

Tapahtumien vaikutus yhteisöllisyyteen

Sandra Suomäki

Opinnäytetyö

Marraskuu 2020

Matkailu-, ravitsemis- ja talousala

Restonomi (AMK), matkailu- ja palveluliiketoiminta

Tekijä(t) Suomäki, Sandra	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä Marraskuu 2020
	Sivumäärä 50	Julkaisun kieli Suomi
		Verkojulkaisulupa myönnetty: x
Työn nimi Tapahtumien vaikutus yhteisöllisyyteen		
Tutkinto-ohjelma Matkailu- ja palveluliiketoiminta		
Työn ohjaaja(t) Anita Hukkanen		
Toimeksiantaja(t) Crazy Town Oy		
Tiivistelmä <p>Yhteisöllisyyden merkitys työyhteisöissä on tärkeä terveyttä edistävä tekijä. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää Crazy Townin asiantuntijayhteisön jäsenten kokemusta yhteisöllisyydestä jäsenistölle järjestetyissä tapahtumissa. Lisäksi haluttiin selvittää miten yhteisöllisyyden kokemusta voisi edistää tapahtumien kautta entistä paremmin.</p> <p>Tutkimus toteutettiin kvalitatiivisena tutkimuksena. Tutkimusmenetelmänä käytettiin puolistrukturoitua teemahaastattelua. Haastattelut toteutettiin elokuussa 2020 yhteensä kahdeksalle Jyväskylän Crazy Townin jäsenelle. Jokainen haastattelu toteutettiin yksilöhaastatteluna. Aineistoa analysoitiin teemoittelemalla.</p> <p>Tutkimustulokset osoittivat, että yhteisöllisyydellä on Crazy Townin jäsenille iso merkitys. Yhteisöllisyyden kokemus on henkilökohtaista ja toisille merkitys on tärkeämpi kuin toisille. Tutkimuksesta kävi ilmi, että etenkin yksinyrittäjille sekä pienyrittäjille yhteisöllisten työtilojen luoma yhteisö on oleellinen osa työssä jaksamista. Jäsenistölle järjestettävien tapahtumien vaikutus yhteisöllisyyteen kasvaa vuorovaikutuksellisten tapahtumien kautta. Vuorovaikutuksen merkitys on suuri, sillä tapahtumien tavoitteena on tuottaa jäsenistölle vertaisoppimisen mahdollisuuksia sekä tietotaidon jakamista muille. Tuloksista käy ilmi, että vuorovaikutteisuutta toivottaisiin vielä enemmän.</p> <p>Tutkimus tuo uutta näkökulmaa yhteisöllisyydestä tehtyihin aiempiin tutkimuksiin. Tutkimustulosten avulla toimeksiantaja saa kehitysideoita tapahtumien kehittämiseen jäsenistön yhteisöllisyyden kasvattamiseksi. Opinnäytetyön avulla voidaan kehittää myös muiden yhteisöllisten työtilojen toimintaa.</p>		
Avainsanat (asiasanat) yhteisöllisyys, vuorovaikutus, coworking, yhteisölliset työtilat, tapahtumat, laadullinen tutkimus, teemahaastattelu		
Muut tiedot (Salassa pidettävät liitteet)		

Author(s) Suomäki, Sandra	Type of publication Bachelor's thesis	Date November 2020 Language of publication: finnish
	Number of pages 50	Permission for web publication: x
Title of publication The impact of events on community		
Degree programme Tourism and Hospitality management		
Supervisor(s) Anita, Hukkanen		
Assigned by Crazy Town Oy		
Abstract <p>The importance of community in working communities is an important contributor to health.</p> <p>The objective of the study was to explore the experience of members of Crazy Town's expert community in community events organized for the members. In addition, the goal of the study was to investigate how to promote sense of community through events better than before.</p> <p>The study was conducted as a qualitative study. A semi-structured themed interview was used as a research method. Interviews were conducted in August 2020 for eight members of Crazy Town Jyväskylä. Each interview was conducted as individual interviews. The data was analyzed by theming.</p> <p>The results of the study showed that the sense of community has a big role for the members of Crazy Town. The experience of community is personal and for others meaning is more important than for others. The study showed that for single entrepreneurs and small business owners the community created by coworking spaces is an integral part of work. The impact of membership events on community is growing through interactive events. The importance of interaction is great as events aim is to deliver opportunities for peer learning for members as well as sharing knowledge skills with others. The results show that even more interactivity would be desired.</p> <p>The study brings new perspective to previous studies on sense of community. Through the results of the research, the client receives development ideas for the events to increase the sense of community of the members. The thesis can also be used to develop the activities of other coworking spaces.</p>		
Keywords/tags (subjects) sense of community, interaction, coworking spaces, events, qualitative research		
Miscellaneous (Confidential information)		

Sisältö

1	Yhteisöllisyyden kokeminen yhä tärkeämpää.....	6
2	Yhteisöllisyys ja vuorovaikutus	8
2.1	Yhteisöllisyys ilmiönä.....	8
2.2	Vuorovaikutuksen merkitys työyhteisössä.....	11
2.3	Yhteisöllisyyden edellytykset	15
3	Yhteisölliset työtilat.....	18
3.1	Yhteisöllisten työtilojen määritelmä	18
3.2	Crazy Town Oy	19
4	Tapahtumasta elämykseksi	22
4.1	Tapahtuman tavoitteet	22
4.2	Elämyksellisyyden elementit tapahtuman järjestämisessä	23
5	Tutkimusasetelma	27
5.1	Tavoite ja tutkimuskysymykset	27
5.2	Tutkimusmenetelmät	27
5.3	Tutkimuksen luotettavuus.....	29
5.4	Tutkimuksen toteutus	30
6	Tutkimustulokset.....	31
6.1	Yhteisöllisyyden merkitys tutkittaville	32
6.2	Tapahtumien vaikutus yhteisöllisyyteen.....	35
6.3	Vuorovaikutuksen merkitys tapahtumissa.....	37
6.4	Kehittämisehdotukset	38
7	Johtopäätökset.....	39
8	Pohdinta.....	42
	Lähteet	46
	Liitteet	50
	Liite 1. Haastattelurunko	50

Kuviot

Kuvio 1. Maslowin tarvehierararkia.....	10
Kuvio 2. Sanallisen ja sanattoman viestinnän jakauma	12
Kuvio 3 Yhteisöllisyyden edellytykset	15
Kuvio 4. Elämyskolmiomalli	24

1 Yhteisöllisyyden kokeminen yhä tärkeämpää

Yhteisöllisyys on pysyvä ajankohtainen aihe työelämässä. Se edistää ihmisten terveyttä ja hyvinvointia, sekä työssä että vapaa-ajalla. Yhteisöllisyyden kehittäminen työyhteisöissä on merkittävä tekijä, sillä yhteenkuuluvuuden tunne sekä me-henki korostuvat työelämässä. (Kaivola & Launila 2007, 77-78.) Aikaisempia tutkimuksia yhteisöllisyydestä onkin tehty paljon muun muassa terveys- ja hyvinvointialalta. On tutkittu yhteisöllisyyttä eri yhteisöjen keskuudessa, kuten erilaisissa asumisyksiköissä sekä erilaisten työyhteisöjen yhteisöllisyyden vaikutuksesta työhyvinvointiin.

Se, että yhteisöllisyyttä on tutkittu paljon, kertoo aiheen tärkeydestä. Yhteenkuuluvuuden tunne ja tunne siitä, että kuuluu johonkin joukkoon, on määritelty yhdeksi ihmisen perustarpeeksi (mts. 78). Sen takia on tärkeää, että eri yhteisöissä tätä tunnetta koetaan ja kehittämiskohteita löydetään, jotta ihmisten olisi niissä hyvä olla. Vuoden 2020 poikkeusaikoina yhteisöllisyys on joutunut koetukselle sekä työpaikoilla että muissa yhteisöissä. Poikkeusolot laittoivat pohtimaan yleisesti, mitä tapahtuu yhteisöllisyyden tunteille, kun yhteisöjen jäsenet eivät kohtaakaan toisiaan enää kasvokkain ja tapahtumat siirtyivät pääosin virtuaalisiksi.

Toimeksiantajana toimii Crazy Town Oy. Crazy Town on työn ja oppimisen yhteisö, joka tarjoaa toimitilojen lisäksi mahdollisuuksia verkostoitua eri alojen asiantuntijoiden kanssa sekä kehittää liiketoimintaa. Fyysiset toimipisteet sijaitsevat Jyväskylässä, Tampereella, Hämeenlinnassa sekä Porissa. Lisäksi Kuopioon on avattu syksyllä 2020 kasvuyrittäjyyden yhteisö, joka toimii toistaiseksi vielä tapahtumien ja digitaalisen alustan kautta. Crazy Townin monipuolinen asiantuntijayhteisö koostuu muun muassa hyvinvoinnin ammattilaisista, digitaalisten ratkaisujen kehittäjistä, sekä kouluttajista ja valmentajista. Crazy Townin toiminnasta kerrotaan enemmän luvussa 3.

Tutkimuksessa keskitytään selvittämään, miten Jyväskylän Crazy Townin jäsenistö kokee yhteisöllisyyden kyseisessä työyhteisössä sekä mikä vaikutus jäsenistölle järjestetyillä tapahtumilla on yhteisöllisyyteen. Tutkimus toteutettiin kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena.

Kun tapahtumatuotanto koki murroksen keväällä 2020 ja monet yritykset ja työpaikat pakotettiin COVID-19 pandemian takia ottamaan käyttöön online-tapahtumat ja opettelemaan muun muassa livestreamausta, oli monen yrityksen opeteltava uudet käytännöt. Myös Crazy Town muutti omat tapahtumansa webinaareiksi nopealla aikataululla. Miten se vaikutti jäsenten kokemukseen yhteisöllisyydestä? Mikä merkitys tapahtumilla on tulevaisuudessa ylipäätään? Nouseeko online-tapahtumien suosio, vai arvostetaanko enemmän live-tapahtumia, joissa ihmisten välinen kohtaaminen on aidompaa? Muun muassa nämä kysymykset innoittivat tekijää toteuttamaan tutkimuksen kyseiselle toimeksiantajalle. Lisäksi tutkimuksen tekijä suoritti puolen vuoden mittaisen harjoittelun Crazy Townilla vuoden 2020 aikana yhteisömanagerin apotehtävissä ja omaa laajan tietoperustan yrityksen toiminnasta. Crazy Townin tapahtumissa ja tilaisuuksissa pääasiana on aina oppiminen ja vuorovaikutteisuus. Näin ollen opinnäytetyön aihe muodostui tapahtumanäkökulman ympärille.

Teorian viitekehyksessä tarkastellaan mitä tarkoittaa yhteisöllisyys ilmiönä, mikä on vuorovaikutuksen merkitys työyhteisössä sekä mitä ovat yhteisöllisyyden edellytykset ja miten yhteisöllisyyttä voisi kehittää. Lisäksi tarkastellaan tapahtumanjärjestämisen tavoitteita sekä elämysten merkitystä tapahtumien näkökulmasta.

2 Yhteisöllisyys ja vuorovaikutus

2.1 Yhteisöllisyys ilmiönä

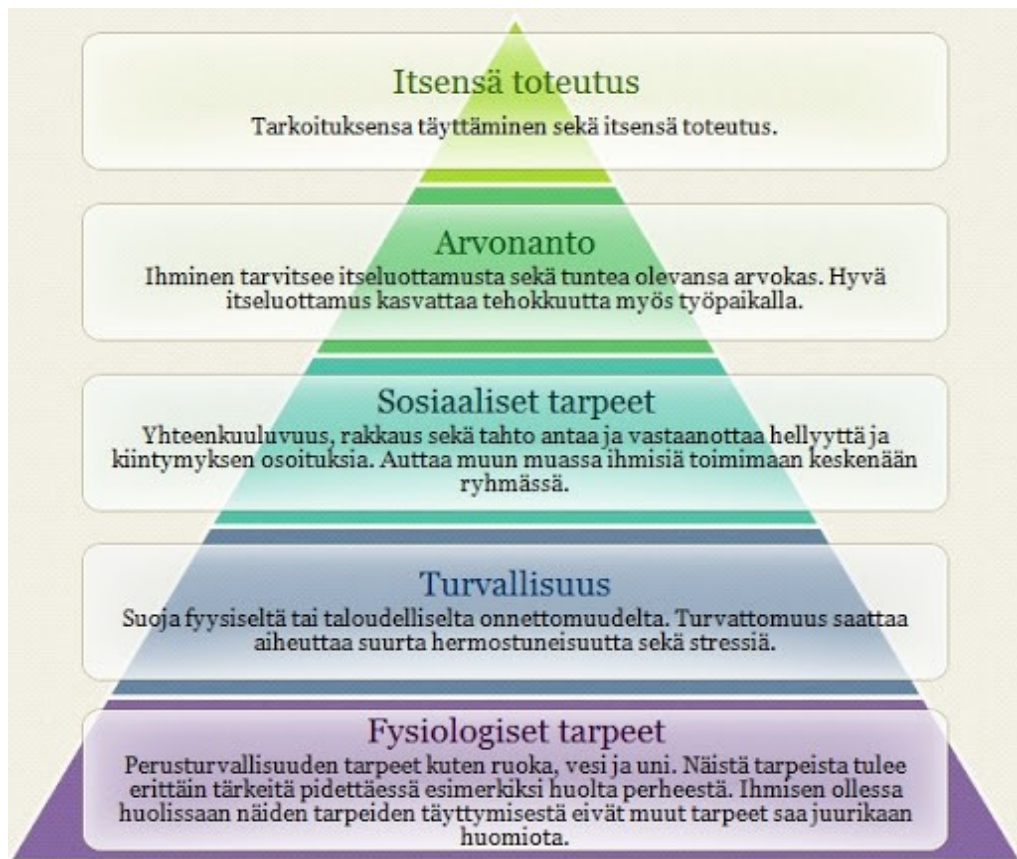
Yhteisöllisyys käsitteenä on laaja ja siihen vaikuttavia tekijöitä on monia. Yhteisöllisyys muodostuu yhteisöstä, ja yhteisö yksilöistä. ”Yhteisö” -sana juontaa juurensa suomen kielessä alun perin sanaan ”yhdistää”. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 9). Ihminen kuuluu elämänsä aikana moniin eri yhteisöihin, oli se sitten perhe tai suku, työyhteisö tai jonkin harrastuksen kautta saatu yhteisö. Jakosen ja Järvensivun (2015, 27) mukaan näiden eri yhteisöjen kautta rakentuu yksilön identiteetti ja käsitys minästä. Tutkimuksessa keskitytään erityisesti työyhteisön sekä yhteisöllisten työntekijöiden yhteisöllisyyteen, tapahtumien luomaan yhteisöllisyyteen ja sen kehittämiseen.

