on mahdollistanut lääketieteen vauhdikas kehitys, ja tutkijoiden mukaan elin-iän pidentyminen on tullut erityisesti terveisiin vuosiin.

Jyrkämä (2013, 89) mainitsee, että toisin kuin ennen, eläkkeelle jääminen ei tarkoita enää vanhuutta. Eläkkeelle jäämisen jälkeen puhutaan myöhäiskeski-iästä, nuorista vanhoista, vanhoista vanhoista ja yhä useammin kolmannesta iästä. Se on uusi vaihe elämässä, kun työn, keski-iän ja perheen tuottamat velvoitteet ovat hävinneet ja on aikaa itselle.

Kun ihmisten elinikä on kasvanut, yhteiskunta odottaa myös ihmisten pysyvän pidempään toimintakykyisinä. Eläkkeellä oleminen voi nopeuttaa muistin heikkene- mistä, kun älylliset virikkeet, työnteko ja sosiaaliset kontaktit vähenevät. Omasta hy- vinvoinnista on tärkeää huolehtia, jotta toimintakyky säilyisi mahdollisimman pit- kään. Jotta ihminen kokee elävänsä hyvää elämää, elämään täytyy sisältyä fyysi- sen, psyykkisen, älyllisen ja sosiaalisen puolen lisäksi iloa ja merkityksellisyyttä. Moni eläkeläinen alkaakin etsimään eri vaihtoehtoja ja päivittämään elämäntapaansa mieleiseensä suuntaan. (Kattelus ym. 2019, 63–64.)

Kolmannesta iästä puhuttaessa on syntynyt myös käsite tuottava vanheneminen. Käsitteen takana on ajatus arvokkaista voimavaroista, joita kolmasikäisillä on jäl- jellä eläkkeelle siirtymisen jälkeen. Tuottavalla vanhenemisella tarkoitetaan erilaisia aktiviteetteja, joiden kautta ikäihmiset tuottavat hyödykkeitä ja palveluita. Näitä ovat esimerkiksi lastenhoito, vapaaehtoistyö, koulutusten ja taitojen hankkiminen ja per- heiden ja ystävien auttaminen omaishoitajan muodossa. (Koskinen 2004, 33).

3.3. Ikäihmisten yksinäisyys

Tutkimukset ovat tuoneet esille, että ihmiset jotka asuvat yksin, ovat paljon suurem- massa riskissä sairastua masennukseen kuin yhdessä muiden kanssa elävät ihmi- set (Kiljunen 2015, 305). Vanhenevan ihmisen yksinäisyyden kokemuksesta ei ole olemassa tarkkaa tutkimustietoa. Yksinäisyyden kokemus voi syntyä toisten ihmis- ten joukossa, kun taas jotkut yksin asuvat ja vähäisillä ihmiskontakteilla pärjäävät eivät tunne itseään yksinäiseksi. Sosiaalinen eristäytyminen ja yksinäisyyden koke- mus ilmenevät usein samaan aikaan, mutta ne ovat silti eri asioita. (Heiskanen ja Saaristo 2011, 131.)

Usein mitä vanhemmaksi tulee, sitä enemmän elämään kuuluu luopumista itselle tärkeistä henkilöistä, kuten omista vanhemmistaan, ystävistään ja työkavereista, ja elämään voi tulla tyhjiöitä. Etenkin ikäihmisten kohdalla yksinäisyys on suuri on- gelma. (Kauhanen-Simanainen 2020, 172–173.) Kun eri ikäryhmien kokemaa yksi- näisyyttä on tutkittu, alle 60-vuotiaiden tärkeä yksinäisyydenpoistaja oli naimisissa

olo tai parisuhde. Iäkkäämmillä ihmisillä yksinäisyydenpoistajaksi korostui sen sijaan muut ihmissuhteet ja yhteydenpito sukulaisiin. Yksinäisyyden muodot voivatkin vaihdella ihmisen elinkaaren mukaan. (Kauhanen 2016, 100.)

Yksinäisyys lisää riskejä sairastua sekä fyysisesti että henkisesti, jolloin osallisuus yhteiskuntaan pienenee ja saa olon merkityksettömäksi. Yksinäisyys voi johtaa masennukseen, ahdistuneisuushäiriöihin, paniikkihäiriöihin ja muihin mielenterveysongelmiin. (Junttila 2018, 80.) Yksinäisyydellä ja fyysisellä terveydentilalla on selkeästi vaikutuksia toisiinsa. Jotta ihminen pysyy terveenä ja toimintakykyisenä, hän tarvitsee osakseen elinympäristön, jossa on turvallisia ihmisiä ja sosiaalisia vuorovaikutussuhteita. Sosiaalisten suhteiden kaipuuta voi tietyssä määrin verrata nälän, janon ja kivun tunteeseenkin. Yksinäisyys kohottaa stressihormonien tasoa, ja pitkällä aikavälillä stressihormonien kohoaminen aiheuttaa terveydellisiä ongelmia siinä missä esimerkiksi verenpaineen kohoaminen ja elimistön pitkäaikaiset tulehdustilatkin. Koska sosiaalisessa kanssakäymisessä aivot ovat hyvin tärkeä elin, ainakin teoriassa keskushermosto voi olla hyvin altis vaurioille, joita yksinäisyys aiheuttaa. (Kauhanen 2016, 96–98.)

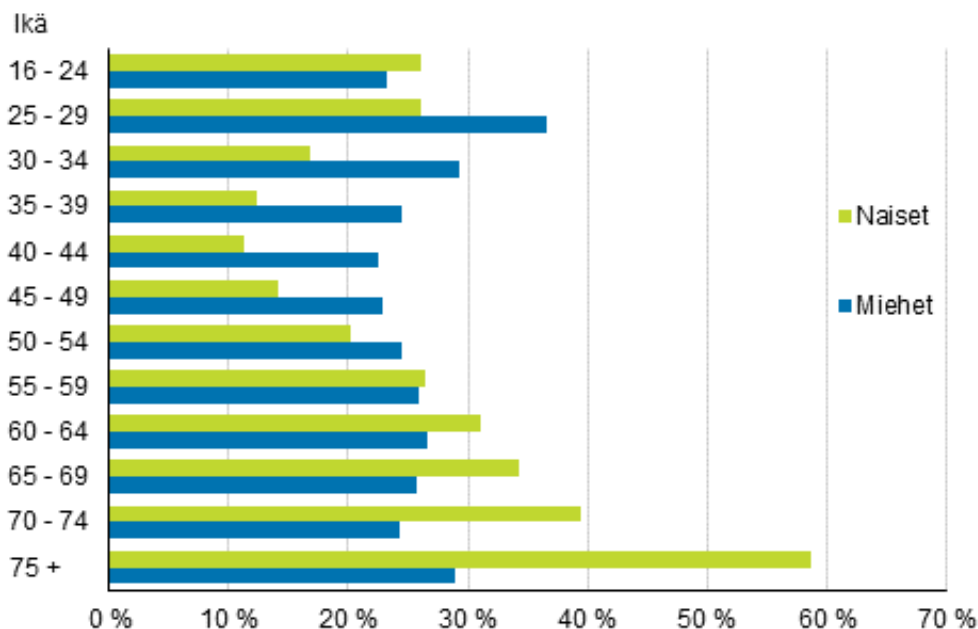
Ikäihmisten masentuneisuuteen ja surumielisyyteen ei kiinnitetä niin paljon huomiota kuin nuorempien ihmisten. Masentuneisuutta voidaan pitää myös tunteena, joka ajatellaan luonnolliseksi vanhoille ihmisille. Ammattiapua ei ole niin herkästi tarjolla eikä psykologin palveluja käytetä, vaikka iäkkäillä ihmisillä voi olla takanaan myös traumaattisia kokemuksia. (Kauhanen-Simanainen 2020, 162.) Tiilikainen (2019, 18) kertoo, että ikäihminen voi kokea itsensä ulkopuoliseksi häntä ympäröivästä yhteiskunnasta tai ajatella yhteiskunnan vieraantuneen paljon siitä, millaista aika oli ennen. Se voi tuoda kokemuksen, että hän on eri aaltopituudella kanssaihmisten kanssa eikä pysy nykyelämän hektisessä rytmissä mukana samalla tavalla kuin muut.

Myös Kiljunen (2015, 308) mainitsee yksinäisyyden ikäihmisten vaikeimmaksi ongelmaksi (ks. Kauhanen-Simanainen 2020, 173). Yksinäisyys hävettää eikä sitä haluta tuoda esille. Usealla vanhuksella ei ole ketään omaisia, jotka pitäisivät yhteyttä. Kun ikäihmisellä ei ole ketään, jonka kanssa jakaa kuulumisia tai joka kaipaisi, se vaikuttaa tarpeellisuuden tunteeseen. Puolison ja ystävien menetys ja heikentyvä

kunto, riippuvaisuuden kasvaminen ja hyödyttömyyden tunne aiheuttavat ulkopuolisuutta, turvattomuutta ja hylätyksi tulemista, puhumattakaan ympärillä koko ajan kehittyvästä tekniikasta, josta vieraantuu koko ajan. Yksinäiset ikäihmiset ovat alttiita masennukselle, ja tämä näkyy ikäihmisten lisääntyvissä itsemurhatilastoissa. (Kiljunen 2015, 308.)

Kauhanen-Simanaisen (2020, 173–174) mukaan useat tutkimuksen osoittavat, että henkilökohtainen kokemus ympärillä olevasta sosiaalisesta tuesta on terveyden ja hyvinvoinnin osalta merkittävämpi kuin konkreettinen tai välineellinen apu. Esimerkiksi muutama sana postinjakajan, kaupan myyjän tai naapurin kanssa vahvistaa turvallisuuden tunnetta ja luo yhteyksiä kodin ulkopuolelle.

Kuviossa 1 on kuvattu yksinasuvien miesten ja naisten osuus ikäluokasta vuonna 2019. Yksinasuvien iäkkäiden naisten lukumäärä on huomattavasti suurempi kuin missään muussa ikäryhmässä. Kauhanen-Simanainen (2020, 107) tuo esille, että 79-vuotta täyttäneistä naisista yli puolet asuu yksin, kun taas miehien kohdalla yksin asuminen lisääntyy siinä vaiheessa, kun he ovat hiukan yli 90-vuotiaita.



Kuvio 1. Yksin asuvien naisten ja miesten prosenttiero Suomessa (Tilastokeskus, asunnot ja asuinolot 2019).

Yksin asuminen ikääntyneenä on nykyisin pidempi ajanjakso, kuin se mitä aikaisemmin on ollut. Yksin asuminen ei ole mitenkään poikkeuksellista, sillä esimerkiksi nuoret aikuiset asuvat paljon yksin, ja ilmiö on hyvin yleiseurooppalainen. Yksin asuvalla

voi olla myös hyvin sosiaalinen elinympäristö, ilman yksinäisyyden tunnetta. Yksinäisyys näkyy kuitenkin laajasti ikääntyneillä, sillä joka neljäs 65-vuotias kokee yksinäisyyttä. (Kauhanen-Simanainen 2020, 107.)

Vaikka yksin asuvia yli 75-vuotiaita on paljon, yksin asuminen ei kuitenkaan tarkoita automaattisesti yksinäisyyttä. (Taipale 2017, 212). On iäkkäitä, jotka nauttivat yksin asumisesta ja omasta rauhasta, jolloin he saavat tehdä päivän askareita itselleen sopivan päivärytmin tahtiin, eikä kenenkään toisen ihmisen tarpeita tarvitse huomioida. Yksinäisyyden kokemusta yksin asuessa voi esiintyä silloin, kun toimintakyky heikkenee ja arkitoimet väsyttävät, eikä arki sujukaan ongelmitta. Tällöin ikääntynyt voi kokea myös turvattomuutta, kun lähellä ei ole ketään auttajaa. (Uotila 2011, 253.) Kauhanen-Simanainen (2020, 207) tuo esille, että yksinäisyyttä voi kokea ilman yksin asumistakin, sillä palvelutaloissa asuvat ikääntyneet kokevat yksinäisyyttä kaikista eniten.

4 VAPAAEHTOIS- JA VERTAISTOIMINTAAN OSALLISTUMINEN

Tässä luvussa käsittelen vapaaehtoistoimintaa ja vapaaehtoistoimijoiden motivointia sosiokulttuurisen innostamisen näkökulmasta. Ensimmäisessä alaluvussa käsitelen yleisesti sitä, mitä vapaaehtoistyöllä ja vertaisohjauksella tarkoitetaan. Alaluvussa on yleisen tiedon lisäksi kohdistettu tietoa ikäihmisten vapaaehtoistoimijuuteen. Seuraavassa alaluvussa käyn läpi motivoinnin ja sitouttamisen merkitystä vapaaehtoistoimintaan ja niiden tärkeyttä vapaaehtoisten pysyvyyteen toiminnassa. Viimeisessä alaluvussa käsittelen sosiokulttuurista innostamista, fasilitointia ja sosiaalista pääomaa. Sosiokulttuurinen innostaminen tarvitsee avukseen fasilitointia, jotta osallisuutta syntyy. Näiden tuloksena syntyy sosiaalista pääomaa, joka on ihmiselle tärkeää terveyden kannalta.

4.1. Vapaaehtoistyö ja vertaisohjaus

Vuonna 2018 tutkimuksen mukaan noin puolet suomalaisista oli tehnyt vapaaehtoistyötä edellisen vuoden aikana, ja tutkimusta edeltävän neljän viimeisen viikon aikana vapaaehtoistyöhön oli osallistunut väestöstä 42 %. Eniten vapaaehtoistyötä tekevät naiset ja nuoret, kun taas ikäihmisten ja miesten osallistuminen vapaaehtoistyöhön oli vähentynyt vuoden 2015 tutkimuksesta (Stranius 2019, 14). Suurin osa suomalaisista on siis mukana vapaaehtoistoiminnassa tavalla tai toisella. Esimerkiksi monet vanhemmat ovat mukana vapaaehtoistoiminnassa lasten harrastusten kautta, pitämällä kioskivuoroja kukin omalla vuorollaan ja osallistumalla seuran tai yhdistyksen tukemiseen.

Vapaaehtoistyön periaatteet liittyvät vahvasti sosiaalipedagogisen toiminnan periaatteisiin. Sosiaalipedagogisen toiminnan tavoitteena on vahvistaa hädässä olevan, syrjäytyneen tai muutoin heikomman toimintakyvyn omaavan ihmisen käsitystä niin, että hän itse voi olla avun tarjoaja ja aktiivinen osallinen sen sijaan, että hän olisi passiivinen ja avun kohteena. Tällöin ihminen on itse rakentamassa dynaamisesti omaa arkeansa ja elämänskatsomusta, jossa on sosiaalisia, yhteisöllisiä ja yksilöllisiä piirteitä. Vapaaehtoistyössä näyttäytyvät samat periaatteet ja oleellisimpana ajatuksena on, että toiminnan lähtökohta löytyy ihmisestä itsestään ja heidän arjestaan.

ja ympäristöstään. Toiminnan päämääränä on, että ihmiset lähtevät kodin ulkopuolelle, haluavat osallistua ja luovat itselleen mielekästä arkea. Jotta ihmiset lähtevät vapaaehtoistoimintaan mukaan, avuksi tarvitaan herkistämistä ja motivointia havahduttamaan heidän käytössään olevia voimavaroja. (Eskola & Kurki 2001, 72–73.)

Vapaaehtoisuudella tarkoitetaan omasta halusta tapahtuvaa toimintaan osallistumista. Usein vapaaehtoisuus liittyy itselle tärkeäksi koettuun asiaan, jossa haluaa toimia mukana ja olla mukana tekemässä hyvää asian eteen. Vapaaehtoisena toimimisesta ei saa palkkaa, vaan toiminta on täysin vapaavalintaista ja omasta tahdosta riippuvaista. Vapaaehtoisena voi toimia omilla tiedoilla ja taidoilla, hyödyntäen omaa osaamistaan tai kokemustaan, ja sitä voi tehdä kuka tahansa ihminen riippumatta iästä, sukupuolesta tai muista ominaisuuksista. Vapaaehtoisuuden määrän voi valita itse omien voimavarojen ja aikataulujen mukaan. Vapaaehtoisena toiminen on arvokasta tekijälle itselleen ja yhteiskunnalle, ja sen kautta syntyy yhteiskunnallisesta luottamusta ja sosiaalista pääomaa. (Kansalaisareena, [viitattu 4.9.2020].) Myös Eskola ja Kurki (2001, 16) kertovat, että käsitteenä vapaaehtoistyö painottaa yksilön toimintaa, ja sitä tehdään omasta vapaasta tahdosta. Se on sosiaaliyhteiskunnallista toimintaa ja kuuluu kolmanteen sektoriin.

Usein ikäihmiset toimivat vapaaehtoisina. Vapaaehtoistoiminta voivat olla esimerkiksi lastenlasten hoitaminen, varamummina ja -ukkina toimiminen naapurin lapsille, koulumummona ja -ukkina oleminen, vertaisohjaus eri harrasteryhmissä ja omien osaamisten jakaminen eteenpäin erilaisilla kursseilla. Eri yhdistykset, vaalikampanjat, seurakunnat ja muut tahot hyötyvät paljon ikäihmisten vapaaehtoisesta työpanoksesta. Ikääntyneillä on paljon elämäkokemusta, muistoja ja taitoja, joiden hyödyntäminen vapaaehtoistyössä on arvokasta. (Kattelus ym. 2019, 65.)

Myös eläkeikäiset vapaaehtoiset hyötyvät osallistumisestaan toimintaan. Uusiin ihmisiin tutustuminen, uudet kokemukset ja koettu ilo mahdollistavat voimaantumisen tunteen vapaaehtoisena toimimisessa. Toiminnassa mukana oleminen osallistaa, ehkäisee syrjäytymistä ja yksinäisyyttä (Kansalaisareena, [viitattu 5.9.2020].)

Vapaaehtoistoiminnan hyödyt ei ole pelkästään muiden auttamista tai jonkin toisen yksinäisyyden ehkäisyä, sillä samalla myös vapaaehtoinen saa itselleen osallisuutta ja sosiaalisia kontakteja elämäänsä (Grönlund & Falk 2016, 267). Vapaaehtoisuudella saadaan aikaan molemmin puoleinen apu, kun ihmiset auttavat ja tukevat toinen toisiaan. Esimerkiksi kun ihmiset laitetaan työskentelemään yhteisen, heitä kiinnostavan asian eteen, on työskentely tehokkaampaa ja tuottoisampaa. (Musick & Wilson 2008, 11.)

Eläkeliitto (2010, 7) on listannut motiiveja, joka saa ihmiset lähtemään vapaaehtoistoimintaan. Näitä ovat auttamisen halu, tekemisen tahto ja yhdessäolo. Eläkeliiiton mukaan monet ihmiset ovat halukkaita osallistumaan vapaaehtoistoimintaan, jos he vain tietävät, missä on vapaaehtoistoimintaa ja kuinka siihen voi lähteä mukaan.

Vapaaehtoistyöstä saatu tarpeellisuuden tunne ja kokemus toimintansa merkityksestä ovat kantava voima, joka lisää ihmisen arvokkuuden tuntoa ja mielekkyyttä omaan elämään. Sen kautta tutustuu uusiin ihmisiin, se lisää inspiraatioita ja tuo uusia kokemuksia. Vaikka eläkeläisten vapaaehtoistyön merkitys ei näy virallisissa tilastoissa tai bruttokansantuotteessa, sitä ei voi aliarvioida taloudellisesti tai henkisesti. (Kattelus ym. 2019, 66.)

Yksinäisyyden ja syrjäytymisen torjumisen lisäksi vapaaehtoistoiminnalla lisätään osallisuutta ja mahdollistetaan monet tapahtumat ja harrastukset. Esimerkiksi edistetään urheiluseuratoimintaa, taidetta ja kulttuuria ja kehitetään asuinpaikkakunnan retkeilyreittejä sekä edistetään eri keinoin ihmisten ja eläinten hyvinvointia. (Kansalaisareena, [viitattu 6.9.2020].)

