



HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU

OPINNÄYTETYÖ

**Vertaismentorointi pohjoissavolaisten pienten
järjestöjen työhyvinvoinnin edistämiseksi**

Aino Matilainen

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma (210 op)

11 / 2015

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma

TIIVISTELMÄ

Työn tekijä Aino Matilainen	Sivumäärä 50 ja 7 liitesivua
Työn nimi Vertaismentorointi pohjoissavolaisten pienten järjestöjen työhyvinvoinnin edistämiseksi	
Ohjaava(t) opettaja(t) Kristiina Vesama	
Työn tilaaja ja/tai työelämäohjaaja Joensuun Setlementti ry, Harri Sarjanoja	
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyön tilaajana toimii Joensuun Setlementti ry:n ja Humanistisen ammattikorkeakoulun yhteistyöhanke ”Järjestöjalostamo – uusia työkaluja järjestökentän työhyvinvointiin ja osaamispääoman kasvattamiseen”. Opinnäytetyössä kerättiin aineistoa Järjestöjalostamo –hankkeelle Pohjois-Savossa toimineesta vertaismentorointiryhmästä pohjoissavolaisille järjestötyöntekijöille. Ryhmästä kerättiin tietoa sen toimimisesta, käytäntöjen kannattavuudesta ja tehokkuudesta sekä laadukkuudesta. Tämän lisäksi aineistosta tarkasteltiin ryhmäläisten esiin nostamia asioita työhyvinvoinnista pienissä järjestöissä Pohjois-Savossa.</p> <p>Opinnäytetyön aineistonkeruu tapahtui nauhoittamalla ja litteroimalla ryhmäkeskusteluja sekä tekemällä havainnointimuistiinpanoja. Lisäksi aineistonhankintamenetelmänä käytettiin toiminnallisia lähestymistapoja ja suoritettiin hyvinvoinnin alkukartoitus. Ryhmäläiset tekivät myös loppupalautteen, joka tehtiin viimeisellä tapaamiskerralla tai sähköisesti sähköpostin välityksellä.</p> <p>Opinnäytetyön tuloksia hyödynnetään Järjestöjalostamo - hankkeen työhyvinvointiryhmien toiminnan suunnittelussa. Työstä on konkreettista hyötyä hankkeen suunnittelussa ja toteutuksessa, minkä lisäksi opinnäytetyössä tuotettu tieto ja aineisto antavat monipuolisen kuvan nykypäivän järjestökentän työhyvinvoinnista.</p> <p>Aineistosta selvisi, että järjestötyöntekijöiden työhyvinvointi ei ole vielä kovin yleinen puheenaihe, vaikka ongelmat työssä ovat yleisiä. Yleisimmät työhyvinvointiin negatiivisesti vaikuttavat asiat ovat järjestön talous ja rahoitukseen liittyvät huolet, työn epävarmuus sekä työmäärän jatkuva kasvu. Positiivisesti vaikuttavia asioita olivat vertaisuussuhteet työpaikalla, työnohjaus sekä riittävän tuen saaminen joko työkavereilta tai esimiehiltä.</p> <p>Järjestöjalostamo –hankkeen Pohjois-Savon työhyvinvoinnin ryhmästä annettiin paljon palautetta ja konkreettisia parannusehdotuksia tulevaisuuteen. Ryhmästä jäi ensimmäisten kertojen jälkeen pois jonkin verran osallistujia, mutta prosessin läpi pysyneet ryhmäläiset kokivat toiminnan erittäin hyvänä ja hyödyllisenä monin eri tavoin. Varsinkin vertaisuus ja mentorointi, oman työn tärkeyden ymmärryksen merkitys ja erilaisten työhyvinvoinnin menetelmien hyödyntäminen jatkossa nousivat esille positiivisina asioina.</p>	
Asiasanat Työhyvinvointi, järjestötyö, kolmas sektori, vertaisuus, työyhteisöt	

HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES
Degree programme in civic activities and youth work

ABSTRACT

Author Aino Matilainen	Number of Pages 50 and 7 pages of attachments
Title Peer mentoring in occupational health promotion in Northern Savonian small organizations	
Supervisor(s) Kristiina Vesama	
Subscriber and/or Mentor Joensuun Setlementti ry, Harri Sarjanoja	
Abstract <p>The subscriber of the thesis was NGO refinery – new tools for promoting well-being at work and increasing knowledge capital in the organization field which is collaborative project of Joensuu Settlement and Humak University of Applied Sciences. In the thesis, the material was collected to the project NGO refinery about the peer mentoring from the pilot group in Northern-Savonian. The collected data focused on the functions and practices of the group, profitability and efficiency as well as the quality of the actions. In addition, the group members brought up issues about well-being in small organizations in Northern Savonian which were highlighted in data.</p> <p>In this thesis, the data collection was conducted using recordings and transcriptions of group discussions and through fieldnotes of observations. In addition, functional methods and welfare initial mapping were used as data collection method. Furthermore, group members provided final feedback which was done either on the last meeting or using online e-mail.</p> <p>The findings of the thesis will be utilized by NGO refinery's using for example to the planning of well-being groups. The thesis has tangible benefits for planning and carrying out the project, but in addition, the information and materials produced in the thesis provide a comprehensive overview of current well-being at work in NGO field.</p> <p>It became evident by the data the talk about NGO workers' well-being at work places is not very common, although some problems exist. The most common issues that have a negative impact to well-being at work relates to organizations' economy and matters related to financial issues, job insecurity and the fact that the workload is continuously increasing. Positive issues related to peer relations at work, professional guidance and receiving adequate support from colleagues or superiors.</p> <p>NGO refinery project's Northern-Savonian pilot group offered a lot of feedback and tangible several suggestions to improve future actions. Some participants left the group after the first few meetings, but group members who remained through the process experienced the activities to be superb and beneficial in many ways. Particularly, mentoring and peer-relations, the role of understanding the significance of their own work and obtaining variety of methods for themselves were highlighted as positive aspects.</p>	
Keywords Well-being at work, organisational work, third sector, peer relationships, work communities	

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ	2
1 JOHDANTO	5
2 TOIMINTAYMPÄRISTÖ	7
2.1 Taustaorganisaatiot	9
2.2 Lähtökohtia vertaismentorointiin	10
3 TYÖHYVINVOINTI JÄRJESTÖKENTÄN PIENISSÄ TYÖYHTEISÖISSÄ	13
3.1 Työhyvinvointi	14
3.2 Työhyvinvointi järjestössä	16
4 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS	20
4.1 Työn tavoite ja tarkoitus	20
4.2 Aineiston keruu	21
4.3 Aineiston analysointi	26
5 TULOKSET, TULOSTEN TARKASTELU JA TUOTOS	27
5.1 Ryhmän jäsenten toiveet ja odotukset ryhmälle	27
5.2 Järjestötyöntekijöiden yleisiä haasteita työssä	28
5.3 Työhyvinvointia edistäviä tekijöitä	32
5.4 Vertaismentorointi työhyvinvoinnin apuna	35
6 POHDINTAA JA JOHTOPÄÄTÖKSIÄ	36
6.1 Luotettavuus	37
6.2 Eettisyys	38
6.3 Johtopäätökset	39
6.4 Kehittämisehdotukset	42
7 LOPUKSI	44
LÄHTEET	45
LIITTEET	51

1 JOHDANTO

Opinnäytetyön tarkoitus oli selvittää Järjestöjalostamon Pohjois-Savon pilottiryhmän osallistujien työhyvinvointia ja sitä, kuinka Järjestöjalostamo voisi parantaa toimintaansa. Tavoitteena oli selvittää toimiiko Järjestöjalostamon pienryhmän malli keräämällä materiaalia pienryhmän tapaamiskerroilla. Opinnäytetyön tuloksena järjestöjen työ vahvistuu ja järjestötyöntekijöillä on hyvät keinot, parantunut hyvinvointi sekä vahva osaaminen ja jaksaminen. Tässä opinnäytetyössä ei oteta kantaa järjestöjen tai organisaatioiden esimiestason työntekijöiden työhyvinvointiin vaan keskitytään järjestöjen ja organisaatioiden muihin työntekijöihin.

Työhyvinvointi on noussut jatkuvaksi keskustelunaiheeksi kaikilla aloilla. Työhyvinvoinnin kehitykseen on kiinnitetty median puolesta yhä enemmän huomiota ja siihen on alettu panostaa myös monilla työpaikoilla yhä enemmän. Valtio ja kunnat tarjoavat työnantajille monia mahdollisuuksia työntekijöiden työhyvinvoinnin parantamiseen muun muassa kuntoutuksen ja koulutuksien avulla. Pienissä työyhteisöissä työhyvinvoinnin ylläpito ja siihen liittyvät menetelmät parantaa hyvinvointia ovat joskus vaikeasti saatavilla ja työntekijät saattavat jäädä yksin ongelmiensa kanssa. Pienten työyhteisöjen ongelmaksi nousee varsinkin se, että työtaakka voi kasvaa erittäin suureksi työntekijämäärän ollessa pieni. Esimerkiksi järjestökentällä on erittäin pieniä työyhteisöjä, joissa voi olla vain yksi työntekijä. Tällöin yhteydenpito työkollegoihin ja esimiehiin sekä työhyvinvoinnin ylläpito jäävät monesti vähäisiksi. Jos työpaikalla ei ole varauduttu selkeään työhyvinvoinnin suunnitelman avulla, tilanne työntekijän kohdalla voi huonontua todella pahaksi.

Järjestökentällä tilanne on monesti se, että työyhteisöt ovat pieniä ja yksi työntekijä ottaa ohjeita vastaan esimieheltään, järjestössä yleensä hallitukselta. Hallitus puolestaan voi olla vapaaehtoisten muodostama eikä sillä välttämättä ole tarvittavaa ammattitaitoa järjestötyöhön tai edes esimiehenä toimimiseen, oikeuksiin ja vastuuseen. Järjestötyöntekijöiden hyvinvointi on noussut ajankohtaiseksi, sillä sitä ei ole aikaisemmin tutkittu tai siitä ei ole juurikaan julkisesti puhuttu. Nyt monet järjestöt ja hankkeet ovat ottaneet työhyvinvoinnin aktiiviseen keskusteluun ja järjestötyöntekijöiden työhyvinvoinnista on tehty hankkeita.

Vertaisuus on jo pitkään tiedossa ollut tapa hoitaa monia erilaisia ongelmia. Vertaisuutta voi käyttää myös työhyvinvoinnin ylläpidossa monella tapaa ja se on verrattain helppo tapa parantaa myös esimerkiksi työyhteisön ilmapiiriä ja samalla saada yhteisön jäsenet tuntemaan vertaisuutta ja saada apua (Seppänen-Järvelä & Vataja 2009, 49). Vertaisuudessa työntekijät voivat jakaa ongelmiaan ja keskustella avoimesti kaikesta. Lisäksi vertaisuus tarkoittaa myös esimerkiksi työkavereiden vertaisuussuhdetta, jossa he voivat keskustella avoimesti eri asioista ja huomata myös toistensa asenteissa ja jaksamisessa muutoksia. Mitä enemmän tietoa jaetaan, sitä rikkaampi vertaisuussuhde muodostuu ja sitä enemmän sen jäsenet hyötyvät siitä työn eri osa-alueilla. (Heikkinen, Tynjälä, & Jokinen 2012, 61.)

Mentorointi puolestaan toimii myös hyvin pienissäkin työyhteisöissä, sillä mentoroinnissa on kyse tiedon jakamisesta ja kokematon uusi työntekijä voi saada apua monenlaisiin pulmiin kokeneemalta kollegalta. Mentorointi toimii helposti vertaisuuden kanssa työhyvinvoinnin ylläpitäjänä, sillä molemmat keinot ovat helposti käytettävissä joko ohjatusti tai työkavereiden kesken. Mentorointiparit voivat muodostua myös hyvin erilaiset ammattitaustat omaavista henkilöistä ja tärkeintä on aito kiinnostus sekä jokin yhteinen työtehtävä, jotta parit saavat oikeaa tietoa mentoroinnin aikana. (Väistö 2004, 11.)