Vaikkakin yhteisö ja yhteisöllisyys kulkevat käsi kädessä, on niiden merkitys eroava. Yhteisö (eng. ”community”) käsitteenä voidaan kuvata tarkoittavan yleisesti ihmisryhmiä. Yhteisöt muodostuvat jäsenistä, joilla voi olla jokin yhteinen tavoite tai tehtävä. (Yhdessä kasvu ja kehittyminen, n.d.) Yhteisöllisyys (eng. sense of community) taas kuvastaa enemmän tunnetta siitä, että jossakin joukossa koetaan yhteenkuuluvuuden tunnetta ja heillä on yhteiset kiinnostuksen kohteet. Yhteisöllisyyden saavuttamiseksi jokaisen yhteisön jäsenen panosta tarvitaan ja jokaisella täytyy olla ymmärrys siitä, että yhteisöllisyys saavutetaan yhdessä. (Rovai 2002, 4). Paasivaaran ja Nikkilän (2010, 16) mukaan yhteisöllisyys ilmenee työyhteisön jäsenten käyttäytymisestä toisiaan kohtaan. Yhteisöllisyyden luomiseen tarvitaan aikaa. Se muodostuu helpoiten mitä pidempään työyhteisön jäsenet ovat olleet vuorovaikutuksessa keskenään. Yhteisöllisyys työyhteisössä tukee henkilöiden terveyttä ja antaa enemmän avaimia oppimiseen. (Kaivola & Launila 2007, 77-79.)

Yksi yleisimmistä ja tehokkaimmista tavoista kehittää yhteisöllisyyttä on tuoda yhteisön jäsenet konkreettisesti yhteen, harjoittaa tiimityöskentelyä ja yksinkertaisesti

olla vuorovaikutuksessa toistensa kanssa. Yhteisössä voi olla tietyt säännöt ja normit, joita noudattamalla myös ansaitaan luottamus toisiaan kohtaan. Luottamus rakentuu turvallisuuden tunteesta sekä siitä, että työyhteisön jäsenten teot ja sanat kohtaavat. Luottamusta lisää muun muassa se, että uskalletaan jakaa ideoita ja asioita toisille ja näyttää tunteita. Mitä paremmin yhteisön jäsenet tuntevat toisiaan, sitä helpommin he voivat tukeutua toisiinsa. Hyväksyntä, toisten arvostaminen, kannustaminen ja kehuminen pienistäkin jutuista vahvistaa luottamusta työyhteisössä. Luottamus parantaa työtyytyväisyyttä, vähentää ristiriitoja ja auttaa niiden ratkaisemisessa sekä helpottaa muutostilanteissa. Jos yhteisössä koetaan torjuntaa, epäasiallista ja kielteistä käytöstä, heikentää se luottamusta ja sitä voi olla vaikeampaa lähteä rakentamaan takaisin. (Luottamuksen rakentaminen työyhteisön vuorovaikutuksessa 2017; Rovai 2002, 5-9; Kaivola & Launila 2007, 99.)

Ihmisillä on usein tarve kuulua johonkin ja olla osa ryhmää tai yhteisöä. Se luo turvallisuuden tunteen, kun ei koe olevansa yksin. Etenkin työyhteisöissä korostuu toisten ihmisten tarvitseminen. Yhteenkuuluvuuden tunne Paasivaaran ja Nikkilän (2010, 21) mukaan pitää yhteisön kasassa ja se auttaa myös mahdollisten ristiriitojen selvittämisessä. Amerikkalaisen sosiaalipsykologi Abraham Maslowin tarvehierarkiassa (ks. kuvio 1) yhteenkuuluvuus lukeutuu sosiaalisiin tarpeisiin. Tarvehierarkiassa tasot menevät niin, että kun alimmat tarpeet on täytetty, voi seuraavatkin tarpeet sitä mukaa täyttyä. Yhteenkuuluvuuden tunteen lisäksi sosiaalisiin tarpeisiin tarvehierarkian mukaan kuuluvat välittäminen, hyväksyntä ja rakkaus. Nämä kaikki tekijät auttavat jäsentä muun muassa toimimaan ryhmässä. (Lämsä & Hautala 2005, 82).



Kuvio 1. Maslowin tarvehierarkia (Maslowin tarvehierarkia n.d.)

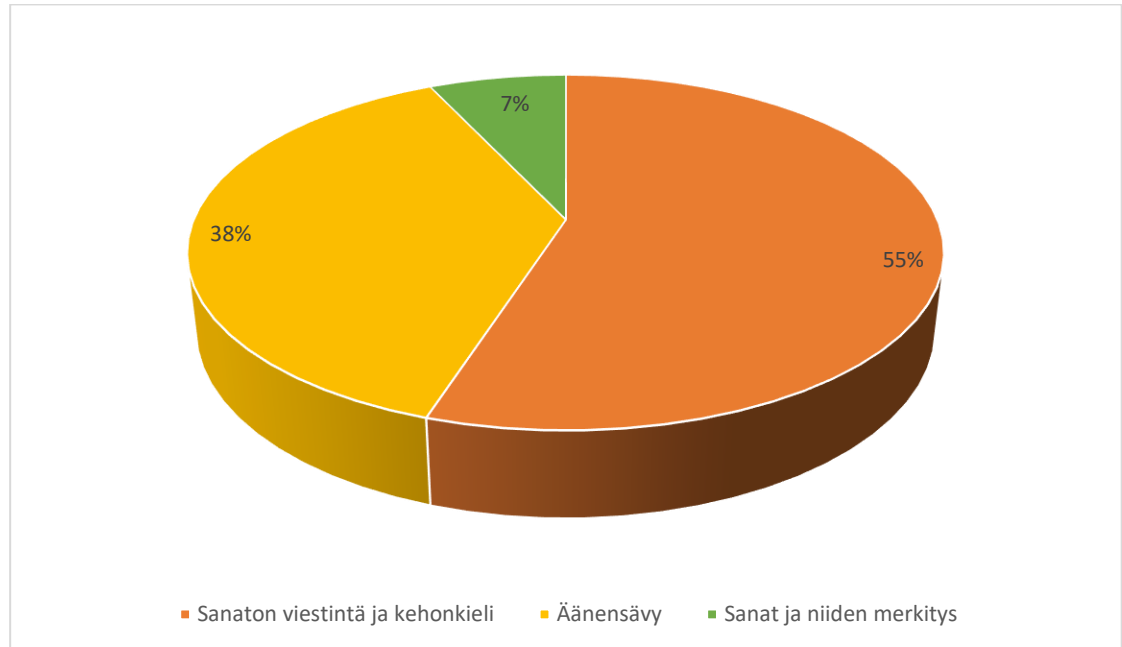
Työyhteisön yhteisöllisyyteen vaikuttavat myös työyhteisön arvot. Arvot ovat asioita, joita pidetään tärkeinä, joita arvostetaan ja jotka ohjaavat muun muassa ihmisen käyttäytymistä. On olennaista, että työyhteisössä omataan toisiaan tukevia arvoja. Yhteisöllisten arvojen on oltava uskottavia ja ymmärrettäviä, jotta ne voisivat toteutua jokapäiväisessä työssä. Työyhteisön jäsenten omat arvot voivat muokkautua yrityksen arvojen mukaisesti ja päinvastoin. Olisi ristiriitaista tehdä työtä, jonka toiminta olisi vasten omaa arvomaailmaa. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 14.; Kärkkäinen 2005, 17-18). Yhteiskunta-alan korkeakoulut ry:n teettämän kyselytutkimuksen (2020) mukaan työelämässä arvostetaan muun muassa joustavuutta, innostusta, hyvinvointia sekä luottamusta. (Arvot ja asenteet työelämässä 2020.)

On olemassa sekä myönteistä että kielteistä yhteisöllisyyttä. Myönteinen ja positiivinen yhteisöllisyys tukee yksilön terveyttä ja hyvinvointia työssä sekä auttaa edistämään oppimista. Kielteinen yhteisöllisyys taas voi kontrolloida yksilöä liikaa, eikä esimerkiksi uskalleta sanoa mielipiteitä, jos yhteisö on yhtään tuomitseva tai ilmapiiri yhteisössä on yleisesti huono. Tämä taas vaikuttaa negatiivisesti henkilön työhyvinvointiin ja työnteko tuntuu epämiellyttävältä. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 5.) Positiivista yhteisöllisyyttä luo muun muassa luottamus toisia kohtaan sekä oikeanlainen vuorovaikutus. Vuorovaikutuksen toteuttaminen voi tuntua itsestäänselvyydeltä, mutta hyvän vuorovaikutuksen toteutumiseen voi joutua tehdä paljonkin töitä. Luottamus voi olla vaikeampaa saada takaisin, mikäli kommunikaatiossa ilmenee puutteita. Positiivisen yhteisöllisyyden kokemisen ja kehittämisen ratkaiseva tekijä on se, miten yhteisön äänet kuullaan ja miten niihin suhtaudutaan. Kaikkien on koettava tulewansa kuulluksi ja jokaisella yhteisön jäsenen äänellä on merkityksensä. Jäppisen (2012) mukaan vuorovaikutuksessa on tärkeää, että keskitytään enemmän itse asiaan kuin ihmiseen. (Jäppinen 2012, 52-64). Seuraavassa luvussa tarkastellaan lisää vuorovaikutuksen merkitystä työyhteisössä.

2.2 Vuorovaikutuksen merkitys työyhteisössä

Vuorovaikutuksella on merkittävä rooli yhteisöllisyyden kehittymisessä. Vuorovaikutus voidaan kuvata tarkoittavan vähintään kahden ihmisen välistä sanatonta tai sanallista viestintää. (Työturvallisuuskeskus, työikäytyminen n.d.) Nonverbaali, eli sanaton viestintä kuvaa ihmisen ilmeitä ja eleitä. Yhdessä verbaalin, eli sanallisen viestinnän kanssa ne rakentavat vuorovaikutuksen kokonaisuuden. Sanallisessa viestinnässä kielen sävyt ja tyylit ovat tärkeitä. Sanat voidaan helposti ymmärtää väärin, mikäli ihmisen ilmeet ja eleet eivät kohtaa. Albert Mehrabianin (1971) julkaisema tutkimus vuonna 1967 todisti, että sanattomalla viestinnällä on tärkein rooli kommunikaatiossa ja viestinnässä. (ks. kuvio 2.) Suurin osa kommunikaatiosta ilmenee ihmisen

kehonkielen, ilmeiden ja eleiden kautta. Äänensävyllä on seuraavaksi suurin vaikutus viestintään, ja sanoilla ja niiden merkityksellä kaikista pienin vaikutus. On muun muassa tutkittu, että henkilön ilmeet, eleet, asento ja äänensävy useimmiten paljastavat ihmisen valehtelevan, vaikka sanat yrittäisivätkin olla totuudenmukaisia. (Mts. 43.)



Kuvio 2. Sanallisen ja sanattoman viestinnän jakauma (Mehrabian 1967, muokattu).

Englanniksi vuorovaikutusta on kuvattu sanalla ”interaction”, joka viittaa ihmisten väliseen toimintaan, eikä niinkään vain toisen vaikuttamiseen. (Suoninen 2013, 32-34.) Vuorovaikutus on yksi sosiaalipsykologisten tutkimusten tutkituimmista asioista. Sosiaalipsykologia tutkii muun muassa ilmiöitä, joilla on vaikutusta ihmisten toimintaan ja siihen, mitkä tekijät vaikuttavat heidän päätöstentekemiseensä ja ongelmanratkaisukykyyn tietyissä tilanteissa. On käynyt ilmi, että muiden ihmisten läsnäolo, tekeminen ja puhe vaikuttavat oleellisesti yksilön päätöksiin esimerkiksi ryhmätilanteessa. (Myyry, Ahola, Ahokas & Sakki 2014, 227.)

Parhaan mahdollisen vuorovaikutustilanteen toteutumiseksi tulisi kiinnittää huomiota sen laatuun ja siihen, että vuorovaikutus ei olisi vain sitä, että toiset puhuvat ja toiset kuuntelevat. On tärkeää pyrkiä dialogiin ja osallistavaan keskusteluun, jotta eri äänet saadaan kuuluviin. Toisten kuunteleminen on perusta sille, että vuorovaikutustilanne olisi mahdollisimman hyvä ja aito. Kuuntelemistakin voi harjoitella. Se vaatii malttia ja kärsivällisyyttä, jos haluisi itse olla enemmän äänessä mielenkiintoisessa keskustelussa. Todellinen kuunteleminen velvoittaa kuuntelijan kiinnostumaan ja olemaan tilanteessa aidosti läsnä. Työyhteisössä on tärkeää, että toisille annetaan tilaa ja heitä kuunnellaan. Se on merkki toisten arvostamisesta. Pienillä nonverbaalisilla eleillä sekä esittämällä kysymyksiä voi osoittaa kuuntelevansa ja olevansa kiinnostunut siitä mitä toinen puhuu. (Kaivola & Launila 2007, 89-102.)