Useiden tutkimusten mukaan eläkeikäisten osallistuminen kansalais- ja vapaaehtoistoimintaan vaikuttaa positiivisesti heidän terveyteensä ja hyvinvointiin. On kuitenkin huomioitava, että välttämättä sellaiset iäkkäät, joiden terveydentila on heikompi, eivät osallistu vapaaehtoistoimintaan, vaan toiminnassa on mukana usein terveet ja hyvinvoivat iäkkäät. Tämän vuoksi terveyden ja osallistumisen suhde ei ole yksiselitteinen. Myös liiallinen aktiivisuus kansalais- ja vapaaehtoistoimintaa kohtaan voi käydä kuluttavaksi ja haitata omaa hyvinvointia. (Haarni 2010, 34–35.)

Levo, Siltainsuu ja Heini (2017, 10) kertovat vapaaehtoistoimintaan väsymisen riskin olevan silloin, kun vapaaehtoistoiminta koetaan velvollisuudeksi ja se alkaa

uuvuttaa liikaa. Syitä tähän voi olla muun muassa omien voimavarojen ylittäminen, toiminnassa syntyvien sosiaalisten suhteiden erimielisyydet ja toiminnassa vaadittu osaaminen, jota toimija ei koe itsellään olevan. Silti Haarni (2010, 35) muistuttaa, että kuitenkin suurimmaksi osaksi tutkimukset osoittavat kansalais- ja vapaaehtoistoiminnasta olevan hyödyksi, ja osallistuminen ehkäisee masennusta ja hidastaa ikäihmisten koetun terveyden ja toimintakyvyn alenemista. Lisäksi vapaaehtoistoimintaan osallistuvien eläkeläisten tyytyväisyys, onnellisuus ja hyvä itsetunto näyttävät tukevan tutkimuksia.

Vertaistoiminta on yksi vapaaehtoistoiminnan muodoista. Vertaistoiminnassa osallistujat ovat aina samankaltaisessa elämäntilanteessa, tai heitä yhdistää jokin samankaltainen kokemus. (Kuikka 2018, 9). Vertaistoimintaa alkoi esiintymään Suomessa 1990-luvulla lama-aikaan, jolloin vertaistuen ja oma-apuryhmien tarvetta koettiin merkittävästi. Vertaistoiminta kasvaa nykyisin toiminta-alueena kaikista kiivaammin järjestöissä, ja kansalaiset osaavat jo odottaa järjestöjen järjestävän vertaistoimintaa. Vertaisohjauksen on katsottu rakentavan ihmisten tarvitsemaa yhteisöllisyyttä, ja yhteisöllisyys luo turvallisuutta. (Holm ym. 2010, 10.)

Vertaistukiryhmästä halutaan etsiä tukea ja samankaltaista, myönteistä suhtautumista omaan tilanteeseensa. Vaikka vertaisohjaaja toimii ryhmässä ohjaajana, myös hän saa ryhmästä samanlaista tukea kuin osallistujatkin. (Holm ym. 2010, 65.)

Vapaaehtoistoiminta ja vertaistuki lisäävät yhteisön sosiaalista pääomaa ja hyvinvointia. Erityisesti vaikeissa elämänvaiheissa vertaistuen ja vapaaehtoistoiminnan merkitys korostuu ja vertaistoiminnalla on suuri ja ennaltaehkäisevä vaikutus. Vaikka vertaistoiminta ei ole terapiaa eivätkä sosiaali- ja terveystalvelujen tarjoamat ammattiavut korvaa sitä, se lisää kansalaisaktiivisuutta ja uudistaa itsenäistä yhteiskuntaa. Vertaistukiryhmät voivat olla ongelmaratkaisuryhmiä, joissa käsitellään esimerkiksi menetyksen kokemuksia tai vaikeita elämäntilanteita, tai ne voivat olla aktiviteettiryhmiä ja yhdessäoloa. (Holm ym. 2010, 11–16.)

4.2. Motivointi ja sitouttaminen

Vertaisohjaus ja vapaaehtoistyö on aina vapaaehtoista ja lähtee osallistujan halusta toimia ohjaajana. Ilman motivaatiota ja innostusta ohjausta ei synny, eikä motivoitumaton ohjaaja innosta osallistujiakaan. Kuuluvaisen (2015, 45) mukaan motivaatio onkin merkittävä käsite vapaaehtoistyössä ja sen johtamisessa. Pelkistettynä vapaaehtoistyön johtamisen voikin muotoilla vapaaehtoisten motivoinniksi.

Työn tekoon on aina jokin syy, ja usein motivaattorina toimii raha. Pelkästään raha ei ole kuitenkaan ensisijainen palkitsemiskeino. Kun osallisen hyvän suorituksen tuo julki tai käyttää symbolista palkintoa, se on usein ainakin yhtä tehokasta osalliselle, kuin palkitseminen rahalla. Luonteva huomioiminen voi sitouttaa toisen ihmisen paremmin, kuin raha. (Hiltunen 2015.) Myös Porkka ja Tenhunen (2015, 39–40) tuovat esille, että vapaaehtoistyössä palkkana toimii rahan sijasta hyvä mieli, joukkoon kuulumisen ja tarpeellisuuden tunne, kehittyminen ihmisenä ja vaikuttaminen asioihin. Vapaaehtoisten palkitseminen voi tapahtua esimerkiksi laadukkaina koulutuksina, virkistystilaisuuksina ja erilaisilla tunnustuksilla, kunniakirjoilla ja palkinnoilla.

Vapaaehtoistyön organisoijan vastuulla on ennen kaikkea vapaaehtoisten inspirointi ja vaikuttaminen (Kuuluvainen 2015, 9). Innostus tuottaa energiaa ja antaa mielekkyyttä työlle. Innostuksella on oleellinen merkitys sisäiseen motivaatioon, luovuuteen ja onnistumisen mahdollisuuksiin työssä. Innostunut on utelias ja haluaa tietää enemmän, silloin syntyy myös oivalluksia, jotka antavat energisen olon. Onnistumisen kokemuksista syntyy iloa ja voimaantumisen tunnetta ja ne siivittävät mieltä eteenpäin. Kun ihminen on perusinnostunut, vastoinkäymisetkin on helpompi kestää ja niiden kautta voi löytää uusia, vaihtoehtoisia ratkaisuja. (Jaakkola 2019.)

Mayor ja Risku (2015) esittelevät Edward Decin itseohjautuvuusteoriaa, jonka mukaan ihminen voi motivoitua joko sisäisesti, tai ulkoisesti. Ulkoisella motivaatiolla tarkoitetaan motivaatiota, joka tulee yksilön ulkopuolelta. Motivaationa voi toimia tällöin toive palkasta, pelko rangaistuksesta, ryhmänpaine tai yllyttäminen. Tämä voi olla kuormittavaa ja tuntua epämiellyttävältäkin. Kun ihminen on sisäisesti motivoitunut, hän on löytänyt innostuksen ja hakeutuu haluamiensa asioiden pariin. Tällöin

myös kuormitus on vähäisempää. Mayorin ym. (2015) mukaan sisäisesti motivoituneina töitä tehdään tarmokkaammin ja uppoutuneemmin. Pakotettuna ihminen siis motivoituu haluttomammin kuin silloin, kun innostus on sisäistä.

Myös Kuuluvainen (2015, 45) kertoo nykyaikaisessa johtamisessa korostettavan sisäisen motivaation painottamista, joka lisää vahvempia ja tehokkaampia työtehtäviä. Sisäinen motivaatio tuottaa innostusta ja energisyyttä, ja omat aikaansaannokset ja tekemiset ovat jo itsessään palkitsevia. Vapaaehtoistyötä suunniteltaessa ja johdettaessa sisäisen ja ulkoisen motivaation syyt on hyvä huomioida.

Vapaaehtoisten sitoutuminen vapaaehtoistoimintaan on usein välttämätöntä toiminnan jatkuvuuden kannalta. Esimerkiksi moni yhdistys toimii vain ja ainoastaan vapaaehtoisten voimin. Sitoutuminen tarkoittaa vapaaehtoistyössä sitä, että vapaaehtoinen kantaa toiminnasta vastuuta, haluaa osallistua ja pysyä mukana toiminnassa ja on motivoitunut siihen, mitä tekee. Vapaaehtoinen voi olla sitoutunut itse toimintaan tai tiettyyn tehtävään toiminnassa. (Kuuluvainen 2015, 49.)

Yhdistysten kannattaa käyttää voimavarojaan vapaaehtoisten sitouttamiseen yhdistyksen toimintaan. Kun vapaaehtoista huomioi henkilökohtaisesti, kehuu, kannustaa ja antaa tunnustusta työstä, se sitouttaa henkilöt varmemmin toimintaan. Kehuminen tuo hyvän mielen pitkäksi aikaa ja motivoi toimimaan yhdistyksessä tulevaisuudessaakin. Vapaaehtoiset voivat olla mukana myös toiminnan suunnittelussa ja ideoinnissa, jolloin heidät nähdään yhdistyksessä muutenkin kuin vain toiminnan tekijänä. Heillä on mahdollisuus käyttää luovuutta ja ideoitaan toimintaan, ja se auttaa heitä sitoutumaan paremmin toimintaan ja sen arvoihin sekä uusiin ihmisiin. (Karainen ym. 2017, 52–53.)

Vapaaehtoisten motivaatioon vaikuttaa myös yhteisö, jossa vapaaehtoistyötä tehdään ja siihen liittyvät sosiaaliset suhteet. Vapaaehtoistyön johtajan keskeisiin rooleihin kuuluu yhteisöllisyyden luominen. Näitä voivat olla esimerkiksi leirimatkat, vertaisryhmät ja kyläyhdistyksen keskukset. Joskus vapaaehtoiset voivat asua kaukana toisistaan ja yhteiset tapaamiset ovat hankalia järjestää. Tällöin sosiaalinen media voi toimia apuna kohtaamisessa. Luontevat sosiaaliset kohtaamiset tuottavat kuitenkin parhaiten sitouttavaa yhteisöllisyyttä. (Kuuluvainen 2015, 61–62.)

Toiminnan kannalta on aina hyvä, kun vapaaehtoiset viihtyvät ohjaajina, osallistuvat toiminnan kehittämiseen ja hoitavat sovitut asiat. Sitoutuneet vapaaehtoiset voivat olla tyytyväisiä omasta panoksestaan ja tuntea osallisuutta ollessaan osa yhteisöä ja toimintaa. Sitoutuminen ei aina tarkoita pitkäaikaista sitoutumista, se voi olla myös lyhytaikaista ja tarkoittaa sitoutumista esimerkiksi muutaman kurssikerran ohjaamiseen. (Toimeksi.fi: hakusana *motivointi ja sitouttaminen*, 2019.) Myös Porkka ja Tenhunen (2015, 38) tuovat esille, että vapaaehtoistoiminnassa toimiminen vain lyhyen aikaa tai tietyn, ennalta sovitun ajan tai tehtävän verran on yhä normaalimpaa. Vaikka toimiminen olisikin lyhytaikaista tai pientä, se on kuitenkin yhtä arvokasta toiminnalle kuin pitkäaikainen ja ajallisesti suuri sitoutuminenkin. Vapaaehtoisella on oikeus päättää, kuinka paljon aikaa sitoo vapaaehtoistyöhön. Vapaaehtoistyötä organisoitaessa ja johdettaessa ja etenkin palkitsemisjärjestelmissä tämä tulee huomioida.

Toimeksi.fi sivusto (2019) korostaa organisaation arvojen ja perustehtävien esiin tuomisen yhden tärkeimmäksi asiaksi, jolla vapaaehtoiset saadaan sitoutettua. Tärkeitä kysymyksiä on kaksi. Miksi tätä työtä tehdään? Mikä on vapaaehtoisen merkitys työhön? Jos vapaaehtoinen ei ymmärrä oman työpanoksensa merkitystä, työ voi tuntua turhauttavalta ja ajan haaskaukseltakin. Vapaaehtoiselle kannattaa avartaa työn kokonaiskuvaa, toiminnan tarkoitusta ja sitä, kuinka tärkeää osuutta vapaaehtoinen tekee, jotta toiminta onnistuu. Tällöin vapaaehtoinen voi kokea ylpeyttä omasta panoksestaan ja hän ymmärtää oman merkityksensä. Myös Tiililä (2016, 11) muistuttaa, että ihmisen on koettava hänen tekemällä työpanoksellaan olevan merkitys jollekin muullekin kuin hänelle itselleen. Merkityksen korostaminen yhteisen keskustelun avulla on yksi tapa tuoda esiin työn merkitystä. Säännölliset tavoite- ja palautekeskustelut, lyhyetkin sellaiset, ruokkivat ja pitävät yllä innostusta.

Vapaaehtoisten löytäminen mukaan toimintaan ei ole aina itsestäänselvyys. Toiminnan järjestäjien kannattaa tehdä yhdessä lista siitä, mistä uusia vapaaehtoisia jäseniä voisi alkaa etsimään. Aktiivinen, ulospäin näkyvä ja houkutteleva toiminta yhteisöissä edistää parhaiten sitä, että kiinnostuneet vapaaehtoiset löytävät tiensä toimintaan. (Karreinen ym. 2017, 24.) Kuuluvaisen (2015, 58–59) mukaan yksi tärkeä

houkutin on merkityksellinen visio. Toiminnan selkeä visio houkuttelee kiinnostuneita ihmisiä mukaan ja se tuo toiminnalle merkityksen, luoden yhteistä tavoitetta toimijoille.

Vertaistuki ja vertaisohjaus on arvokasta toimintaa, jossa vertaisohjaaja voi kohdata monenlaisia ihmisiä ja monimutkaisia ihmissuhteita. Kuten muukin vapaaehtoistyö ja ammattityö, myös vertaistukea antavat ihmiset tarvitsevat tukea riittävästi jaksakseen roolissaan. Riittävä tuen saanti on edellytys sille, että vertaistoimija kokee tehtävän mielekkäänä ja voi kasvaa vertaistoimijana. Tuen avulla vertaistoimija jaksaa sitoutua paremmin ja motivaatio säilyy. Tällä tavalla vähennetään erilaisia riskejä, kuten toimijoiden väsymistä ja huolehditaan siitä, että rahoittajien luottamus säilyy toimijoihin. Vertaistoimijana viihtyvä, hyvinvoiva toimija antaa positiivista kuvaa taustayhteisölle. Tästä saavat suurimman hyödyn henkilöt, jotka vertaistukea tarvitsevat. Uusien henkilöiden rekrytointi on helpompaa, kun vertaistoimintaa tuetaan hyvin. (Holm ym. 2010, 87.)

Vaikka vapaaehtoiset toimivat omasta halustaan vapaaehtoisina, heidän ei tarvitse jaksaa ilman tukea. Myös vapaaehtoiset hyötyvät erilaisista tukiryhmistä tai yhteistyöverkostoista, joissa voi puhua työstä nousevia ajatuksia. Työnohjaus on yksi hyvä keino, jolla voidaan ehkäistä uupumista ja pitää yllä intoa, osaamista ja laadullisuutta. (Karreinen ym. 2017.) Työnohjaajan tulee olla perehtynyt yhdistykseen ja tuntea sen arvopohja ja perustelut, jotta työnohjaus tukee toimijoita ja yhdistystä. Aito kuuleminen ja arvostus erilaisia mielipiteitä kohtaan vie toimijoita yhteisen kehittämisen suuntaan. (Porkka & Tenhunen 2015, 37.)

4.3. Sosiokulttuurinen innostaminen, fasilitointi ja sosiaalinen pääoma

Eläkkeelle jäämisen jälkeen on tärkeää pysyä aktiivisena. Fyysisen, psyykkisen, affektiivisen ja sosiaalisen toimintakyvyn alentuminen on uhkana, jos eläkeläinen passivoituu kotiin työuran jälkeen. Fyysinen liikkumattomuus näkyy muun muassa passivoitumisena ja aktiviteettien puuttumisella, psyykkinen toimettomuus pitkästymisenä ja kiinnostuksen puutteena. Affektiivinen toimintakyvyn aleneminen ilmenee muun muassa yksinäisyytenä ja arvottomuuden tunteena. Sosiaalinen liikkumattomuus eristää ihmisen kotiin ja lisää syrjäytymisen vaaraa. Kaikkiin edellä

mainittuihin uhkiin paras ennaltaehkäisy on aktivoituminen ja osallistuminen. Sosiokulttuurisen innostamisen avulla ikäihmisten vapaa-aika voi motivoida heitä osallistumaan aktiivisesti ja vapaaehtoisesti oman yhteisön kehittämiseen ja tapahtumiin ja samalla verkostoimaan sosiaalisia suhteitaan. (Kurki 2007, 123–124.)

Innostamisen perustana toimii osallistuminen. Osallistumisen prosessissa ihmisten aloitteellisuus ja vastuullisuus on aluksi heräteltävä, jotta innostaminen syntyy. Ihmisiä kannustetaan luomaan sosiaalisia verkkoja, rohkaisemalla heitä osallistumaan eri tavoin muiden ihmisten kanssa tapahtuvaan sosiaaliseen kanssakäymiseen. Osallistumisen lopullinen päämäärä on luoda ihmiset rakentamaan vastuullisesti heidän nykyisyyttään ja tulevaisuuttaan, niin henkilökohtaisesti kuin yhteisöllisestikin. (Kurki 2007, 70.)

Sosiokulttuurisella innostamisella pyritään parantamaan ihmisten elämänlaatua. Innostamisella edistetään sosiaalista kommunikaatiota, lisätään ihmisten välistä vuorovaikutusta ja kehitetään subjekti- subjekti- suhdetta. Innostamisen tarkoituksena on saada ihmiset huomaamaan, kuinka heidän oman arkensa ja lähiyhteisön toiminta liittyy yhteiskunnalliseen ja yhteisölliseen toimintaan. (Kurki 2000, 19–20.)

Kaiken toiminnan periaatteena on kulttuuri, jota ihminen kokee arkipäivässään. Se ei ole tulevaisuudessa tai menneisyydessä, vaan juuri siinä hetkessä. Innostamista tapahtuu siellä missä ihmiset elävät ja liikkuvat. Kadut, torit, puistot, päiväkeskukset ja laitokset ovat hyviä paikkoja kohdata ihmisiä. Samalla on kuitenkin muistettava, että toiminta on aina vapaaehtoista ja avointa. Innostaja tähtää muutokseen, jotka riippuvat osallistujien kokemista ja tuntemista haasteista. (Kurki 2007, 74.)

Kurki (2000, 24–28) on mukaillut Merinoa (1997) innostamisen teoreettisessa rungossa ja listannut kahdeksan piirrettä, jotka ovat tärkeitä kaikessa innostamisen toiminnassa:

1. Innostamisella halutaan saavuttaa sosiaalista toimintaa, joka saa aikaan sosiaalista liikettä ja luo sosiaalista muutosta ja vahvistamista.
2. Innostaminen näkyy kasvatuksena, joka asettuu aktiiviseen ja osallistavaan pedagogiikkaan ja siitä lähtevään metodologiaan.
3. Innostamisen avulla rikotaan näkemyksiä siitä, etteikö kulttuuri voisi kuulua kaikille

4. Innostaminen luo ja rohkaisee sekä omatoimisten sosiaalisten ryhmien että toimivien ryhmäprosessien kehkeytymistä.
5. Innostaminen muodostuu sellaisista sosiaalisista tottumuksista, jotka luovat aloitteellisuutta, osallistumista sekä vuorovaikutuksellista tarkastelua toiminnasta ja sen merkityksestä.
6. Innostamisessa käytetään sosiaalisen työn tekniikkoja.
7. Innostaminen pohjautuu päämäärätietoiseen ja suunniteltuun toimintaan, jolla vahvistetaan yksilöiden ja ryhmien identiteettiä ja pääosaa heidän omassa yhteisössängsä ja elinpiirinsä sisällä.
8. Innostaminen on yksilöllisen ja ryhmien välisen vuorovaikutuksen kehys. (Kurki 2000, 24–28.)

Kurjen (2000, 28) mukaan innostamisen lähtökohtana on aina ymmärrys ihmisestä ja yhteiskunnasta. Innostaja rohkaisee, motivoi ja yllyttää ihmisiä osallistumaan heitä kiinnostavaan toimintaan ja mahdollistaa osallistumisen ulkoisia olosuhteita järjestelemällä. Innostaja kannustaa ihmisiä löytämään passiivisen ajattelun sijasta aktiivisia asenteita ja auttaa ihmisiä löytämään sosiaalisia suhteita toistensa kanssa. (Kurki 2007, 70–71.)