Tutkimuksellista kehittämistoimintaa voidaan tarkastella tutkimuksen ja kehittämisen risteyskohtana. Silloin kehittämistoimintaan kuuluu myös tietty tutkinnallinen osuus jonka pohjalta kehittämistoimintaa aletaan toteuttaa. Asiaa voi tarkastella tutkimuksen tai kehittämistoiminnan näkökulmasta, kehitettävästä tutkimuksesta tai tutkimuksellisesta kehittämistoiminnasta. Ne eroavat siinä, että kehitettävässä tutkimuksessa tutkimustieto ohjaa kehittämistä, kun taas tutkimuksellisessa kehittämistoiminnassa käytännön erilaiset ongelmakohdat ohjaavat tutkimuskysymyksiä. Kehittämistoiminnalle on ominaista se, että siinä pyritään tunnistamaan erilaisia mahdollisia kehittämisen kohteita. Pää tavoite on kehittää jotain konkreettista, mutta lisäksi tuottaa tutkimuksellista tietoa myöhempään käyttöön ja perustelemaan kehittämistoiminnan tulosta. (Toikko ym. 2009, 21,22,23.)

Työpaikan kilpailukykyä, toimintaa ja toiminnan laatua parannettaessa puhutaan työelämän kehittämisestä. Käytännössä tavoitteina on yleensä lisätä järjestön työyhteis-

sön toimivuutta ja parantaa sen uudistumiskykyä monelta eri kantilta. Kehittäminen tapahtuu työntekijöiden ja esimiehen välisessä yhteistyössä ja yleisimpiä konkreettisia kehityskohtia ovat esimerkiksi toimintamenetelmät tai toimintamallit. Ongelmaksi varsinkin järjestökentällä työelämän kehittämisessä muodostuvat vain yksittäisten asioiden huomiointi ja kokonaisuuden unohtaminen, mikä heikentää kehittämisen ja työn tehoa. (Harju. 2004, 17.) Kehittämistyö on jokin konkreettinen työ kuten tapahtuma, menetelmän suunnittelu tai toimintasuunnitelman teko. Kehittämistyölle on ominaista, että siinä on konkreettinen teko, tuote tai tapahtuma ja sen lisäksi jonkinlainen sitä käsittelevä raportti, joka helpottaa tuotteen tai tapahtuman käyttöönottoa tai toimintatavan vakiinnuttamista. Kehittämistoiminta voi olla hyvinkin pieni tai suuri riippuen ympäristöstä, jossa se toteutetaan sekä suunnitellusta kehittämisen kohteesta. Järjestöissä kehittämistyö tapahtuu usein projektina, jossa voidaan kehittää vaikkapa järjestön uusi toimintatapa tai kehittää entistä toimintamallia paremmaksi ja kattavammaksi. (Toikko & Rantanen 2009, 14.)

2 TOIMINTAYMPÄRISTÖ

Opinnäytetyö oli osa ”Järjestöjalostamo - uusia työkaluja järjestökentän työhyvinvointiin ja osaamispääoman kasvattamiseen” hanketta. Järjestöjalostamo –hanke on Suomen Humanistisen ammattikorkeakoulun ja Joensuun Setlementin yhteistyössä toteuttama ja sen tavoite on edistää ja ylläpitää työhyvinvointia järjestökentällä. Hankkeen päätoteuttajana toimii Suomen Humanistinen ammattikorkeakoulu ja Setlementti Joensuu on hankkeen tuen siirron saaja. Hankkeen tavoitteena on toteuttaa ja luoda työhyvinvoinnin kehittämisen ja edistämisen sekä ylläpidon toimintamalli. Lisäksi hankkeen toimintamalli parantaa järjestötyöntekijöiden valmiuksia käyttää sosiaalista mediaa ja sen työkaluja sekä vahvistaa verkostoitumista ja osaamista. Järjestöjalostamo –hankkeen tarkoituksena on tavoittaa 70 järjestöä ja noin 80-100 järjestötyöntekijää Pohjois-Karjalassa ja Pohjois-Savossa. Järjestöjalostamo – hankkeen rahoittajana toimii ESR eli Euroopan Sosiaalirahasto. Euroopan Sosiaalirahaston vuosille 2014 - 2020 toimeenpanema ohjelma on ”Kestävää kasvua ja työtä”. Sen tavoitteena on muun muassa työn tuottavuuden ja työhyvinvoinnin kasvua, syrjäytymisen torjuntaa sekä innovaatio- ja osaamispuheen kehittämistä (Työ- ja elin-

keinoministeriö 2014). Hankeaika on 1.10.2014 - 31.5.2017. Järjestöjalostamohankkeessa on neljä eri vaihetta, opinnäytetyö sijoittuu niistä toiseen. (Humanistinen ammattikorkeakoulu 2014b.)

Hankkeen ensimmäinen vaihe tapahtui lokakuusta 2014 helmikuuhun 2015. Ensimmäisessä vaiheessa hanke käynnistettiin ja tehtiin esiselvitys kehittämistarpeista, joita kannattaa lähteä toteuttamaan. Lisäksi muodostettiin hankkeen ohjausryhmä ja rekrytoitiin projektityöntekijät sekä projektipäällikkö. Hankkeelle tehtiin markkinointi- ja tiedotussuunnitelma ja aloitettiin kotisivujen rakennus sekä aloitettiin hankkeen oma arviointi. Hanketyöntekijät toteuttivat myös järjestötyöntekijöille työhyvinvointiin liittyvät haastattelut Kuopiossa, Varkaudessa sekä Joensuussa. Lisäksi suunniteltiin seuraavia hankkeen vaiheita. (Humanistinen ammattikorkeakoulu 2014a.)

Toinen vaihe sijoittui maaliskuuhun - lokakuuhun 2015 ja käsitteli Järjestöjalostamon mallin pilotointia eli käytännössä kahta pilottiryhmää. Toisessa vaiheessa toteutettiin kaksi pilottiryhmää, joista toinen oli esimiestason työntekijöille tarkoitettu ja toinen järjestötyöntekijöille tarkoitettu. Molempiin ryhmiin kutsuttiin 6-10 osallistujaa. Esimiestasolle suoritettu ryhmä oli nimeltään 'Järjestöjohtamisen Pyöreä Pöytä' ja pohjoissavolaisten pienten järjestöjen henkilöstölle tarkoitettu pilottiryhmä puolestaan perustui vertaisuudelle, vertaismentoroinnille ja ohjaukselle sekä sosiaalisen median käytölle. Molemmissa ryhmissä käsiteltävät asiat muodostuivat ensimmäisessä vaiheessa toteutettujen haastattelujen sekä pilottiryhmien ensimmäisillä kerroilla toteutettujen alkukartoitusten kautta. Pilottiryhmistä saadun tiedon kautta Järjestöjalostamo –hanke sai teoriapohjan ja alustavan muodon toiminnalleen. Pilottiryhmien aikana kerättiin palautetta ja tietoa tuloksista sekä arvioitiin pilottiryhmien mallin toimintaa. (Humanistinen ammattikorkeakoulu 2014a.)

Kolmas hankkeen vaihe sijoittuu marraskuusta 2015 joulukuuhun 2016. Kolmannessa vaiheessa aloitetaan kahdeksan ryhmää järjestötyöntekijöille, esimiehille sekä muille työntekijöille. Ryhmät toteutuvat Pohjois-Karjalan ja Pohjois-Savon eri maakunnissa. Kolmannen vaiheen Järjestöjalostamo –ryhmät saavat tietoa hankkeen toisen vaiheen pilottiryhmistä. Hankkeen kolmannen vaiheen aikana aloitetaan sähköisen aineistopankin luominen, minkä lisäksi hankkeessa julkaistaan JalostamoTV, joka lähettää tietoiskuja hyvinvoinnista ja Järjestöjalostamon muista teemoista. Li-

säksi järjestöille ja verkostoille tuodaan toimintamalleja, työhyvinvointitietoutta ja menetelmiä työhyvinvoinnin ylläpitoon, joita he voivat käyttää myös hankkeen päätyttyä. (Humanistinen ammattikorkeakoulu 2014a.)

Neljäs Järjestöjalostamo –hankkeen vaihe on tammi-toukokuussa 2017, ja se käsittelee hankkeen tulokset ja tuotokset. Neljännessä vaiheessa esitellään sekä arvioidaan hankkeen tuotoksia ja tuloksia ja niistä myös tiedotetaan. Järjestöjalostamo –hanke luo 'Työhyvinvointi järjestöissä' –materiaalisivuston ja pitää hankkeen päätösseminaarin. (Humanistinen ammattikorkeakoulu 2014a.)

2.1 Taustaorganisaatiot

Opinnäytetyön päätoteuttajana toimiva Suomen Humanistinen Ammattikorkeakoulu Oy eli Humak on valtakunnallisesti toimiva verkostoammattikorkeakoulu, joka järjestää ammattikorkeakoulutasoista koulutusta eri puolilla Suomea. Humanistinen ammattikorkeakoulu on järjestö- ja nuorisotyön, kulttuurituotannon ja luovien alojen sekä viittomakieli- ja tulkkausalan merkittävä asiantuntija ja suuri kouluttaja. Humanistisen ammattikorkeakoulun perusarvo on 'Human connections', joka tarkoittaa humanistista ihmiskäsitystä, suvaitsevaisuutta sekä toisen kunnioittamista, luottamusta, inhimillistä vuorovaikutusta, yhdessä oppimista ja avoimuutta. (Humanistinen ammattikorkeakoulu 2015a.)

Humanistisessa ammattikorkeakoulussa koulutusta on ammattikorkeakoulutasoisesti kolmella alalla. Alat ovat järjestö- ja nuorisotyön tutkinto, viittomakielen- ja tulkkausalan koulutus sekä kulttuurituotannon koulutus. Lisäksi Humanistinen ammattikorkeakoulu tarjoaa kahta kansainvälistä ylemmän ammattikorkeakoulun tutkintoa. Humakissa suoritetuissa ammattikorkeakoulututkinnoissa on mahdollista suorittaa jatkokoulutuksena myös ylempi ammattikorkeakoulututkinto. Humanistinen ammattikorkeakoulu toimii verkostoyhteistyössä monien eri järjestöjen kanssa ja on mukana toteuttamassa erilaisia hankkeita. Opiskelijoilla on mahdollisuus osallistua moniin hankkeisiin esimerkiksi harjoitteluiden, projektipintojen tai opinnäytetyön kautta. Innovatiivista kehittämis- ja tutkimustoimintaa suoritetaan kaikilla Humanistisen ammattikorkeakoulun koulutusaloilla monipuolisesti. Opiskelijat saavat aitoa kokemusta

hanketyöskentelystä sekä järjestöistä työkenttänä sekä koulussa saadun tiedon hyödyntämisestä konkretiaksi. (Humanistinen ammattikorkeakoulu 2015b.)

Setlementin arvoja ovat muun muassa erilaisten ihmisten välinen yhteistyö, arjen keskellä toteutuva lähimmäisenrakkaus ja yhteisöllisyys. Suomen Setlementtiliike on lisäksi määritellyt itselleen perustehtäviä, joita ovat esimerkiksi elämänhallinnan edistäminen, elinikäisen oppimisen edistäminen sekä ihmisten välisen vuorovaikutuksen ja lähimmäisyyden edistäminen. (Joensuun Setlementti ry 2015b.)