Digitaalinen vuorovaikutus

Digitaalisten vuorovaikutusvälineiden käyttö on lisääntynyt nopeasti 2000-luvulla, mutta viimeisenkin sysäyksen sille on antanut vuosi 2020. Jyväskylän yliopiston viestinnän johtamisen professori Chiara Valentini (2018) mainitsee, riittääkö ihmisten aiemmin opitut viestintätaidot, kun virtuaalinen ympäristö jyrää kasvokkaista kohtaamiset. Digitaalinen viestintä vaikuttaa ihmisten välisiin suhteisiin, kun kommunikaatiosta jää jotain puuttumaan. Se on selvää, mutta kysymysmerkiksi jää, opitaanko tulevaisuudessa kommunikoimaan digitaalisestikin vielä paremmin. (Mt.) Virtuaalisten kommunikaatiivälineiden yleistyminen täydentää kyllä kasvokkaista vuorovaikutusta, mutta ei voi kokonaisuudessaan korvata sitä (Suoninen 2013, 73).

Digitalisaation yleistyminen ja vuorovaikutusmuotojen vaihtelevuus kasvokkain tapaamisesta etäpalaveriinhin tuottaa sekä positiivisia että negatiivisia ilmiöitä. Itä-Suomen yliopiston "Tuottavuutta ja digitaalisia palveluita liiketoiminnan avuksi"-hankkeen toteuttaman haastattelututkimuksen (2018-2019) mukaan digitalisaatio vaikuttaa työhyvinvointiin positiivisesti muuan muassa siten, että se lisää työn joustavuutta etätyömahdollisuuksineen. Suonisen (2013, 73-78) mukaan joustavuus ja saatavuus

ovatkin etätyömuotojen tärkeitä tekijöitä. Uusien teknologiamuotojen opetteleminen, liikkumisen vähentyminen, työstä palautuminen sekä työn ja vapaa-ajan rajan häilyminen esimerkiksi kotona työskentelevillä vaikuttaa taas negatiivisesti työhyvintointiin.

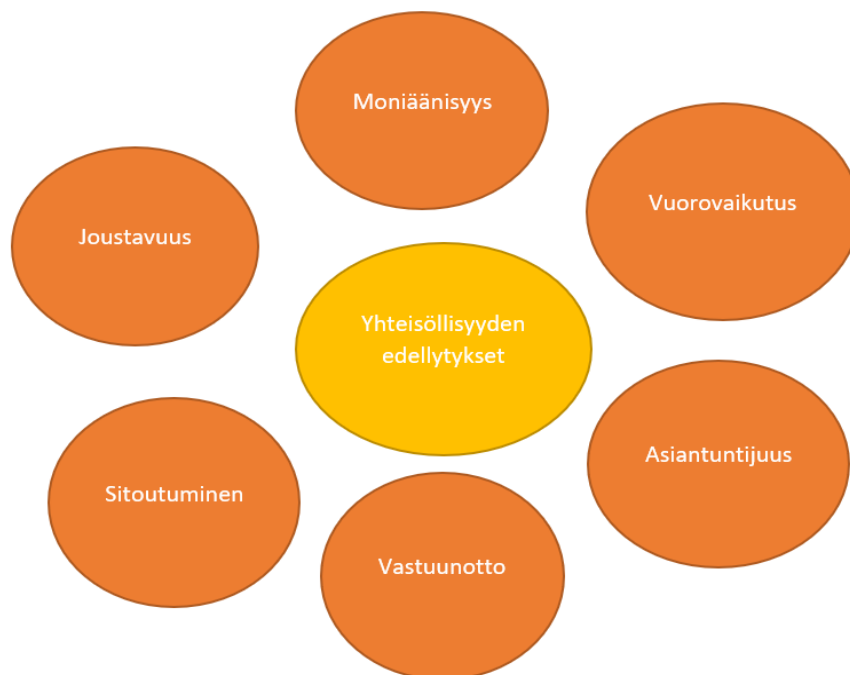
Digitaaliset vuorovaikutusmuodot voivat joko lisätä tai vähentää stressiä ja arjen hektisyyttä, tai auttaa esimerkiksi ajanhallinnassa. Stressiä voivat aiheuttaa tekniset ongelmat laitteen kanssa, tai ongelmat sanattomaan ja sanalliseen viestintään liittyen. (Mt.) Työkaverin eleitä ja ilmeitä saattaa joutua arvailemaan kameran takaa, ja siten on tukeuduttava pelkän äänensävyn ja sanojen tuomaan viestiin, jotka Mehrabianin (1971) mukaan eivät ilmaise yhtä paljon kuin eleet. (Mts. 43)

Vuorovaikutuksellisen webinaarin toteuttaminen ja yhteisöllisyyden kokemuksen toteutuminen digitaalisessa vuorovaikutuksessa on suuri haaste. Kouluttaja ja opettaja Jukka Lehtorannan (2020) mukaan ihmisten aktiivinen osallistaminen webinaarissa on haastavaa, sillä ihmiset ovat tänä päivänä tottuneet kuuntelemaan muun muassa podcasteja tai äänikirjoja, ja siten tottuneet siihen, ettei kuuntelun ohessa tarvitse olla vuorovaikutuksessa muiden kanssa. Vaikka vuorovaikutuksellisuus on paljon kiinni itse osallistujista, myös webinaarin pitäjän täytyy osoittaa panosta. Erilaiset työmenetelmät, kuten pienryhmäkeskustelut tai virtuaaliset fläppitaulut, joihin jokaisella on mahdollisuus kirjoittaa tehtävänannon mukaisesti, helpottavat vuorovaikutuksen toteutusta webinaarissa. On tärkeää, että pienryhmäkeskusteluissa puhutut asiat sekä fläppitaululle kirjoitetut huolet ja ongelmat käydään vielä yhdessä työstäen läpi.

2.3 Yhteisöllisyyden edellytykset

Työyhteisön jäsenet toimivat kaiken aikaa vuorovaikutuksessa keskenään. Keskinäinen ilmapiiri ja luottamus vaikuttavat työyhteisöön ja siihen, miten siellä koetaan yhteisöllisyyttä. Työyhteisöissä syntyy jatkuvasti muutostilanteita ja ristiriitoja, jonka takia työyhteisön ja sen yhteisöllisyyden kehittäminen on erityisen tärkeää. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 75.)

Yhteisöllisyyden edellytyksiä ja eri ulottuvuuksia voidaan kuvata koulutusjohtamisen professorin Aini-Kristiina Jäppisen luomalla TenKeys -mallilla. Mallia voidaan hyödyntää erityisesti organisaation yhteisöllisyyden kehittämisessä. Se koostuu kymmenestä osasta, mutta tässä yhteydessä tarkastelemme niistä vain muutamia, jotka ovat oleellisia tämän tutkimuksen tulosten tarkastelussa. Tarkastelun kohteena ovat moniäänisyys, vuorovaikutus, asiantuntijuus sekä joustavuus, sitoutuminen ja vastuunotto (ks. kuvio 2.) (Jäppinen 2012, 23.)



Kuvio 3. Yhteisöllisyyden edellytykset (Jäppinen 2012, muokattu.)

Kommunikoinnin, tietämisen ja ymmärtämisen osa-alueelle lukeutuvat moniäänisyys, vuorovaikutus ja asiantuntijuus. Moniäänisyys tarkoittaa sitä, että jokaisen yhteisön jäsenen on saatava äänensä kuuluviin ja hänellä on myös oikeus tulla kuulluksi. On tärkeää, että jokaisella on mahdollisuus ja tilaisuus esittää mielipiteensä silloin kun siihen on tarve. (Jäppinen 2012, 25-26.) Myös Kaivolan ja Launilan (2007) mukaan yhteisön ja yhteisöllisyyden kehittäminen vaatii vuorovaikutuksellisuutta ja monien eri näkökulmien kuuntelemista ja huomioon ottamista (Mts. 32.)

Vuorovaikutuksella ja moniäänisyydellä on vahva side, kommunikointi kun on yksi tärkeimmistä tekijöistä sosiaalisissa suhteissa. Vuorovaikutuksessa koituu ongelmia silloin, jos yhteisössä havaitaan pahantekoa, kuten juoruamista tai muiden arvostelemista selän takana. Moniäänisyyden ja vuorovaikutuksen lisäksi asiantuntijuus on yksi tekijä kommunikoinnin, tietämisen ja ymmärtämisen osa-alueella. Se merkitsee sitä, että jokainen yhteisön jäsen omaa jonkinlaista asiantuntijuutta: henkistä, tiedollista tai taidollista. Tiedon ja taidon jakaminen toisille auttaa koko yhteisöä toimimaan. (Jäppinen 2012, 29.) Kaivolan ja Launilan (2007) mukaan ihmisten erilaisuus ja eri asioiden asiantuntijuus tuovat lisäarvoa ja hyödyttää koko työyhteisöä. Nämä kolme edellä mainittua osa-aluetta rakentavat alustan koko yhteisöllisyydelle. (Mts. 82.)

Asenteiden ja ajattelutapojen avaimiksi kutsutaan Jäppisen (2010) mukaan joustavuutta, sitoutumista ja vastuunottoa. Yhteisöllisyyden kehittämisessä on tärkeää pohtia, millaisissa asioissa yhteisö joustaa, mitä tarvitaan sitoutumiseen sekä miten vastuunottaminen jakautuu yhteisössä. Joustavuus tässä yhteydessä tarkoittaa ymmärrystä yhteisiin asioihin, empaattisuutta eli kykyä asettua toisen asemaan sekä vilpöntä keskustelua. Yhteisön toiminnan kannalta on oleellista, ettei jokainen keskity

katsomaan vain omaan napaansa, vaan ajattelee koko yhteisöä. Yhteisössä joustavuus ei ole aina varmasti helppoa. Se saattaa vaatia omista mielipiteistä luopumista ja kompromisseja asioista, joista itse olisi eri mieltä. (Mts. 31-32.)

Joustavuuden lisäksi sitoutuminen on yksi haastavimmista yhteisöllisyyden edellytyksistä. Jokaisen yhteisön jäsenen täytyy sitoutua yhdessä päätettyihin sääntöihin ja toimintatapoihin, jotka ovat hyväksi koko yhteisölle. Arjen pienienkin pelisääntöjen noudattaminen, kuten se, että siivotaan jäljet, jos sotketaan, on toisten kunnioittamista, vaikka siitä oikaiseminen tuntuisikin helpolta. Sitoutuminen on erityisen tärkeää muutoksen vallitessa. Hyvänä esimerkkinä muutokseen sopeutumisesta ja vastuullisesta sitoutumisesta on huomattu vuoden 2020 COVID-19 pandemian aikana. Isossa työyhteisössä jokaisen jäsenen on täytynyt sitoutua uusiin sääntöihin, kuten hygieniaohjeistuksiin ja turvavälisuosituksiin noudattamalla niitä, jotta työskentely olisi kaikille turvallista. Sitoutuminen on myös arvoihin sitoutumista. Vastuunotto on sidoksissa sitoutumiseen. Sekä sitoutumisessa että vastuunotossa tunteet ja tahto ovat ydinasemassa. Kumpaakaan ei voi pakottaa, vaan yhteisön jäsen vapaaehtoisesti sekä sitoutuu että ottaa vastuuta niistä asioista, jotka tuntuvat hänelle merkityksellisiltä. (Jäppinen 2012, 31-36.)

Työntekijän on tärkeää itse miettiä, mitä itse voisi tehdä edistääkseen yhteisöllisyyttä omassa työyhteisössään. Hyvä työyhteisön jäsen toimii aktiivisesti muiden auttamiseksi, koko yhteisön hyväksi sekä myönteisen ilmapiirin luomiseksi, kuitenkin unohtamatta omia rajojaan ja hyvinvointiaan. Avoimuus ja reiluus, tervehtimisestä ja kiittämisestä työpaikan viihtyvyyden ylläpitämiseksi ovat oleellisia tekijöitä, joihin on hyvä kiinnittää aika ajoin huomiota. (Manka & Larjovuori 2013, 18-19.)

3 Yhteisölliset työtilat

3.1 Yhteisöllisten työtilojen määritelmä

Yhteisöllisillä työtiloilla (eng. coworking spaces) tarkoitetaan Ansion ja Hounin (2015) mukaan fyysistä paikkaa, jossa eri taustoista tulevat yrittäjät saavat mahdollisuuden vuokrata jaettuja työskentelytiloja avotyöskentelytiloista neuvotteluhuoneisiin. Yhteisölliset työtilat sopivat niin yksinyrittäjälle, mikroyrittäjälle tai isommille tiimeille. Tilojen vuokrauksen periaatteena on usein ostaa kuukausittainen jäsenyys, jossa mahdollisuutena on saada tietyn jäsenpaketin mukaan esimerkiksi oma tai jaettu toimistohuone, tai avotyöskentelytilojen käyttömahdollisuus valmiin toimistoinfran, kuten langattoman verkon lisäksi. (Mts. 14-17.)

Uudenlainen, moderni työtapa on kasvattanut suosiotaan maailmalla jo pitkään ja viime vuosina myös Suomessa. Coworking -tiloihin hakeutuvat pääsääntöisesti luovien alojen osaajat, keillä olisi mahdollisuus työskennellä myös kotoa käsin, mutta haluavat osaksi jotakin isompaa, monipuolista yhteisöä. Suomessa yhteisöllisiä työtiloja löytyy eniten pääkaupunkiseudulta ja Helsingistä, sekä muista suuremmista kaupungeista, joissa luovien ja innovatiivisten alojen työntekijöiden määrä on suurin. (Mts. 35.) Kansainvälisesti yli 80 % työtilayhteisöistä sijoittuvat Eurooppaan ja Pohjois-Amerikkaan (mts. 41). Yhteisölliset työtilat ovat saaneet alkunsa maailmalla 2000-luvun alussa useassa tapauksessa siitä, kun muutaman ihmisen joukko ystäviä ja yrittäjiä ovat päättäneet työskennellä yhdessä, tekemällä omaa työtänsä mutta jakamalla ideoita ja apua toisille. (Waters-Lynch, Potts, Butcher, Dodson & Hurley 2016, 6-8.)