Sosiokulttuurisessa innostamisessa ohjaajan roolina on toimia fasilitaattorina. Fasilitoinnilla tarkoitetaan huomaamatonta ryhmäprosessin ohjausta (Kantojärvi 2012). Fasilitoinnin ideana on ryhmätoiminta, joka mahdollistaa ryhmän jäsenet toimimaan yhteisen päämäärän saavuttamiseksi, hyödyntämällä jokaisen osallistujan piileviä taitoja (Sipponen-Damonte 2020, 14).

Fasilitaattorin tärkeimpiin ominaisuuksiin kuuluu hyvä tilannetaju. Ryhmän keskustelun seuraaminen, osallistuminen ja sen ohjaaminen on olennainen osa fasilitointia. Ryhmän vapaa keskustelu saattaa luoda innovatiivisia ajatuksia, mutta taas toisaalta ryhmän muistuttaminen asiasta eksymisistä on tärkeä osa. (Devlin 2017.)

Osallistujat vastaavat tuottamastaan sisällöstä, päätöksistä ja toimenpiteistä. He vastaavat myös asioiden tekemättä jättämisestä. Fasilitaattori avustaa ja kannustaa osallistujia, ilman asiasisältöön puuttumista. Fasilitaattori vastaa siitä, että osallistujilla on parhaiten soveltuvat työvälineet käytössä ja ryhmän kaikki osallistujat taitoi-

neen on hyödynnetty, jotta aiotut tavoitteet voidaan saavuttaa. Työntekijöiden ammattitaidon ohella voidaan käyttää myös ryhmänvetäjien osaamista ja taitoa hyödyksi. Osallistujat voivat yhdistää voimavaransa ja luoda yhdessä uusia ratkaisuja ongelmiin. Tarvitaan kuitenkin keinot, joilla innostetaan ja aktivoidaan osallistujat. (Kantojärvi 2012.)

Sosiokulttuurisen innostamisen avulla ihmiselle alkaa kehittymään sosiaalista pääomaa. Sosiaalinen pääoma syntyy ihmisten välille ja sen keskeisenä ilmiönä toimii luottamus. Sosiaalinen pääoma saavutetaan verkostoitumisen avulla, sekä työssä että yksityiselämässä. (Taipale 2017, 207–208.) Sosiaalisen pääoman tarkoituksena on mahdollistaa ihmisten keskinäinen sosiaalinen vuorovaikutus ja se on usein huomaamatonta. Se yhdistää ihmisiä huomiomaan yhteiset arvot, periaatteet, normit ja käytännöt ja kannustaa toimimaan sen mukaan. Sosiaalinen pääoma kokoaa ihmisten vaivannäön vahvistaen niiden toivottuja vaikutuksia. (Harisalo & Miettinen 2010, 120.)

Taipaleen (2017, 209) mukaan sosiaalisella pääomalla on positiivisia vaikutuksia ihmisen terveyteen. Taipale kertoo Professori Markku T. Hyypän (2002) tutkimuksesta, jossa hän on tutkinut ihmisten eliniänodotetta ja hyvinvointia sosiaalisen pääoman näkökulmasta. Hyypän mukaan esimerkiksi suomenruotsalaisilla on merkittävästi sosiaalista pääomaa, ja se näkyy heidän yhteisössään runsaana harrastamisena ja kulttuurin tuottamisena. Yhteisössä huolehditaan toisista ja ylläpidetään vanhoja perinteitä. Tämä näkyy parempana hyvinvointina ja terveytenä suomenruotsalaisten keskuudessa.

Sosiaaliset verkot tuottavat sosiaalista pääomaa. Sosiaaliset verkot ovat tukiverkkoja, jotka kannattavat ja suojaavat pahalta ja erilaisilta ongelmilta, esimerkiksi yksinäisyydeltä. Ne ovat osa kansalaisyhteiskuntaa, jossa on mukana erilaisia järjestöjä, perhettä ja harrastuksia, estäen ihmisiä putoamasta yhteiskunnasta. Sosiaalisten verkkojen taustalla on ajatus siitä, että ihmiset tarvitsevat toisiaan vaihtelevista syistä, ihmisten tarpeet näkyvät heidän välisissä sosiaalisissa suhteissaan eri vahvuusina verkkoina, ja verkkojen merkitys riippuu taustalla olevista tarpeista. Sosiaaliset verkot voivat olla vapaaehtoisesti muodostuneita, tai myös yhteiskunnallisesti muodostettuja suhteita, jolloin mukana voi olla myös pakon sanelemia suhteita. (Marin 2003, 72–73.)

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

5.1. Tutkimusmenetelmä ja aineistonkeruu

Toteutin opinnäytetyöni kvantitatiivisena tutkimuksena. Kvantitatiivinen menetelmä, eli määrällinen tutkimus on menetelmä, jossa tietoa tutkitaan numeerisin keinoin. Määrällisessä tutkimusmenetelmässä etsitään vastauksia kysymyksiin kuinka moni, kuinka paljon ja kuinka usein. (Vilkkä 2007, 14.) Alun perin tarkoitukseni oli tehdä laadullinen tutkimus ja haastatella vertaisohjaajat ryhmähaastatteluna. Poikkeuksellinen koronakevät 2020 muutti kuitenkin suunnitelmaani niin, että tutkimus oli turvallisinta toteuttaa määrällisesti ja kyselylomakkeen pohjalta. Kyselyssä kysymysten muoto on standardoitu. Standardoitu kysely varmistaa sen, että kaikilta osallistujilta kysytään samat kysymykset eikä kysymysten järjestys tai kyselytapa muutu millään tavalla. Kyselylomaketta käytetään silloin, kun halutaan tietää havaintoyksikkönä olevan henkilön mielipiteitä, näkökulmaa, käyttäytymistä tai ominaisuuspiirteitä. Jos tutkittavat osallistujat asuvat hajallaan tai tutkitaan hyvin henkilökohtaisia asioita, on kyselylomake silloin hyvä vaihtoehto. (Vilkkä 2007, 28.)

Tilastollisessa tutkimuksessa voi olla avoimia kysymyksiä, joita analysoidaan tilastollisin menetelmin. Tämä edellyttää, että avoimien kysymyksien vastauksia voidaan luokitella ryhmiin, ja niihin kuuluvat samansisältöiset vastaukset. Avoimet kysymykset on myös mahdollista analysoida laadullisesti ja teemoitella ne. Avoimilla kysymyksillä vastaajilta voidaan saada perusteellisempaa tietoa heidän mielipiteistään, ja vastauksissa voi olla erilaisia ideoita. Toisaalta avoimiin kysymyksiin voi olla helppo jättää vastaamatta, vastaukset voivat olla epätarkkoja tai kysymykseen vastataan asian vierestä. Tällöin toivotuista vastauksista ei saada riittävästi hyötyä. (Valli 2015.) Suljetuissa kysymyksissä on ennalta määritetyt vastausvaihtoehdot, joista valitaan ympyröimällä tai rastittamalla sopiva tai sopivat vastausvaihtoehdot. Suljettuja kysymyksiä voidaan nimittää myös strukturoiduiksi kysymyksiksi. (Heikkilä 2014, 49.)

Kokemukseen perustuvia mielipiteitä voidaan mitata Likertin asteikon ja Osgoodin asteikon avulla. Asteikkoja käyttämällä löydetään eroja havaintoyksiköiden välille. (Vilkkä 2007, 45.) Koska tutkimukseni liittyy vahvasti vertaisohjaajien mielipiteen

selvittämiseen, paras keino siihen oli käyttää Likertin asteikkoa. Likertin asteikolla tarkoitetaan järjestysasteikkoa, ja erityisesti mielipideväittämissä sitä käytetään paljon. Ideana asteikolle on tehdä vastausvaihtoehtoihin ääripäät, jolloin asteikon keskikohta on neutraali ja vastaukset lähtevät etenemään keskikohdalta kohti ääripäitä. Usein mielipidekyselyyn vastaaminen on helpompaa, jos vastausvaihtoehtojen ääripäinä on usein ja ei koskaan. Kuitenkin voi olla vaikeaa päättää, toimiiko vastaaja silloin tällöin, harvoin vai joskus. (Vilkkä 2007,46.)

Kyselylomake koostui kolmesta eri osa-alueesta. Näitä olivat taustatiedot, vertaisohjaajuuden kokemukset ja kehittämisideat Aijjoos-toimintaan. Kehittämistoive oli työelämälähtöistä, sillä Aijjoos-toiminta toivoi saavansa vertaisohjaajilta ideoita siihen, kuinka toimintaa voisi kehittää ja kuinka lisää vertaisohjaajia saisi rohkeasti mukaan toimintaan.

Kysymyksiä lomakkeella oli yhteensä 20. Niistä 13 oli suljettuja kysymyksiä, joissa vastausvaihtoehdot olivat valmiiksi annettu. Yksi kysymys oli monivalintakysymys, johon vastaaja sai halutessaan kirjoittaa myös jonkin muun vastauksen. Kyselylomakkeessa oli kuusi avointa kysymystä. Kolme suljettua kysymystä sisälsi tarvittaessa syventävän kysymyksen. Kysymyksessä 14. kysyttiin, onko Aijjoos-toiminnan vertaisohjaajana olemisessa haasteita. Kysymykseen liittyi lisäkysymys, jossa haluttiin selvittää, millaisia haasteet ovat, jos vastaaja kokee niitä vertaisohjaamisessa. Kysymyksessä 15 kysyttiin, onko vertaisohjauksella ollut myönteisiä vaikutuksia vastaajan elämään. Mikäli tähän vastattiin myöntävästi, lisäkysymyksenä kysyttiin, millaisia myönteiset vaikutukset ovat. Kysymyksessä 16 kysyttiin, onko vertaisohjauksella vastaajan mielestä positiivisia vaikutuksia omaan terveyteen. Mikäli kysymykseen vastattiin myöntävästi, lisäkysymyksenä haluttiin selvittää, millaisia positiivisia vaikutuksia vastaaja kokee vertaisohjauksella olevan omaan terveyteen.

Toteutin kyselyn postikyselynä. Koin tämän varmemmaksi vaihtoehdoksi kuin sähköisen kyselyn, sillä tutkimukseen osallistujat ovat ikäihmisiä, eikä tiedossa ollut, kuinka aktiivisesti he lukevat sähköpostia tai käyttävät internetiä. Kyselylomake tavoitti kaikista parhaiten sellaisetkin vastaajat, jotka eivät välttämättä osaa, tai eivät muuten vain käytä internetiä.

Kysely rajattiin koskemaan henkilöitä, jotka olivat sillä hetkellä Aijjoos-toiminnan vertaisohjaajatoiminnassa mukana. Aijjoos-toiminta vastasi kirjeiden lähetyksestä, sillä heillä oli tiedossa vertaisohjaajien osoitetiedot. Aijjoos-toiminta huolehti sekä osallistujille lähetettyjen kirjekuorien että palautuskirjekuorien postimaksuista. Palautuskuoreen oli kirjoitettu jo valmiiksi vastaanottajan, eli tutkijan nimi. Kyselylomakkeen (ks. liite 1) lisäksi kirjeessä oli saatekirje (ks. liite 2) ja tutkimustiedote (ks. liite 3), jotta vertaisohjaajat saivat tiedon, mitä kysely koskee. Lisäksi kirjeeseen laitettiin kaksi kappaletta suostumuslomakkeita (ks. liite 4), joista toisen he palauttivat allekirjoitettuna tutkimuksen tekijälle yhdessä täytetyn kyselylomakkeen kanssa.

Postikyselyn heikkoutena on riski siitä, että itse kohdehenkilö ei välttämättä täytä kyselyä, vaan se voi olla vaikka samassa taloudessa asuva henkilö tai kiireisen johtajan sihteeri. Toinen heikkous voi olla pieni vastausprosentti. Postitse tuleva kyselylomake on helppo unohtaa ja heittää paperinkeräykseen, kun vastaaja ei yleensä tunne tutkijaa, eikä vastaajan ja tutkijan välillä ole minkäänlaista sidettä. Postikyselyn etuina voi mainita, että se tavoittaa hyvin kaukanakin asuvat kohdehenkilöt, kyselyn toteuttaminen vie saman verran aikaa, asuipa kohdehenkilö samassa kaupungissa tai eri puolella Suomea, ja vastaajat voivat täyttää kyselyn haluamanaan päivänä ja vuorokaudenaikana, kun se heille itselleen parhaiten sopii. (Valli 2018.)

Postikyselyn sai 13 vertaisohjaajaa, joista 9 palautti kyselylomakkeen määräaikaan mennessä ja yksi palautui muutama päivä määräajan jälkeen. Määräajan jälkeen palautunut kyselylomake hyödynnettiin myös tutkimustuloksissa. Muistutuksia ei tarvinnut lähettää kohdehenkilöille. Kyselyn postitus ja vastausaika ajoittui touko-kesäkuun välille. Kyselylomakkeessa kysyttiin vertaisohjaajien halukkuutta mahdolliseen puhelinhaastatteluun, mikäli vastausten perusteella olisi tarpeellista tehdä vielä tarkempia kysymyksiä. Halutessaan vertaisohjaajat saivat laittaa puhelinnumeronsa sille osoitettuun kohtaan. Suurin osa osallistujista olisi suostunut puhelinhaastatteluunkin, mutta vastausten pohjalta rajasin aineiston pelkästään kyselylomakkeelta saatujen vastausten analysointiin.

Kyselylomaketta tehtäessä on kiinnitettävä huomiota sen pituuteen ja huomioitava kohderyhmä, joka kyselyyn vastaa. Mikäli kysely vie paljon aikaa ja tuntuu liian pitkältä, kyselyn tekeminen voi väsyttää eikä vastauksiin jakseta keskittyä kunnolla. Yli

viisi sivua pitkät lomakkeet voivat tuntua jo hyvin pitkille kyselyille. (Valli 2018.) Tekemäni kyselylomake oli yhteensä 8 sivua pitkä. Huomioin kohderyhmän kyselyä tehdessä. Koska tiesin valmiiksi kaikkien vastaajien olevan eläkeläisiä, laitoin fonttikoon ja vastausvaihtoehtojen ruudut riittävän isoiksi, huomioiden samalla rivivälin, jotta teksti on helpompilukuista. Jätin myös avointen kysymysten perään runsaasti vastaustilaa, jotta leveämmänkin käsialan omaava vastaaja mahtuu kirjoittamaan tekstiä sille asetettuun kohtaan. Tämä vaikutti siihen, että kyselystä tuli niin pitkä ja monisivuinen. Liitteenä olevasta kyselylomakkeesta olen hieman supistanut vastaustilaa, mutta vastaajille lähteneessä lomakkeessa tilaa oli enemmän.

Ennen kyselylomakkeen lähettämistä lomake olisi hyvä testauttaa ulkopuolisella, näin mahdolliset kirjoitus- ja asiavirheet tulevat paremmin huomatuiksi (Kananen 2015, 204). Ennen kyselyn lähettämistä vertaisohjaajille, annoin kysymykset luettavaksi sekä ohjaavalle opettajalleni, että Aijjoos-toiminnan työntekijöille. Saatujen vinkkien ja korjausehdotusten perusteella tein kyselyyn vielä pieniä muutoksia ja korjauksia, ennen kuin se lähetettiin vertaisohjaajille.

Alun perin tutkimukseen oli tarkoitus osallistua myös vertaisohjauksesta kiinnostuneita ikäihmisiä. Aijjoos-toiminnan työntekijät olisivat järjestäneet maaliskuun alussa 2020 infotilaisuuden vertaisohjaajatoiminnasta kiinnostuneille ikäihmisille. Infotilaisuudesta oli kutsu paikallislehdessä. Tarkoitus oli, että menen infotilaisuuteen myös ja esittelen itseni, ja kyselen mahdollisia kiinnostuneita osallistumaan tutkimukseeni. Näin olisin saanut arvokasta tietoa toiminnasta kiinnostuneilta siitä, minkälaisia ajatuksia heillä on vertaisohjaajuudesta ja mitä he toivoisivat ohjaukselta, jotta innostuisivat lähtemään mukaan. Infotilaisuus kuitenkin peruttiin, koska kukaan ei ilmoittautunut sinne. Haastattelu koski siis jo sellaisia ihmisiä, jotka olivat Aijjoos-toiminnassa vertaisohjaajina.

5.2. Tutkimusaineiston analysointi

Jotta kyselylomakkeen tutkimusaineistoa voidaan analysoida ja taulukoida, muuttujille täytyy antaa jokin arvo, joka voi olla joko numero tai kirjainsymboli. Muuttujia voi olla esimerkiksi vastaajan sukupuoli, ikä tai asuinkunta. Muuttujien arvo voidaan

määritellä joko tutkimuslomaketta suunniteltaessa, tai vasta siinä vaiheessa kun tutkimusaineistoa taulukoidaan analysoitavaksi. (Vilkkä 2015, 109.) Annoin muuttujan arvon kysymyksille vasta siinä vaiheessa, kun aloin analysoida tutkimusaineistoa. Arvona käytin numeroita. Tiesin jo etukäteen tutkimusaineistoni pieneksi, joten muuttujien arvon antaminen jälkikäteen ei ollut iso työ.

Kvantitatiivisen tutkimuksen kyselylomakkeiden tiedot kootaan havaintomatriisiksi käsin tilasto-ohjelman avulla. Havaintomatriisissa kysymykset muutetaan muuttujiksi, ja matriisiin lisätään kaikkien vastaajien vastaukset kysymyskohtaisesti. (Kananen 2015, 287.) Tietojen siirtäminen havaintomatriisiin edellyttää sitä, että kyselylomakkeet täytyy olla numeroitu juoksevilla numeroilla joko siinä vaiheessa kun ne lähetetään vastaajille, tai kun ne palautuvat tutkijalle. Numeroinnin avulla voidaan varmistaa kyselylomakkeen tallennuksen tarkkuus ja se lisää luotettavuutta tietojen paikkaansa pitävyyteen. (Vilkkä 2015, 111.)

Numeroin kyselylomakkeet sitä mukaa, kun ne palautuivat minulle. Tein Excel-taulukolla havaintomatriisin, jonne syötin jokaisen vastaajan vastaukset kysymyskohtaisesti. Tämän jälkeen vastauksia oli helppo käsitellä ja muuntaa tiedot taulukoiksi. Päädyin käyttämään Excel-työkalua, koska se oli entuudestaan minulle tuttu ja aineisto oli sen verran pieni. Käytin tutkimuksessa pylväskuviota havainnoimaan tuloksia.

Havaintoarvo eli moodi, esiintyy useimmin juuri pylväskuvioissa. Pylväskuviossa moodi näyttää jakauman huippukohdan. Pylväskuvion avulla voidaan kuvata muuttujien frekvenssijakaumia, joita saadaan mitattua joko laatueroasteikolla tai järjestysoasteikolla. Pylväskuviossa pylväät ovat selkeästi erillään toisistaan, kuvaten toisistaan riippumattomia luokkia. (Vilkkä 2007, 139.)

Kyselylomakkeen avoimet kysymykset analysoin laadullisin menetelmin. Laadullisen aineiston kohdalla yleisimmät analyysimenetelmät ovat teemoittelu, tyypittely, sisällönerittely, diskurssianalyysi ja keskusteluanalyysi (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 219).

Avoimissa kysymyksissä käytin analyysimenetelmänä teemoittelua. Teemoittelussa laadullinen aineisto pilkotaan ja ryhmitellään erilaisten aihealueiden mukaan. Teemoittelun ideana on löytää aineistosta tiettyä teemaa kuvaavia asioita ja esiin nousee se, mitä kustakin teemasta on kerrottu. (Tuomi & Sarajärvi 2018.) Avoimien kysymyksien vastausten analysoinnissa kirjoitin ensin vastaukset kysymyskohtaisesti paperille. Tämän jälkeen lähdin värikoodaamaan avoimien kysymyksien vastauksia ja etsin niistä samaa teemaa kuvaavia asioita. Jos esimerkiksi useampi vastaaja oli kertonut ryhmän ohjaamisen antavan tarpeellisuuden tunnetta, merkitsin ne samalla värillä. Teemoittelin aineiston kysymyskohtaisesti, sillä katsoin avointen kysymysten liittyvän vahvasti määrällisiin kysymyksiin.