Joensuun Setlementti on perustettu vuonna 2002 ja käynnistetty uudelleen toimintaan vuonna 2009. Joensuun Setlementti on osa Suomen Setlementtiliittoa. Joensuun Setlementti tekee monipuolista työtä ihmisten kanssa. Suuressa osassa Joensuun Setlementin toimintaa on vapaaehtoistyö, joka näkyy jokapäiväisessä toiminnassa. Joensuun Setlementillä on käynnissä myös monia muita hankkeita Järjestöjälöstamon lisäksi. Näitä hankkeita ovat muun muassa Tyttöjen Tupa –hanke ja Poikien Tupa –hanke (Joensuun Setlementti ry 2015a). Monikulttuurista työtä ovat muun muassa kotouttamispalvelu sekä monikulttuurinen kahvilatoiminta. Seniorityön osalta Joensuun Setlementti toteuttaa osaprojektina Yhdessä Mukana –hanketta (Joensuun Setlementti 2015c). Lisäksi Joensuun Setlementti järjestää koulutuksia vapaaehtoisille, jotta he olisivat valmiita vapaaehtoistyössä kohtaamiinsa haasteisiin. Tärkeää on mahdollistaa erilaisten ihmisten välinen vapaa vuorovaikutus ja kohtaaminen avoimessa toiminnassa. (Joensuun Setlementti ry 2015b.)

2.2 Lähtökohtia vertaismentorointiin

Tässä alaluvussa käsitellään opinnäytetyölle oleellista termistöä ja käsitteistöä. Näitä termejä on käytetty työhyvinvointiryhmässä ja ne ovat nousseet esille myös opinnäytetyötä tukevassa kirjallisuudessa. Nämä termit ovat oleellisia opinnäytetyön tulokselle ja tuloksien ymmärrykselle ja ovat olleet tukena opinnäytetyön aineiston analyysissa.

Työnohjaus on yksilön oman työn arviointia ja kehittämistä työnohjaajan avulla. Työnohjausta voidaan suorittaa yksilöittäin tai ryhmässä. On myös mahdollista, että työnohjausryhmässä on työntekijöitä eri työpaikoilta mutta heillä on jokin yhdistävä suuri tekijä, esimerkiksi toimiala. Työnohjauksessa pyritään selkeyttämään työntekoa ja auttamaan työn paineissa ja jaksamisessa. Ongelmiin pyritään paneutumaan eri näkökannoilta, esimerkiksi työntekijän, työyhteisön ja itse työn kannalta (Synnöve, Rantalaiho & Salonen 2007, 121). Työnohjaaja on työnohjaukseen perehdytetty ja koulutettu henkilö ja hänellä on taito nähdä käsiteltäviä asioita ulkopuolisesta näkökulmasta. Työnohjauksessa suunnitellaan ensin käsiteltävät asiat ja tehdään muutenkin selkeä etenemissuunnitelma. (Synnöve ym. 2007, 149)

Mentorointi on menetelmä, jossa tietoa ja taitoa jaetaan kokeneemmalta kokemattomalle. Käytännössä tämä näkyy esimerkiksi työpaikalla kokeneen työntekijän opastaessa uutta työntekijää työn saloihin. Yleensä mentorointisuhteessa on kaksi ihmistä, mutta on olemassa myös erilaisia mentoroinnin muotoja (Kaunismaa & Rajalin 2015, 9). Mentoroinnissa tiedon välitys voi tapahtua konkreettisesti näyttämällä ja kertomalla tai jopa hiljaisena tietona ja uusien asioiden omaksumisena. Mentoroinnin yhteydessä käytetään usein termiä aktori, joka tarkoittaa mentoroinnissa valmennettavaa, eli esimerkiksi uutta työntekijää. Mentori tarkoittaa aktorin valmentajaa, eli esimerkiksi kokenutta työntekijää, joka siirtää tietotaitoa kokemattomalle. Mentori usein saa myös lisää taitoja itselleen, kun hän mentoroidessaan ajattelee asioita eri tavoin kuin normaalisti töitä tehdessään. Mentorointiin ei tarvita koulutuksia vaan mentorointi on luonnollinen tapahtuma, joka tapahtuu joskus jopa huomaamatta. Kehityksellisesti ajatellen mentoroinnista tulee menetelmä, kun se tavoitteellistetaan ja suunnitellaan etukäteen. (Juusela & Lillia & Rinne 2000, 16,17.)

Vertaismentoroinnille on ominaista se, että mentorointisuhteessa olevat henkilöt ovat tasavertaisia keskenään ja molemmat oppivat ja antavat suhteessa jotain tasavertaisina. Tällöin mentorointisuhteessa ei välttämättä tule selkeästi esille aktoria tai mentoria, vaan molemmat, tai koko ryhmä, voivat toimia molempina vuorotellen. Vertaismentorointia, kuten mentorointia yleensäkin, voi olla sekä pareittain, tai ryhmässä. (Kaunismaa ym. 2015, 10.)

Ryhmämentoroinnissa mentori ohjaa aktoriryhmää. Mentoreita voi olla myös useampia. Ryhmämentorointi on usein aktiivisempaa kuin tavallinen mentorointi, sillä aktorit keskustelevat keskenään siitä, mihin asioihin he haluavat keskittyä. Aktorit toimivat tiiminä, jossa on tarkoitus oivaltaa yhdessä uutta. Ryhmäläiset saavat myös vertaistukea toisiltaan prosessin aikana, mikä voi helpottaa uusien asioiden omaksuntaa. Ryhmän yhteisten tavoitteiden lisäksi yksittäisillä mentoroitavilla voi olla omiakin tavoitteitaan. Ryhmämentorointi tapahtuu sovittujen tapaamisten kautta. Olennaista ryhmämentoroinnissa ovat yhteiset säännöt, joihin kuuluvat esimerkiksi luottamuksellisuus, vapaaehtoisuus ja sitoutuminen. Toimintaan osallistuminen on vapaaehtoista mutta sitoutumalla siihen yksilö ja ryhmä saavuttavat suurimman hyödyn. Luottamuksellisuus puolestaan perustuu siihen, että ryhmässä keskustellut aiheet voivat olla hyvinkin arkaluontoisia. Omia asioitaan saa kertoa muillekin, mutta ryhmässä esille nousseiden asioiden kertominen ei ole luvallista. (Estola & Aho & Kaunisto & Moilanen & Tervonen 2012, 111.)

Vertaisuudessa erilaiset ihmiset ovat samassa tilanteessa tai ovat kokeneet samankaltaisia asioita aikaisemmin elämässään. Heillä on usein samantapainen ajatusmaailma asioista ja he voivat jakaa kokemuksia keskenään. Vertaisuudessa on kyse siitä, että ihmiset saavat ymmärrystä toisilta, joilla on samankaltaisia kokemuksia. Samalla he voivat saada käytännön vihjeitä siitä, kuinka toimia eri tilanteissa. Vertaisuus myös auttaa ihmistä vaikeissakin elämäntilanteissa, sillä toiset samoja asioita kokeneet kuuntelevat ja voivat helposti samaistua kertojan tilanteeseen. Vertaisuus on tasavertaisuutta ihmisten välillä. Oleellista vertaisuuteen perustuvassa toiminnassa on pohtia, onko vertaisuutta määrittävä asia tarpeeksi luja tekijä, jotta vertaisessa toiminnassa onnistutaan aidosti. (Kaunisto ym. 2015, 10.)

Vertaisuuden muodostumisesta huolimatta tärkeää vertaisuussuhteissa on, että vertaisilla on keskenään myös erilaisia mielipiteitä, kokemuksia ja näkemyksiä asioista. Vertaisryhmissä ihmiset keskustelevat joistain ennalta sovitusta ongelmista keskenään ja saavat vertaistukea ihmisiltä jotka ovat kokeneet saman. Vertaisuuden eri ihmisten välillä voi aiheuttaa mikä vain tekijä, elämäkokemukset, työ, kiinnostuksen kohteet tai harrastus. Yksi henkilö voi kuulua useaan vertaisuussuhteeseen tai vertaisryhmiin. Järjestöjalostamon työhyvinvointiryhmässä on kyse vertaisuudesta, ryh-

mämentoroinnista ja muista sosiaalisista keinoista parantaa työhyvinvointia tiedon jakamisen lisäksi. (Heikkinen ym. 2012, 59.)

3 TYÖHYVINVOINTI JÄRJESTÖKENTÄN PIENISSÄ TYÖYHTEISÖISSÄ

Järjestökentällä työ on monesti kutsumustyötä, jolloin työnteko koetaan mielekkääksi henkilökohtaisella tasolla. Jotkut hakeutuvat järjestöön töihin asiakkaiden vuoksi, kun jotkut toiset kiinnittävät huomiotaan enemmän työn vaihtelevuuteen tai itsenäisyyteen. Vaikka työntekijä pyrkisi mahdollisimman hyvään työn laatuun ja olemaan itse tyytyväinen työnsä jälkeen, työ voi asettaa monenlaisia haasteita. Haasteet voivat vaikuttaa hyvinkin suuresti ja ennalta-arvaamattomasti eri tilanteissa. Moni työntekijä pohtii, kuinka voisi jaksaa omassa työssään paremmin myös tulevat vuodet. Työhyvinvoinnin edistäjänä voivat toimia TYKY –toiminta, työnohjaus, kurssit, kuntoutukset, lepo, rentoutukset tai mitkä vain toimet, joilla koetaan olevan positiivinen vaikutus työntekijöiden hyvinvointiin työpaikalla. Myös vain puhuminen voi auttaa. Ihannetilanteessa jokaisella työpaikalla olisi ammattilainen, jonka puoleen voisi kääntyä kun negatiiviset asiat pyörivät päässä tai elämän koetaan olevan hallitsemattomassa tilassa. (Riihonen 2013, 89-90). Nykyisellään taloustilanteen ja käytännöllisyyden vuoksi tämä ei ole mahdollista, joten on kehitettävä muita keinoja työhyvinvoinnin ja työkyvyn ylläpitämiseen.

Työhyvinvointi on tärkeä osa jokaisen ammattilaisen työtä. Tärkeää olisi huomioida ja käsittää rajallisuutensa sekä se, ettei kaikkiin asioihin pysty vaikuttamaan. Hyvinvointia voidaan ylläpitää hyvin monilla eri keinoilla perinteisten hyvinvointia tukevien seikkojen lisäksi, kuten perehtymällä uusimpaan tietoon liittyen omaan alaan. Tärkeää on myös muilta ammattilaisilta oppiminen ja oman tietotaidon jakaminen muille. (Allianssi ry & Nuoriso- ja Liikunta-alan asiantuntijat ry 2015.)

3.1 Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnin määrittely on hankalaa, koska sitä voidaan lähestyä erilaisilta näkökannoilta ja työn osa-alueilta. Työhyvinvointi on moniulotteinen kokonaisuus ja osa ihmisen hyvinvointia. Hyvinvointi koostuu fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta osa-alueesta. Kun ihminen on hyvinvoiva, asiat ovat tasapainossa. Työhyvinvointi vaikuttaa työssäjaksamiseen ja hyvä työhyvinvointi parantaa tuottavuutta ja lisää työn mielekkyyttä. Työhyvinvoinnista huolehtiminen kuuluu työnantajalle ja työntekijälle. Molemmat tahot toimivat yhdessä. Työnantajat tarjoavat erilaisia hyvinvoinnin palveluita kuten työnohjaukset tai fyysistä kuntoa ylläpitävät kuntoutukset. Työntekijällä on vastuu kertoa työnantajalle omaan työhyvinvointiin liittyviä asioita ja parannusehdotuksia. Lisäksi esimerkiksi omasta kunnosta huolehtiminen vaikuttaa työhyvinvointiin. (Valtionkonttori. 2006, 34.)