Perinteisen työpaikan kliinisempi käsitys omista toimistohuoneista kalusteineen on väistymässä tieltä ja yhteisöllisten työtilojen suunnittelussa halutaan toteuttaa olohuonemaisuutta, kodinomaista ja rennompaa työskentely-ympäristöä. Ansion ja Hounin (2015) mukaan tämän kaltaisissa tiloissa luodaan uudenlaista käsitystä siitä,

mitä työ on, miten ja missä sitä voikaan tehdä. Työntekijöiden ja työn liikkuvuuden lisääntyminen on ollut yksi merkittävimmistä tekijöistä, miksi yhteisöllisten työtilojen suosio on kasvanut. Uudenlainen työn muoto korostaa, että itse työtehtävien suorittaminen on tärkeämpää kuin se, missä ja milloin se tehdään. (Ansio & Houni 2015, 16-17, 23.)

Yhteisöllisten työtilojen käsite kirjaimellisesti jo kuvastaa sitä, että työtiloissa halutaan luoda yhteenkuuluvuuden tunnetta, vaikka yhteisö koostuisikin erilaisten yrittäjien joukosta eri työnantajineen. Moninainen joukko ihmisiä samoissa työskentelytiloissa antaa mahdollisuuden verkostoitua ja tutustua uusiin ihmisiin. Kasvokkain kohtaaminen on yhä tärkeämpää sosiaalisten suhteiden ja verkostojen luomisessa, kun digitalisaatio kasvattaa valtaansa. (Mts. 41-42.)

3.2 Crazy Town Oy

Crazy Town Oy on yksi Suomen suurimmista coworking toimijoista. Se on yrittäjien ja asiantuntijoiden yhteisö, joka tarjoaa toimitilojen lisäksi yhteistyökumppaneita, ammatillisia verkostoitumis- ja oppimismahdollisuuksia jäsenistölleen. Tiloissa on mahdollisuus liikkuvaan työhön, tapaamisiin tai ryhmätyöskentelyyn, sillä jokainen tila muovautuu asiakkaan tarpeisiin sopivaksi. Yhteisöllisten työtilojen tapaan erilaisia jäsenyyksiä on tarjolla eri tarpeisiin. Crazy Townilta löytyy toimistohuoneita kalustettujen suuremmallekin tiimille tai jaettua huonetta pienempään tarpeeseen. Pelkkään jäsenyyteen ilman omaa huonetta sisältyy muun muassa yhteisten tilojen käyttö vuorokauden ympäri, neuvotteluhuoneiden vapaa käyttö sekä koko Crazy Townin laaja verkosto jokaisella toimipisteellä. Toimipisteet sijaitsevat Jyväskylässä, Tampereella, Porissa sekä Hämeenlinnassa. Näiden neljän fyysisen toimipisteen lisäksi Kuopioon avautui syksyllä 2020 uusi kasvuyrittäjyyden yhteisö, joka toimii toistaiseksi vielä tapahtumien ja digitaalisen alustan kautta. Crazy Townin tiloja on mahdollisuus vuokrata myös ulkopuoliseen käyttöön muun muassa erilaisiin tapahtumiin, koulutuksiin tai kokouksiin. (Crazy Town, n.d.)

Crazy Townin yli 200 yrityksen yhteisö koostuu yksinyrittäjistä, mikroyrittäjistä, start up -yrittäjistä sekä isommista tiimeistä. Tiloissa työskentelee yrittäjiä monilta eri aloilta, joten osaamista löytyy laidasta laitaan. Asiantuntijayhteisön laaja kirjo muodostuu muun muassa IT-osaajista, markkinoinnin ja viestinnän ammattilaisista, tapahtumantuottajista sekä kouluttajista ja valmentajista.

Crazy Town haluaa toiminnassaan painottaa, että tarjoaa tilojen lisäksi paljon muutakin. Yrityksen arvot koostuvat yksilöiden huomioimisesta, jatkuvasta oppimisesta sekä liiketoiminnan tekemisestä ja kehittämisestä yhdessä. Jäsenet otetaan aina huomioon yksilöinä, ei ainoastaan organisaatioina. Yhdessä oppiminen sekä oppien ja kokemusten jakaminen toisille on erityisen tärkeää. Liiketoiminnan tekemiseen yhdessä kannustetaan, sillä yhteisössä on mahdollisuus auttaa toisia yrityksiä menestymään ja tarjota palveluita puolin ja toisin. Crazy Townin teettämän asiakaskokemuskyselyn mukaan jäsenistöstä 85 % tekeekin jo yhteistyötä keskenään. (Crazy Town, n.d.)

Tapahtumat Crazy Townilla

Crazy Town järjestää kymmeniä tapahtumia ja koulutuksia vuodessa, jonka sisällöstä vastaavat useimmiten itse jäsenet. Viikoittaista oppimistilaisuutta kutsutaan nimellä "Aamukahvit". Aamukahvi-tilaisuuksien tavoitteena on synnyttää vuorovaikutuksellinen oppimistilaisuus. Jokaisella aamukahvilla on ennalta määrätty aihe, jota on pohjustamassa aiheen asiantuntija tai asiantuntijoita. Ajankohtaisia ja yrittäjyyden kannalta relevantteja aiheita on esitetty laajasti muun muassa markkinoinnista ja myynnistä, ajanhallinnasta sekä työhyvinvoinnista. Toinen viikoittainen yhteisöllinen tilaisuus Jyväskylän Crazy Townilla on puolen tunnin mittainen liikuntahetki fysioterapeutin sekä urheiluhierojan ohjaamana. Viikoittainen yhteinen liikuntatuokio tuo jä-

seniä yhteen sekä antaa vinkkejä työhyvinvointiin ja työergonomiaan. Aamukahvitilaisuuksia järjestetään jokaisella toimipaikalla, mutta muut pienemmät tilaisuudet, kuten järjestetyt liikuntahetket riippuvat toimipisteestä.

Kevään 2020 poikkeusolojen aikana kaikki Crazy Towninkin tapahtumat järjestettiin online-tapahtumina. Aamukahvit muutettiin virtuaalisiksi tapahtumiksi kuitenkin samalla idealla, että jäsenillä oli mahdollisuus keskustella aiheista pienryhmissä. Liikuntatuokiot muutettiin myös virtuaalisiksi livestreamien avulla, jotta jäsenillä olisi paikakunnasta huolimatta mahdollisuus osallistua. Varsinaisten tapahtumien ohella huolehdittiin myös siitä, että etätyöläisillä on mahdollisuus keskustella virtuaalisesti videopuhelun kautta askarruttavista asioista, kuten koronatuken hankinnasta paikallisten yhteisömanagerien kanssa. Sillä haluttiin varmistaa, että yhteisömanagerin tukea on saatavilla, vaikkei fyysinen läsnäolo ole mahdollista. Kaikissa yhteisöllisissä työtiloissa ei välttämättä ole kokopäiväistä yhteisömanageria, jonka rooliin kuuluu muun muassa kehittää yhteisöllisyyttä yhteisön jäsenten välillä, kohdata potentiaalisia asiakkaita ja yrittäjiä, tuottaa tapahtumia sekä mahdollistaa työarjen sujuvuus.

Crazy Town järjestää tapahtumia toimitusjohtaja ja yrittäjä Mikko Markkasen (2020) mukaan yksinkertaisesta halusta rakentaa toinen toisiltaan oppiva yhteisö. Suurin osa oppimistapahtumista on jäsenille tarkoitettuja vertaisoppimisen mahdollisuuksia. Vuorovaikutteisten tapahtumien avulla halutaan luoda jäsenille yhteenkuuluvuuden tunnetta, joka on tärkeä osa yhteisöllisyyttä. (Markkanen 2020.)

Syksyllä 2020 Crazy Townin tiloja laajennettiin lähes puolella siten, että mukaan saatiin isompia ja näyttävämpiä tapahtumatiloja. Tarkoituksena on laajentaa liiketoimintaa enemmän myös ulkopuoliseen tapahtumatilanvuokraukseen, sillä tilat sijaitsevat keskeisellä paikalla Jyväskylän keskustassa. Crazy Townin yhteisölliset tilat pyrkivät vastaamaan mahdollisimman moneen eri tarpeeseen ja tiloille on suunniteltu monia eri käyttötarkoituksia. Uudessa showroom -tilassa on mahdollisuus järjestää rekry-

tointi – tai muita esittelytilaisuuksia. Alatorilla voi järjestää erilaisia tilaisuuksia seminaareista messu – tai musiikkitapahtumiin 200 hengelle. Lisäksi 50 hengen Learning Cafe -tila sopii rennompiin ryhmätyöskentely- ja koulutuspäiviin. Monipuoliset tilat sopivat työskentelyyn sekä yrittäjille että tapahtumien järjestämiseen ulkopuolisille varaajille.

4 Tapahtumasta elämykseksi

4.1 Tapahtuman tavoitteet

Tapahtumaa suunnitellessa on aina tärkeää pitää mielessä tapahtuman tavoitteet. Mitä tapahtumalla halutaan saada aikaan? Tavoitteena on tuottaa asiakkaalle myönteinen kokemus ja jättää se ihmisten muistiin jopa pitkäksi aikaa. Catanin (2017) mukaan tapahtumat ovat siitä erityisiä, ettei niistä voi milloinkaan tulla aivan samankaltaisia, vaikka aihe tai teema pysyisikin samana. (Mt.)

Tapahtumat voidaan luokitella sisällöltään kolmeen eri luokkaan: aistimuksellinen, hyödyllinen ja yhteisöllinen. Tapahtumassa voi olla kaikkien kolmen osa-alueen piirteitä, mutta tapahtumasisältö kannattaa määritellä tavoitteiden mukaan. Aistimuksellisessa tapahtumassa painotetaan usein itse ohjelmaa ja viihteellisyyttä, kuten esimerkiksi musiikkitapahtumissa, kun taas hyödyllinen tapahtumasisältö koostuu oppimisesta ja vuorovaikutuksesta. Hyötytapahtumissa, kuten asiantuntijaseminaareissa vuorovaikutteisuus rohkaisee osallistujia, kun he tietävät, että heillä on sama syy ja tavoitteet olla osallisena. Yhteisöllisissä tapahtumissa tavoitteena on korostaa esimerkiksi yhteenkuuluvuuden tunnetta pienillä ryhmäkeskusteluilla työyhteisön omassa tilaisuudessa. Tässä vuorovaikutus osallistujien kesken on erityisen tärkeää. (Mt.)

Hollménin (2019) mukaan tapahtuman tavoitteet olisi hyvä määritellä mahdollisimman tarkasti jo suunnitteluvaiheessa, jotta tapahtuman jälkeen on helpompi seurata, miten tavoitteet saavutettiin. Lisäksi asetettujen tavoitteiden tulisi olla yritykselle merkittäviä hyötyjen maksimoimiseksi. (Mt.) Esimerkiksi yhteisöllistä tapahtumaa suunnitellessa on hyvä pohtia, miten asetetut ja mahdollisesti saavutetut tavoitteet, kuten yhteenkuuluvuuden tunteen kehittäminen ja yhteisöllisyyden kasvaminen yhteisön sisällä hyödyttävät myös tulevaisuudessa.

4.2 Elämyksellisyyden elementit tapahtuman järjestämisessä

Tapahtumanjärjestäjän on pohdittava tavoitteiden lisäksi muitakin tekijöitä, kuten elämyksellisyyden elementtejä tapahtumaa suunnitellessa, jotta myönteinen kokemus tapahtumasta saataisiin varmistettua asiakkaalle tai yhteisön jäsenelle. Hyvän suunnittelun ja mahdollisimman monen asian huomioiminen varhaisessa vaiheessa edistää kokemuksen muodostumista elämykseksi.

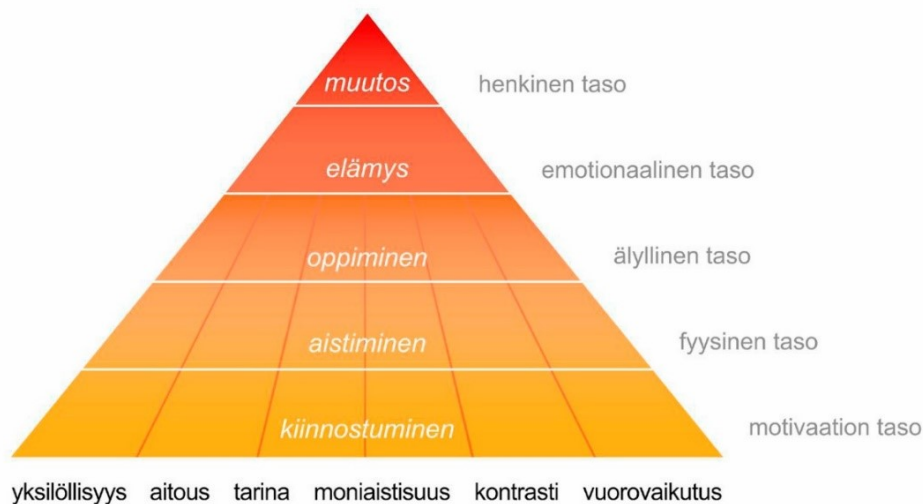
Lapin elämysteollisuuden osaamiskeskuksessa Tarssasen ja Kyläsen (2009) kehittämä Elämyskolmio-malli (ks. kuvio 4.) kuvaa elämystä asiakkaan näkökulmasta. Vaikka elämyskolmiomalli on useimmiten käytössä matkailualalla, sitä voidaan hyödyntää myös missä vain tapahtuman järjestämisessä. Tässä osiossa elämyksen elementtejä ja kokemusta tarkastellaan tapahtumaan osallistujan näkökulmasta. Palvelulla tai tuotteella tarkoitetaan tässä tapauksessa tapahtumaa.

Elämys on merkittävä, positiivinen ja ikimuistoinen kokemus, joka voi tuottaa kokijalleen henkilökohtaisen muutoksen. (Tarssanen ja Kylänen 2009.)

Elämyksen tuottamisen tarkoituksena on saada ihmisessä pienikin muutokseksi aikaan. Asiakkaan optimaalisin henkilökohtainen kokemus etenisi kiinnostumisesta, aistimisesta, oppimisesta ja elämyksestä mahdolliseen muutokseksi toteutumiseen. Jotta nämä tasot voitaisiin täyttää, tulee tapahtuman sisältää mallin mukaan

jotain yksilöllistä ja aitoa, herättää aisteja ja tunteita sekä kertoa tarinaa luodakseen syvyyttä ja merkityksellisyyttä tapahtumalle ja sille hetkelle. Hyvin suunniteltu ja merkityksellinen tapahtuma tuottaa lisäksi kontrastia eli jotain erilaista poiketen asiakkaan normaalista arjesta unohtamatta vuorovaikutusta muiden ihmisten ja mahdollisesti myös tapahtumanjärjestäjän välillä. (Mt.)