5.3. Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Jotta voidaan puhua hyvästä tutkimuksesta, sen on noudatettava hyviä tieteellisiä käytäntöjä, eli mikään tutkimuksessa tai sen prosessissa ei loukkaa tutkimuksen kohderyhmää, tiedeyhteisöä eikä hyvää tieteellistä käytäntöä (Vilkkä 2007, 92). Tutkimustiedon luotettavuuteen ja tarkistettavuuteen vaikuttaa tutkimustietojen kerääminen, käsittely ja asianmukainen säilyttäminen (Kuula 2011, 24). Tutkijan vastuulla on, että esimerkiksi tutkimussuunnitelma on laadukas, tutkimusasetelma on asianmukainen ja raportointi on huolellista (Tuomi & Sarajärvi 2018). Tieteellisten menetelytapojen noudattaminen takaa parhaiten tutkimuksen luotettavuuden ja uskottavuuden. Hyvän tieteellisen käytännön toteutuessa tutkijat ja tieteelliset asiantuntijat muun muassa noudattavat toimintatapoja jotka on tunnustettu tiedeyhteisössä, ovat rehellisiä, huolellisia ja tarkkoja tutkimustyössä ja kunnioittavat muiden tutkijoiden työtä ja saavutuksia omaa tutkimusta tehdessä. (Kuula 2011, 34–35.)

Tässä tutkimuksessa yhteistyötahon kanssa on sovittu etukäteen, mitä tutkimuksella haetaan ja millä tavalla se toteutetaan. Tutkimuksessa aineiston keruuseen tulleista muutoksista on keskustelu yhteistyötahon ja ohjaavan opettajan kanssa, ja yhteistyö on ollut avointa. Tutkimuksen aineisto kerättiin nimettömänä, ja vastaaminen perustui vapaaehtoisuuteen. Vertaisohjaajilla oli mahdollisuus kieltäytyä vastaamatta kyselyyn ja olla palauttamatta kyselylomaketta. Osallistujat saivat kyselyn mukana saatekirjeen ja tutkimustiedotteen, jossa käytiin läpi tutkimuksen tarkoitus,

osallistumisen vapaaehtoisuus ja oikeudet. Saatekirjeessä oli tutkijan yhteystiedot, eli puhelinnumero ja sähköpostiosoite, jotta osallistujalla oli mahdollisuus kysyä tarkempia tietoja tutkimuksesta.

Tutkimuksessa on huolehdittu siitä, että aiemmat tutkimukset on huomioitu lähdeviitteillä ja lähdeluettelolla, eikä mitään muilta lainattua tekstiä ole kirjoitettu vilpillisesti opinnäytetyön tekijän nimiin. Tutkimuksessa käytetty aineisto on säilytetty niin, että vain tutkija voi käsitellä aineistoa. Opinnäytetyön julkaisemisen jälkeen aineisto hävitetään asianmukaisesti.

Tutkimukseen osallistujien anonymiteetistä on huolehdittu tarkasti. Vilkan (2007, 95) mukaan tietosuojalla varmistetaan ihmisten yksityisyys. Tutkija kunnioittaa sitä huolehtimalla, ettei tutkittavien yksityisyyden suojaa loukata, eikä osallistujia voi tunnistaa tutkimuksesta. Erityisesti, kun tutkimusjoukkoni on pieni ja kohdentuu tiettyyn ryhmään, on oltava huolellinen, ettei kukaan voi päätellä vastauksista, kuka vertaisohjaajista on kyseessä. Vastaajat eivät ole tunnistettavissa vastausten perusteella. Suorat lainaukset vastauksista on muutettu kirjakielelle, jotta vastaaja ei ole tunnistettavissa esimerkiksi puhe- tai kirjoitustavassa esiintyvän murteensa vuoksi. Myöskään tarkat iät, vastaajien paikkakunnat tai sukupuolet eivät selviä tutkimuksessa.

Tutkimuksen luotettavuutta (reliaabeliutta) eli tulosten tarkkuutta voidaan mitata sillä, vastaisiko haastateltava uudestaan kysymyksiin samalla tavalla. Luotettavuudesta kertoo se, jos uudestaan haastatteleamalla saataisiin samanlaiset tutkimustulokset. Tutkimuksen luotettavuuteen voi kuitenkin vaikuttaa erilaiset asiat, esimerkiksi jos vastaaja ymmärtää kysymyksen eri tavalla kuin tutkija oletti. (Vilkkä 2015, 194.) Tutkimuksessani voi esiintyä mahdollisuus sille, että vastaaja ei ole esimerkiksi tarpeeksi syvällisesti pohtinut vertaisohjaajuuden terveyshyötyjä, tai hän on halunnut täyttää nopeasti kyselyn. Tämä on otettava huomioon johtopäätöksiä tehdessä.

6 TULOKSET

Tässä osiossa käydään läpi tutkimuksen tuloksia. Tutkimustulokset on kerätty kymmenestä palautuneesta lomakevastauksesta. Lomakekysymyksissä on käytetty sekä suljettuja että avoimia kysymyksiä. Suljetut kysymykset esitetään kuvioina, joita avataan tarkemmin selittämällä. Avoimet kysymykset on analysoitu teemoittelulla.

Kyselyn taustatietona kysyttiin vastaajien ikäjakaumaa, kuinka monta ryhmää ja kuinka usein vastaaja ohjaa ryhmää, kuinka kauan vastaaja on toiminut vertaisohjaajana Aijjoos-toiminnassa sekä aiempaa kokemusta vertaisohjauksesta ennen eläkeikää.

Ikäjakaumasta selvisi, että kaikki kyselyyn vastanneet olivat yli 65-vuotiaita. 65–75-vuotiaita vastaajia oli neljä, ja yli 75-vuotiaita oli loput vastaajista eli kuusi. Vastanneista neljä oli toiminut vertaisohjaajina 1–3 vuotta, ja kuusi vertaisohjaajaa oli toiminut ohjaajana yli kolme vuotta. Kaikista kyselyyn vastanneista vertaisohjaajista kuudella oli aiempaa ohjaustaustaa ennen eläkeikää, neljä vastanneista ei ollut ohjannut aiemmin mitään ryhmiä. Se, montaako Aijjoos-ryhmää ohjaajat ohjasivat ja kuinka usein vaihteli jonkin verran. Suurin osa vertaisohjaajista ohjasi jotain vertaisryhmää kerran kuukaudessa tai harvemmin. Osa vastaajista taas saattoi ohjata montakin kertaa viikossa ryhmiä. Vastauksista löytyi myös ohjaajia, jotka ohjasivat kerran viikossa tai joka toinen viikko ryhmäänsä. Tuloksista ei ole tulkittavissa, että tietty ikäryhmä ohjaisi aktiivisemmin ja useammin vertaisryhmää kuin jokin toinen ikäryhmä. Tulosten perusteella enemmistö oli ohjannut ennen eläkeikää jotain ryhmää, joka on voinut olla myötävaikuttaja tekijä lähteä vertaisohjaamaan omaa ryhmää.

Kyselyssä en kysynyt vastaajien sukupuolta, sillä kohderyhmä oli niin pieni, ja se olisi lisännyt riskiä tunnistettavuuteen. Lisäksi katsoin, että sukupuolella ei ole välttämättä olennaista merkitystä tutkimuksen tuloksiin.

6.1. Ajatuksia vertaisohjauksesta

Tässä kappaleessa käydään läpi vertaisohjaajien vastauksia siitä, kuinka he kokevat vertaisohjauksen ja mitä vastauksista nousi esiin.

Taustatietojen jälkeen kyselyssä tavoiteltiin kokemuksia itse vertaisohjauksesta Aijjoos-toiminnassa. Kyselyssä oli aluksi kaksi avointa kysymystä, joihin vertaisohjaajat pystyivät vastaamaan omin sanoin. Ensimmäisessä kysymyksessä pyydettiin kertomaan, mikä sai vastaajan lähtemään vertaisohjaajaksi Aijjoos-toimintaan.

Tuloksista oli havaittavissa, että monella vastaajalla oli jo aiempaa kokemusta ohjauksesta ennen eläkeikää, tai he olivat olleet sellaisessa ammatissa, joka on vaatinut pitämään ohjat käsissä. Sen vuoksi eläkkeellä ollessakin ohjaustoimintaan lähteminen on tuntunut luonnolliselta vaihtoehdolta. Toisena vastauksista nousi esille se, että useampi ohjaaja oli lähtenyt vertaisohjaajaksi alun perin jonkin toisen henkilön pyynnöstä. Syyksi mainittiin myös se, että on haluttu keventää jonkun toisen ohjaajan taakkaa, alkamalla ohjaamaan puoliksi toisen ohjaajan kanssa. Myös eläkeläisellä oleva aika ja kiinnostus ohjaustoimintaan mainittiin syyksi, miksi on lähtenyt vertaisohjaajaksi Aijjoos-toimintaan. Vastauksista nousi esille myös se, että sosiaalisuus ja halu olla ihmisten lähellä oli johdattanut vertaisohjaajaksi. Eräs vertaisohjaaja toi esiin oman kunnon ylläpidon syyn vertaisohjaajaksi lähtemiselle.

Kerhotoiminnassa toimiminen pitää omaakin kuntoa yllä.

Omat lapset olivat lähteneet ”maailmalle” ja nyt oli aikaa itselle.

Tuloksien perusteella houkuttelevuus vertaisohjaustoimintaan on ollut kannattavaa. Se voi mahdollisesti alentaa kynnystä lähteä mukaan toimintaan, kun joku pyytää. Vaatii rohkeutta ehdottaa itseään ohjaajaksi, ja se voi olla myös vieraampaa suomalaiselle kulttuurille. Myös aiempi, työelämässä ollut aktiivisuus on voinut vaikuttaa siihen, miksi on päätyttyä vertaisohjaajaksi.

Toisena avoimena kysymyksenä haluttiin selvittää, mitä vertaisryhmän ohjaaminen antaa vertaisohjaajalle. Vastauksista voi nostaa esille kaksi päätekijää, osallisuuden tunteen ja virkistuksen omaan arkeen. Osallisuuden tunne koettiin vahvana useassa

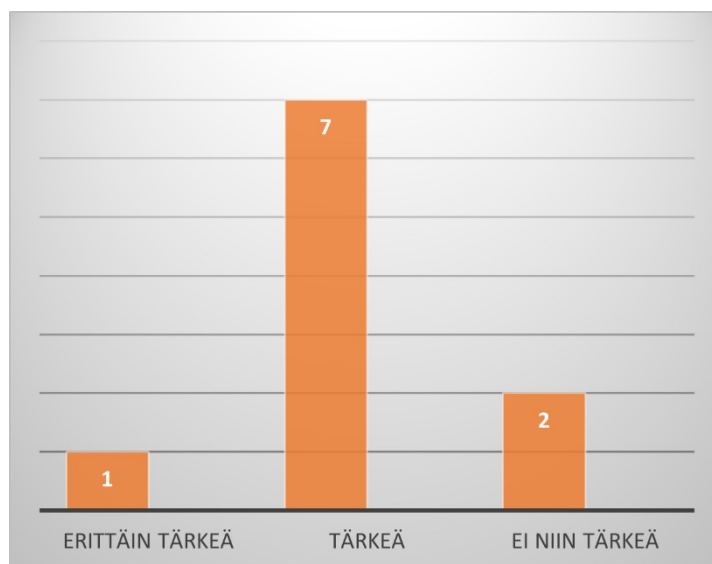
vastauksessa. Moni vastaaja kertoi tuntevansa itsensä tarpeelliseksi, kun saa toimia vertaisohjaajana, saa kertoa tärkeistä kokemuksista ja antaa itsestään jotain toisille.

Oman arvon tunnetta.

Kanssakäymistä ihmisten kanssa ja tarpeellisuuden tunnetta.

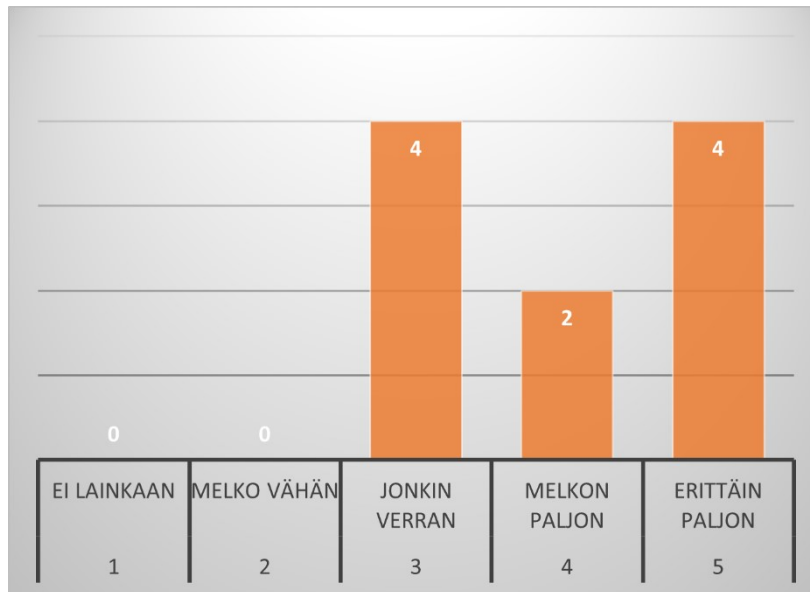
Uusien ideoiden etsiminen tuo mielekkyyttä omaan toimintaan.

Iloa ja virkistystä koettiin esimerkiksi siitä, että vertaisohjaajana toiminen tuo tekemistä arkeen ja antaa hyvää mieltä. Aijjoos-toiminnan virkistysretket, tapaamiset ja lounaat, sekä toiminnasta saadut ystävät nähtiin myös tuovan mielekkyyttä ohjaamiseen. Vastauksissa tuotiin esiin myös se, että vertaisohjaajana toimiminen mahdollistaa esiintymistilanteita vertaisohjaajalle.



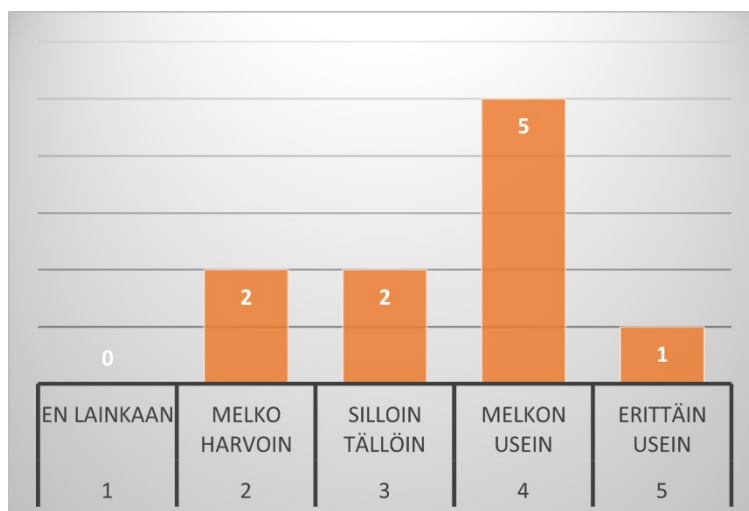
Kuvio 2. Vertaisohjaajien arvio vertaisohjauksen tärkeydestä Aijjoos-toiminnassa

Kuviossa 2 on esitetty vertaisohjaajien kokema ohjauksen tärkeys Aijjoos-toiminnassa. Suurin osa vastaajista, eli 7 vastaajaa koki vertaisohjaajana toimimisen tärkeäksi. Yksi vastaaja koki vertaisohjauksen erittäin tärkeäksi ja kaksi vastaajaa ei niin tärkeäksi. Tulosten perusteella vertaisohjaajat kokevat siis vertaisohjauksen Aijjoos-toiminnassa pääosin tärkeäksi.



Kuvio 3. Vertaisohjaajien arvio siitä, kuinka paljon Aijjoos-toiminta arvostaa heidän toimintaansa.

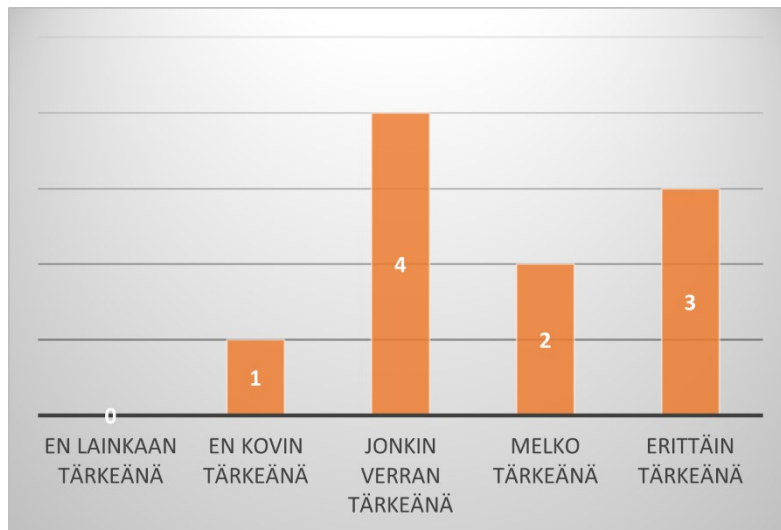
Kuviossa 3 on esitettyä vertaisohjaajien näkemys siitä, minkä verran heidän työpanostansa arvostetaan Aijjoos-toiminnassa. Kukaan vastaaja ei ajatellut, etteikö Aijjoos-toiminta arvostaisi lainkaan tai arvostaisi vain melko vähän heidän työpanostaan. Vastaajista neljä oli sitä mieltä, että Aijjoos-toiminta kokee ohjaajien työn jonkin verran tärkeäksi. Kaksi vastaajaa oli sitä mieltä, että arvostusta on melko paljon. Neljä vastaajaa koki, että työpanosta arvostetaan erittäin paljon.



Kuvio 4. Vertaisohjaajat vastasivat, kuinka usein he ovat saaneet myönteistä palautetta Aijjoos-toiminnan työntekijöiltä vertaisohjaajana toimimiseen.

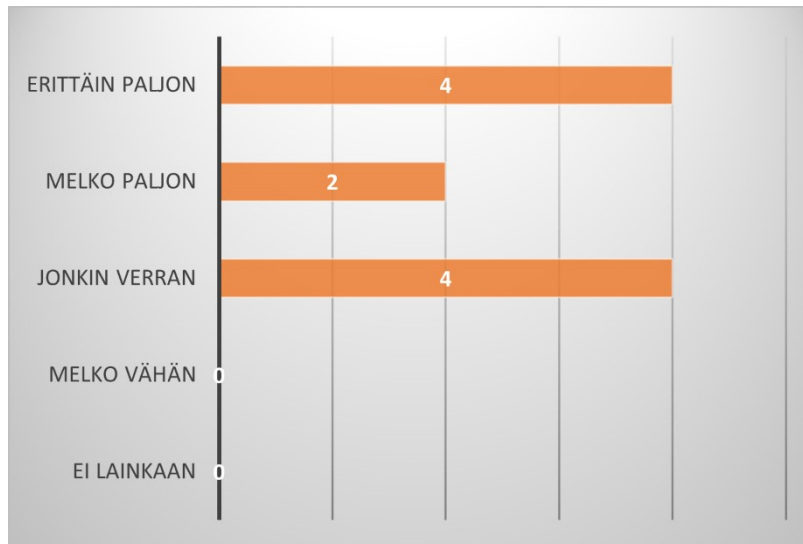
Kuviossa 4 on nähtävillä vastausjakauma saatuihin myönteisiin palautteisiin Aijjoos-toiminnalta. Yksikään vastaaja ei kokenut, että Aijjoos-toiminnalta ei saa lainkaan

myönteistä palautetta. Kaksi vastaajaa koki, että myönteistä palautetta saa melko harvoin. Samaan tapaan kaksi vastaajaa kertoi saavansa myönteistä palautetta silloin tällöin. Suurin osa vastaajista, viisi henkilöä, koki, että myönteistä palautetta saa melko usein, ja yksi vastaaja koki saavansa myönteistä palautetta erittäin usein. Vastausten pohjalta voi todeta, että Aijjoos-toiminnalta saa enemmistön mielestä hyvin myönteistä palautetta.