Työturvallisuuslain mukaan työnantaja on velvollinen huolehtimaan työntekijöidensä turvallisuudesta sekä työhyvinvoinnista tarpeellisilla keinoilla. Työnantajan on tiedostettava ja huomioitava työpaikalla tapahtuvia asioita ja toimittava, jos mahdollista, jo ennalta ehkäisevästi. Yllätyksellisiin ja poikkeuksellisiin tilanteisiin työnantaja ei voi vaikuttaa ja nämä ovat ulkona myös työturvallisuuslain piiristä. Toisaalta työturvallisuuslaki määrää työpaikoilla myös ennakoinnin ja turvallisuussuunnitelmien teon. Järjestötyössä poikkeukselliset tilanteet ovat varsin yleisiä ja laki voi olla monimutkainen käytännön tarpeisiin. Työn kuormittavuus henkisesti ja fyysisesti sekä riittävä perehdytys ja jatkuva työpaikan ja työntekijän osaamisen kehitys ovat myös työnantajan vastuulla. Järjestökentällä järjestötyöntekijät kohtaavat hyvin monia erilaisia tilanteita jokapäiväisessä työssään. Osa näistä tilanteista voi olla hyvinkin uhkaavia, koska on kyse ihmisläheisestä alasta. Riskien minimointi on tärkeää ja työturvallisuuslaissa määriteltyä, lisäksi työympäristön suunnittelua ei voi vähätellä myöskään järjestötyöntekijöiden työpaikoilla. Työntekijöillä on oltava varapoistumistiet, sillä tulipalojen ja muiden vaaratilanteiden lisäksi väkivallan uhka on todellinen. Samoin yksin työskentely on oleellinen ja huomioitava asia samoin kuin nuoret työntekijät. (Työturvallisuuslaki, 2. luku.)

Työntekijöillä on vastuu ilmoittaa omaa työhyvinvointiaan uhkaavista asioista. Työntekijän olisikin hyvä ottaa selvää erilaisista työhyvinvoinnin ylläpidon mahdollisuuksista, joita hänellä on käytössään. Työhyvinvointia parantavia yksinkertaisia keinoja työpaikoilla ovat mentorointi, vertaissuhteet ja itsestään huolehtiminen. Mentorointi ei aina ole vain kokemattomalle työntekijälle vaan myös kokenut työntekijä, niin kutsuttu mestari, voi oppia paljon uutta monista asioista. Riippuu tilanteesta, kuka toimii mentorina ja kuka mentoroitavana. Mentorointisuhteessa on tärkeää sopia yhteisistä pelisäännöistä, sillä mentoroidessa voidaan käsitellä yksilöille hyvin tärkeitä tai arkaluontoisiakin asioita. Mentoroinnin onnistuessa luottamus on syvää ja molemminpuolista ja molemmat saavat jotain itselleen. (Niiranen, 2004.)

Vertaisuus on myös hyvä tapa kehittää työyhteisöä sekä työyhteisön ja yksilön työhyvinvointia. Vertaisuutta ei tarvitse toteuttaa ohjatusti vaan se voi ilmetä myös luonnollisena vertaisuussuhteena työkavereiden välillä. Paras vertaisuussuhde on sellainen, jossa kaikki sen osapuolet uskaltavat kertoa ongelmistaan ja pohtivat yhdessä rakentavia ratkaisuja. Vertaisen oikea halu kuunnella ja auttaa ovat tärkeitä. Ilman niitä luotettavaa ja luontevaa vertaisuussuhdetta ei voi syntyä. Vertaisuussuhteissa voi olla ihmisiä hyvinkin erilaisista taustoista tai lähtökohdista, mutta heillä on oltava jokin yhdistävä tekijä, jonka avulla vertaisuus ilmenee. (Heikkinen ym. 2012, 59.)

Itsestään huolen pitäminen kattaa fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen puolen huolehtimisen. Työntekijän on myös tärkeää kertoa esimiehelle tai vertaiselle mikäli uskoo, ettei jaksakaan työssä tai hän kohtaa muita ongelmia. Fyysisen kunnon riittävä ylläpito on tärkeää, sillä se auttaa jaksamaan työssä paitsi fyysisesti, myös auttaa psyykettä jaksamaan ja antaa voimavaroja, kun oman työn voi unohtaa vaikkapa liikuntaharrastuksessa. Lisäksi esimerkiksi fyysinen harrastus, toki muutkin harrastukset, auttavat työstä erkanemisessa ja työn ja kodin erottamisessa. Psyykkisen ja sosiaalisen kunnon ylläpidossa tärkeää on itsensä tarkkailu, väsymyksen merkkien huomaaminen ja sosiaalisten suhteiden huomiointi. Sosiaalisia suhteita olisi hyvä ylläpitää vaikka vieraillemalla ystävien luona tai ihan vain keskustellen. Muiden voi olla haastavaa huomata yksin jäävän työntekijän stressiä, paineita tai muitakaan työkykyä ja työhyvinvointia huonontavia asioita ulkopuolelta. Tämän vuoksi työntekijällä on tietty vastuu oman itsensä työhyvinvoinnin ylläpidossa. Yksittäinen työntekijä voi myös parantaa

työyhteisön hyvinvointia toimimalla avoimesti ja pyrkimällä yhteisölliseen me - ajattelutapaan.

Osallistuva työhyvinvoinnin kehittäminen on tärkeä osa työpaikan ja työyhteisön hyvinvointia ja työn tulosten laadun tarkkailua. Työhyvinvointiin liittyvät asiat järjestökentällä ja työpaikoilla yleensäkin ovat laaja-alainen konsepti. Vaikka työnantaja on velvollinen huolehtimaan työntekijöidensä työhyvinvoinnista lain säätämien tavoin, myös työntekijä on vastuussa omasta hyvinvoinnistaan ja voi parantaa monia asioita työyhteisössään. Työtapoja ja toimintamalleja muuttamalla ja parantamalla voi parantaa sekä hyvinvointia omassa työympäristössä ja työyhteisössä, myös tehostaa työn tuloksia. Tähän tarvitaan innostusta ryhmässä ja avointa keskustelua, johon kaikki osallistuvat. Haasteena on usein kuitenkin työajan riittävyys, sillä uusien toimintamallien kehittäminen vie työtunteja. Uusien toimintamallien löytämiseksi ja niiden käyttöön otossa kannattaa usein perustaa jonkinlainen ryhmä. Ryhmäläiset keskustelevat havaitsemistaan ongelmista ja ehdottavat erilaisia ratkaisuehdotuksia. Samanlainen toimintatapa voi toimia monenlaisissa työyhteisön ja työn ongelmista konkreettisista toimintatapojen muutoksesta ristiriitaisiin (Sääsmänen, Heinonen, Pääkkönen & Riipinen 2004, 36).

3.2 Työhyvinvointi järjestössä

Kolmannen sektorin työntekijä- ja työmäärä ovat kasvaneet räjähdysmäisesti 1990-luvun laman jälkeen, sillä palkkatyö on lisääntynyt 70 prosenttia. Kolmannella sektorilla työsuhteen kestävyys ja työn sisältö ovat epävarmempia kuin muilla sektoreilla. Yhä useammin kolmannen sektorin työntekijät joutuvat kilpailemaan eri organisaatioiden ja yritysten kanssa. (Ruuskanen, Selander & Anttila 2013, 30.)

Työhyvinvointiin panostavassa työyhteisössä on monenlaista osaamista ja kiinnostusta sekä yhteisiä arvoja, jotka vaikuttavat toimintaan. Työyhteisössä, jossa on yhteisiä tavoitteita ja sama näkemys arvoista, toimintaperiaatteista ja aatteista, on kyky parantaa työyhteisöä monipuolisesti eri tavoin (Virtanen 2005, 55). Yhteinen visio työn perustehtävästä ja tuloksista ja samanlaiset eettiset arvot sekä ymmärrys järjestön toiminnasta ovat järjestön työhyvinvoinnin peruskiviä. Näistä taas seuraa avoin,

keskusteleva ja turvallinen työyhteisö sekä kiinnostunut ja terveyttä vaaliva henkilöstö. Kiinnostuksesta seuraa aktiivisuus työhyvinvointia ylläpitäviin seikkoihin kuten koulutuksiin, halu tukemiseen ja vertaisuuteen työpaikalla. Perusasioiden ollessa kunnossa työyhteisön hyvinvointi ja siten yksilön hyvinvointi lähtee helpommin kasvuun ja sitä on huomattavasti helpompi ylläpitää kuin perusasioiden ollessa pielessä. Kiinnostus esimiehen ja työntekijöiden puolelta on erittäin tärkeää työssäjaksamiseen ja työyhteisön kehittämiseen sekä työhyvinvoinnin ylläpitoon liittyen. (Rauramo 2004, 15.)

Järjestötyöntekijälle voidaan luoda paineita järjestää työnsä aikataulut vapaaehtoisten aikatauluihin sopivaksi. Järjestötyöntekijä voidaan nähdä osittain vapaaehtoistyöntekijänä ulkopuolisen silmin ja kaikkea kullissien takana tapahtuvaa ei ymmärretä. Järjestötyöntekijän tulisi siis myös tuoda esille omaa työtään järjestössä, että organisointi ja arki toimitivat yhdessä paketissa. Vapaaehtoistyöntekijöillä on paljon valinnanvaraa ja he voivat tehdä haluamaansa työtä omien aikataulujensa mukaan, kun taas järjestötyöntekijällä on työssään paljon rajoittavia tekijöitä. (Ruuskanen ym. 2013, 44.)

Kolmannen sektorin työntekijät kokevat yhä enemmän työhön liittyvää stressiä, joka johtaa työuupumukseen ja aiheutuu muun muassa jatkuvasta kiireestä ja työn intensiteetistä. Työtahti on kova, sillä aikataulujen lyhentyessä tai pysyessä samoissa mittoissa työn määrä on kasvanut huomattavasti. Kansalaisjärjestöjen roolin kasvaessa yhteiskunnassa työn määrä kasvaa eikä siihen välttämättä osata varautua tarpeeksi nopeasti. Toinen ongelma on, että vaikka työtunnit ovat saattaneet vähentyä, työn määrä on kasvanut ja siten paineet ja työn taakka kasvanut merkittävästi. Nämä seikat vaikuttavat työn kuormittavuuteen ja työssäjaksamiseen sekä työhyvinvointiin. Lisäksi ne huonontavat työn laatua. Työkiireitä voi helpottaa esimerkiksi ottamalla käyttöön erilaisia apukeinoja, kuten lisäämällä tietoteknisiä apuvälineitä tai sosiaalisen median käyttöä. Nykyisin tietotekniikan kehittyessä yhä nopeammin tietotekniikkataidot ovat yhä tärkeämmässä roolissa myös järjestötyössä (Harju 2010 149). Työpäivien venyttäminen on normaalia, lisäksi yhä yleistyvässä määrin työntekijät ovat kokeneet, että he eivät ehdi tehdä töitä niin hyvin kuin haluaisivat, koska tehtäviä on niin paljon. Suunta on huolestuttava monelta osin, sillä se luo kolmannelta sektorista kuvaa kustannustehokkaana vaihtoehtona yksityisen ja julkisen sektorin palveluille.

Vaikka kolmas sektori on tehokas lisä muiden sektorien rinnalla palvelujen tuottajana, se luo paineita työntekijöille ja lisää työn määrää entisestään entistä huonommilla resursseilla. Työntekijöiden kokemus työn laadun huononemisesta on todellinen uhkakuva. (Ruuskanen ym. 2013, 62,63.)