Tapahtumassa olisi tärkeää pohtia, miten erottaa kokemus ja elämys. Elämys on jotain suurempaa ja aiheuttaa useimmiten positiivisia tunnetiloja. Kokemus ilman tunteiden herättämistä unohtuu nopeasti muistista ja saattaa olla vain yksi hetki muiden joukossa. Elämyksen suunnittelussa on tärkeämpää se, miten asiakas kohdataan ja miten häntä kohdellaan, kuin itse palvelun tarjoaminen. Elämyskolmiomallin avulla voidaan helposti analysoida ja kehittää tapahtumien järjestämistä ottaen huomioon kaikki elämyksen elementit. Se on hyödyllinen työkalu myös kriittisten kohtien arvioimiseen. Mallissa elämystä tarkastellaan kahdelta eri tasolta, tuotteen eli tapahtuman elämyksen elementtien tasolta sekä ihmisen kokemuksen tasojen näkökulmasta. (Mts. 9-12.)



Kuvio 4. Elämyskolmiomalli (Tarssanen & Kylänen 2009)

Elämyksellisyyden elementeissä yksilöllisyydellä tarkoitetaan palvelun tai tuotteen ainutlaatuisuutta ja uniikkia asemaa. Yksilöidyllä palvelulla pyritään varmistamaan, ettei mistään muualta voisi saada samankaltaista kokemusta. Lisäksi yksilöllisyyttä pyritään tuomaan mukaan siten, että palvelua tai tuotetta olisi mahdollisuus räätälöidä asiakkaiden toiveiden mukaiseksi, resurssit huomioon ottaen. Toinen tärkeä tekijä, aitous määritellään tuotteen vakuuttavuutena ja uskottavuutena. Kukaan muu ei yhtä hyvin osaa tai pysty arvioimaan tuotteen aitouden onnistumista kuin asiakas eli tapahtumaan osallistuja itse. Aitouteen vaikuttavat muun muassa paikallisuus, vastuullisuus ja eettisyys. (Mts. 12-13.) Tarinallistaminen on tärkeä osa tuotteen aitoutta. Siitä voidaan käyttää myös nimeä tarinalähtöinen palvelumuotoilu, jossa muun muassa vahvistetaan yrityksen brändiä ja tuodaan yrityksen arvoja esille tarinan avulla. Kokemuksesta tulee mielenpainuvampi ja kiehtovampi, kun se on luotu tarinan ympärille. Lisäksi aito tarina voi motivoida asiakasta osallistumaan helpommin. (Kalliomäki 2014, 13-15.)

Moniaistisuuden toteutuessa tapahtumanjärjestäjä on ottanut huomioon kaikki mahdolliset aistiärsykkeet niin, että niitä on sopivassa suhteessa, mutta ei kuitenkaan liikaa, ettei kokonaisuudesta tule levoton. Tarinan lailla moniaistisuus elämyksen elementtinä auttaa osallistujaa motivoitumaan ja tekee tapahtumasta mielenkiintoisen. Kontrastilla taas haetaan jotain, mikä poikkeaa asiakkaan normaalista arjesta. Kun nähdään ja koetaan asioita eri tavalla kuin on totuttu, mahdollistaa se uuden oppimisen ja asioiden pohtimisen eri näkökulmista. Esimerkiksi tapahtumassa tai tilaisuudessa jossa pääpointtina on oppiminen, voi erilaisten mielipiteiden kuuleminen eri ihmisiltä saada aikaan uusia ajatuksia, mitä ei ennen ole tullut ajatelleeksi. (Tarssanen & Kylänen 2009, 14.)

Vuorovaikutus ja kommunikaatio ihmisten välillä on avainasemassa elämyksen saavuttamiseksi. Se on myös osa yhteisöllisyyttä ja yhteenkuuluvuuden tunnetta, että jokin asia tehdään ja koetaan yhdessä. Mikäli tapahtuman tai tilaisuuden luontee-

seen ja tavoitteeseen kuuluu yhteisöllisyyden kehittäminen, olisi tärkeää, että tapahtumaan osallistujat esiteltäisiin toisille ennen varsinaisen ohjelman aloittamista. (Mts. 14.)

Kokemuksen tasot taas koostuvat motivaation, fyysisen, älyllisen, emotionaalisen sekä henkisen tason tekijöistä. Ensimmäisellä, motivaation tasolla pyritään saamaan asiakas kiinnostumaan tapahtumasta esimerkiksi markkinoinnin avulla. Pelkän markkinoinnin keinoin pystytään vaikuttamaan paljon asiakkaan mielikuviin siitä, millainen tapahtumasta on tulossa. Tarssasen ja Kyläsen (2009) mukaan jo markkinoinnissa olisi hyvä pyrkiä toteuttamaan kaikki aiemmin mainitut elämyksen elementit. (Mts. 15.)

Fyysisellä tasolla ihminen tuntee kokemuksen aistiensa myötä. Huomioiden fyysiset seikat, hyvin suunnitellussa tapahtumassa asiakkaalla on mukava ja turvallinen olla. Tapahtuman tarjoilut voivat esimerkiksi vaikuttaa elämyksen kokemiseen vahvasti makunautintojen kautta. Älyllinen taso elämyskolmiomallin kokemuksen tasoilla mahdollistaa uuden oppimisen, ja tarjoaa osallistujalle mahdollisuuden kehittää taitojaan. Emotionaalinen taso on kaikkein tärkein elämyksen kokemisessa ja tuntemisessa. Mikäli tapahtuman suunnittelussa ja toteutuksessa on otettu huomioon kaikki edellä mainitut elementit ja tasot, voidaan olla varmempia siitä, että asiakas on kokenut tapahtuman positiivisena kokemuksena ja mahdollisesti myös elämyksenä. Elämyskolmiomallin viimeisellä, henkisellä tasolla ihminen voi kokea jotain uutta ja ihmeellistä, joka saa aikaan muutoksen esimerkiksi hänen mielentilassaan tai fyysisessä olotilassaan. (Mts. 15-16.)

5 Tutkimusasetelma

5.1 Tavoite ja tutkimuskysymykset

Tutkimuksessa tutkittiin, mikä on tapahtumien vaikutus yhteisöllisyyteen Jyväskylän Crazy Townilla ja miten tapahtumat edistävät yhteisöllisyyttä jäsenten keskuudessa. Tutkimuksen tavoitteena oli tutkia miten yhteisöllisyyden kokemusta voisi edistää tapahtumien kautta yrittäjien ja yritysten työntekijöiden keskuudessa. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, miten yhteisön jäsenet kokevat yhteisöllisyyden kyseisessä yhteisössä sekä miten tapahtumat ovat vaikuttaneet siihen.

Tutkimuskysymykset olivat: *Mikä merkitys yhteisöllisyydellä on jäsenille? Miten tapahtumat edistävät yhteisöllisyyttä jäsenten keskuudessa?*

Tämä opinnäytetyö luo uutta näkökulmaa siihen, miten tapahtumista voitaisiin tuottaa elämyksellisiä ja merkityksellisimpiä työyhteisölle kehittämällä yhteisön yhteisöllisyyden tunnetta. Samanlaista tutkimusta ei ole aiemmin tehty kyseiselle toimeksiantajalle ja täten antaa relevanttia tietoa jäsenistön yhteisöllisyyden kokemuksesta, sekä siitä, miten jäsenet kokevat heille järjestettyjen tapahtumien vaikuttavan yhteisöllisyyteen. Toimeksiantaja saa tutkimuksesta lisäksi kehitysideoita, jotka ovat tulleet suoraan haastatelluilta jäseniltä. Kuten aiemmin mainittiin, yhteisöllisyydestä on tehty paljon tutkimuksia jo ennestään, mutta ei niinkään tapahtumien vaikutuksesta tietyssä yhteisössä.

5.2 Tutkimusmenetelmät

Tutkimusmenetelmäksi voi valita joko kvantitatiivisen eli määrällisen tutkimuksen tai kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimuksen. Menetelmät eroavat toisistaan siten, että

laadullinen tutkimus pyrkii pääosin tulkintaan ja tutkittavien näkökulmien ymmärtämiseen, kun taas määrällinen tutkimus yleistettävyyteen ja tietoa kuvataan yleisesti numeroiden avulla. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 22.; Vilka 2007, 14.)

Laadullisessa tutkimuksessa käytetään hyödyksi tutkimuksen teoreettista osuutta eli viitekehystä, johon tutkijan on perehdyttävä hyvin ennen varsinaisen aineiston keruuta, jotta hänellä on mahdollisimman laaja kuva käsiteltävästä ilmiöstä. Yleisimmät aineistonkeruumenetelmät laadullisessa tutkimuksessa ovat haastattelu ja havainnointi. (Tuomi & Sarajärvi 2012, 18.)

Tässä tutkimuksessa tutkimusmenetelmäksi valittiin laadullinen tutkimus, sillä koettiin, että sen avulla saadaan syvällisempää tietoa jäsenten mielipiteistä ja ajatuksista. Aineistonkeruumenetelmäksi tutkimukseen valittiin haastattelu. Hirsjärven ja Hurmeen (2000) mukaan haastattelututkimuksessa haastateltavalle annetaan mahdollisuus tuoda itseään ilmi mahdollisimman vapaasti ja kertoa näkemyksensä ja kokemuksensa vaikkapa tarinan muodossa. Näin ollen haastattelusta syntyy sosiaalinen vuorovaikutustilanne. Haastattelun avulla voidaan käydä syvempää keskustelua kysymyksistä, tarvittaessa selventää niitä sekä pyytää perusteluja esitettyihin mielipiteisiin. Haastattelu käsitteenä liitetään usein keskusteluun, sillä siihen sisältyy sekä sanallista että sanatonta ilmaisua, joiden avulla voidaan tulkita haastateltavan ajatuksia ja tunteita paremmin. Haastattelu kuitenkin eroaa keskustelusta siten, että siinä tavoitteena on kerätä tietoa ja saavuttaa jokin päämäärä, kun taas keskustelulla ei aina ole sen suurempaa tarkoitusta. Keskustelu on vuorovaikutteisempaa, kun taas haastattelussa edetään usein haastattelijan ehdoilla. Haastattelussa voidaan vaihtaa kysymysten järjestystä, jos se koetaan tarpeelliseksi, kun taas määrällisessä tutkimuksessa, esimerkiksi lomaketta täytettäessä on tietty standardi järjestys, joka ei muutu. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 35-42.)

Tämä haastattelu toteutettiin puolistrukturoituna teemahaastatteluna, jossa kysymykset ovat kaikille samat, mutta vastausvaihtoehtoja ei ole annettu. Se antaa haastateltavalle mahdollisuuden vastata kysymyksiin omin sanoin. Yhteisöllisyyttä tutkitessa haastattelumenetelmä antaa aidompaa ja syvällisempää tietoa haastateltavien näkemyksistä eri teemoja mukaillen. Teemahaastattelussa aiheet on etukäteen määritelty ja haastattelija etenee teemoittain. Teemahaastattelu on yksi yleisimpiä haastattelumuotoja Suomessa. (Eskola & Suoranta 2005, 87.)

Aineistoa lähdettiin purkamaan litteroimalla. Aineisto litteroitiin lähes sanatarkasti. Turhat tauot ja täytesanat jätettiin kuitenkin pois, sillä niiden ei koettu olevan olennaisia tutkimuksen kannalta. Tutkimusaineistoa lähdettiin analysoimaan teemoittamalla. Teemoittelussa teemat pohjautuvat usein teemahaastattelun teemoihin, mutta aineistosta saattaa tulla esiin uusia, kiinnostavia teemoja. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 173.) Haastatteluiden teemat perustuivat tutkimuksen teoriapohjaan.

Tutkimustuloksien täydentämiseksi ja tukemiseksi on esitetty lainauksia haastateltavien vastauksista. Haastatteluotteet havainnollistavat haastateltavien ajatuksia ja vahvistavat argumentointia. Puhekieli ja murre on muutettu lainauksista kirjakieleksi lukemisen ja tulkitsemisen ymmärrettävyyden helpottamiseksi sekä henkilöiden anonymiteetin säilyttämiseksi (Hirsjärvi & Hurme 2000, 194.)

5.3 Tutkimuksen luotettavuus

Luotettavuuden toteutumista ja laadun tarkkailua on Hirsjärven ja Hurmeen (2000) mukaan tärkeää toteuttaa koko laadullisen haastattelututkimuksen ajan. Tarkkaan suunniteltu haastattelurunko, sen testaaminen muilla, sekä tekniikan toimivuuden varmistaminen ennen varsinaisten haastattelujen toteutusta tukevat kaikki haastattelun laadukkuutta. (Mts. 184.) Lisäksi jo suunnitteluvaiheessa on tärkeää pohtia, minkälainen on hyvä tutkimus ja miksi juuri tämä tutkimus on tärkeää toteuttaa. (Sarajärvi & Tuomi 2009, 140.)

Tutkimusmenetelmien luotettavuutta tarkastellaan yleisesti validiteetin ja reliabiliteetin käsitteiden avulla. Validiteetti tarkoittaa sitä, että tutkimus on toteutettu oikeita menetelmiä käyttämällä, uskottavasti ja vakuuttavasti siten, että on tutkittu sitä mitä on luvattu. Reliabiliteetti taas kuvaa sitä, miten luotettavasti ja toistettavasti tutkimus on toteutettu, eli saataisiinko uudestaan tutkimalla samoja tuloksia. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.;Hirsjärvi & Hurme 2000, 186.)