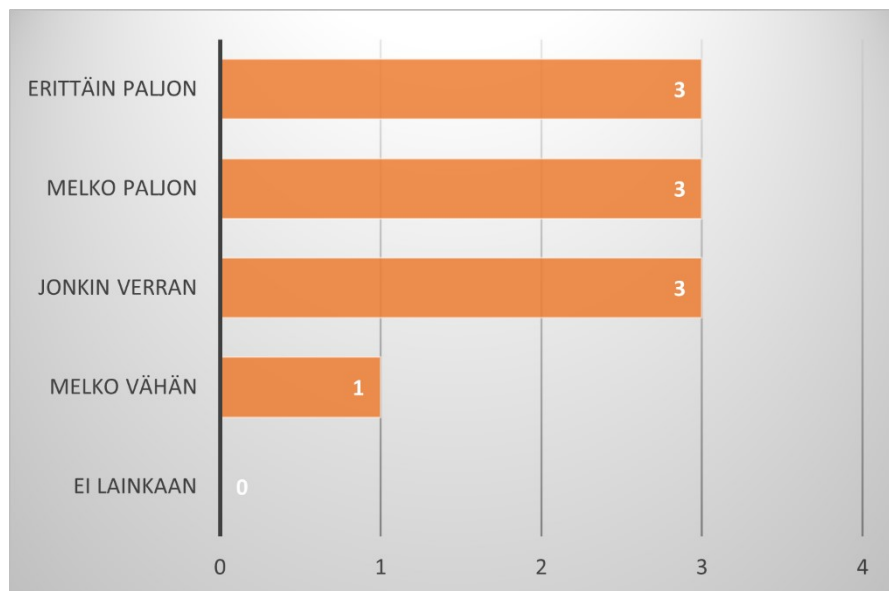
Kuvio 5. Vertaisohjaajien mielipide siitä, kuinka tärkeänä he pitävät tai pitäisivät myönteistä palautetta.

Kuviossa 5 on nähtävillä vertaisohjaajien mielipide siitä, kuinka tärkeänä he pitävät tai pitäisivät myönteisen palautteen saamista. Kukaan ei kokenut, että myönteinen palaute ei olisi lainkaan tärkeää. Yksi henkilö vastasi, että ei pidä myönteistä palautetta kovinkaan tärkeänä. Neljä vastaajaa koki myönteisen palautteen saamisen jonkin verran tärkeäksi. Kaksi henkilöä koki myönteisen palautteen melko tärkeäksi, ja kolme vastaajista erittäin tärkeäksi.



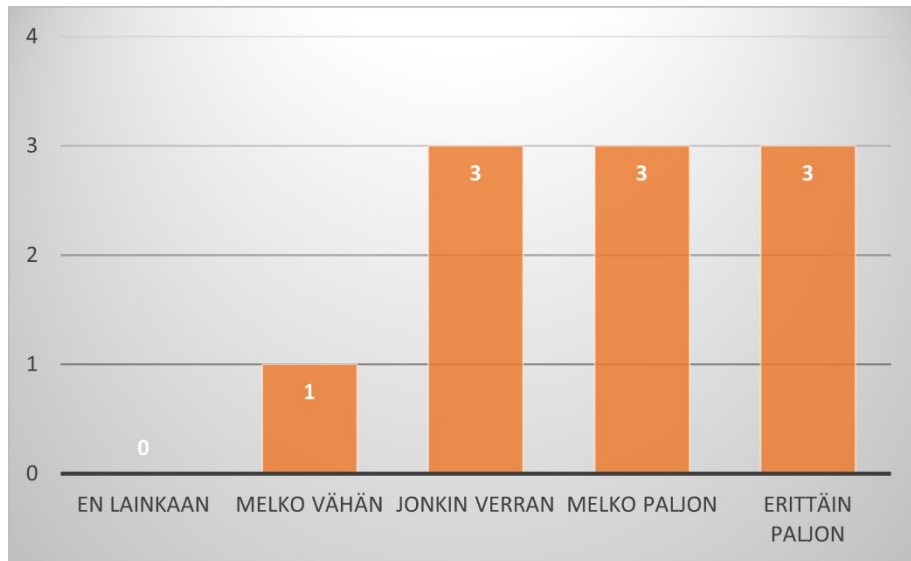
Kuvio 6. Vertaisohjaajien kokemus siitä, kuinka paljon myönteinen palaute lisää tarpeellisuuden tunnetta vertaisohjaajana Aijjoos-toiminnassa

Kuviossa 6 esitellään tulokset kysymykseen, kuinka paljon myönteinen palaute lisää tarpeellisuuden tunnetta vertaisohjaajana Aijjoos-toiminnassa. Vastaajista neljä koki myönteisen palautteen lisäävän tarpeellisuuden tunnetta erittäin paljon. Kaksi osallistujaa vastasi sen lisäävän melko paljon, ja neljä osallistujaa koki, että tarpeellisuuden tunne lisääntyy myönteisen palautteen ansiosta jonkin verran. Kukaan ei kokenut, että tarpeellisuuden tunne ei lisäännä lainkaan tai lisääntyisi melko vähän.



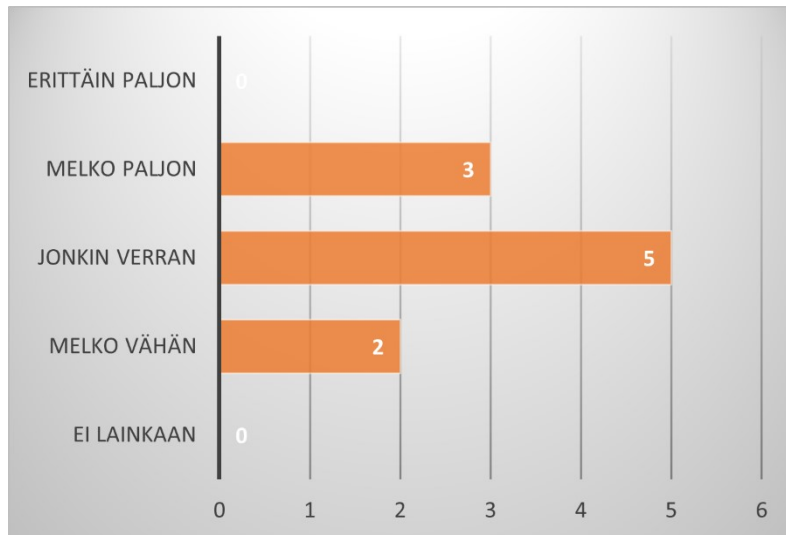
Kuvio 7. Myönteisen palautteen vaikutus vertaisohjaajien motivaatioon toimia vertaisohjaajana Aijjoos-toiminnassa

Kuviossa 7 kysyttiin sitä, kokeeko vertaisohjaajat myönteisellä palautteella olevan vaikutusta omaan motivaatioon toimia vertaisohjaajana Aijjoos-toiminnassa. Tulokset jakaantuivat melko tasaisesti. Yksikään ei kokenut, että sillä ei olisi lainkaan vaikutusta. Yksi vastaajista koki, että vaikutusta on melko vähän. Sen sijaan kolme henkilöä vastasi palautteella olevan jonkin verran vaikutusta, kolme ihmistä kertoi sillä olevan melko paljon vaikutusta ja kolme ihmistä vastasi myönteisellä palautteella olevan erittäin paljon vaikutusta.



Kuvio 8. Vertaisohjaajien vastaukset siihen, saavatko he tukea vertaisohjaajana toimimiseen Aijjoos-toiminnan työntekijöiltä.

Kuviossa 8 tarkastellaan tuloksia kysymykseen, saavatko vertaisohjaajat mielestään tukea vertaisohjaajana toimimiseen Aijjoos-toiminnan työntekijöiltä. Tässäkin kysymyksessä vastaukset jakaantuivat tasaisesti, kuten kuviossa 7. Kukaan vastaajista ei kokenut, etteikö saisi tukea lainkaan. Yksi oli sitä mieltä, että tukea saa aika vähän. Kolme ihmistä koki saavansa tukea jonkin verran, kolme ihmistä koki saavansa tukea melko paljon, ja kolme vastaajaa koki saavansa erittäin paljon.



Kuvio 9. Kysymyksessä kysyttiin, onko vertaisohjaajien mielestä haasteita toimia vertaisohjaajana Aijjoos-toiminnassa.

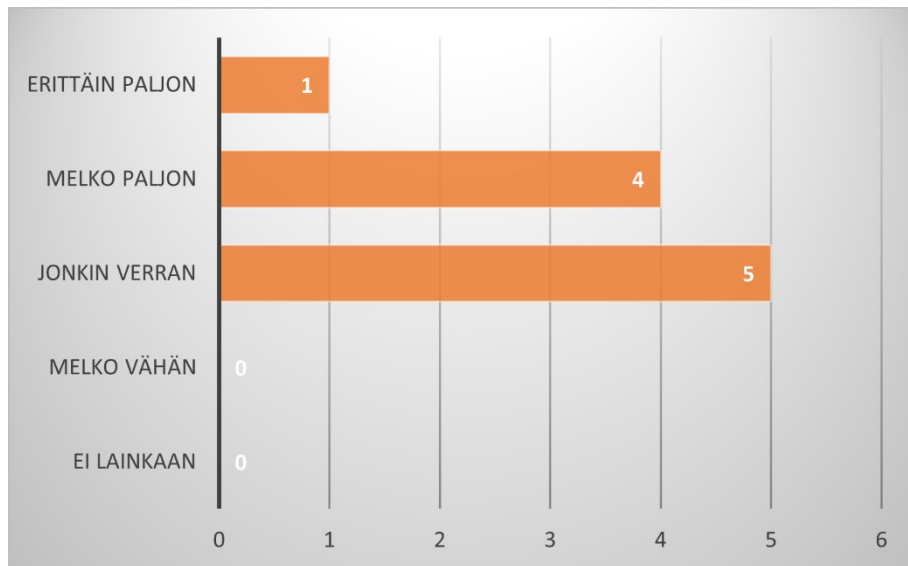
Kuviossa 9 käsitellään tuloksia siitä, onko Aijjoos-toiminnan vertaisohjaajana olemissa haasteita. Kukaan ei kokenut, etteikö haasteita olisi lainkaan. Kaksi vastaajaa koki, että haasteita on melko vähän, ja viisi vastaajaa koki haasteita olevan jonkin verran. Kolme vastaajaa oli sitä mieltä, että haasteita on melko paljon.

Kysymys sisälsi myös avoimen lisäkysymyksen vertaisohjaajille siinä tilanteessa, jos he olivat kokeneet haasteita vertaisohjauksessa. Kaksi kyselyyn osallistujaa jättivät lisäkysymyksen tyhjäksi, mutta kokivat silti että haasteita on jonkin verran. Avoimeen kysymyksen vastanneiden vastauksista suurimmaksi haasteeksi voi nostaa ohjauskertojen valmistelun. Uusien, kiinnostavien ideoiden ja ohjelman keksiminen jokaiselle ohjauskerralle tuovat selvästi haastetta ohjaamiseen, samoin taustatietojen etsiminen ja ohjauskerran aiheeseen tutustuminen etukäteen. Haasteiksi oli lueteltu myös ryhmäläisten erilaiset rajoitteet ja tasapuolinen kohtelu ja joskus koettu riittämättömyyden tunne. Riittämättömyyden tunne jättää vielä tutkijalle lisäkysymyksiä, jossa postikyselyn ja strukturoitujen kysymysten varjopuoli nousee esiin. Tässä tapauksessa riittämättömyyden tunne voi tarkoittaa esimerkiksi sitä, ettei koe pystyvänsä antamaan ryhmäläisille niin paljon, kuin haluaisi. Yhtenä haasteena koettiin myös sitoutuminen ryhmätoimintaan.

Mukana on oltava joka kerta. Ei voi antaa laiskuudelle valtaa!

Vertaisohjaajana toimiminen tietylle ryhmälle sitoo myös ohjaajan olemaan sovittuna päivänä sovittuun kellonaikaan paikalla. Se voi siis tuoda haastetta erityisesti

silloin, kun esimerkiksi itse on väsynyt tai jokin toinen meno menisi päällekkäin. Tällöin ohjausparin olemassaolosta olisi hyötyä ohjaajalle.



Kuvio 10. Vertaisohjaajien kokemus siitä, onko vertaisohjauksella ollut myönteistä vaikutusta heidän elämäänsä.

Kuviossa 10 näkyy vertaisohjaajien vastauksia siihen, onko vertaisohjauksella ollut myönteisiä vaikutuksia heidän elämäänsä. Kukaan ei kokenut, että myönteisiä vaikutuksia ei olisi ollenkaan tai niitä olisi vain melko vähän. Viisi vastaajaa koki myönteisiä vaikutuksia olevan jonkin verran, neljä ihmistä koki vaikutusta olevan melko paljon. Vastaajista yksi koki, että myönteisiä vaikutuksia on ollut erittäin paljon.

Kysymys sisälsi avoimen lisäkysymyksen siinä tapauksessa, jos vertaisohjaajat olivat kokeneet vertaisohjaajuudesta olevan myönteisiä vaikutuksia omaan elämään. Yksi vastaaja jätti vastauskohdan tyhjäksi, muilta vastaajilta tuli lisätietoa siihen, millaisia koetut myönteiset vaikutukset ovat.

Myönteisiksi vaikutuksiksi nostettiin tässäkin kysymyksessä koettu tärkeyden tunne. Vastaajat kokivat, että heitä tarvitaan, ja että heidän ohjauspanoksellaan on merkitystä.

Tietää että kelpaa vielä johonkin.

Tärkeyden tunne, ei ole vielä aivan ”raakki”.

Myönteisiksi vaikutuksiksi listattiin oman aktiivisuuden ja lihaskunnon lisääntyminen, uusien ystävien saaminen, itseluottamuksen lisääntyminen, keskusteluvalmius ja tunne siitä, että ryhmäläiset ovat innostuneesti mukana ohjauskerroilla. Myönteiseksi asiaksi katsottiin myös se, että Aijjoos-toiminta järjestää mielenkiintoisia retkiä ja tilaisuuksia.



Kuvio 11. Vertaisohjaajien kokema terveydellinen hyöty vertaisohjaajana toimisesta.

Kuviossa 11 kysyttiin vertaisohjaajien näkemystä siihen, onko vertaisohjauksella heidän mielestään positiivisia vaikutuksia heidän omaan terveyteensä. Kukaan vastaajista ei kokenut, etteikö positiivisia vaikutuksia olisi lainkaan. Yksi oli sitä mieltä, että vaikutuksia on melko vähän. Neljä vastaajaa koki, että positiivisia terveysvaikutuksia on jonkin verran, ja kolme vastaajaa koki, että vaikutuksia on melko paljon. Yksi vastaajista koki positiivisia terveysvaikutuksia olevan erittäin paljon. Yksi vertaisohjaaja oli jättänyt kysymykseen vastaamatta.

Kysymykseen sisältyi myös lisäkysymys, mikäli vastaaja oli kokenut vertaisohjauksella positiivisia vaikutuksia omaan terveyteen. Lisäkysymyksessä kysyttiin, millaisia positiivisia terveysvaikutteita vertaisohjaaja on kokenut ohjauksesta olleen. Tähän lisäkysymykseen vastasi kuusi vertaisohjaajaa. Kysymys saattoi olla liian samantapainen kuin kysymys, jossa selvitettiin vertaisohjauksen myönteisiä vaikutuksia vastaajan elämään.

Vastauksista oli selkeästi nähtävissä, että lisääntynyt liikunta ja lihaskunnon kasvaminen nähtiin terveydellisesti positiiviseksi asiaksi. Toisena esiin nousi pirteys ja hyvä mieli, joka lisää terveyden tunnetta.

Tulee lähdettyä liikkeelle. Toiminnoissa mukana oleminen pitää mielen virkeänä ja tulee luotua uusia ideoita.

Vastauksista pystyy päättämään, että aktiivisuus ja liikkeelle lähteminen koetaan positiivisena vaikutuksena omaan terveyteen.

Kyselyssä vertaisohjaajia pyydettiin kertomaan, saavatko he apua ryhmätoiminnan ohjaamiseen, suunnitteluun ja uusiin ideoihin. Lisäksi heitä pyydettiin mainitsemaan, mistä ja millaista apua he saavat. Suurin osa vastaajista kertoi, että Aijjoos-toiminnan työntekijöiltä saa hyvin apua ja heidän puoleensa voi kääntyä, jos tarvitsee apua ohjaukseen. Avun tarpeeksi mainittiin useammassa vastauksessa materiaaliapu Aijjoos-toiminnasta silloin, kun itse ei keksi ideoita. Yksi vastaajista koki, että ei saa apua toiminnan ohjaamiseen, suunnitteluun tai uusiin ideoihin ja muutama vastaaja kertoi pärjäävänsä omin avuin. Vastauksista nousi esille, että monet vertaisohjaajat hyödyntävät myös mediassa olevia ajankohtaisia asioita ja internetistä löytyvistä virikemateriaaleista saa toimintaan ideoita. Avuksi ideoiden saamiseen mainittiin myös eri järjestöjen kerhot, sekä toiset vertaisohjaajat ja ryhmäläiset.

Aijjoos-toiminnan työntekijät tuovat uusia ideoita, sekä myös toiset vertaisohjaajat. Jos ei ole mitään uutta ohjelmaa, Aijjoos-työntekijät kyllä löytävät jotain sopivaa. Tietysti ideoita tulee myös kerholaisten taholta.

Vastausten perusteella voi päätellä, että suurimmaksi osaksi vertaisohjaajat eivät koe olevansa yksin, vaan he kokevat saavansa tarvittaessa apua ohjaukseen.

6.2. Toiminnan kehittäminen

Yksi kyselyn aihealue oli Aijjoos-toiminnan kehittäminen. Kysymyksillä haluttiin selvittää, millaisia kehitysideoita vertaisohjaajat itse näkisivät Aijjoos-toiminnassa, jotta heillä säilyy kiinnostus ohjaukseen ja toimintaan saataisiin uusia osallistujia mukaan. Asiaa selvitettiin kahdella avoimella kysymyksellä. Ensimmäisessä kysymyksessä kysyttiin, millaisilla keinoilla Aijjoos-toimintaan voisi saada uusia vertaisohjaajia. Yksi vastaaja jätti kohdan tyhjäksi, yksi ei osannut sanoa, ja yksi laittoi kysymysmerkin. Tämä voi tarkoittaa sitä, että kysymys oli hankalasti muotoiltu, se ei auennut

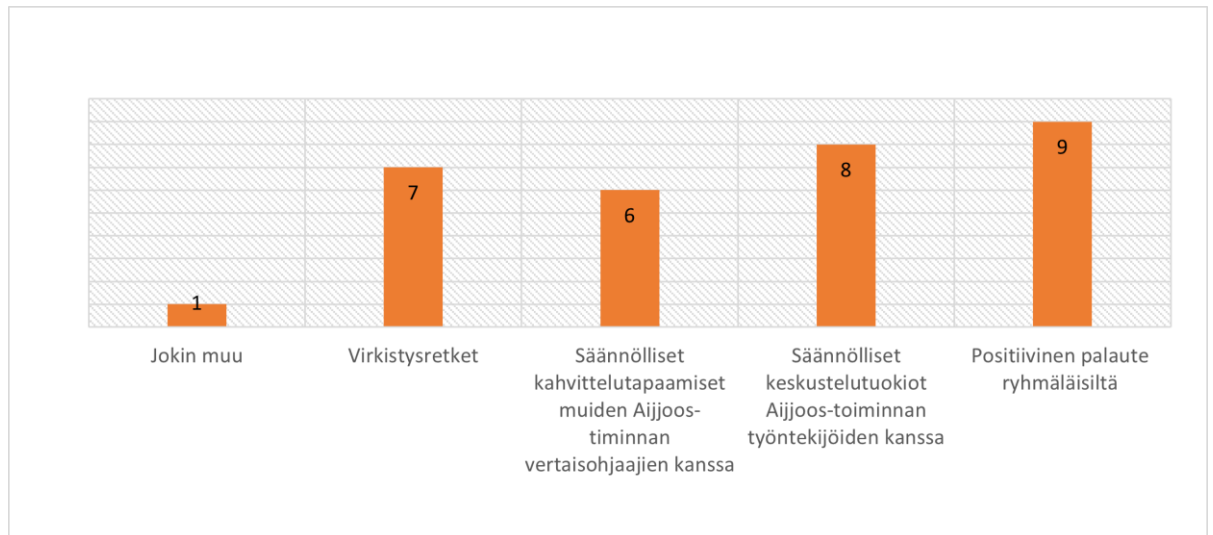
vastaajille, tai sen miettimiseen ei haluttu käyttää aikaa. Vastaukset poikkesivat jonkin verran toisistaan, mutta suurin osa vastaajista nosti esille, että vertaisryhmätoimintaa pitäisi mainostaa paljon enemmän erilaisissa tapahtumissa, tilaisuuksissa ja lehdessä.