Työsuhde on järjestökentällä yleinen puheenaihe. Järjestötyöntekijöillä on hyvin usein määräaikaiset työsopimukset, koska he työskentelevät jossain hankkeessa tai palkkaus perustuu tietyn rahoituksen saamiseen. Muilla työelämän sektoreilla määräaikaiset työsuhteet ovat melko harvinaisia. Työhyvinvointia rasittaa paljon se, että henkilö ei ole varma tulevaisuudesta ja tulevaisuuden työstä. Määräaikaisuus aiheuttaa myös sen, että pitkäaikaiset suunnitelmat järjestössä voivat olla ongelmallisia. Toisaalta ei voida yksinomaan sanoa, että määräaikaiset työsuhteet ovat henkisesti rasittavia, vaan joillekin ne sopivat paremmin ja antavat mahdollisuuden vaihteluun. (Ruuskanen ym. 2013, 38,39.)

Järjestötyöntekijöiden yksi yleisimpiä ongelmia työssä on rahoitus. Järjestöjen tulot koostuvat pääasiassa rahoituksista. Tämän lisäksi tulonlähteitä ovat muun muassa jäsentulot, varainkeruu sekä mahdolliset myyntitulot. Rahoitukset ovat määräaikaisia ja usein ne myönnetään vain kertaluontoisille hankkeille. Vaikka valtio ja kunnat sekä yksityiset tahot voivat myöntää rahoituksia järjestölle, järjestön on jatkuvasti oltava aktiivinen ja pyrittävä tuomaan itseään esille. Järjestötyöntekijöillä voi olla todella suuret paineet, kun rahoituksen päätyttyä olisi pystyttävä tuottamaan samaa toimintaa yhtä paljon ja yhtä laadukkaasti. Rahoitukset voivat näkyä myös järjestötyöntekijän palkassa eivätkä ylityöt ole harvinaisia. (Ruuskanen ym. 2013, 33.)

Järjestökentällä on usein paremmin toimivat työyhteisöt verrattuna muihin työaloihin. Työpaikoilla keskustellaan paljon ja asioita jaetaan ja pohditaan yhdessä. Välittäminen on tärkeää hyvässä työyhteisössä ja se näkyy monella eri tapaa: kiinnostuksena työtovereita kohtaan, tervehtimisellä, kuulumisten kysymisellä ja toisten auttamisella sekä 'kopin ottamisella' jos joku tuntuu jäävän yksin tai suuren työtaakan alle. (Furman & Ahola 2007, 57.) Toisaalta osa järjestöistä on hyvinkin pieniä ja toiminta voi olla yhden järjestötyöntekijän vastuulla. Työyhteisö vaikuttaa hyvin paljon yksilön ja yhteisön työhyvinvointiin. Kun ilmapiiri on kannustava, avoin ja tietoja jakava, myös työnteko helpottuu eikä ongelmia pääse niin helposti syntymään. Jos ongelmia syn-

tyy, niistä voidaan keskustella palaverissa ja pohtia ratkaisua. Kolmannella sektorilla suurin osa ilmoittaa saavansa tukea työn ongelmiin. Yksin jäävä järjestötyöntekijä sitä vastoin jää helposti työtaakan alle eikä voi tukeutua muihin vertaisiin työntekijöihin. Usein työpaikalla työkollegat toimivat myös vertaistukena toisille työntekijöille ja parantavat monipuolista henkistä ja psyykkistä jaksamista vaikeissakin tilanteissa. (Ruuskanen ym. 2013, 54,55.)

Työmotivaatio on tärkeä osa työhyvinvointia ja työssäjaksamista sekä työn tulosten laatua. Kolmannella sektorilla työntekijöille on merkittävästi tärkeämpää, että työn sisältö on mielekästä. Palkka nähdään toissijaisena seikkana. Kolmannella sektorilla muut kuin johtavan aseman työntekijät kertovat työmotivaatiokseen enemmän ulkoiset kuin sisäiset motivaatioseikat. Ulkoinen motivaatio kattaa ulkoa päin tulevia motivaatiotekijöitä kuten palkkaus, tuki tai palautteen saanti ja kannustus. Sisäiset motivaatiot puolestaan ovat henkilön omia motivaatiota tuovia seikkoja ja ne kantavat paljon pidemmälle ja antavat henkilölle enemmän. Esimerkiksi iloa tuottava työympäristö auttaa työntekijää motivoitumaan. Sisäisesti motivoitunut henkilö haluaa kehittää itseään ja parantaa työpanostaan. Kolmannella sektorilla työntekijöiden jaksamisen tärkeä edellytys on sisäinen motivaatio, jota tulisi pyrkiä parantamaan työntekijöiden ja esimiesten puolesta. (Ruuskanen ym. 2013, 46,47.)

Yleisiä motivaatiotekijöitä kolmannella sektorilla ovat tuntemus saada aikaan jotakin arvokasta, mahdollisuus kehittää itseään sekä työn varmuus ja säännölliset tulot. Vaikka oman työn mielekkyys on tärkeää kolmannen sektorin työntekijöille, he nostavat esiin myös työn varmuuden. Muiden auttaminen nousee esille selkeästi tärkeänä asiana työntekijöille, minkä lisäksi vapaaehtoisten kanssa tekemä työ nostaa sisäisen motivaation tärkeyttä. Jotta työntekijä jaksaisi tehdä laadukasta työtä vapaaehtoisten kanssa, hänellä tulee olla motivaatiota ja aitoa kiinnostusta toimintaan kohtaan ja ulkoisen motivaation merkitys laskee. (Ruuskanen ym. 2013, 49.)

Työn epävarmuus on suuri tekijä työhyvinvoinnissa, sillä jatkuva huolehtiminen vie energiaa, laskee itsevarmuutta ja heikentää työtehoa. Työn epävarmuutta voidaan tarkastella laadullisen ja määrällisen epävarmuuden kautta. Määrällinen epävarmuus tarkoittaa työntekijän pelkoa työsuhteesta, työn määrästä ja työsuhteen päättymisestä kun laadullinen epävarmuus puolestaan käsittää pelkoja oman työn tärkeiden si-

sältöjen ja arvojen muuttumisesta. Kun verrataan eri työsektoreita, kolmannella sektorilla molemmat epävarmuuden muodot ovat suurempia kuin muilla. Määrällinen epävarmuus ei ole kovinkaan yleistä myöskään kolmannessa sektorissa, mutta laadullinen epävarmuus on hyvinkin tavallista. Laadullisen epävarmuuden määrä on selkeästi sidoksissa kolmannen sektorin työmotivaatioihin, sillä sisäiset motivaatiot ja niiden muuttuminen voi aiheuttaa laadullista epävarmuutta. Myös esimerkiksi työroolien epävarmuus ja vähäinen ohjaus varsinkin työsuhteen alussa ovat merkittäviä työn laatuun ja työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. (Ruuskanen ym. 2013, 64.)

4 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

Opinnäytetyön teko käynnistyi joulukuussa 2014 Järjestöjalostamo –hankkeeseen tutustumalla. Tammikuussa 2015 sopimukset opinnäytetyöstä allekirjoitettiin ja opinnäytetyön aiheesta ja toteutuksesta sovittiin. Opinnäytetyösuunnitelman kirjoitus tapahtui helmikuussa ja siihen sisältyi Järjestöjalostamon Pohjois-Savon pilottiryhmässä käytettävien aineistonkeruumenetelmien suunnittelua ja pohdintaa. Suunnitelman esittely tapahtui 11.3.2015. Varsinaisesti aineistoa opinnäytetyöhön kerättiin 2015 maaliskuusta lokakuuhun, ensimmäisen tapaamisen ollessa 17.3.2015 ja viimeisen tapaamisen 27.10.2015. Lisäksi ennen opinnäytetyön aineiston keruuta esittäydyin osalle tulevasta ryhmästä Kuopiossa tapaamisessa 5.2.2015. Opinnäytetyöhön kuului myös Joensuun Settlementillä käydyt opinnäytetyökeskustelut keväällä 2015, jolloin kerroin opinnäytetyön etenemisestä.

4.1 Työn tavoite ja tarkoitus

Opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia Järjestöjalostamo –hankkeen toisessa vaiheessa tapahtuvaa pilottiryhmää, johon osallistui muita järjestötyöntekijöitä kuin esimiehiä. Ryhmä kokoontui Kuopiossa. Opinnäytetyön tuloksena Järjestöjalostamo –hankkeelle syntyi materiaalia ryhmän toiminnasta. Tarkoitus oli selvittää, toimiiko tällainen työhyvinvointiryhmän malli ja millaisia tuloksia se tuottaa paitsi järjestöjalostamo –hankkeelle myös ryhmän osallistujille. Erikoispainoarvo oli vertaisuudella, jota

painotettiin ryhmän toiminnassa paljon vertaismentoroinnin, sekä vapaan keskustelun avulla. Lisäksi tavoitteena oli nostaa pilottiryhmän toiminnasta saaduista materiaaleista esille ne asiat, jotka ryhmäläiset toivat esille usein ja joita he pitivät tärkeinä. Lisätavoite opinnäytetyölle oli luoda tietoperustan ja esille nousseiden asioiden kautta pohjaa Järjestöjalostamo –hankkeen kolmannelle vaiheelle, että seuraavat työhyvinvointiryhmät pääsevät käyntiin. Konkreettisenä tuotoksena toimi Järjestöjalostamo –hankkeelle tehty PowerPoint-esitys opinnäytetyön tuloksista.

4.2 Aineiston keruu

Käytin aineistonkeruussa erilaisia ryhmähaastattelun, havainnoinnin ja toiminnallisten menetelmien yhdistelmiä. Joka kerralle valitsin sopivat aineistonkeruumenetelmät teoriaperustan ja omien kokemuksieni sekä fasilitaattorin suositusten kautta. Fasilitaattori tarkoittaa henkilöä, joka parantaa ryhmän keskustelua sekä edesauttaa ryhmän toimintaa eri tavoin. Haastattelut tapahtuivat lähinnä seuraamalla ja nauhoittamalla ryhmäkeskusteluja eri teemoista. Ryhmäkeskustelujen herättäjinä toimivat fasilitaattorit. Ensimmäisellä kerralla käytin haastattelun ja nauhoituksen yhteydessä ryhmää tiivistävää ”post-it” toimintamenetelmää, joka esitellään tarkemmin alla. Nauhoitusten avulla pystyin tapaamiskertojen jälkeen selvittämään kerralla esiin nousseet asiat, koska sain ne litteroitua. Niillä tapaamiskerroilla, jolloin en nauhoittanut keskusteluja esimerkiksi käytännön asioiden, kuten nauhoituksen liian pituuden, takia käytin havainnointia ja kirjallisia muistiinpanoja lähteinä. Havainnointi on hyvä keino kerätä materiaalia, kunhan se on perusteltua tilanteen huomioon ottaen ja saa ylös kaiken oleellisen. Havainnointi on myös suositeltava menetelmä kerätä aineistoa silloin kun on syytä olettaa, etteivät haastatteluun osallistuvat kerro kaikkea (Ojasalo & Moilanen & Ritalahti 2010, 103). Jatkuva kirjoittaminen voi myös häiritä tilanteita tai vaikeuttaa asioiden kokonaisvaltaista seuraamista. Pyrin havainnoidessani suunnittelemaan jo etukäteen tapaamisten aikataulun pohjalta tärkeimmät asiat jotka olisi hyvä kirjata ylös. (Grönfors 2007, 161.)