Tutkimuksen eettisissä asioissa on otettava huomioon muun muassa se, että tutkittavilta on pyydetty lupa aineiston nauhoittamiseen. Lisäksi on varmistettava, ettei tutkittavien ihmisoikeuksia loukata. Tutkittavien tulee olla ennen aineistonkeruuta tietoisia siitä, ettei heidän henkilökohtaisia tietojaan julkaista missään, ja tiedot säilytetään luottamuksellisesti. Lisäksi on painotettava tutkimukseen osallistumisen sekä vastaamisen vapaaehtoisuutta. (Eskola & Suoranta 2005, 56-57.) Tutkimuksen luotettavuutta ja eettisyyttä tarkastellaan lisää luvussa 8.

5.4 Tutkimuksen toteutus

Tutkimus toteutettiin kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena. Tutkimushaastattelu toteutettiin teemahaastatteluna. Ennen kuin varsinaisia haastatteluja toteutettiin, haastattelurunkoa esitettiin tutkijan lähipiirissä, opinnäytetyön ohjaajalla sekä toimeksiantajalla. Sen jälkeen tehtiin tarvittavia muutoksia sekä tiivistettiin osaa kysymyksistä, jotta haastattelurungosta tulisi selkeämpi.

Aineistoa kerättiin Jyväskylän Crazy Townin jäseniltä, eli itse yrittäjiltä tai yrityksen työntekijöiltä. Valintakriteerit tutkittavien valitsemiseen yhteisöstä olivat ne, ketä tutkija on itse nähnyt harjoittelujaksonsa aikana osallistuvan yhteisön tapahtumiin sekä ne, ketkä ovat tietävästi osallistuneet vähemmän. Haastateltavien valinta tehtiin tietoisesti erilaisten näkökulmien saamiseksi. Tutkittavista viisi olivat yksinyrittä-

jiä tai työskentelivät pääsääntöisesti yksin ja kolmella tutkittavista oli oma työyhteisö, jossa oli enemmän kuin kolme henkilöä tutkittavan lisäksi. Haastattelut toteutettiin elokuun 2020 viimeisellä viikolla Jyväskylän Crazy Townin toimipisteellä. Kaikki haastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina. Tutkittavilta pyydettiin lupa haastatteluiden äänittämiseen ja anonyymiteetin merkitystä korostettiin luotettavuuden vahvistamiseksi. Tutkimukseen osallistui yhteensä kahdeksan Jyväskylän Crazy Townin jäsentä. Koettiin, ettei uutta ja lisäarvoa tuottavaa tietoa enää tullut kahdeksannen haastattelun jälkeen, jolloin aineisto alkoi toistaa itseään.

Haastateltaville annettiin etukäteen haastattelurunko, johon he saivat tutustua ennen haastatteluun osallistumista. Haastattelurunko sisälsi valitut teemat: yhteisöllisyys, tapahtumat ja vuorovaikutus sekä muutamia kysymyksiä jokaiseen teemaan liittyen. Haastattelurunko löytyy liitteistä. Haastattelun edetessä esitettiin jatkokysymyksiä sekä lopuksi kehittämissuhteita. Jatkokysymykset oli mietitty ennakkoon ilmiön syventämiseksi. Ennalta määrättyjen kysymysten järjestys saattoi vaihdella haastattelun edetessä, mutta kuitenkin siten, ettei se vaikuttanut tuleviin kysymyksiin.

Taustatietona tutkimuksessa oli, kuinka kauan kyseinen haastateltava on ollut jäsenenä Crazy Townilla. Haastatteluun osallistui jäseniä, jotka olivat olleet Crazy Townilla yhdestä kuukaudesta kolmeen vuoteen. Osalla haastateltavista oli siis enemmän kokemusta tapahtumista ja tilaisuuksista kuin niillä, jotka olivat vasta aloittaneet jäsenenä yhteisössä.

6 Tutkimustulokset

Tutkimustulokset esitetään teemoittain kolmena kokonaisuutena sekä lopuksi esitetään kehittämissuhteita toimeksiantajalle. Teemat määriteltiin etukäteen, ja ne

olivat yhteisöllisyys, vuorovaikutus ja tapahtumat. Jokaisesta teemasta esitettiin lisäksi jatkokysymyksiä. Jokaista osiota on täydennetty lainauksilla haastateltavien vastauksista.

6.1 Yhteisöllisyyden merkitys tutkittaville

Yhteisöllisyys-teemalla haluttiin selvittää tutkittavilta, mitä heidän mielestään tarkoittaa yhteisöllisyys ja mikä merkitys yhteisöllisyydellä on tutkittavalle sekä yleisellä tasolla että Crazy Townin yhteisössä. Lisäksi selvitettiin, mikä tutkittaville luo turvallisuuden tunnetta ja luottamusta kyseisessä työympäristössä.

Tutkimuksesta kävi ilmi, että yhteisöllisyys tarkoittaa tutkittaville samankaltaisia asioita. Yhteisöllisyys tutkittavien mielestä tarkoittaa muun muassa tunnetilaa ja hyvää henkeä, toisten huomioimista, yhteistyötä ja auttamista sekä yhteenkuuluvuuden tunnetta. Lisäksi se on jollain tapaa sitoutumatonta, omataan yhteisiä arvoja ja kiinnostuksen kohteita sekä on jokin syy olla yhdessä samassa paikassa, jossa jaetaan osaamista ja tietotaitoa.

Yhteisöllisyys koettiin tutkittavien keskuudessa merkittäväksi tekijäksi työelämässä. Eri yhteisöihin kuulumisen koetaan tärkeäksi ja muiden ihmisten antama energia on oleellinen osa työpäivää.

Tarvitsen ihmisiä ympärille -- se on kuitenkin se muitten ihmisten antama voima että se on sellaista kevyttä höpötelyä. (H6)

Merkitys tällaisella yksinyrittäjällä se antaa sen voimavaran, jos ajatellaan yrittäjyyttä niin se auttaa jaksamaan. (H1)

Eri yhteisöihin kuuluminen, eri yhteisöissä mukana olemisen niin asettaa sen oman elämän perspektiivin kohdalleen. (H8)

Yhteisöllisyys Crazy Townilla koettiin myös erittäin merkittäväksi ja tärkeäksi tekijäksi. Crazy Townin yhteisöä kuvattiin rennoksi, lämminhenkiseksi sekä helposti lähestyttäväksi. Tunne siitä, että taustalla on yhteisö, jolta saa tarvittaessa apua, on tärkeää. Koetaan, että ketä vain voi nykäistä hihasta, mikäli tarvitsee apua, ja keskusteluille ja ajatuksille ollaan avoimia. Crazy Townin asiantuntijayhteisössä löytyy osajia laidasta laitaan, ja siten avun saaminen erilaisiin pulmiin löytyy suhteellisen helposti.

Merkitys on siinä että vaikka olisi oma pienempi työyhteisö siinä omassa yrityksessä, niin sitten on vaikka aamukahviseuraa tai lounasseuraa että se hyvin katkaisee työpäivää kun voi puhua muistakin asioista kun työprojekteista. (H3)

Koen hyvin tärkeäksi, että Crazy Townilla nimenomaan vaalitaan ja rakennetaan sitä yhteisöllisyyttä, että tämä ei ole vain pelkkä paikka mihin tulee tekemään töitä vaan tässä on se työyhteisö. (H5)

(yhteenkuuluvuuden tunne) on voimakas mutta omanlaisensa. (H8)

Toisaalta mainittiin myös, että yhteisö on osittain hajanainen johtuen yhteisön kasvamisesta, ja moni yhteisön jäsen jää kasvottomiksi epäaktiivisuuden vuoksi. Osa yhteisön jäsenistä on enemmän omissa oloissaan, ja toiset taas avoimemmin ja aktiivisemmin tekemisissä muiden kanssa. Kuitenkin ymmärretään, ettei kaikilla riitä työnteon

ohessa aikaa osallistua yhteisön järjestämiin aktiviteetteihin, tai isommilla tiimeillä ei välttämättä ole niin paljon kiinnostusta, kun työyhteisö löytyy jo omasta takaa.

Olisi ihanaa jos kaikilla olisi jonkinlainen halu kuulua siihen yhteisöön kun tänne tullaan mutta siihen ei tietenkään voi pakottaa jos sitä ei koe itselle tärkeäksi. (H2)

Kun tulee isompia tiimejä tänne joissa on vaikka 10 henkeä niin ne pysyy helposti siinä omassa kuplassa ja ymmärrän miksi niitten on helppo, mutta niitäkin rohkaistaisi. (H5)

Turvallisuuden ja luottamuksen tunne syntyy työyhteisössä sekä fyysisistä että henkisistä tekijöistä. Erään tutkittavan mukaan luottamus ihmisiin syntyy luontaisesti, mutta sitä lisää tervehtiminen, sekä muiden jäsenien osallistuminen ja aktiivisuus. Luottamusta Crazy Townilla syntyy, kun toisista ei puhuta negatiiviseen sävyyn ja ilmapiiri on aina myönteinen ja tsemppaava. Tutkimuksesta kävi ilmi, että turvallisuuden tunteen ja luottamuksen kokeminen niin kuin yhteisöllisyydenkin, vaatii aikaa. Turvallisuuden tunnetta ja luottamusta työn tekemiseen luovat myös monipuoliset sekä viihtyisät työskentelytilat. Lisäksi mainittiin Crazy Townin kokeilemisen kulttuuri, rohkeus ja ideoiden vastaanottaminen.

Henkinen turvallisuuden tunne syntyy siitä, että täällä rohkeasti käsitellään aika erilaisia aiheita ja uusia juttuja tuodaan paljon. (H5)

Täällä on mahdollista sen oman työtilanteen mukaan valita työskentelytila ja se luo luottamusta siihen, että voi oman tarpeen mukaan valita työtilan -- se tukee sitä tekemistä. (H4)

Koen että voin olla avoimesti oma itsensä et ei tarvitse olla muuta kuin on että täällä on niin kirjava joukko osallistujia, tietysti hienot tilat ja se että on ylipäätään kiva tulla töihin -- kotoisaa ja hyvä tunnelma. (H6)

Ainakin itse ajattelen sillä tavalla, kun tämä kuitenkin on tällainen yhteisö ja ei olla samaa organisaatiota, niin siinä kuitenkin jää jokaiselle sellainen turvaväli muihin et voi antaa itsestään niin paljon kuin haluaa tai olla antamatta. (H8)

Crazy Town sijaitsee kahdessa kerroksessa, joissa molemmissa on sekä toimistohuoneita että avotyöskentelytiloja. Alempi kerros valmistui syksyllä 2020, ja sinne avautui edellä mainittujen tilojen lisäksi uusia isompia tapahtuma- ja ryhmätyöskentelytiloja. Jokainen neuvotteluhuone on omanlaisensa värimaailmoineen ja sisustuksineen. Tilojen suunnittelussa on haluttu ottaa huomioon persoonallisuus ja rohkeus.

6.2 Tapahtumien vaikutus yhteisöllisyyteen

Crazy Townilla jäsenistölle järjestettävillä viikoittaisilla tapahtumilla ja tilaisuuksilla, kuten aamukahveilla ja liikuntahetkillä pyritään edistämään yhteisöllisyyttä ja tutustuttamaan jäseniä toisiinsa.

Tutkittavilta kysyttiin, ovatko he osallistuneet Crazy Townilla jäsenille järjestettäviin tapahtumiin, kuten aamukahveille tai liikunnallisiin taukoihin ja kuinka usein. Lisäksi selvitettiin miten tapahtumat edistävät tutkittavan mielestä yhteisöllisyyttä Crazy Townilla. Lisäkysymyksenä esitettiin, ovatko järjestetyt tapahtumat nimenomaan niitä, joissa on helpoin tutustua toisiin vai ovatko niin sanotut epäviralliset hetket luontaisempia.

Haastatteluista kävi ilmi, että 25 % tutkittavista osallistui aamukahvitalaisuuksiin noin 3-4 kertaa kuukaudessa. Loput 75 % tutkittavista keskimäärin kerran kuukaudessa. Liikunnallisiin taukoihin tutkittavat osallistuivat huomattavasti harvemmin. Harvemmin osallistuvat mainitsevat syyksi muun muassa ajanpuutteen. Joillekin tunti työpäivästä osallistuakseen aamukahvitalaisuuteen on välillä mahdotonta muiden työasioiden tai palavereiden takia.

Tutkittavien mielestä tapahtumat edistävät positiivisesti yhteisöllisyyttä, mikäli siihen on liitetty tarpeeksi ryhmäytymistä. Tapahtumissa ihmisten kasvot tulevat tutuiksi ja tunnettavuus lisääntyy sekä tapahtumat kokoavat porukkaa hyvin yhteen. Puolet tutkittavista ovat kuitenkin sitä mieltä, että lounaspöytäkeskustelut ja muut epäviralliset tapahtumat, kuten after workit tai pikkujoulut ovat tehokkaampia tutustumiskeinoja kuin tutustuminen järjestetyissä aamukahvitalaisuuksissa.

Loput tutkittavista jakoutuivat tasaisesti kahteen leiriin. Toinen puoli on sitä mieltä, että aamukahvitalaisuudet ovat olleet heille parempia hetkiä tutustua muihin jäseniin ja toinen puoli taas on sekä järjestettyjen tapahtumien että epävirallisten tapahtumien kannalla. Tutkimuksesta kävi myös ilmi, että toisaalta on helpompi jutella lounaspöydässä sen jälkeen, kun on alkuun tutustunut tai nähnyt toisen aiemmin aamukahvitalaisuudessa. Vuorovaikutuksellinen järjestetty tapahtuma antaa luonnollisen ja hyvän syyn tutustua entuudestaan täysin vieraisiin ihmisiin.

Voidaan todeta, että mikäli tapahtumissa olisi enemmän vuorovaikutteisuutta, edistäisi se yhteisöllisyyttä vielä enemmän. Suurin osa tutkittavista kokee, että aamukahvitalaisuuksissa on ollut yhteisöllisyyden edistämiseen nähden liian vähän vuorovaikutteisuutta, ja tilaisuudet ovat keskittyneet enemmän asiantuntijan esitykseen kuin vuorovaikutuksen ja yhteisöllisyyden edistämiseen.