Tiedotusta paikallislehdissä – kutsu mukaan ryhmiin seuraamaan toimintaa – esim. eri yhdistyksille ja sitä kautta jäsenille.

Täytyisi mainostaa Aijjoos-toimintaa kaikissa mahdollisissa tilaisuuksissa ja kertoa, kuinka mukavaa kaikilla osallistujilla on. Vertaisohjaajana toimiminen ei vaadi mitään erityisiä ominaisuuksia. Aijjoos-toiminta palkitsee vaivat hienosti.

Myös kokemus siitä, mitä vertaisohjaaja hyötyy ohjauksesta, nostettiin esille. Eräs vastaaja kertoi, että vertaisohjauksesta saaduista sosiaalisista hyödyistä pitäisi nostaa keskustelua Aijjoos-toiminnan yhteisissä tilaisuuksissa. Toinen vastaaja vastasi, että ohjauksesta saaduista kannustavista palautteista pitäisi kertoa eteenpäin, sillä niiden tuoma viesti kannustaa vertaisohjaajuuteen. Yksi vastaajista mainitsi, että nuorempia vertaisohjaajia olisi hyvä saada tutustumaan toimintaan.

Toisessa kysymyksessä etsittiin vertaisohjaajien ideoita siihen, kuinka vertaisohjaajatoimintaa voisi kehittää. Tähän kysymykseen vastasi kolme vertaisohjaajaa. Syynä voi olla liian samankaltainen kysymys, kuin edellinenkin avoin kysymys oli. Toisena syynä voi olla, että ideoita ei keksitty tai niitä ei haluttu miettiä. Jokainen vastaaja toi erilaisia kehittämisideoita esille, ja avaan kaikki kolme ehdotusta sisällöllisesti. Yksi vastaajista kertoi, että Aijjoos-toiminta voisi järjestää joskus asiantuntijaluentoja. Vastauksessa ei ole sanottu tarkemmin, minkälaisia asiantuntijaluentoja luennot voisivat olla. Toinen vastaaja ehdotti, että vertaisohjaajat voisivat vierailla välillä toistensa samantyyppisissä ryhmissä ja saada uusia ideoita ryhmän ohjaamiseen. Kolmantena ehdotuksena tuli osallistujien eri rajoitteiden huomiointi tarvittavilla välineillä. Vastaajan mukaan osalla ryhmäläisistä on huono kuulo, ja mikäli osallistuja ei kuule kunnolla, hän ei välttämättä tule toista kertaa paikalle. Apuvälineinä ryhmänohjauksessa voisi käyttää tarvittaessa äänentoistoa, jolloin huonokuuloisetkin ikääntyneet huomioidaan ryhmää ohjattaessa.



Kuvio 12. Monivalintakysymysten tulos siihen, millä keinoilla Aijjoos-toiminta voisi motivoida ja palkita toimimaan vertaisohjaajana heidän toiminnassaan.

Kuvio 12 on monivalintakysymys, johon vastaajat pystyivät rastittamaan useampia eri vaihtoehtoja. Eniten ryhmäläisiä motivoi ja palkitsee positiivinen palaute ohjaamiltaan ryhmäläisiltä. Toiseksi eniten heitä motivoi säännölliset keskustelutuokiot Aijjoos-toiminnan työntekijöiden kanssa. Seitsemän vastaajaa koki, että Aijjoos-toiminnan virkistysretket motivoivat ja kannustavat toimimaan vertaisohjaajana. Kuusi vastaajaa koki, että myös säännölliset kahvittelutapaamiset muiden Aijjoos-toiminnan vertaisohjaajien kanssa motivoivat. Lisäksi vastausvaihtoehtona oli jokin muu vaihtoehto, johon vastaaja sai kertoa oman ideansa. Yksi vertaisohjaaja kertoi, että myös vierailut toisiin vastaavanlaisiin ryhmiin voisivat motivoida toimimaan ohjaajana.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tässä luvussa esittelen tuloksien pohjalta johtopäätöksiä, missä peilaan teoriaa ja omia ajatuksia suhteessa tutkimusaiheeseen. Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, mitä vertaisohjaajana toiminen antaa Aijjoos-toiminnan ikäihmisille, kuinka uusia vertaisohjaajia saataisiin mukaan toimintaan ohjaajaksi ja mitä nykyiset ohjaajat kaipaavat, jotta he jaksavat ohjata ja kokevat ohjauksen mielekkäänä. Koska vertaisohjaajien rooli on tärkeä Aijjoos-toiminnassa, opinnäytetyön avulla oli tarkoitus saada myös kehittämisideoita toimintaan. Uskon, että tästä opinnäytetyöstä Aijjoos-toiminta saa ideoita toimintaansa ja vertaisohjaajien sitoutumista vertaisohjaamiseen on helpompi tukea ja ylläpitää tuloksien pohjalta. Uskon myös, että tästä opinnäytetyöstä on hyötyä esimerkiksi yhdistyksille ja seuroille, joiden toiminnan kannattelijoina toimivat vapaaehtoiset (ks. Kuuluvainen 2015, 49).

Tuloksista on nähtävissä, kuinka tärkeä osa Aijjoos-toiminnalla on vertaisohjaajien kokemaan mielen vireyteen. Tuloksista voi päätellä, että vertaisohjaus tuo ohjaajille selkeästi osallisuutta. Osallistuminen ohjaamiseen lisää tarpeellisuuden tunnetta ja vahvistaa sosiaalista asemaa yhteiskunnassa. Lisäksi vertaisohjaus tuo aktiivisuutta päiviin ja pakottaa lähtemään kotoa ihmisten ilmoille. Kuten Kattelus ym. (2019, 66) totesivat, kokemus siitä, että on tarpeellinen ja tekee jotain merkityksellistä työtä auttaakseen toisia, antaa elämälle paljon merkitystä. Tämä oli selkeästi näkyvissä tutkimustuloksissa. Kokemus siitä, että saa antaa itsestään jotain toisille ja on osana toimintaa mukana, antaa varmasti ohjaajille tärkeyden tunnetta ja iloa elämään.

Tuloksien pohjalta vastaajat olivat löytäneet kanssakäymisiä toisten ihmisten parista ja myös ystävyssuhteita vertaisohjaajatoiminnasta. Vertaisohjaajatoiminta mainittiin antoisaksi toiminnaksi. Tämä tukee Grönlundin ja Falkin (2016, 267) teoriaa siitä, että vapaaehtoistoimintaa ei tehdä vain sen vuoksi, että autetaan muita tai poistetaan toisten ihmisten yksinäisyyttä. Vapaaehtoistoiminta, tässä tapauksessa vertaisohjaus, ehkäisee myös ohjaajan yksinäisyyttä ja tuo sosiaalisia kontakteja ja sitä kautta sosiaalista pääomaa hänen elämäänsä.

Vertaisohjaajat kokivat suurimmaksi osaksi, että myönteisellä palautteella on paljon tai erittäin paljon vaikutusta omaan motivaatioon toimia vertaisohjaajana. Voidaan

ajatella, että myös kehuminen lisää tarpeellisuuden tunnetta ja kasvattaa halua pysyä toiminnassa mukana. Tämä tutkimustulos vahvistaa hyvin Karreisen ym. (2017, 52–53) ajatusta siitä, että henkilökohtainen huomioiminen, kiittäminen, kannustaminen ja erilaiset ohjaajille tarkoitetut tilaisuudet motivoivat vapaaehtoisia hyvin toimintaan. Vertaisohjaajana toiminen antaa hyvän syyn poistua kotoa, ja myönteinen palaute toiminnasta on varmasti tärkeää kuulla. Kehuminen ja kannustus voi lisätä voimavaroja ja sitouttaa osallistujat toimintaan paremmin.

Myös Porkan ja Tenhusen (2015, 40) näkemys siitä, että erilaiset palkitsemismuodot, kuten virkistystilaisuudet ja koulutukset auttavat vapaaehtoisia sitoutumaan, tulevat esiin vertaisohjaajien vastauksissa. Tutkimustulosten perusteella etenkin virkistysretket ja lounaat ovat mieluisia ja kannustavat vertaisohjaajia pysymään mukana toiminnassa. Ikääntyneillä, eläkkeellä olevilla ihmisillä on usein työssäkäyviä ihmisiä enemmän vapaa-aikaa, mutta tekemistä voi olla yllättävän vähän omien arkiaskareiden lisäksi. Niinpä virkistysretket, yhteiset lounaat ja tilaisuudet voivat olla erittäin kallisarvoisia hetkiä vertaisohjaajille ja ne toimivat hyvänä houkuttimena.

Tutkimustulokset toivat esille myös sen, että suurin osa vertaisohjaajista arvioi työpanoksensa Aijjoos-toiminnassa tärkeäksi. Sitoutuvuuden kannalta se onkin ensisijaisen tärkeää, että tuntee tekevänsä arvokasta työtä. Koska selkeästi enemmistö mielsi vertaisohjaajana toimimisen tärkeäksi, voisi ajatella, että Aijjoos-toiminta on tuonut esiin arvostuksensa vertaisohjaajia kohtaan. Myös mahdollisesti ryhmäläisiltä tullut myönteinen palaute ja kehuminen voivat olla osasyynä koettuun tärkeyteen. Mikäli vertaisohjaajia pidettäisiin itsestäänselvyytenä, tärkeyden tunne ei ehkä esiintyisi niin vahvana. Tässä myös Tiililän (2016, 11) teoria osoittautuu oikeaksi, hänen kertoessaan vapaaehtoistoiminnan tärkeyden merkityksen tiedottamisesta vapaaehtoiselle itselleen. Toisaalta yksi vastanneista vertaisohjaajista oli arvioinut tekemänsä työn ei niin tärkeäksi. Mikäli kyseessä olisi ollut ryhmä- tai yksilöhaastattelu, olisi ollut helpommin selvitettävissä, mistä tunne johtuu.

Tuloksissa yksikään vertaisohjaaja ei tuonut esille sitä, että oma ikä toisi haasteita ohjaamiseen. Koska uusia vertaisohjaajia on vaikea saada mukaan toimintaan ja ikääntyvillä voi olla erilaisia sairauksia, jotka aiheuttavat rajoitteita, oletuksena oli, että ikääntymisen tuomat haasteet voisivat nousta esille. Niitä olisi voinut olla esimerkiksi väsymyksen tunne, erilaiset kivut ja sairastelut, jotka haittaavat ohjaamista.

Toisaalta kuten Haarni (2010, 34–35) totesi, vapaaehtoisiksi – tässä tapauksessa vertaisohjaajiksi, voivat valikoitua terveet ja hyvinvoivat iäkkäät, jotka eivät koe terveyttään huonoksi. Näin ollen sairaammat ja huonokuntoisemmat iäkkäät voivat jäädä jo edellä mainittujen syiden vuoksi osallistumatta toimintaan, eikä kiinnostusta ohjaukseen synny erilaisten rajoitteiden vuoksi.

Olisi voinut olla aiheellista kysyä, kokevatko vertaisohjaajat iän vaikuttavan jollakin tavalla ohjaustoimintaan. Kyselyssä keskityttiin kuitenkin siihen, minkälaisia terveyshyötyjä vertaisohjaajat kokevat. Vastaajilla olisi ollut mahdollisuus tuoda ikä esiin kohdassa, jossa kysyttiin vertaisohjauksessa olevia haasteita. Koettujen haasteiden perusteella voidaan kuitenkin todeta, ettei iän tuomat terveysongelmat vaikuta vertaisohjaajana toimimiseen. Haasteet johtuivat enemmänkin ideoiden ja aiheiden puutteesta sekä ryhmään osallistujien rajoitteista. Vastauksista nousi esille tarve ohjausparille, joka ottaisi ohjausvastuun silloin kun toinen ohjaaja ei pääse paikalle, ja jonka kanssa jakaa ideoita ryhmätapaamisten aiheista.

Tuloksien pohjalta voi todeta, että ikäihmiset kokivat vertaisohjaajana toimimisen tukevan terveyttä. Lihaskunnon nousu, aktiivisuuden ylläpito ja virkeämpi mieli nousivat tuloksista esiin. Koska Aijjoos-toiminnassa on myös keskusteluryhmiä, voidaan olettaa, että kaikki vertaisohjaajat eivät kuitenkaan hyödy lihaskunnollisesti toiminnasta. Sen sijaan kotoa lähteminen ja sosiaaliset kontaktit nostavat mielialaa ja piristävät niitäkin ryhmänohjauksia, missä liikuntaa ei ole. Kuten Kauhanen (2016, 96) toikin esille, toimintakykyisenä pysyäkseen ihminen tarvitsee sosiaalisia suhteita torjuakseen yksinäisyyttä. Yksinäisyys liitetään fyysiseen terveyteen, jolloin kotoakaan ei tule ehkä poistuttua niin helposti. Voidaan siis ajatella, että vertaisohjaajat kokevat terveytensä paremmaksi ollessaan mukana ryhmätoiminnassa, sillä ohjaajana toiminen tuo heille sosiaalisia kontakteja ja vuorovaikutusta muiden ihmisten välillä. Kuten Taipale (2017, 209) esitti, sosiaalinen pääoma on vaikutuksessa ihmisen terveyteen.

Tutkimustuloksista oli havaittavissa, että osa vertaisohjaajista koki kaipaavansa lisää vertaisohjaajia, ja myös iältään nuorempia mukaan toimintaan. Osa ohjaajista oli päätenyt ohjaamaan jakaakseen toisen ohjaajan ohjaustaakkaa. Tämä voi kertoa siitä, että ohjaaminen koetaan sitovana ja se voi olla väsyttävää. Haarni (2010, 35) muistuttaakin, että runsaalla osallistumisella kansalais- ja vapaaehtoistoimintaan on

riskinsäkin, ja se voi aiheuttaa uupumusta. On siis hyvä, että vertaisohjaajat ovat tunnistaneeet voimavaransa ja saaneet apua vertaisohjaukseen, pyytämällä toista ohjaajaa jakamaan ohjausvuoroja.

Kuten edellisessä kappaleessa jo asiaa sivuttiin, tutkimustuloksista nousi esiin se, että osa ohjaajista oli päätenyt vertaisohjaajaksi jonkun toisen ihmisen pyytämänä. Mikäli vertaisohjaajia ei olisi pyydetty ohjaamaan, he eivät ehkä olisi omatoimisesti menneet ehdottamaan Aijjoos-toimintaan itseään vertaisohjaajaksi. Usein ihmiset tarvitsevat kannustusta, jotta he uskaltautuvat tekemään jotain uutta. Tuloksien pohjalta nousi esille myös se, että vertaisohjaajat nauttivat saadessaan ideoita ohjauskertoja, joskin ideoiden keksiminen koettiin myös haasteena. Tässä kohtaa myös sosiokulttuurinen innostaminen tulee näkyvämmäksi. Ihmisiä innostetaan osallistumaan, jolloin heidän aktiivisuutensa herää. Kurjen (2007, 79) mukaan sosiaalisen kasvatuksen avulla onkin helppo tukea ihmisten aktiivisuutta, myönteistä asennetta ja sosiaalisia suhteita, jotka kaikki vaikuttavat pitkään ikään.

Tässä opinnäytetyössä haettiin myös kehittämisideoita Aijjoos-toimintaan. Avoimien kysymysten pohjalta etsittiin vertaisohjaajien ideoita siihen, minkälaisia ideoita vertaisohjaajilla olisi toiminnan kehittämiseen ja millä keinoilla uusia vertaisohjaajia saisi mukaan toimintaan. Kaikki tutkimukseen osallistujat eivät vastanneet kysymykseen, joten vastauksista ei saanut niin paljoa irti, kuin olisin toivonut. Syynä voi olla esimerkiksi se, että jos tämänhetkisen tilanteen kokee hyvänä, ei synny ideoita toiminnan kehittämiseen, tai ei haluta pohtia asiaa sen enempää. Kysymykseen vastanneet kuitenkin kokivat, että toiminnasta pitäisi tiedottaa enemmän lehdissä ja tapahtumissa (ks. Karreinen ym. 2017, 24). Vastauksista voisi päätellä, että toimintaa ei mainosteta riittävän laajasti, tai se ei tavoita kiinnostuneita ihmisiä. Osa vastaajista toi esille, että toimintaan olisi hyvä saada lisää uusia ohjaajia. Moni vastaaja koki, että toiminnan mukavuudesta ja hyvästä palautteesta pitäisi saada tietoa muillekin, sillä se motivoi ohjaamiseen.

Aijjoos-toiminnan vertaisohjaajat vaikuttavat kaiken kaikkiaan olevan tyytyväisiä ohjaamiseen. Tuloksien pohjalta voi todeta, että heitä motivoi ja palkitsee hyvin ennen kaikkea ohjaamaltaan ryhmältä saatu kannustava palaute. Myös Aijjoos-toiminnan työntekijöiden kanssa keskustelu, tapaamiset muiden vertaisohjaajien kanssa ja virkistysretkien koettiin säilyttävän motiivia yllä. Tapaamisissa vertaisohjaajat voisivat

fasilitoinnin avulla suunnitella toimintaansa yhdessä ja olla kehittämässä vertaisohjaajatoimintaa. Tällöin Aijjoos-toiminnan työntekijät toimisivat taustalla innostajina ja hyödyntäisivät vertaisohjaajien piileviä taitoja ryhmätoiminnassa (ks. Sipponen-Damonte 2020, 14).

Vain yksi vastaajista ehdotti oman vaihtoehtonsa, mikä motivoisi ja kannustaisi ryhmänohjaukseen. Tästä voisi siis päätellä, että vertaisohjaajat eivät kaipaa motivoitinsa suuria asioita, vaan kehujen ja tuen avulla saadaan aikaan motivaatiota ja innostusta vertaisohjaukseen. Lisäksi erilaiset tapahtumat ja retket toimivat motivaattorina, kartuttaen samalla sosiaalista pääomaa. Voidaan siis päätellä, että pienillä teoilla ja huomionosoituksilla on mahdollisuus sitouttaa vertaisohjaajia ja saada heidät pysymään vertaisohjaajina. Koska melkein kaikki vertaisohjaajat kokevat ohjauksesta olevan terveyshyötyjäkin, ohjauksen avulla he pysyvät paremmassa kunnossa ja näin sekä edistävät Aijjoos-toiminnan toimintaa että omaa toimintakykyään.

8 POHDINTA

Opinnäytetyöni tekeminen alkoi tammikuussa 2020. Minulla oli ensin vaikeuksia valita aihe, mutta halusin sen kuitenkin liittyvän ikääntyneisiin. Kuten jo tiedetäänkin, ikääntyneitä tulee olemaan yhä enemmän Suomessa (ks. Martelin, Sainio & Koskinen 2004, 117; Kiljunen 2015, 35; Kattelus ym. 2019, 39–40) ja sosionomin laajassa työkentässä ikäihmisten parissa työskentely voi olla hyvin yleistä tulevaisuudessa. Halusin siis, että opinnäytetyöni avulla minulla on jonkinlaista ammattitietoutta ikäihmisistä. Opinnäytetyön ansiosta sainkin sitä vielä enemmän, mitä alun perin olin ajatellut. Teoriaosuudesta ja vertaisohjaajilta saadusta aineistosta sain hyvin kattavan kuvan ikäihmisistä ja siitä, mitä ikäihmisen arkeen voi kuulua. Uskon saavani tutkimuksesta hyötyä itselleni ammattilaisena ikäihmisen kohtaamiseen ja etenkin osaan nyt huomioida laajemmin ikäihmisten sosiaalisen ympäristön tärkeyttä. Voisin jopa ajatella, että minulla on nyt kykyä toimia jonkinlaisena asiantuntijana tässä aiheessa. Kun peilaan opinnäytetyötäni sosionomin kompetensseihin (Sosionomi (AMK) Kompetenssit [viitattu 4.11.2020]), huomaan oppineeni sosiaalialan eettistä osaamista ja asiakastyön osaamista entistä enemmän tutkimustyöni ansiosta. Esimerkiksi ikäihmisten yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen ja osallisuuden tukeminen nousee työssäni vahvasti esiin. Oma tutkimuksellinen osaamiseni kasvoi paljon ja kiinnostus kehittämistyöhön heräsi myös ihan uudella tavalla.