Hanketta kehitettäessä ja sen ollessa käynnissä vain tutkittu, absoluuttinen tieto ei kelpaa. Vaikka tietoperusta on ajan tasalla, sen täydentämiseksi tarvitaan kokemuksesta kumpuavaa tietoa. Opinnäytetyössä tutkin pilottiryhmää ja kerään tästä kokeel-

lisestä ryhmästä tietoa, joka hyödyttää ja tukee teorioita. Lisäksi opinnäytetyössä saatava aineisto on varmasti ajan tasalla olevaa ja ajankohtaista tietoa, sillä se tulee suoraan alan ammattilaisilta ja kumpuaa heidän työkentältään. Aineiston keruussa käytin monia erilaisia menetelmiä, joista osa oli haastatteluja ja osa muita menetelmiä. Tutkimuksessa voidaan käyttää hyvin monia menetelmiä, mutta tärkeintä on niistä saatavan tiedon laatu. Menetelmien on oltava kaikkien luotettavia ja niistä saatavan tiedon on oltava aitoa eivätkä tulokset saa muodostua tutkijan omista käsityksistä vaan tutkimusmateriaalista. (Kiviniemi 2001, 77.) Kaikista selkeimmän kuvan aineistonkeruusta saa, kun pureutuu eri tapaamiskertoihin ja menetelmävalintoihin eri tilanteissa. Pilottiryhmän tapaamiset sijaitsivat verkkovälitteistä tapaamista lukuun ottamatta Humanistisen ammattikorkeakoulun TKI-keskus Otossa.

Ensimmäinen tapaamiskerta oli 17.3.2015 ja se kesti kolme tuntia. Tapaamiskerralle osallistui kaksi fasilitaattoria, opinnäytetyötä tekevä opiskelija sekä kuusi ryhmän jäsentä. Ensimmäisellä tapaamiskerralla Järjestöjalostamo hanke esittäytyi, minkä jälkeen ryhmän jäsenet keskustelivat odotuksista ja erilaisista tavoitteista, joita ryhmän aikana on mahdollisuus saavuttaa. Lisäksi ryhmän fasilitaattorit kertoivat työhyvinvoinnista. Tapaamiskerralla osallistujat kirjoittivat kirjeen itselleen tulevaisuuteen, aiheina olivat pienryhmän tavoitteet, oma tämänhetkinen hyvinvointi ja tämänhetkinen tilanne. Kirje jaettiin viimeisellä tapaamiskerralla. Tapaamiskerralla keräsin aineistoa käyttämällä toiminnallista "post-it" menetelmää. Käytännössä "post-it" toimi siten, että ryhmän jäsenet kirjoittivat muistilapuille erilaisia ajatuksia aiheista ja asettivat niitä seinille ripustetuille tauluille. Aiheita olivat:

- 3 iloa tuottavaa asiaa työssäni
- 3 haastavinta asiaa työssäni
- kuinka hyvin voin työssäni? (1-5)
- oma työpäiväni: mitä asioita/ tunteita/ olotiloja tulee mieleen?

Kun ryhmän jäsenet olivat pohtineet, keskustelleet ja kirjoittaneet asioita ylös, kävimme ryhmässä läpi esille tultuja asioita ja keskustelimme niistä.

Valitsin toiminnallisen "post-it" menetelmän siksi, että saisimme ensimmäiselle tapaamiskerralle vaihtelua tavalliseen keskusteluun ja monenlaista tietoa yhtä aikaa. Ryhmäkeskustelu osana toiminnallista menetelmää toimi vertaisuutena ryhmän jäsenten välillä, kun he pystyivät keskustelemaan tutuista ongelmista ja työhön liittyvis-

tä asioista saman henkisten ihmisten kanssa. Lisäksi menetelmä toimi keskustelun herättäjänä sekä samalla hyvinvoinnin alkukartoituksena. Kirjoitetut palautteet oli helppo kategorioida ja kirjata ylös sekä tulkita. ”Post-it” auttoi normaalin keskustelun nostattajana, sillä keskustelua ei tällöin aloitettu perinteisesti vain puhumalla vaan erilaisella menetelmällä. Erilaiset menetelmät voivat usein auttaa nostamaan mielialaa ja herättää mielenkiintoa aktiivisempaan osallistumiseen, sillä ne rikkovat normeja (Airaksinen 1998, 11). Lisäksi kirjoitettujen palautteiden ohessa keskustelun nauhoitus antoi lisävalaistusta muistilapuille ja toi ilmi syvempää tietoa, kun ryhmän jäsenet saivat purkaa tehtävää keskustellen. Päätin lisäksi litteroida nauhoitetun talteen, että saisin kaiken tarvittavan tiedon talteen tapaamiskerralta. Ensimmäisen tapaamiskerran nauhoituksen pituus oli noin 30 minuuttia. Nauhoituksen ja ”post-it” menetelmän lisäksi havainnoin tapaamiskertaa ja tein muistiinpanoja esiinnoisseista asioista.

Toinen pilottiryhmän tapaaminen Kuopiossa oli 29.4.2015. Osallistujia paikalla olivat opinnäytetyön tekijä, kaksi fasilitaattoria sekä kolme ryhmän jäsentä. Tapaaminen kesti kolme tuntia. Tapaamiskerta alkoi siitä, että pilottiryhmän fasilitaattorit pitivät kuulumiskierroksen, jossa käytiin läpi kuulumiset ja erityiset tapahtumat työpaikalla, jotka pitäisi ottaa huomioon. Tämän jälkeen keskustelu eteni edelliskerran tuloksien tarkasteluun. Tapaamiskerralla keskusteltiin hyvinvoinnista, sen merkityksestä ja näkymisestä työssä ja elämässä. Keskustelu tapahtui toiminnallisella menetelmällä, jossa osallistujat nostivat aiheisiin liittyviä lappuja, joiden pohjalta keskustelu alkoi.

Toisella tapaamiskerralla esittelin ensimmäisellä kerralla esille nousseita asioita ja käsitelimme hyvinvoinnin alkukartoituksen tuloksia. Tapaamisen lopulla fasilitaattorit kävivät ryhmäläisten kanssa läpi Abobe Connect ohjelman käyttöä seuraavaa tapaamiskertaa varten. Opinnäytetyöhön toiselta tapaamiskerralta kerätty aineisto on nauhoitettua ja litteroitua materiaalia. Kun tapaamiskerralle valitut aiheet tulivat tietoon, pohdin etukäteen, mitkä osiot keskusteluista olivat oleellisia ja kannattavia nauhoittaa. Nauhoitukseen tulivat kuulumiskierros sekä hyvinvointikeskustelu. Molempien nauhoitusten pituudet ovat yhteensä kaksi tuntia. Nauhoitukseen sisältyi varsinaisen keskustelun lisäksi myös alustuksia sekä hiljaisempia taukoja. Nauhoituksen tukena tein havaintoja ja muistiinpanoja tapaamisesta.

Kolmas pilottiryhmän tapaaminen oli 2.6.2015. Tämä tapaaminen oli verkkovälitteinen ja se tapahtui Adobe Connect ohjelman kautta. Tapaamiskerralla osallistujia oli opinnäytetyön tekijä, kaksi fasilitaattoria ja kaksi ryhmän jäsentä. Tapaamiskerran aiheena oli vapaaehtoisuus. Keskustelu tapahtui erilaisten välikysymysten ja alaihteiden kautta. Lisäksi verkkotapaamisessa kerättiin palautetta tähänastisista pilottiryhmän tapaamisista ennen kesätaukoa. Opinnäytetyöhön kerätty materiaali koostui tällä tapaamiskerralla nauhoitetusta keskustelusta sekä havainnoinnista ja muistiinpanojen teosta. Ryhmäläiset saivat kommentoida paitsi keskustellen, myös kirjoittaa viestejä, kommentteja ja pohdintoja Adobe Connect ohjelman chat osioon. Opinnäytetyöhön kerätty materiaali tältä kerralla koostui ohjelman kautta tehdystä nauhoituksesta. Nauhoituksen ongelmaksi tällä kerralla muodostui suuri tiedostomuoto, sillä nauhoitus tallentui videomuotoon pelkän äänitteen sijasta. Tallenteen käyttö hankaloitui suuren tiedostomuodon vuoksi enkä voinut käyttää tätä materiaalina kokonaisuudessaan, vain osittain. Nauhoituksen tueksi tein tietokoneella muistiinpanoja läpikäydyistä pohdinnoista ja keskusteluista.

Neljäs Järjestöjalostamon Pohjois-Savon pilottiryhmän tapaamiskerta oli 20.8.2015. Tapaamiskerta oli kävelykokouksen muodossa ja osallistujia olivat opinnäytetyön tekijä, kaksi fasilitaattoria sekä kolme ryhmän jäsentä. Kävelykokouksen pituus oli kokonaisuudessaan noin kolme tuntia. Se sisälsi kävelyn, keskustelun sekä loppupurun kahvilassa. Tapaamiskerran aiheena oli ryhmän jäsenten jaksaminen työssä, tulevaan syksyyn liittyvät huolet ja työstä palautuminen sekä työn ja henkilökohtaisen elämän erottaminen. Aiheita käsiteltiin rauhallisen kävelyn lomassa ensin pareittain keskustellen, jonka jälkeen ryhmä piti purun ja keskusteli esille nousseista asioista. Kokouksen lopussa ryhmä pohti seuraavan tapaamiskerran aihetta ja antoi palautetta kävelykokouksesta. Kävelykokous auttoi keskustelun vapauttamisessa ja ryhmäläisten rentoutumisessa, sillä luonnossa liikkuminen ja asioiden tekeminen eri tavoin kuin yleensä voi auttaa ideoinnissa ja pohtimisessa yleensäkin (Airaksinen 1998, 11). Opinnäytetyön materiaali tältä tapaamiskerralla koostui havainnoinnista keskustelun aikana sekä kerätyistä muistiinpanoista. Keräsin kirjallista materiaalia, kun ryhmä alkoi purkaa pareittain keskusteltuja asioita muulle ryhmälle. Lisäksi kirjasin ylös ryhmässä nousseita pohdintoja ja muuta keskustelua liittyen aiheeseen ja havainnoin ryhmäläisten välistä vuorovaikutusta vertaisuuden kannalta.

Viides tapaamiskerta oli 23.9.2015. Tapaamiskerralle osallistui kaksi fasilitaattoria, opinnäytetyötä tekevä opiskelija sekä neljä pilottiryhmän jäsentä, kerran pituus oli kolme tuntia. Tapaamiskerran aiheena olivat työnohjaus sekä vertaismentorointi ja fasilitaattorien lisäksi tapaamiskertaa johti Terapia- ja Työnohjauspalvelu Voimavara-rasta tullut puhuja Anu Lehtola-Donner. Tapaamiskerralla ryhmäläiset keskustelivat työnohjauksesta ryhmäkeskustelun muodossa. Lisäksi tapaamiskerralla oli erilaisia keskustelumenetelmiä sekä toiminnallisia menetelmiä. Tapaamiskerralla ryhmäläiset suorittivat henkilökohtaisen harjoitteen liittyen johonkin hyvinvointiin liittyvään ongelmaan. Tapaamisen lopuksi ryhmä vertaismentoroi toisten ryhmäläisten ongelmia ja keskusteli avoimesti esimerkiksi ratkaisuehdotuksista. Opinnäytetyöhön saatua materiaalia olivat havainnoinnin ja muistiinpanojen kautta saadut materiaalit. Havainnoin tapaamiskertaa ja kirjasin ylös ryhmäkeskusteluissa sekä vertaismentoroinnissa esiin nousseita asioita. Puhuja esitti asiat ryhmälle aihealueittain ja kysymyksittäin ja pyrin havainnoinnissa ja muistiinpanoissa nostamaan esille erityisesti vastauksia ja tärkeimpiä ilmenneitä seikkoja. Lisäksi vertaismentoroinnissa pyrin kirjaamaan ylös mahdollisimman paljon ryhmän jäsenten välisestä vuorovaikutuksesta keskustelussa.