6.3 Vuorovaikutuksen merkitys tapahtumissa

Vuorovaikutus-teemalla haluttiin selvittää, mikä merkitys vuorovaikutuksella on tapahtumissa Crazy Townilla. Lisäksi tutkittiin mikä eroavaisuus on poikkeusolojen aikaan lisääntyneillä webinaareilla tai muilla online-tapahtumilla verrattuna kasvokkain kohtaamisiin. Lopuksi selvitettiin, miten hyvin tai huonosti yhteisöllisyys sekä kommunikaatio ja vuorovaikutus toteutuu online-tapahtumissa sekä suosivatko jäsenet mieluummin live- vai virtuaalitapahtumia.

Haastatteluista kävi ilmi, että mikäli yhteisöllisyyden edistämiseen on kiinnitetty huomiota online-tapahtumaa järjestettäessä, on yhteisöllinen kohtaaminen paremmin toteutettavissa. Se vaatii silti paljon aktiivisuutta osallistujilta, sillä mikäli keskustelua käydään vain chatin välityksellä, jää siitä varsinainen yhteisöllisyyden tunne pois. Webinaareissa on usein tietty asia, joka käydään asiapitoisesti läpi sen suuremmin pölisten muuta. Yhteisöllisyyttä ja vuorovaikutusta aamukahviwebinaareissa edistää tutkittavien mukaan se, että osallistujat jaetaan pienryhmiin tehokkaamman ja vuorovaikutuksellisemman keskustelun toteuttamiseksi.

Vuorovaikutuksen merkitystä kuvattiin tapahtumissa suureksi ja merkitykselliseksi. Tutkittavien mukaan vuorovaikutus on juuri se, jonka kautta opitaan toisilta.

Crazy Townin tapahtumat ilman vuorovaikutusta niin ei sellaista voisi olla. (H4)

Ei oletetakaan että tapahtumissa järjestävä taho on se kellä on kaikki viisaut, vaan sen vuorovaikutuksen kautta otetaan kaikkien kokemukset ja näkemykset mukaan. (H4)

Tutkimuksesta kävi ilmi, että vaikka online-tapahtumiin on helppo osallistua muualta, mikäli paikalle ei pääse, on silti kasvokkain kohtaamisten suosio ylivoimainen. Kaikki

kahdeksan tutkittavaa suosii mieluummin livetapahtumia kuin virtuaalisia tapahtumia.

Paikan päällä sen ihmisen kanssa keskittyy enemmän siihen ihmiseen henkilönä kun niihin asioihin mitä siinä käsitellään – etänä sitä keskittyy siihen itse asiaan että sen saa käsiteltyä ja sitten se muu sosiaalinen puoli jää sivuun. (H7)

Kyllä se on itselle tärkeää että näkee niitä ihmisen eleitä. (H3)

Vuorovaikutus on ihmisten välistä ja se ei ole niin helppoa synnyttää niissä webinaari-tyyppisissä online-tapahtumissa -- kyllä jotenkin sen näihin seiniin ja tähän tilaan enemmän yhdistän kun online maailmaan. (H4)

Toimit laitteen kanssa, et niinkään ihmisten ja kanssakäyminen on kömpelämpää, ja tuntuu ainakin et siitä kommunikaatiosta jää jotain pois. (H7)

6.4 Kehittämisehdotukset

Tutkimuksessa haluttiin lopuksi selvittää, onko tutkittavilla antaa palautetta tai kehitysideoita Crazy Townin toimintaan tai tapahtumia varten yhteisöllisyyden edistämiseksi. Kävi ilmi, että toivotaan enemmän vuorovaikutteisia, työpajatyypisiä tilai-

suuksia yhteisen kiinnostavan aiheen parissa, eikä niinkään pelkkää monologia tilaisuuksissa, jossa on jokin tietty aihe. Vaikka vuorovaikutusta on aamukahvitilaisuuksissa ollut jo ennestään, todetaan, että sitä voisi olla vieläkin enemmän.

Crazy Townin yhteisö on kasvanut tilojen laajentuessa ja yhteisöllisyyden edistäminen vaikeutuu sitä mukaa, mitä enemmän uusia jäseniä saapuu yhteisöön. Mitä isompi yhteisö on, sitä enemmän yhteisöllisyyden luomisessa on haasteita.

After workit on hyvä juttu missä täysin sitten vapaa-ajan näkökulmasta edistetään sitä yhteisöllisyyttä. (H5)

Yhteisöllisyyttä on helpompi edistää pienemmässä porukassa. Crazy Townin jäsenistö kasvaa uusien tilojen myötä, ja tutustuminen koetaan hieman hankalaksi aina uusien jäsenten ilmaantuessa. Koetaan, että uusien jäsenten esittely kasvokkain aina esimerkiksi aamukahveilla olisi mukava keino päästä tutustumaan, kuin vain että lukisi uusien jäsenten nimet uutiskirjeistä. Siten ei välttämättä osaa yhdistää nimiä ja kasvoja toisiinsa, ja tutustuminen on hankalampaa. Lisäksi kaivataan enemmän hetkiä, joissa keskusteltaisiin yksinkertaisesti mitä toisille kuuluu, esimerkiksi mitä projekteja yrityksillä on meneillään sekä mitä haasteita tai positiivisia asioita tässä vuodessa on ollut. Yhteenvedona voidaan siis todeta, että jäsenet toivoisivat enemmän vuorovaikutusta, keskustelua ja yhdessä tekemistä.

7 Johtopäätökset

Tutkimuksessa selvitettiin tutkimuskysymysten avulla, mikä merkitys yhteisöllisyydellä on jäsenille sekä miten tapahtumat edistävät yhteisöllisyyttä jäsenten keskuudessa.

Tutkimuksesta kävi ilmi, että yhteisöllisyyden tunne on jäsenille tärkeää. Yhteisöllisyyden merkitystä ei päivittäin ajatella, mutta sosiaalinen ympäristö ja yhteisö taustalla antavat voimavaroja työskentelyyn ja yhteiseen tekemiseen. Yhteisöihin kuulumisen työelämässä tai elämässä yleensä koetaan tärkeäksi, kun voi olla osana jotakin. Yksinyrittäjien, sekä yritysten, joiden muu tiimi on sijoittunut ympäri Suomea, yhteisöllisyyden merkitys Crazy Townilla on erittäin suuri. Yksin työskentelevät saavat turvaa tietäen, että saman katon alta löytyy lounas- tai jutteluseuraa. Toisten auttaminen ja toisilta avun saaminen on olennainen osa yhteisöllisiä työtiloja. Yhteisöllisyyden kokeminen on henkilökohtaista ja vaikka tutkittavat määrittelivät yhteisöllisyyden samankaltaisilla asioilla, haastatteluista nousi esille, että jokainen kokee sen Crazy Townin yhteisössä kuitenkin eri tavoin. Osalle tutkittavista kokemus on voimakkaampi ja tärkeämpi kuin toisille.

Kuten Kaivola ja Launila (2007) totesi ja tutkimuksesta kävi ilmi, yhteisöllisyyden kokeminen yksilönä vie aikaa. Mikäli yhteisön jäsenenä on oltu vain hetken aikaa, on yhteisöllisyyttä vielä siinä vaiheessa vaikeampi havaita. Vuosia Crazy Townin asiantuntijayhteisön jäsenenä olleet henkilöt pystyivät tutkimuksessa kuvailemaan enemmän yhteisön piirteitä, kuin he, jotka olivat olleet jäsenenä vähemmän aikaa. Myös turvallisuuden tunnetta ja luottamusta on vaikeampaa lähteä kuvailemaan, mikäli ei ole vielä viettänyt paljon aikaa yhteisön keskuudessa. Paasivaaran ja Nikkilän (2010) mukaan yhteenkuuluvuuden tunne tukee terveyttä. Osa jäsenistä kokee Crazy Townin yhteisössä yhteenkuuluvuuden tunnetta, joka vaikuttaa positiivisesti työhyvointiin.

Yhteisöllisyyden edellytyksiin kuuluu luottamus ja turvallisuuden tunne työpaikalla ja työyhteisössä. Luottamuksen rakentamiseen tarvitaan turvallisuuden tunnetta, ja se syntyy Kaivolan ja Launilan (2007) mukaan siitä, että sanat ja teot kohtaavat, ei petetä lupauksia tai puhuta pahaa muista työpaikalla. Tutkimuksen mukaan luottamusta Crazy Townilla luo yleinen positiivinen ilmapiiri. Ihmissuhteiden ylläpitäminen

työyhteisössä, luottamus ja kunnioitus on noussut esille myös muissa yhteisöllisyyttä käsittelevissä tutkimuksissa.

Luottamus koostuu pienistä arkisista asioista, kuten tervehtimisestä, mutta myös aktiivisesta osallistumisesta yhteisön yhteisiin tapahtumiin ja tilaisuuksiin. Luottamus työyhteisössä on tärkeää ja sitä lisää, kun isonkin työyhteisön sisällä tunnetaan toinen toisensa sekä voidaan keskustella avoimesti ja jakaa huonoja ja hyviä tunteita. Crazy Townin asiantuntijayhteisössä on tärkeää, että talon sisällä jaetut yritysasiat jäävät talon sisälle. Negatiivinen käytös, kuten juoruilu ja selän takana puhuminen heikentävät luottamusta toisiin työyhteisössä. Tutkimuksesta selvisi, että positiivinen ilmapiiri Crazy Townin työyhteisössä on peräisin muun muassa siitä, ettei negatiivista käytöstä ole havaittu. Vertaamalla tuloksia muihin tutkimuksiin yhteisöllisyydestä, voidaan todeta tulosten tukevan sitä, että yhteisöllisyyden tunnetta pidetään tärkeänä yksilön hyvinvoinnin kannalta. Luottamus ja kunnioittaminen ovat tärkeitä tekijöitä ihmissuhteiden rakentamisessa ja ylläpitämisessä työyhteisössä. (Lampinen, Viitanen & Konu 2013.)

Yhteisön kannalta on tärkeää, että sovituista säännöistä pidetään kiinni. Jäppisen (2012) mukaan sitoutuminen voi olla hankalaa, mutta mikäli yhteisön sääntöihin ei sitouduta, kärsii siitä koko yhteisön ilmapiiri. Sitoutuminen lähtee pienistä asioista, kuten siitä, että siistitään jäljet tai keitetään lisää kahvia, mikäli edellinen pannu pääsi loppumaan. Vaikka asiat ovat pieniä, niiden tekemättä jättäminen toistamiseen voi aiheuttaa ärsyntyä ja turhautumista yhteisön keskuudessa.

Toisen tutkimuskysymyksen avulla haluttiin selvittää, miten tapahtumat edistävät yhteisöllisyyden kokemusta yhteisössä. Tutkimuksen mukaan vuorovaikutuksella on suuri rooli Crazy Townin tapahtumissa. Aamukahvivilaisuuksiin osallistutaan, jotta päästään oppimaan eri alojen asiantuntijoilta erilaisista aiheista, mutta opitaan myös muilta kuuntelemalla ja keskustelemalla. Aamukahvivilaisuuksissa jokaisella on mah-

dollisuus kertoa mielipiteensä ja ajatuksensa. Digitaalinen virtuaalitoteutus mahdollistaa osallistumisen paikasta riippumatta, mutta vuorovaikutus ei ole siinä samanaista kuin kasvokkain kohtaamisissa. Tutkimuksesta kävi ilmi, että ihmiset tarvitsevat toisiaan ja haluavat jakaa ajatuksiaan toisilleen kasvokkain. Kun Crazy Townin toimipisteitä sijaitsee monella eri paikkakunnalla, halutaan mahdollistaa kattavampi ja monipuolisempi oppiminen striimaamalla aamukahviesityksiä välillä myös muilta Crazy Townin paikkakunnilta. Vuorovaikutuksellisissa aamukahvitilaisuuksissa on tärkeää, että jäsenet ilmaisevat mielipiteitään ja tietotaitoaan muille. Sitä kautta saavutetaan parhain vertaisoppimisen mahdollisuus. Muiden yhteisöllisten työtilojen tutkimuksissa vuorovaikutus on myös ollut merkittävä tekijä jäsenten yhteisöllisyyden luomisessa ja oppimisen tukemisessa.

Tutkimuksesta saatiin selville, että järjestetyillä tapahtumilla on vaikutusta yhteisöllisyyden luomiseen, mutta suuri vaikutus on myös niin sanotuilla epävirallisilla hetkillä, kuten lounaspöytäkeskusteluilla ja after workeilla. Tapahtumista saataisiin yhteisöllisempiä, mikäli niissä toteutettaisiin vielä enemmän vuorovaikutuksellisuutta. Tapahtumat edistävät yhteisöllisyyttä jäsenten keskuudessa mitä aktiivisemmin ja monipuolisemmin jokainen osallistuu yhteisiin hetkiin.

Aiemman tietoperustan ja teemahaastatteluista saatujen tulosten ja kehittämisideoiden perusteella Crazy Townille esitetään kehitysehdotuksia, joita käyttöönottamalla se voi tukea yhteisöllisyyden muodostumista tapahtumien ja tilaisuuksien avulla entistä paremmin.

8 Pohdinta

Tutkimuksen tavoitteina oli selvittää Crazy Townin asiantuntijayhteisön jäsenten kokemusta yhteisöllisyydestä jäsenistölle järjestetyissä tapahtumissa sekä miten yhtei-

söllisyyden kokemusta voisi edistää tapahtumien kautta entistä paremmin. Tutkimustuloksissa nousi esille, että yhteisöllisyys on merkittävä tekijä yhteisössä, erityisesti pien- ja yksinyrittäjien keskuudessa. Lisäksi tutkimuksesta kävi ilmi, että tapahtumiin kaivataan enemmän vuorovaikutuksellisuutta yhteisöllisyyden edistämiseksi.