Aiheeni tarkentui Aijjoos-toiminnan avulla. Aijjoos-toiminta oli ottanut yhteyttä Seinäjoen ammattikorkeakouluun ja ilmaissut mielenkiintonsa yhteistyöhön sosiaalialan opinnäytetöihin. Tapasin Aijjoos-toiminnan työntekijät tammikuussa, jolloin keskustelimme eri vaihtoehtoista, joista he haluaisivat enemmän tietoa toimintansa kannalta. Puheeksi tuli vertaisohjaajat, joiden näkökulmaa vertaisohjaamiseen ei juurikaan tiedetty. Sovimme, että opinnäytetyöni tulee liittymään vertaisohjaajien kokemukseen ja samalla heiltä itseltään voisi saada ideoita vertaisohjaajatoiminnan kehittämiseen, he kun ovat kaikista parhaimpia ihmisiä kertomaan, mitä vertaisohjaajatoiminnassa voisi kehittää. Myös Karreinen ym. (2017, 52–53) toivat teoriasaan esille, että vapaaehtoisten ottaminen mukaan toiminnan kehittämiseen ja ideoimiseen sitouttaa heitä myös hyvin itse toimintaan.

Päätin valmistumisaikataulukseni joulukuun 2020. Aivan ilman ongelmia aikataulu ei toteutunut, eikä valmistuminenkaan sovitussa aikataulussa ollut täysi itsestäänselvyys vielä syksyllä. Koronavirus vaikutti suunnitelmiin jonkin verran. Kirjastot menivät kiinni nopealla aikataululla, ja aluksi minusta tuntui, että verkkolähteistä ei löydy sopivaa teorialietoa. Sain avukseni SeAMKin informaatikon, joka neuvoi minua verkkoaineiston etsimisessä. Tämän jälkeen pääsin teoriaosuudessa eteenpäin, mutta kirjastojen aukeaminen toi kuitenkin paljon enemmän teorialietoa käsiin. Opinnäytetyötä, etenkin teoriaosuutta tehdessä, kadotin välillä punaisen langan ja olin epätietoinen siitä, kuinka tulen rakentamaan teoriaosuutta ilman, että siitä tulee liian laaja, mutta se ei kuitenkaan jää liian suppeaksi.

Aineistonkeruun muuttaminen haastattelusta kyselylomakkeeseen oli minulle ensi alkuun pettymys, sillä olin kuitenkin koko ajan miettinyt aineistonkeruuta ryhmähaastattelun näkökulmasta. Myös laadullisen tutkimuksen muuttaminen määrälliseksi vaati ensin hieman sulattelua, mutta jälkikäteen ajateltuna olen ihan tyytyväinen ratkaisuun. Koska tutkimusmenetelmäni vaihtui, se aiheutti väkisinkin sen, että vertaisohjaajien kokemuksista ei saanut niin kattavasti tietoa, mitä esimerkiksi ryhmähaastattelulla olisi voinut saada. Näin ollen tutkimustulos jäi mahdollisesti paljon suppeammaksi, mitä se olisi voinut olla.

Minulle jäi loppujen lopuksi hyvin positiivinen kuva määrällisestä tutkimusmenetelmästä ja kyselylomakkeen käyttämisestä aineiston keruuna. Olen tyytyväinen siihen, kuinka moni palautti kyselylomakkeen ja kuinka hyvin kysymyksiin vastattiin. Vastauksia lukiessa minulle tuli valtava ilo ja into tehdä opinnäytetyötä, kun konkreettisesti tajusin tekeväni tärkeää tutkimusta ja ymmärsin, miten paljon hyötyä tästä on Aijjoos-toimintaan. Aineistoa kerätessä huomasin myös, miten paljon vastaukset ja teoria sivuaakaan toisiaan, ja se antoi ihan uudenlaista puhtia opinnäytetyön tekemiseen.

Yhteistyö Aijjoos-toiminnan ja ohjaavien opettajien kanssa oli hyvää ja olen kiitollinen kaikesta avusta, mitä olen saanut opinnäytetyöhöni. Ohjaava opettajani vaihtui alkusyksystä itsestäni riippumattomista syistä, joka vaikutti hetkellisesti opinnäytetyöni tekemiseen. Muutos ei kuitenkaan ollut huono, ja uuden ohjaavan opettajan kanssa yhteistyö sujui myös hyvin. Aijjoos-toiminnan kanssa pidimme säännöllisesti

yhteyttä niin sähköpostitse kuin puhelimitsekin. Etenkin kevään koronatilanne vaikutti aineistonkeruuseen, ja oli pidettävä puhelinpäätös ja tehtävä uusi suunnitelma aineiston kokoon saamiseksi. Aijoo-toiminta oli lämpimästi yhteistyössä opinnäytetyön tekemisessä ja minulla oli koko prosessin ajan olo, että voin aina kääntyä heidän puoleensa, mikäli tarvitsen lisäohjausta.

Tämän tutkimuksen avulla saa arvokasta tietoa siitä, mitä vapaaehtoiset, tässä tutkimuksessa vertaisohjaajat, tarvitsevat motivoituakseen ja sitoutuakseen toimintaan ja mitä vertaisohjaus heille antaa. Täytyy kuitenkin huomioida, että tässä tutkimuksessa on vain tarkasti rajattu, pieni ryhmä vastaajia, joten tutkimustulokset ovat enemminkin suuntaa antavia, kuin yleispäteviä. Aineisto oli määrälliseen tutkimukseen pieni, sillä tarkoitus oli haastatella vertaisohjaajia ryhmähaastatteluna. Tutkimuksen aineistonkeruussa on otettava huomioon se, että kysymyksissä oli monesti useita eri vastausvaihtoehtoja, ja vastauksia pitänee hieman pohtia ja tunnistella, jotta niihin osaa vastata totuudenmukaisesti. Mikäli kyselyn täyttää esimerkiksi hiukan kiireessä tai ei ajattele asiaa syvemmin, voi kysymykseen vastata eri tavalla kuin siinä tilanteessa, jossa kysymystä voisi avata enemmän vastaajalle.

Aluksi tutkimusta tehdessä teoriaosuuden työstäminen tuntui kömpelöltä ja työläältä. Kuitenkin mitä enemmän sitä teki, sitä paremmin se alkoi sujumaan ja tuntua helpommalta. Huomasin, että myös aivot tarvitsivat paljon prosessointiaikaa. Jos nyt vertaan käsitteiden ymmärtämistä keväästä tähän hetkeen, muutos on suuri. Mitä enemmän aihetta ja aineistoa tutkii, sitä paremmin myös teoriaa alkaa ymmärtämään ja sopivia lähteitä alkaa löytymään yhä enemmän ja enemmän. Halusin rajata opinnäytetyöni melko tiukasti, vaikka käsitteet ovatkin aika laajoja. Ehdottomasti haastavinta oli löytää teorialtetta vertaisohjaajana toimimisesta. Suurin osa teorioista koski vapaaehtoistoimijuutta, mutta halusin korostaa myös vertaisohjauksen merkitystä etenkin ohjaajan näkökulmasta. Se teoriaosuus jäi suppeammaksi, kuin olisin halunnut, mutta itse vapaaehtoistyöstä löytyi kuitenkin hyvin ja monipuolisesti lähteitä.

Tutkimuksen teko oli minulle uutta ja antoi minulle paljon haastetta. Opinnäytetyön tekemiseen on kulutettu hirmuinen määrä työtunteja, ja olen tehnyt paljon ratkaisuja yksin. Välillä harmistelin sitä, etten tehnyt tutkimusta jonkun toisen kanssa, jolloin vastuu olisi jaettu. Yksin tutkimusta tehdessäni olen välillä kokenut epävarmuutta,

mutta toisaalta olen saanut päättää itse omista aikatauluistani, ja nyt voin ylpeänä todeta, että minä tein sen.

Minusta oli ilahduttavaa, miten moni vertaisohjaaja koki saavansa kannustavaa palautetta ohjaustyöstään. He toivat myös esille sen, että sitä tietoa pitäisi mainostaa enemmän, jotta vertaisohjaajia saataisiin lisää toimintaan. Opinnäytetyön jatkotutkimuksena tai kehittämistyönä voisikin olla Aijjoos-toiminnan vertaistoiminnan ohjauksen mielekkyyden esiin tuominen. Vertaisohjaajat olisivat varmasti itse hyviä markkinoimaan vertaisohjaamista toiminnasta kiinnostuneille henkilöille. Kannustava ja positiivinen viesti vertaisohjaajana olemisesta olisi varmasti parasta markkinointia toiminnalle.

Opinnäytetyön tekeminen opetti todella paljon uusia asioita. Sain aivan uudella tavalla nähdä, miten paljon vaikutusta toiminnan kehittämiseen voi olla, kun selvittää itse osallisten mielipiteitä ja ajatuksia. Silloin kehittäminen ei voi mennä pahasti vikaan, kun itse kokijat saavat olla vaikuttamassa siihen. Oli myös hienoa huomata, kuinka suuri merkitys toiminnassa mukana olemisessa on ikäihmisille ja kuinka se vaikuttaa heidän osallisuutensa kokemukseen, terveyteen ja yleisesti mielen vireystilaan. Aijjoos-toiminta tekee tärkeää työtä, ja oli hienoa päästä mukaan auttamaan toiminnan kehittämisessä selvittämällä vertaisohjaajien ajatuksia ohjaamisesta. Oli myös mielenkiintoista verrata teoriaa tuntemiini eläkeläisiin, joita myös lähipiirissäni on. Koen nyt entistä tärkeämpänä, että huomioin heidän elinympäristöään ja mahdollisuuksien mukaan houkuttelen heitä osallistumaan aktiivisesti tapahtumiin ja tilaisuuksiin, joissa tapahtuu sosiaalista kanssakäymistä.

Opinnäytetyöni aihe herätti minussa paljon ajatuksia. Kun pääsin syvemmälle teoriaan kiinni, aloin kummastelemaan, miten väärällä tavalla ikääntyneeseen väestöön suhtaudutaankaan monessa asiassa. Heillä on vielä jäljellä voimavaroja ja paljon annettavaa yhteiskunnalle, mikäli heidät vain halutaan nähdä positiivisesti. Haluankin omalta osaltani huolehtia siitä, että suhtaudun ikääntyneisiin voimavaralähtöisesti ja näen ennemminkin heidät toimintakykyisinä, kuin haurastuvina vanhuksina, joka tarvitsevat enenemissä määrin palveluita ja muiden ihmisten apua.

LÄHTEET

- Aijjoos-toiminta. Ei päiväystä. [Verkkosivu]. Aijjoos-toiminta. Kauhavan Seudun Vanhusten koti ry. [Viitattu 9.4.2020]. Saatavana: <http://www.aijjoos.fi/aijjoos.php>
- Bass, S. Weiss, R. 2002. Challenges of the third age: meaning and purpose in later life. [Verkkokirja]. Oxford University Press. [Viitattu 15.4.2020]. Saatavana Ebso e-Book Collectionista. Vaatii käyttöoikeuden.
- Devlin, K. 2017. Facilitation Skills Training. [Verkkokirja]. Association for Talent Development. [Viitattu 20.9.2020]. Saatavana Ebso e-Book Collectionista. Vaatii käyttöoikeuden.
- Eläkeliitto. 2010. Auttamisen iloa. Palvelevan vapaaehtoistoiminnan opas. [Verkkosivu]. Eläkeliitto. [Viitattu 17.9.2020]. Saatavana: https://www.elakeliitto.fi/sites/default/files/2018-06/Auttamisen%20iloa%20nettiversio_0.pdf
- Eskola, A. & Kurki, L. (toim.) 2001. Vapaaehtoistyö auttamisena ja oppimisena. Tampere: Vastapaino.
- Grönlund, H. & Falk, H. 2016. Kolmas sektori ja yksinäisyyden vähentäminen. Teoksessa: J. Saari. (toim.) Yksinäisten Suomi. Helsinki: Gaudeamus, 267–267.
- Haarni, I. 2010. Kolmas elämä. Aktiiviset eläkeläiset kaupungissa. Helsinki: Gaudeamus.
- Hakonen, S. 2008. Ikääntyvien voimavarat. Teoksessa: A. Suomi & S. Hakonen. (toim.) Kuluerästä voimavaraksi. Sosiokulttuurinen puheenvuoro ikääntymiskysymyksiin. Jyväskylä: PS-kustannus, 122.
- Harisalo, R. & Miettinen, E. 2010. Luottamus pääomien pääoma. [Verkojulkaisu]. Tampere: Tampere University Press. [Viitattu 21.9.2020]. Saatavana: https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/100946/Harisalo_Miettinen_Luottamus_paaomien_paaoma.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. [Verkkokirja]. 9. uud. p. Helsinki: Edita. [Viitattu 15.10.2020]. Saatavana Ellibs- e-kirjakokoelmasta. Vaatii käyttöoikeuden.
- Heiskanen, T. & Saaristo, L. (toim.) 2011. Kaiken keskellä yksin. Yksinäisyyden syyt, seuraukset ja hallintakeinot. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Hiltunen, A. 2015. Johtamisesta. [Verkkokirja]. Talentum Pro. [Viitattu 14.4.2020]. Saatavana Alma Talent Bisneskirjastosta. Vaatii käyttöoikeuden.

- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. 13. osin uud. laitos. Helsinki: Tammi.
- Holm, J., Huuskonen, P., Jyrkämä, O., Karnell, S., Laimio, A., Lehtinen, I., Myllymaa, T. & Vahtivaara, J-M. 2010. Vertaistoiminta kannattaa. Asumispalvelusäätiö Aspa.
- Hyyppä, M. T. (2002): Elinvoimaa yhteisöstä. Sosiaalinen pääoma ja terveys. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Jaakkola, H. 2019. Valitse innostus: voimakirja sosiaalialalle. [Verkkokirja]. Jyväskylä: PS-kustannus. [Viitattu 9.4.2020]. Saatavana Ellibs-e-kirjakokoelmasta. Vaatii käyttöoikeuden.
- Junttila, N. 2018. Kaiken keskellä yksin. Aikuisten yksinäisyydestä. Helsinki: Tammi.
- Jyrkämä, J. 2013. Kolmas ikä, sukupuoli ja toimijuus. Teoksessa: H. Ojala, & I. Pietilä. (toim.) Miehistä puhetta: miehet, ikääntyminen ja vanhenemisen kulttuuriset mallit. Tampere: Tampere University Press, 89.
- Kananen, J. 2015. Opinnäytetyön kirjoittamisen opas. Näin kirjoitan opinnäytetyön tai pro gradun alusta loppuun. [Verkkokirja]. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. [Viitattu 14.10.2020]. Saatavana Bookysta. Vaatii käyttöoikeuden.
- Kansalaisareena. Ei päiväystä. Vapaaehtois- ja vertaistoiminnan määritelmät. [Verkkosivu]. [Viitattu 4.9.2020]. Saatavana: <https://kansalaisareena.fi/vapaaehtoiselle/vapaaehtoistoiminnan-maaritelma/>
- Kantojärvi, P. 2012. Fasilitointi luo uutta: menesty ryhmän vetäjänä. [Verkkokirja]. Helsinki: Talentum. [Viitattu 8.4.2020]. Saatavana Ellibs-e-kirjakokoelmasta. Vaatii käyttöoikeuden.
- Karisto, A. 2004. Ikääntyminen voimavarana: tulevaisuusselonteon liiteraportti 5. [Verkkojulkaisu]. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 33/2004. [Viitattu 27.10.2020.] Saatavana: https://vnk.fi/documents/10616/622938/J3304_Ik%C3%A4%C3%A4ntyminen%20voimavarana.pdf/7660c14f-763b-485e-9a56-eff59c1bfd7c
- Karreinen, L., Halonen, M. & Tennilä, M. (toim.) 2017. 10 askelta parempaan vapaaehtoistoimintaan. Helsinki: Vihreä Sivistysliitto ry.
- Kattelus, R., Jokinen, T., Peltonen, C. & Harwin, V. 2019. Eläkettä ja eliksiiriä. Aviasado.
- Kauhanen, J. 2016. Yksinäisen terveys. Teoksessa: J. Saari. Yksinäisten Suomi. Helsinki: Gaudeamus, 96–100.

- Kauhanen-Simanainen, A. 2020. Vanhene rohkeasti. Opas arvokkaaseen vanhenemiseen. Helsinki: Basam Books Oy.
- Kautto, M. 2004. Ikääntyminen voimavarana: tulevaisuusselonteon liiteraportti 5. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 33/2004.
- Kesänen, H. 2016. Vertaisohjaajana ikäihmisten kerhossa: Ikäarvokas-hankkeessa koulutettujen vertaisohjaajien kokemuksia kerhonohjauksesta ja motiivit vapaaehtoistyöhön. [Verkkojulkaisu]. Seinäjoki: Seinäjoen ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveysalan yksikkö, sosiaalialan koulutusohjelma. Opinnäytetyö. [Viitattu 21.10.2020]. Saatavana: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/119180/Kesanen_Heidi.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Kiander, J. 2020. Ikääntyminen voimavarana: Mitä väestön ikääntyminen tarkoittaa ja mitä siitä seuraa? [Verkkolehtiartikkeli]. Vanhustyö 4, 6. [Viitattu 27.9.2020]. Saatavana: https://vtkl.fi/wp-content/uploads/2020/09/Vanhustyö_0420.pdf
- Kiljunen, K. 2015. Eläkeläisten taitettu itsetunto. Seniorikansalaisena nyky-Suomessa. Helsinki: Minerva Kustannus Oy.
- Koskinen, S. 2004. Ikääntyminen voimavarana: tulevaisuusselonteon liiteraportti 5. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 33/2004.
- Kuikka, L. 2018. Voimaannuttava Vapaaehtoistoiminta. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Lapin yliopisto. Sosiaalityö. Pro gradu. [Viitattu 6.9.2020]. Saatavana: <https://www.kansalaisareena.fi/ka2016/wp-content/uploads/2019/07/Voimaannuttava-vapaaehtoistoiminta-Meeri-Kuikka-Lapin-yliopisto.pdf>
- Kurki, L. 2007. Innostava vanhuus. Helsinki: Finn Lectura.
- Kurki, L. 2000. Sosiokulttuurinen innostaminen. Tampere: Vastapaino.
- Kuula, L. 2011. Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. [Verkkokirja]. 2. uud. p. Tampere: Vastapaino. [Viitattu 15.10.2020]. Saatavana Ellipse-kirjakokoelmasta. Vaatii käyttöoikeuden.
- Kuuluvainen, S. 2015. Vapaaehtoistyön johtaminen. Sivistysliitto Kansalaisfoorumi SKAF ry.
- Laslett, P. 1989. A Fresh Map of Life. The Emergence of the Third Age. London: Weidenfeld & Nicolson.
- Levo, T., Siltainsuu, H. & Heini, M. 2017. Porukalla puhtia, vertaisuudesta voimaa. Osa 2. [Verkkojulkaisu]. Eläkeliitto TunneMieli-toiminta. [Viitattu 17.9.2020]. Saatavana: https://www.elakeliitto.fi/sites/default/files/2018-06/II_porukalla_puhtia_low.pdf

- Marin, M. 2003. Sosiaaliset verkostot. Teoksessa: M. Marin & S. Hakonen. (toim.) Seniori- ja vanhustyö arjen kulttuurissa. Jyväskylä: PS- kustannus, 72–78.
- Martelin, T., Sainio, P. & Koskinen, S. 2004. Ikääntyminen voimavarana. Tulevaisuuselonteon liiteraportti 5. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 33/2004.
- Mayor, P. & Risku, M. 2015. Opas yksilölliseen motivointiin: 16 perustarvetta johtamisen apuna. [Verkkokirja]. Talentum. [Viitattu 12.4.2020]. Saatavana Alma Talent Bisneskirjastosta. Vaatii käyttöoikeuden.
- Merino, F. 1997. Programas de Animación Sociocultural. Madrid: Narcea.
- Musick, M. & Wilson, J. 2008. Volunteers: a Social Profile. [Verkkokirja]. Indiana University Press. [Viitattu 20.9.2020]. Saatavana Ebsco eBook Collectionista. Vaatii käyttöoikeuden.
- Mäntyvaara, M. & Suomi, A. (toim.) 2008. Elinvoimaa ja virtaa kylien ikääntyville vapaaehtois- ja vertaisryhmätoiminnasta. Helsinki: Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto ry. Keski-Suomen Elämän Virtapiiri- projektin loppuraportti.
- Nevala, M-L. 2020. Kehittämispäällikkö. Kauhava: Aijjoos-toiminta. Haastattelu 14.1.2020.
- Porkka, S-T. & Tenhunen, T. (toim.) 2015. Vapaaehtoistyön työnohjauksen erityispiirteitä. Suomen Mielenterveysseura.
- Saarenheimo, M. 24.1.2016. Suuret ikäluokat muuttavat käsityksiä vanhuudesta. [Verkkojulkaisu]. Suomen tiedetoimittajain liitto. [Viitattu 13.4.2020]. Saatavana: <http://www.tiedetoimittajat.fi/suuret-ikaluokat-muuttavat-kasityksia-vanhuudesta/>
- Sipponen-Damonte, M. 2020. Varmuutta fasilitointiin. Helsinki: Alma Talent. [Viitattu 16.6.2020].
- Sosionomi (AMK) Kompetenssit. Ei päiväystä. Seinäjoen Ammattikorkeakoulun opinto-opas [Verkkojulkaisu]. Seinäjoki. [Viitattu 4.11.2020]. Saatavana: <https://opinto-opas.seamk.fi/index.php/fi/21/fi/79>
- Suomen virallinen tilasto (SVT): Asunnot ja asuinolot [verkkojulkaisu]. ISSN=1798-6745. 2019. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu 11.9.2020]. Saatavana: http://www.stat.fi/til/asas/2019/asas_2019_2020-05-20_tie_001_fi.html
- Suomi, A. 2008. Voimaantuminen. Teoksessa: A. Suomi & S. Hakonen. (toim.) Kulluerästä voimavaraksi. Sosiokulttuurinen puheenvuoro ikääntymiskysymyksiin. Jyväskylä: PS-kustannus, 117–118.