Viimeinen, kuudes, tapaamiskerta oli 27.10.2015. Tapaamiskerralle osallistui kaksi fasilitaattoria, opinnäytetyön tekijä ja yksi pilottiryhmän jäsen. Kerran pituus oli kolme tuntia. Tapaamiskerralla aiheena oli pilottiryhmän toiminta prosessin aikana, loppupalautteen anto, viimeisten asioiden yhdessä pohdinta ja ryhmän lopettaminen. Keskustelu oli kerralla vapaata ja ryhmäläinen pohti ryhmäprosessiin liittyviä asioita ja toi ilmi viimeisiä mielessä olevia kysymyksiä. Fasilitaattorit toimivat vertaisina tällä kerralla, sillä muita ryhmäläisiä ei ollut paikalla. Loppupalautteen annossa käytettiin samankaltaista ”post-it” menetelmää kuin aikaisemmalla tapaamiskerralla. Fasilitaattori asetti tauluja seinille. Niissä pyydettiin pohtimaan erilaisia teemoja liittyen ryhmän toimintaan. Opinnäytetyön tekijä, toinen fasilitaattoreista ja ryhmän osallistuja vastasivat teemoihin omilta näkökannoiltaan. Vastaukset piti ilmoittaa erivärisillä muistilapuilla riippuen siitä, onko vastaus myönteinen, neutraali vai negatiivinen. Tapaamiskerralla keräsin aineistoa havainnoiden keskustelunaiheita ja vastauksia, koska koin, että saan tarpeeksi materiaalia havainnoinneista sekä loppupalautteesta. Loppupalautteen kirjoitin puhtaaksi tapaamiskerran jälkeen.

4.3 Aineiston analysointi

Lopulliseksi aineistoksi minulle muodostuivat puhtaaksikirjoitetut havainnoinnit, toiminnallisista menetelmistä saadut koosteet sekä litteroidut nauhoitukset. Litteroinnissa käytin pääasiallisesti Microsoftin Word ohjelmaa ja nauhoituksen pyörittämiseen apuna toista tietokonetta, jotta pystyin pysäyttämään nauhoituksen ja siirtymään siinä eteen ja taaksepäin helposti. Nauhoitukset tapahtuivat Humanistisesta ammattikorkeakoulusta lainatun nauhurin ja älypuhelimien nauhoitusohjelman kautta. Kaksinkertainen nauhoitus takasi sen, että nauhoituksen laatu oli hyvä, sen lisäksi toisen epäonnistuessa tai nauhoituksen kadotessa siitä oli kopio olemassa. Aineiston kirjoitus puhtaaksi vei aikaa, mutta siitä nousi selkeästi esiin toistuvia teemoja ja muita huomioon otettavia seikkoja lopputuloksen kannalta. Kirjoitin myös havainnoinnit puhtaaksi, mikäli niitä ei ollut tehty tietokoneella jo kirjoitusvaiheessa. Samoin ”post-it” menetelmän tulokset kirjoitin puhtaaksi selkeyden vuoksi tietokoneella. Puhtaaksikirjoitukset ja litteroinnit helpottivat suuresti aineiston tulkintaa koko analysoinnin ajan. (Ojasalo ym. 2010, 99.)

Aloin tulkita ja analysoida aineistoa yksinkertaisesti koodaamalla eri väreillä läpi koko tekstiaineiston. Käytin sinistä negatiivisten asioiden kuvaukseen, vihreää positiivisiin asioihin ja keltaista asioihin, jotka vaativat erityishuomiota, kuten ryhmän esiin tuomia ideoita vertaisryhmän toimintaan liittyen. Värikoodien lisäksi kirjoitin esiin nousseiden asioiden kohdalle tukisanoja, muistiinpanoja ja rinnastin eri nostoja jos niissä oli samankaltaisuuksia. Näiden jälkeen käytin apuna vielä muistilappuja, joihin kirjasin esiin kaikista eniten nousseita asioita tai asiat, jotka ovat tutkimuskysymysten kannalta erittäin tärkeitä. Tämän ansiosta pääkohtia uudelleen etsiessäni koko aineistoa ei tarvinnut lukea läpi, vaan tiedot olivat helposti löydettävissä ja huomattavissa. Opinäytetyöhön muodostui paljon materiaalia, sillä litteroiduista nauhoituksista muodostui suuri tietopohja.

Aineiston koodauksen ja luokittelun jälkeen aloitin aineiston teemoittelun. Teemoittelussa rinnastin samankaltaisia asioita ja erottelin selkeästi paljon esiin nousseista asioista selkeitä kokonaisuuksia. Mitä enemmän tiettyjä teemoja ja niihin linkittyviä asioita nousi esiin, sitä suuremman painoarvon asia sai. Tärkeiksi asioiksi nousivat myös erittäin vakavat teemat joilla on suuri vaikuttavuus, positiivinen tai negatiivinen.

Aineistosta ilmi nousseet ja käsitellyt asiat liitettiin opinnäytetyössä kirjallisuudesta kumpuavaan tieto- ja teoriaperustaan, mikä parantaa aineiston ja tuloksien laatua. Tätä kautta syntyi myös kokonaiskäsitys aineiston ilmi tuomista seikoista ja tutkimuksen päätuloksista. (Rantala 2001, 92,93.)

5 TULOKSET, TULOSTEN TARKASTELO JA TUOTOS

Tässä luvussa pohditaan, mitä tavoitteita työhyvinvointiryhmässä nousi esille ja kuinka Järjestöjalostamon työhyvinvointiryhmän malli toimi niiden esiin nostamisessa. Lisäksi esitellään tuloksia, joita työhyvinvointiryhmä sai vertaisuuden ja tiedon jakamisen kautta aikaan ryhmäläisten työhyvinvoinnin osalta. Tuloksilla pyritään ehkäisemään huonon työhyvinvoinnin syntymistä ja parantamaan nykyistä työhyvinvoinnin tilaa. Huono työhyvinvointi voi pahimmillaan johtaa lisääntyneisiin sairaspöissaoloihin tai jopa varhaiseläkkeeseen (Kaunismaa ym. 2015, 8).

Työn ja vapaa-ajan erottaminen on yksi suurista aineistosta esille nousseista ongelmista. Vaikka osa ryhmäläisistä kertoi jättävänsä työpöhelimen työpaikalle illalla tai laittavansa työpöhelimen kiinni, osa työasioista jäi silti mieleen myös vapaa-ajalle. Vaikka monet vapaa-ajan toimet parantavat työhyvinvointia ja työssä jaksamista, vapaa-aika ei ole tarkoitettu pelkästään työn pönkittämiseksi. Tasa-arvon, vertaisuuden ja mentoroinnin merkitys on Kuopion pilottiryhmässä erityisen tärkeää.

5.1 Ryhmän jäsenten toiveet ja odotukset ryhmälle

Ryhmäläiset toivat ilmi paljon heitä kiinnostavia asioita työhyvinvointiin ja sen lisäämiseen liittyen. Lisäksi heitä kiinnosti kovasti Järjestöjalostamon antamat työkalut, menetelmät ja muut toimintatavat joita on helppo soveltaa työssä. Ryhmäläiset kertoivat ensimmäisellä kerralla odotuksiaan ryhmälle, niin ryhmäläisille kuin ryhmän tarkoitukselle. Tärkeinä asioina ryhmäläisten välille ja ryhmälle pidettiin avoimen keskustelun henkeä, tiedon jakamista muille, vaitiolovelvollisuutta, sitoutuneisuutta ja aitoa kiinnostusta omaa hyvinvointia kohtaan. Toiveina esitettiin, että ryhmälle olisi

voitu perustaa internettiin suljettu keskustelukanava esimerkiksi Facebook palveluun. Keskustelukanavan kautta ryhmäläiset olisivat halunneet jakaa tuntemuksiaan muille ja kysyä tarvittaessa apua työssä kohdattuihin ongelmiin. Lisäksi jatkuva keskustelu voisi parantaa ryhmän luottamussuhdetta ja edistää luonnollisten vertaisuussuhteiden syntyä.

Ryhmäläiset toivoivat ryhmälle myös yhteistä tavoitetta, joka olisi saavutettu ryhmäprosessin päättyessä. Pää tavoitteiksi muodostuivat muun muassa työhyvinvointiin liittyvän tiedon saaminen, omien voimavarojensa tunnistaminen ja hyvinvoinnin työkalupakin kehittyminen omassa työssä. Tärkeänä nähtiin myös työstä irrottautuminen ja uusien näkökulmien saaminen, sillä ryhmässä unohdettiin kiireet ja keskityttiin hetken aikaa vain haluttuihin asioihin ja teemoihin. Kysymyksiä, joita nousi esiin työhyvinvointiin ja työhön yleensäkin liittyen nousi muutamia. Rahoitus nousi esille, joka tapaamiskerralla eri keskustelujen yhteydessä. Lisäksi esiin tuli riittämättömyyden tunteen yleisyys, palautteen saannin vaikeus, työmäärän jatkuva kasvu, korkeat tai jopa epärealistiset odotukset työntekijää kohtaan eri suunnista sekä työnohjauksen tarve.

5.2 Järjestötyöntekijöiden yleisiä haasteita työssä

Yleisiä haasteita jotka nousivat selkeästi ja usein esiin eri tapaamiskerroilla ja eri keskusteluyhteyksissä olivat raha ja rahoitus sekä talous, yksin jääminen, jatkuva kiire, riittämättömyyden tunne, työmotivaation ja kiinnostuksen lasku ja puute sekä työn ja vapaa-ajan erottaminen ja sen seuraukset. Esimerkiksi työn itsenäisyys nähtiin vahvuuksien lisäksi usein ongelmakohdaksi. Vaikka toimintaa pystyi suunnittelemaan ja toteuttamaan yksin, taustalla saattoi kytä pelko epävarmuudesta, epäonnistumisesta ja tuen puutteesta. Lisäksi ongelmaksi nähtiin palautteen saannin vaikeus, usein työntekijöiden piti yrittää kaivaa palaute esiin ja yrittää huomioida hiljaista palautetta.

”Et ole siinä keskiö, olet semmonen toiveiden tynnyri ja että kaikki ois tyytyväisiä sun pitäs kaikille niinku kaikkien kaikkia tarpeita tyydyttää”

Vapaaehtoisten osuus järjestöjen toiminnassa on hyvin suuri. Järjestötyöntekijän työhön kuuluu vapaaehtoisten kanssa toimiminen, heidän ohjaamisensa, palautteenanto, koulutuksien järjestäminen ja suunnittelu sekä työaikojen yhteen sovittaminen vapaaehtoisten kanssa. Ryhmäläiset näkivät vapaaehtoiset työntekijät vahvuuksina järjestöissä, mutta työn kannalta heidät ajateltiin myös suuriksi haasteiksi. Järjestötyöntekijän on vapaaehtoisten kanssa toimimisen lisäksi tehtävä paljon muitakin työtehtäviä ja vapaaehtoistyön koettiin usein aiheuttavan kiirettä. Lisäksi monet ovat kokeneet, että vapaaehtoiset eivät ymmärrä järjestötyöntekijän asemaa, työtehtäviä tai työaikoja. Myös vapaaehtoisten kouluttaminen työtehtäviin ja palautteen antaminen sekä heidän pätevyytensä huomioiminen koettiin haastaviksi asioiksi järjestötyössä. Vaikka vapaaehtoistyöntekijät mahdollistavat järjestöjen toiminnan, työntekijälle organisointi ja toiminta vapaaehtoisten kanssa voi olla haastavaa. Suurena ongelmana vapaaehtoisten toimimisen kanssa nähtiin varsinkin aikataulutukset, sillä vapaaehtoiset toimivat työssä vapaa-ajallaan, kun taas järjestötyöntekijä tekee töitä työajallaan. Tämä aiheuttaa järjestötyöntekijälle paljon ilta- ja viikonlopputöitä, vaikka niitä ei haluaisi tai pystyisi ottamaan vastaan. Työaikajoukot, jotka eivät ole työntekijälle mieleisiä tai tulevat tietoon viime tipassa laskevat työssäjaksamista suuresti ja aiheuttavat työtyytyttömyyttä. (Nätti & Anttila 2012, 160.) Ryhmäläiset myös pohtivat vapaaehtoisen työn piirteitä. Esimerkiksi työhön sitouttaminen ja vapaaehtoisuuden vastuut nähtiin haasteina, sillä vapaaehtoisen on ymmärrettävä, että sitoutuminen on oleellista. Samoin vapaaehtoisten rekrytoiminen koettiin jossain määrin haasteeksi.