Kuten aikaisemmin mainittiin, yhteisöllisyyden kokemus on jokaisella kaikesta huolimatta erilainen. Jokainen ihminen tarvitsee eri tavalla ja eri määrän ihmisiä ympärilleen. Toiset tarvitsevat enemmän tukea joissain asioissa kuin toiset. Vaikka yhteisöllisyyttä voidaan ja halutaan kehittää lisää Crazy Townin työyhteisössä, täytyy silti muistaa, että tapahtumiin ja tilaisuuksiin on vapaaehtoista osallistua, eikä sitä tulisi kuitenkaan tuputtaa liikaa. Crazy Townin ja yhteisömanagerin tehtävä on pitää osaltaan huolta siitä, että yhteisöä tuodaan yhteen tarpeeksi ja heille tarjotaan ajankohdaisia, tärkeitä aiheita, joista jokainen voi ammentaa lisää osaamista työelämään ja liiketoiminnan kasvattamiseksi.

Tutkimusprosessi oli onnistunut, ja tutkimuskysymyksiin löydettiin vastaukset. Tutkimus antoi myös hyviä kehittämisideoita toimeksiantajalle tapahtumanjärjestämiseen sekä jäsenistön yhteisöllisyyden kehittämiseksi niin livetapahtumissa kuin virtuaalitapahtumissa. Tutkimustuloksia voidaan hyödyntää muun muassa Crazy Townin markkinoinnissa.

Tutkimuksen teoriaosuudessa käytiin läpi yhteisöllisyyttä ilmiönä yleisesti, yhteisöllisyyden edellytyksiä työyhteisössä, vuorovaikutuksen merkitystä myös digitaalisella tasolla sekä yhteisöllisten työtilojen käsitettä. Lisäksi teoriapohjassa käsiteltiin tapahtumanjärjestämiseen liittyviä asioita, kuten tapahtuman yleisiä tavoitteita ja elämyksen elementtejä. Kattavan teoriapohjan ansiosta tutkija sai laajan käsityksen käsiteltävästä ilmiöstä ja aiheesta. Tutkija pyrki olemaan mahdollisimman lähdekriittinen käyttäen korkeintaan kymmenen vuotta vanhoja lähteitä luotettavuuden saavuttamiseksi, mutta joistakin aiheista käytettiin vanhempia lähteitä, sillä todettiin, että aiheet ovat olleet yhtä relevantteja jo silloin eikä uusista painoksista niiden osalta löy-

tynyt lisäarvoa tuottavaa tietoa. Lähteitä käytettiin tasapuolisesti siten, että teoriapohjassa hyödynnettiin sekä kirja- että verkkolähteitä. Myös englanninkielistä materiaalia käytettiin uusien ja kattavampien näkökulmien tuomiseksi.

Tutkimusmenetelmän valinta oli tutkijalle alusta asti selvä. Tutkimukseen valittiin laadullinen tutkimusmenetelmä, sillä sen avulla koettiin saavan parhaiten syvällistä tietoa tutkittavilta. Teemahaastattelu oli paras valinta aineistonkeruumenetelmäksi, sillä teoriapohja koostui selkeästi eri teemoista. Haastattelukysymysten kehittämiseen tutkija käytti hieman enemmän aikaa. Kysymysten selkeys ja ymmärrettävyys tarkistettiin sekä opinnäytetyön ohjaajalla, toimeksiantajalla että tutkijan lähipiirillä.

Tutkijan oli helppo löytää haastateltavat, sillä oli ollut kyseisessä yrityksessä työharjoittelussa puoli vuotta ennen haastattelujen toteuttamista. Tutkittavat haluttiin valita tarkasti, sillä tutkijalla oli havainto jäsenistä, ketkä olivat osallistuneet aktiivisemmin yhteisön tapahtumiin ja heistä, ketkä eivät niin aktiivisesti. Siten saatiin tutkimukseen eri näkökulmia. Haastattelut saatiin sovittua helposti ja haastattelutilanne oli rento, sillä tutkija ja tutkittavat olivat nähneet entuudestaan useaan otteeseen. Tutkija pyrki silti olemaan puolueeton haastatteluiden aikana. Vaikka jatkokysymyksiä esitettiin jo olemassa olevan haastattelurungon lisäksi, olisi kysymyksiä voinut olla vielä kattavammin. Lisäksi olisi voitu haastatella useampaa jäsentä, ketkä ovat aloittaneet alle vuosi sitten, tai niitä ketkä eivät ole osallistuneet yhteenkään tapahtumaan jäsenyytensä aikana ja selvittää syitä miksi näin on. Laadun varmistamiseksi, haastattelut äänitettiin puhelimella, ja ennen jokaisen haastattelun toteuttamista varmistettiin akun riittävyys sekä ääninauhurin toimivuus.

Tutkimuksen koettiin saavuttavan saturaation kahdeksannen haastattelun kohdalla, eikä uusia tutkittavia hankittu enää vastausten toistettavuuden vuoksi. Aineistoa kertyi yhteensä 1,47 tuntia ja litteroitua tekstiä yhteensä 18 sivua. Aineiston määrä oli riittävä kattavien tutkimustulosten saamiseksi.

Tutkimuksen eettisyys on otettu huomioon monilla tavoilla. On pidetty huoli, ettei ihmisoikeuksia ei rikota ja että tutkittaville annetaan mahdollisuus osallistua tutkimukseen anonymisti. Henkilökohtaisia tietoja ei julkaista missään. Tutkittaville on annettu mahdollisuus osallistua tutkimukseen vapaaehtoisesti ja heillä on ollut oikeus keskeyttää haastattelut milloin vain. Tutkimuksen luotettavuutta lisää, kun tutkittavien vastaukset eivät ole pakotettuja. Luotettavuuden tekijöitä pidettiin mielessä koko tutkimusprosessin ajan. Esimerkiksi tietoperustan hankkimisessa oltiin lähdekriittisiä sekä aineistonkeruuvaiheessa pidettiin huoli siitä ettei tutkittavien anonymiteetti kärsi.

Yhteisöllisyys on tärkeä ajankohtainen aihe sekä työelämässä että elämässä yleensä. Kun ihmiset kohtaavat samoja ongelmia tai muutoksia, luo se yhteenkuuluvuuden tunnetta yhteisössä huomaamatta. COVID-19 pandemian aikana jokaisen apu ja tuki on ollut tärkeää, jotta yrittäjät voisivat jatkaa liiketoimintaansa. Kuten sanottu, yhteisöllisyys on sitä, että tehdään yhdessä asioita. Ratkaistaan ongelmia yhdessä, luodaan uutta yhdessä, keksitään ratkaisuja ja autetaan toisia.

Yhteisöllisyydestä on tehty paljon aikaisempia tutkimuksia, mutta niistä saadaan lisäarvoa tuottavia uusien näkökulmien ansiosta. Jatkotutkimusaiheita voitaisiin kehittää yhteisöllisyyden kokemuksesta muissa työyhteisöissä tai tapahtumissa. Uuden digitaalisen ajan alkaessa esimerkiksi vuorovaikutukselliset webinaarit ja verkkokoulutukset kaipaavat tutkimuksia siitä, miten yhteisöllisyyden kokeminen niissä olisi tehokkainta järjestää. Validi jatkotutkimusaihe voisi olla esimerkiksi *yhteisöllisen ja vuorovaikutteisen onlinetapahtuman toteuttaminen*.

Lähteet

- Catani, J. 2017. Onnistunut yritystapahtuma - järjestäjän käsikirja. Alma Talent Oy.
[https://bisneskirjasto-almatalent-fi.ezproxy.jamk.fi:2443/teos/IAJBXCTEB#kohta:l\(\(20\)ONNISTUNUT\(\(20\)TAPAHTUMA\(\(20\):SUOMI\(\(20\)-\(\(20\)TUHANSIEN\(\(20\)TAPAHTUMIEN\(\(20\)MAA\(\(20\)/piste:b230](https://bisneskirjasto-almatalent-fi.ezproxy.jamk.fi:2443/teos/IAJBXCTEB#kohta:l((20)ONNISTUNUT((20)TAPAHTUMA((20):SUOMI((20)-((20)TUHANSIEN((20)TAPAHTUMIEN((20)MAA((20)/piste:b230)
- Digitalisaation vaikutukset tuottavuuteen ja työhyvinvointiin - haastattelututkimuksen tulokset. TUPLA-hanke. 2018-2019. https://www3.uef.fi/documents/1731939/2523055/Digitalisaation+vaikutukset+tuottavuuteen+ja+ty%C3%B6hyvinvointiin+-haastattelututkimuksen+tulokset_TUPLA.pdf/4510c1e0-02ec-4160-b021-6ad60c9acf21
- Hirsjärvi, S., Hurme, H. 2000. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hollmén, P. 2019. Lyyti. Tiedätkö tapahtumasi tavoitteet ja osaatko välittää ne myös osallistujille? Viitattu. 2.11.2020. <https://www.lyyti.com/fi/blogi/tiedatko-tapahtumasi-tavoitteet>
- Houni, P., Ansio, H. 2015. Duunia kimpassa. Yhteisölliset työtilat Helsingissä. Helsinki: Helsingin kaupungin tietokeskus.
- Jäppinen, A. 2012. Onnistu yhdessä, työyhteisön kehittämisen 10 avainta. P-S Kustannus.
- Kalliomäki, A. 2014. Tarinallistaminen. Palvelukokemuksen punainen lanka. Alma Talent Oy.
- Kaivola, T., Launila, H. 2007. Hyvä työpaikka. Helsinki: Yrityskirjat Oy

Kärkkäinen, M. 2005. Yhteisöllinen johtaminen esimiehen työvälineenä. Helsinki: Edita Prima Oy.

Lampinen, M-S., Viitanen E., Konu, A. 2013. Systemaattinen kirjallisuuskatsaus yhteisöllisyydestä työelämässä. Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti, 50, 71-86. Viitattu 8.11.2020. <https://journal.fi/sla/article/view/8564>

Lehtoranta, J. 2020. Kouluttaja ja opettaja. Näin teet webinaarista oikeasti vuorovaikutuksellisen. Esiintyminen aamukahveilla Crazy Townilla. Viitattu 2.10.2020.

Luottamuksen rakentaminen työyhteisön vuorovaikutuksessa. 2017. Työturvallisuuskeskus. Viitattu 15.7.2020 https://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/digijulkaisut/luottamuksen_rakentaminen_tyoyhteison_vuorovaikutuksessa

Lämsä, A., Hautala, T. 2005. Organisaatiokäyttämisen perusteet. Helsinki: Edita Prima Oy.

Manka, M-L. & Larjovuori, R-L. 2013. Yhteisöllisyydellä menestykseen – opas työpaikan sosiaalisen pääoman kehittämiseen. Tampereen yliopiston Johtamiskorkeakoulun Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos & Kuntoutussäätiö.

Markkanen, M. 2020. Crazy Town Oy:n toimitusjohtaja ja yrittäjä. Haastattelu 1.10.2020.

Maslowin tarvehierarkia. N.d. Jyväskylän kaupungin opetusmateriaaleja. Peda.net. Viitattu 13.7.2020. <https://peda.net/jyvaskyla/poske/koulutustarjotin/koulutusmateriaaleja/mt>

Mehrabian, A. 1971. Silent messages. Belmont, California: Wadsworth Publishing Company, Inc.

Mieli.fi. Suomen mielenterveys ry. N.d. Yhteisö ja osallisuus. Yhdessä kasvu ja kehittyminen. Viitattu 1.11.2020. <https://mieli.fi/fi/mielenterveys/ihmissuhteet/yhdessa%C3%A4-kasvu-ja-kehittyminen>

Myyry, L., Ahola, S., Ahokas, M. & Sakki, I. 2014. Arkiajattelu, tieto ja oikeudenmukaisuus. Helsingin yliopisto. Sosiaalitieteiden laitoksen julkaisuja. https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/144169/AMPB_Juhlakirja.pdf?sequence=1

Paasivaara, L., Nikkilä, J., 2010. Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia. Helsinki: Kirjapaja

Rovai, A. 2002. Building sense of community at a distance. Journal Article. International Review of Research in Open and Distance Learning. ProQuest Central. Viewed 8.9.2020. <http://ezproxy.jamk.fi:2048/login?url=https://www-proquest-com.ezproxy.jamk.fi:2443/docview/1634545243?accountid=11773>

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Verkkojulkaisu. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkiston ylläpitäjä ja tuottaja. Viitattu 26.10.2020. <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/>

Sarajärvi, A. Tuomi, J. 2012. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Tarssinen, S. 2009. Elämystuottajan käsikirja. LEO Lapin elämysteollisuuden osaamiskeskus. <http://www.kulmat.fi/images/tiedostot/Artikkelit/elmystuottaja%20käsikirja.pdf>

Uralehti. 2020. Arvot ja asenteet työelämässä. Viitattu 27.10.2020. <https://uralehti.fi/ilmiot/arvot-ja-asenteet-tyoelamassa/>

Valentini, C. 2018. Digitaalinen viestintä: uhka vai itsestäänselvyys? ArtikkelijyUnity –JYUMagazine. Viitattu 6.10.2020. <https://jyunity.fi/ajattelijat/digitaalinen-viestinta-uhka-vai-itsestaanselvyys/>

Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/98723/Tutki-ja-mittaa_2007.pdf

Waters-Lynch, J., Potts, J., Butcher, T., Dodson, J & Hurley, J. 2016. Coworking: A Transdisciplinary Overview. Australia: RMIT University.

Liitteet

Liite 1. Haastattelurunko

Yhteisöllisyys

1. Miten määrittelisit yhteisöllisyyden? Mitä se mielestäsi tarkoittaa?
2. Mikä merkitys yhteisöllisyydellä on sinulle – yleisellä tasolla työelämässä sekä Crazy Townin työyhteisössä?
3. Miten kuvailisit Crazy Townin yhteisöllisyyttä?
4. Oletko osallistunut Crazy Townilla järjestettäviin tapahtumiin (aamukahvitilaisuuksiin tai liikunnallisiin taukoihin) ja kuinka usein?

Tapahtumat

5. Miten tapahtumat, kuten aamukahvitilaisuudet tai yhteiset liikuntahetket edistävät mielestäsi yhteisöllisyyttä?

Vuorovaikutus

6. Millainen on mielestäsi vuorovaikutuksen merkitys työyhteisössä?
7. Miten vuorovaikutus ja kommunikaatio mielestäsi toteutuu live-tapahtumissa vs. verkkotapahtumissa?