- Stranius, L. 2019. Vapaaehtoistoiminta Suomessa. [Verkkojulkaisu]. Kansalaisareena. [Viitattu 6.9.2020]. Saatavana: <https://kansalaisareena.fi/wp-content/uploads/2019/07/Vapaaehtoistoiminta-Suomessa-Leo-Stranius-24.6.2019.pdf>
- Taipale, V. 2017. Vanha ja vireä. Virkistyskirja naisille. 2. uud. laitos. Helsinki: Into.
- Tiilikainen, E. 2019. Jakamattomat hetket. Yksinäisyyden kokemus ja elämänsä kulkua. Gaudeamus.
- Tiilikainen, M. 2016. Innosta onnistumaan- yhdessä! [Verkkokirja]. Helsinki: Kauppakamari. [Viitattu 14.4.2020]. Saatavana Kauppakamaritiedossa, vaatii käyttöoikeuden.
- Toimeksi.fi. 26.3.2019. Motivointi ja sitouttaminen. [Verkkosivu]. [Viitattu 12.4.2020]. Saatavana: <https://www.toimeksi.fi/kansalais-ja-yhdistystoimijoille/vertaistoiminta/>
- Tudor-Sandahl, P. 2006. Kolmas ikä. Helsinki: Kirjapaja.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. [Verkkokirja]. Uud. laitos. Tammi. [Viitattu 15.10.2020]. Saatavana Ellibs- e-kirjakokoelmasta. Vaatii käyttöoikeuden.
- Uotila, H. 2011. Vanhuus ja yksinäisyys. [Verkkolehtiartikkeli]. Gerontologia 25 (4), 253. [Viitattu 6.10.2020]. Saatavana Elektra- tietokannasta. Vaatii käyttöoikeuden.
- Valli, R. 2018. Ikkunoita tutkimusmetodeihin. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. [Verkkokirja]. 5. uud. p. Jyväskylä: PS-kustannus. [Viitattu 9.10.2020]. Saatavana Ellibs- e-kirjakokoelmasta. Vaatii käyttöoikeuden.
- Valli, R. 2015. Johdatus tilastolliseen tutkimukseen. [Verkkokirja]. 2. uud. p. PS-kustannus. [Viitattu 13.10.2020]. Saatavana Ellibs- e-kirjakokoelmasta. Vaatii käyttöoikeuden.
- Valve, R. 2010. Kolmas ikä tuo uutta potkua elämään. [Verkkolehtiartikkeli]. Yle 21.4.2010. [Viitattu 6.10.2020]. Saatavana: <https://yle.fi/uutiset/3-5548459>
- Vidgren, T. 2017. Ikäihmiset vapaaehtoistoimijoina. Nettiopastajien kokemuksia vertaisohjaajuudesta. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Helsingin yliopisto. Sosiaalityö. Pro gradu. [Viitattu 28.10.2020]. Saatavana: https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/193582/Vidgren_sosiaalityo.pdf?sequence=2
- Vilkka, H. 2015. Tutki ja kehitä. 4. uud. p. Jyväskylä: PS-kustannus.

Vilkkä, H. 2007. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Jyväskylä: Tammi.

Voimaa vanhuuteen. Iäkkäiden terveysliikuntaohjelma. 2015. [Verkkosivu]. Helsinki: Ikäinstituutti. [Viitattu 28.10.2020]. Saatavana: <https://www.voimaavanhuuteen.fi/voimaa-vanhuuteen-ohjelma/>

LIITTEET

Liite 1. Vertaisohjaajien kyselylomake

Liite 2. Saatekirje

Liite 3. Tutkimustiedote

Liite 4. Suostumuslomake

Liite 1.**Kyselylomake Aijjoos- toiminnan vertaisohjaajille****Taustatiedot:**

1. Ikä:

☐ alle 65v

☐ 65-75v

☐ yli 75v

2. Kerro lyhyesti, montaako Aijjoos-ryhmää ohjaat ja kuinka usein?
Esimerkiksi kerran viikossa/kuukaudessa.

3. Kuinka kauan olet toiminut vertaisohjaajana Aijjoos-toiminnassa?

☐ alle vuoden

☐ 1-3v

☐ yli 3v

4. Oletko ohjannut ennen eläkeikääsi jotain ryhmiä?

☐ Kyllä

☐ En

Kysymyksiä vertaisohjauksesta

5. Mikä sai sinut lähtemään vertaisohjaajaksi Aijjoos-toimintaan?

6. Mitä ryhmän ohjaaminen antaa sinulle?

7. Kuinka tärkeäksi arvioisit tekemäsi ohjaustyön Aijjoos-toiminnassa?

☐ Erittäin tärkeäksi

☐ Tärkeäksi

☐ Ei niin tärkeäksi

8. Kuinka paljon mielestäsi Aijjoos-toiminta arvostaa toimintaasi vertaisohjaajana?

☐ Erittäin paljon

☐ Melko paljon

☐ Jonkin verran

☐ Melko vähän

☐ Ei lainkaan

9. Kuinka usein olet saanut myönteistä palautetta Aijjoos-toiminnan työntekijöiltä liittyen toimintaasi vertaisohjaajana?

☐ Erittäin usein

☐ Melko usein

☐ Silloin tällöin

☐ Melko harvoin

- ☐ En ole saanut lainkaan myönteistä palautetta liittyen vertaisohjaamiseen

10. Kuinka tärkeänä pidät/pitäisit myönteistä palautetta?

- ☐ Erittäin tärkeänä
☐ Melko tärkeänä
☐ Jonkin verran tärkeänä
☐ En kovin tärkeänä
☐ En pidä myönteistä palautetta lainkaan tärkeänä

11. Kuinka paljon myönteinen palaute lisää/lisäisi tarpeellisuuden tunnetta vertaisohjaajana Aijjoos-toiminnassa?

- ☐ Erittäin paljon
☐ Melko paljon
☐ Jonkin verran
☐ Melko vähän
☐ Ei lainkaan

12. Onko myönteisellä palautteella vaikutusta omaan motivaatioosi toimia vertaisohjaajana Aijjoos-toiminnassa?

- ☐ Erittäin paljon vaikutusta
☐ Melko paljon vaikutusta
☐ Jonkin verran vaikutusta
☐ Melko vähän vaikutusta
☐ Ei lainkaan vaikutusta motivaatioon

13. Saatko tukea vertaisohjaajana toimimiseen Aijjoos-toiminnan työntekijöiltä?

- ☐ Saan erittäin paljon tukea
- ☐ Saan melko paljon tukea
- ☐ Saan jonkin verran tukea
- ☐ Saan melko vähän tukea
- ☐ En saa lainkaan tukea vertaisohjaajana toimimiseen

14. Onko Aijjoos-toiminnan vertaisohjaajana olemisessa haasteita?

- ☐ Haasteita on erittäin paljon
- ☐ Haasteita on melko paljon
- ☐ Haasteita on jonkin verran
- ☐ Haasteita on melko vähän
- ☐ Haasteita ei ole lainkaan

Millaisia haasteet ovat, jos koet niitä vertaisohjaamisessa?

15. Onko vertaisohjauksella ollut myönteisiä vaikutuksia elämääsi?

- ☐ Erittäin paljon vaikutusta
- ☐ Melko paljon vaikutusta

- ☐ Jonkin verran vaikutusta
- ☐ Melko vähän vaikutusta
- ☐ Ei lainkaan myönteisiä vaikutuksia

Millaisia myönteiset vaikutukset ovat, jos olet kokenut niitä?

16. Onko vertaisohjauksella mielestäsi positiivisia vaikutuksia terveyteesi?

- ☐ Erittäin paljon vaikutusta
- ☐ Melko paljon vaikutusta
- ☐ Jonkin verran vaikutusta
- ☐ Melko vähän vaikutusta
- ☐ Ei ole lainkana vaikutusta terveyteen

Jos vastasit myöntävästi, millaisia positiiviset vaikutukset terveyteesi ovat?

17. Saatko apua ryhmätoiminnan ohjaamiseen, suunnitteluun ja uusiin ideoihin? Mistä ja millaista apua?

Kehitysideoita Aijjoos- toimintaan:

18. Millaisilla keinoilla Aijjoos-toimintaan voisi saada uusia vertaisohjaajia?

19. Vertaisohjauksesta ei makseta palkkaa, mutta millä muulla keinoin ohjaaminen voisi olla palkitsevaa ja motivoisi olemaan vertaisohjaaja? Voit rastittaa useita vaihtoehtoja.

- ☐ Positiivinen palaute ryhmäläisiltä
- ☐ Säännölliset keskustelutuokiot Aijjoos-toiminnan työntekijöiden kanssa
- ☐ Säännölliset kahvittelutapaamiset muiden Aijjoos-toiminnan vertaisohjaajien kanssa
- ☐ Virkistysretket vertaisohjaajille
- ☐ Jokin muu, mikä? _____

20. Tuleeko mieleesi muita ideoita, kuinka vertaisohjaajatoimintaa voisi kehittää?

Saako Sinua haastatella puhelimitse vertaisohjaajuudesta?

- ☐ Kyllä, puhelinnumero _____
- ☐ Ei

Lämmin kiitos vastauksistanne!

Liite 2. Saatekirje

Hyvä kyselyyn osallistuva!

Opiskelen Seinäjoen ammattikorkeakoulussa sosionomiksi kolmatta, eli viimeistä vuotta. Opintojen lopputyönä teen opinnäytetyön, jossa tutkimus/kyselykohteenani ovat Aijjoos-toiminnan koulutetut vertaisohjaajat. Opinnäytetyö toteutetaan yhteistyössä Aijjoos-toiminnan kanssa. Tarkoitukseni on selvittää vertaisohjaajien kokemuksia ja näkemyksiä vertaisohjauksesta, sekä saada ideoita siihen, kuinka Aijjoos-toimintaan saisi houkuteltua lisää vertaisohjaajia.

Alun perin olisin haastatellut vertaisohjaajia kasvokkain ryhmähaastatteluna kevään aikana, mutta koronaviruksen myötä haastattelu toteutetaan kotiin postitettavana kyselylomakkeena. Jokainen vastaaja antaa erittäin arvokasta ja tärkeää tietoa tutkimukseen. Suuri kiitos, jos olet halukas osallistumaan!

Kyselylomakkeet ovat luottamuksellisia ja niihin liittyvä aineisto hävitetään asianmukaisesti tutkimuksen loppuunsaattamisen jälkeen. Tutkimuksen tekijänä huolehdin myös siitä, että kyselyyn osallistuvia ei ole mahdollista tunnistaa valmiista tutkimuksesta. Mahdolliset suorat lainaukset kyselyiden vastauksista esitetään nimettöminä, jolloin niitä ei voida henkilöidä. Opinnäytetyö tullaan julkaisemaan todennäköisesti joulukuussa 2020 sähköisenä versiona Theseuksessa (ammattikorkeakoulujen yhteinen opinnäytetöiden sekä julkaisujen kirjasto) ja se on siellä vapaasti kaikkien tarkasteltavissa. Mikäli Teille tulee myöhemmin vielä jotakin kysyttävää, niin alla ovat yhteystietoni.

Saatte kyselylomakkeen mukana tutkimustiedotteen siitä, mihin tutkimukseen olette osallistumassa, sekä kaksi kappaletta suostumuslomakkeita. **Palauttakaa** toinen suostumuslomake allekirjoitettuna samassa kuoressa, jossa palautatte täytetyn kyselylomakkeen. Tutkimustiedote ja toinen suostumuslomake jää teille itsellenne.

Ystävällisin terveisin
Anniina Saarikoski
anniina.saarikoski@seamk.fi

Liite 3. Tutkimustiedote

TIEDOTE TUTKIMUKSESTA

Vertaisohjaajuus Aijjoos-toiminnan ryhmätoiminnassa

1. Pyyntö osallistua tutkimukseen

Teitä pyydetään mukaan tutkimukseen, jossa tutkitaan *vertaisohjaajuutta ikäihmisten ryhmissä Aijjoos-toiminnassa*. Tämä tiedote kuvaa tutkimusta ja teidän osuuttanne siinä.

2. Vapaaehtoisuus

Tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista. Kieltäytyminen ei vaikuta oikeuksiinne ja kohteluunne Aijjoos-toiminnan vertaisohjaajana. Voitte myös keskeyttää tutkimuksen koska tahansa syytä ilmoittamatta. Mikäli keskeytätte tutkimuksen tai peruutatte suostumuksen, teistä keskeyttämiseen ja suostumuksen peruuttamiseen mennessä kerättyjä tietoja ja näytteitä voidaan käyttää osana tutkimusaineistoa.

3. Tutkimuksen tarkoitus

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on tarkastella Aijjoos-toiminnan vertaisohjaajien kokemuksia, ajatuksia ja jaksamista vertaisohjaajana Aijjoos-toiminnan ryhmissä. Tarkoituksena on saada tietoa, mitä vertaisohjaajat ajattelevat ohjaamisesta, ja kuinka Aijjoos-toiminta voi ylläpitää motivaatiota ohjaamiseen. Tarkoituksena on saada myös kehittämisideoita siihen, kuinka uusia vertaisohjaajia saisi innostettua Aijjoos-toiminnan ryhmätoimintaan.

4. Tutkimuksen toteuttajat

Tutkimus toteutetaan yhdessä Seinäjoen ammattikorkeakoulun sosionomiopiskelija Anniina Saarikosken ja Aijjoos-toiminnan kanssa. Toimeksiantajana toimii Aijjoos-toiminta.

5. Tutkimusmenetelmät ja toimenpiteet

Tutkimukseen osallistuminen vaatii oheisen kyselylomakkeen ja suostumuslomakkeen täyttämisen, joka postitetaan 18.6.2020 mennessä tutkimuksen tekijälle palautuskuoressa olevaan osoitteeseen. Tutkimus toteutetaan nimettömänä. Kyselylomakkeen vastaukset näkee vain tutkimuksen tekijä Anniina Saarikoski.

Tutkimus toteutetaan siten, että Aijjoos-toiminta lähettää vertaisohjaajille kyselylomakkeen, tutkimustiedotteen, saatekirjeen ja suostumuslomakkeen. Tutkija ei saa osallistujien osoitetietoja itselleen eikä osallistujien nimiä kysyä kyselylomakkeessa. Osallistuja palauttaa kyselylomakkeen ja allekirjoitetun suostumuslomakkeen tutkijalle, jonka osoitetiedot ovat palautuskirje-

kuoressa. Osallistuja voi halutessaan laittaa puhelinnumeron kyselylomakkeeseen, jolloin tutkimuksen tekijä voi tarvittaessa haastatella häntä vielä puhelimitse. Tällöinkään osallistujan nimi ei tule tutkimuksessa esiin.

6. Kustannukset ja niiden korvaaminen

Tutkimukseen osallistuminen ei maksa teille mitään. Osallistumisesta ei myöskään makseta erillistä korvausta.

Kyselylomakkeen yhteydessä saatte palautuskuoren, jonka postimaksu on jo maksettu valmiiksi.

7. Tutkimustuloksista tiedottaminen

Tutkimuksen tarkoitus on opinnäytetyö, joka julkaistaan avoimesti Theseus-tietokannassa ja on jokaisen halukkaan luettavissa julkaisun jälkeen. Tutkimustulokset julkaistaan arviolta joulukuussa 2020. Tutkimukseen osallistuvien on mahdollista pyytää valmis opinnäytetyö liitteenä sähköpostiin tutkimuksen tekijältä. Tekijän yhteystiedot löytyvät tämän tiedotteen lopusta.

8. Tutkimuksen päättyminen

Myös tutkimuksen suorittaja voi keskeyttää tutkimuksen Force Majeure-tilanteessa, eli ylivoimaisen esteen koittaessa.

9. Lisätiedot

Pyydämme teitä tarvittaessa esittämään tutkimukseen liittyviä kysymyksiä tutkijalle/tutkimuksesta vastaavalle henkilölle.

10. Tutkijoiden yhteystiedot

Tutkija / opinnäytetyötekijä
Nimi: Anniina Saarikoski
Sähköposti: anniina.saarikoski@seamk.fi

Tutkimuksesta vastaa / opinnäytetyön ohjaaja
Titteli: Yliopettaja
Nimi: Tarja Tapio
Korkeakoulu / yksikkö: Seinäjoen ammattikorkeakoulu/ Sosiaali- ja terveysala
Sähköposti: tarja.tapio@seamk.fi

Liite 4. Suostumuslomake

Tutkimuksen nimi: Vertaisohjaajuus Aijjoos-toiminnan ryhmätoiminnassa

Tutkimuksen toteuttaja: Seinäjoen ammattikorkeakoulu

Anniina Saarikoski

anniina.saarikoski@seamk.fi

Minua (nimi) _____ on pyydetty osallistumaan yllämainittuun tutkimukseen, jonka tarkoituksena on tutkia Aijjoos-toiminnan vertaisohjaajien kokemuksia ryhmätoiminnan ohjaamisessa. Lisäksi tutkimuksen tarkoituksena on löytää ideoita, joilla saataisiin lisää uusia vertaisohjaajia Aijjoos-toimintaan.

Olen saanut tutkimustiedotteen ja ymmärtänyt sen. Tiedotteesta olen saanut riittävän selvityksen tutkimuksesta, sen tarkoituksesta ja toteutuksesta, oikeuksistani sekä tutkimuksen mahdollisesti liittyvistä hyödyistä ja riskeistä. Minulla on ollut mahdollisuus esittää kysymyksiä ja olen saanut riittävän vastauksen kaikkiin tutkimusta koskeviin kysymyksiini.

Olen saanut tiedot tutkimukseen mahdollisesti liittyvästä henkilötietojen keräämisestä, käsittelystä ja luovuttamisesta ja minun on ollut mahdollista tutustua tutkimukseen liittyvään tietosuojaselosteeseen.

Minua ei ole painostettu eikä houkuteltu osallistumaan tutkimukseen.

Minulla on ollut riittävästi aikaa harkita osallistumistani tutkimukseen.

Ymmärrän, että osallistumiseni on vapaaehtoista ja että voin peruuttaa tämän suostumukseni koska tahansa syytä ilmoittamatta. Olen tietoinen siitä, että mikäli keskeytän tutkimuksen tai peruutan suostumuksen, minusta keskeyttämiseen ja suostumuksen peruuttamiseen mennessä kerättyjä tietoja ja näytteitä voidaan käyttää osana tutkimusaineistoa.

Allekirjoituksellani vahvistan osallistumiseni tähän tutkimukseen.

Paikka ja päivämäärä: _____, ____ . ____ . _____

Allekirjoitus: _____

Nimenselvennys: _____