”Mennään varmaan psykologiselle puolelle jo mut sanotaa näin et siinä matkan varrella oppii tulkitsemaan asioita jo ennenku tapahtuu. Muttaku ei oo silmiä selässä nii se on – se joskus riistäytyy käsistä ja se syö miestä, sanotaanko näi, tai naista, iha mite vaan.”

Ryhmäläiset kokivat, että nykyisin rahoituksen määrä on laskenut paljon työmäärään nähden entisestä. Raha ja rahoitus sekä talousasiat nähtiin erityisen stressaavina siksi, että ne vaikuttavat koko järjestön toimintaan ja työntekijän työhön radikaalisti. Rahoituksen laskiessa työntekijän on yhä pystyttävä järjestämään samaa toimintaa kuin aikaisemmin ja yhtä laadukkaasti. Lisäksi järjestön rahoituksen lasku vaikuttaa palkkaan ja työsuhteeseen, sillä pahimmillaan se voi johtaa irtisanomisiin työpaikalla. Monen järjestötyöntekijän on myös haettava itse rahoitusta järjestön toimintaan tai

projekteihin mikä koettiin haastavana ja kuormittavana. Toiminnan ylläpitäminen pienellä rahoituksella koettiin haastavaksi, koska rahoituksen laskeminen tarkoittaa sitä, että työntekijän on priorisoitava ja vähennettävä toimintaansa. Järjestöjen talouksien ailahtelut johtavat usein myös ylitöihin ja kiireeseen, sillä työntekijöiden työtunteja voidaan rajoittaa ja ylitöiden tekemistä vähentää työtehtävien määrän pysyessä silti samana. Niin sanottu piiloytö ei ole järjestökentällä harvinaista. Rahoituksesta ja taloudesta juontavat ongelmat ovat työntekijöille haaste ja ne koettiin myös ryhmässä yhdeksi suurimmista työhyvinvointia verottavista asioista. (Ojala & Jokivuori 2012, 31.)

”—Mitä sitä teet että sitä rahaa tulis jostaki päin sit sillä rahalla saisit maksettua palkat ja vellit ja pelit ja blaablaablaat työntekijöitten ja sitte vielä jäis jotaki millä pystyis taas järjestämään niille nuorille jottai.”

”Jos sie pienenki maksun laitat sillonha se kerhossa lapset tota kertakaikkiaan ei tule ku ei oo perheillä millä maksaa et yritetään pitää sitä iha, ihan matalaa, matalaa kynnystä mutta jostakinha se raha on otettava.”

Työssä yksin jääminen koettiin ryhmässä työmotivaatiota huonontavaksi ja rasittavaksi sekä epävarmuutta aiheuttavaksi asiaksi. Yleensä järjestötyöntekijä jää työsäään yksin, jos työyhteisö on pieni tai hajaantunut tai jos työntekijöiden työtehtävät eroavat toisistaan suuresti. Yksittäisten projektien kimpussa työskentely vaikeuttaa työyhteisön ja työtovereiden välistä vuorovaikutusta ja apua. Ryhmässä tuli ilmi myös, että työssä yksin jääminen voi tarkoittaa, ettei työntekijä ei saa ollenkaan, tai hyvin vähän palautetta asiakkailta, työryhmän jäseniltä tai esimiehiltään eikä saa apua kun sitä pyytää tai tarvitsee. Epävarmuus vaikuttaa työn tulokseen ja sen laatuun paljon, sillä työntekijä ei tällöin uskalla toimia itsenäisesti ja niin innovatiivisesti kuin yleensä.

”Se että toivoo että ois myös niitä muita, muittenkin mielipiteitä siinä että sit jos meneekin mönkään.”

Jatkuvan kiire aiheuttaa paljon työväsymystä ja huonontaa työn laatua. Ryhmäläiset kokivat, että he eivät aina ehtineet paneutua työtehtäviin niin paljon kuin halusivat tai joutuivat joustamaan. He olisivat halunneet panostaa perusteellisemmin tiettyihin työtehtäviin. Myös pelkkä tunne jatkuvasta kiireestä laskee selkeästi työn tehoa ja yksilön sekä koko työyhteisön hyvinvointia monessa suhteessa. Yksilön kokemukset ja persoona vaikuttavat työhyvinvointiin (Feldt & Mäkikangas & Kokko 2005, 78). Kiire verottaa paljon voimavaroja, sillä sen vuoksi ei pysty niin hyvin keskittymään yksittäisiin työtehtäviin vaan seuraava hoidettava asia voi jo pyöriä mielessä tai hoitamatta jääneet asiat kummitella mielessä myös kotona. Osana ongelman ratkaisua ryhmässä nousi esille ”Ei” sanan oppiminen ja käyttäminen. Joistain asioista kieltäytyminen on oikeutettua, jos niihin ei oikeasti löydy aikaa. Toinen vaihtoehto on jättäytyä verkostossa pienemmälle roolille hetkeksi kunnes kiire hellittää. Lisäksi monet kertoivat, että heitä auttoi kiireessä kun he kertoivat asiasta työyhteisössään ja saivat siten apua. Ryhmäläiset myös kertoivat, että jaksamisen ja työuupumuksen riskitekijöinä he näkivät työpäivän jatkuvan keskeytymisen häiriötekijöiden ja yllätyksellisten tapahtumien kautta. Monien täytyy esimerkiksi pitää toimistoa ”auki”, sillä vapaaehtoisilla saattoi olla asiaa tai riippuen työpaikasta asiakkaat saattoivat tulla keskustelemaan ja keskeyttää työnteon ja häiritä työhön keskittymistä.

”Kun ei niinkun oo tarpeeks ihmisiä tekemässä sehän se varmaan on se mikä syö hirveen paljon”

Ryhmäläiset toivat ilmi, että heillä on jossain vaiheessa työuriaan ollut jonkinlainen tunne siitä, että heidän työnsä ei ole tarpeeksi hyvää tai varsinainen riittämättömyyden tunne. Ongelma tässä asiassa on varsinkin se, että riittämättömyyden tunne on konkreettisesti hyvin vaikea määritellä ja se ilmenee usein erilaisten ajatusten kautta. Työntekijä voi esimerkiksi ajatella, että hänen työpanoksensa ei ole riittävä tai että muut pitävät häntä huonona työntekijänä. Tunne voi olla vain hetkellistä väsymystä, mutta pitkittyessään se on erittäin haitallista ja vaikuttaa myös itsetuntoon ja vapaa-aikaan sekä sosiaaliin suhteisiin negatiivisesti. Se voi työssä johtaa kokonaisvaltaiseen uupumiseen ja lisätä myös töiden tekoa kotona tai burnoutin riskiä. Ryhmäläiset kokivat, että keskustelu työstä työkavereiden tai läheisten kanssa voi auttaa huomaamaan oman työn merkitystä ja ymmärtämään omat vahvuudet ja hyväksymään sen, että kaikkea ei voi tehdä. Ryhmäläiset kokivat, että usein tunne riittämättömyy-

destä on kuitenkin hetkellistä ja poistuu kiireen vähetessä tai uusien töiden lomassa. Myös luovuus ja työhönsä vaikuttaminen ovat osana parantamassa työhyvinvointia ja itseensä luottamista. (Merikallio. 2001. 75.)

”Välil tulee et en mä, mä en kertakaikkiaan, ei voi kaikkiin niinku keretä priorisoimaan tämmöstä et musta tuntuu et tää on tuottaa sitä ja sit se kiire, tämäjos asia jäi tekemättä eilen nii se on huomenna edessä. Se jatkuva tämmönen rumba... et siinä se hyvintointi tulee et jaksako sitä pitää ja pystyykö motivoimaan muitaki työntekijöitä viemään asioita etteenpäin.”

Työn ja vapaa-ajan erottaminen koettiin ryhmässä monesti haastavaksi. Vaikka ryhmäläiset kertoivat jättävänsä työpuhelimien töihin tai sammuttavansa sen ja jättävänsä työsähköpostit aukaisematta, työasiat jäivät usein mieleen pyörimään myös vapaa-ajalla. Varsinkin hankalat tilanteet tai henkisesti raskaat asiat jäivät helposti mieleen pitkäksikin aikaa. On hyvin yleistä, että järjestötyöntekijä jää pohtimaan kesken jäänyttä projektia tai huomista työaamua, kun monet asiat jäivät hoitamatta ja ovat edessä seuraavana päivänä. Työaikojen joustavuus vaikuttaa työn ja vapaa-ajan erottamiseen. Kiinteän työajan puute vaikeuttaa työn rajaamista, sillä se on tällöin työntekijän omalla vastuulla. Monet kokivat saavansa apua tekemällä jotain työtä katkaisevaa heti työn jälkeen, esimerkiksi käyvänsä harrastuksessa. Toinen yleinen apukeino monille oli työkaverin kanssa keskustelu, mikä toimi myös vertaisuutena. Työn määrän ja työn sekoittumisen vapaa-ajalle koettiin vaikuttavan negatiivisesti paitsi työhyvinvointiin myös muuhun elämään kuten henkiseen hyvinvointiin ja perheeseen. Perheen, vapaa-ajan ja työn vaikutukset heijastuvat toinen toisiinsa ja voivat parantaa tai huonontaa hyvinvointia elämän eri osa-alueilla (Rantanen & Kinnunen 2005, 237.) Ryhmäläiset kokivat, että vapaa-ajallakin voi olla vaikeaa kieltäytyä tulleista työkutsuista, sillä monet kokivat sen velvollisuudekseen. (Merikallio. 2001 63.)

5.3 Työhyvinvointia edistäviä tekijöitä

Työhyvinvointia edistäviä tekijöitä tuli esille paljon. Useimmat keinot olivat aktiivisesti työntekijöiden käytössä eri tilanteissa tai osana arkea. Lisäksi monet asiat, joita tuli esille, olivat ideatason ajatuksia. Ryhmäläiset pohtivat, voisiko joku näistä keinoista

sopia heille. Paljon esiin nousseita asioita olivat työn ja arjen erottaminen ja siitä kumpuava kiireen ja stressin välttäminen ja unohtaminen, työkavereiden ja työyhteisön merkitys työssä ja arjessa, harrastukset joita mahdollisuuksien mukaan saattoi olla myös keskellä työpäivää katkaisemassa työputkea, oman työn tärkeyden ymmärryksen merkitys ja tunne hyvin tehdystä työstä.

Tärkeänä pidettiin myös omaa motivaatiota tehdä työtä ja positiivisen palautteen saamista asiakkailta sekä työn itsenäisyyttä ja monipuolisuutta.

Työstä on tärkeää pitää välillä jonkinlaisia irtiottoja. Työn ja arjen erottaminen on usein hyvin yleinen ongelma. Se ilmenee monin eri tavoin esimerkiksi työpuhelimen kautta. Työpuhelimen jättäminen työpaikalle tai sen sulkeminen heti töistä lähdettäessä voi auttaa. Jos näin ei toimita, työt ja niiden aiheuttama paine seuraa helposti mukana myös kotiin. Samoin työsähköposti ja sen lukeminen voivat aiheuttaa stressiä. Osittain tämä ongelma johtuu työtuntien ja työn määrän välisestä ristiriidasta, joka aiheuttaa kiirettä, paineita ja odotuksia työntekijälle. Työstä tehtävät irtiottot ovat tärkeitä. Joskus irtiotto voi tarkoittaa jopa työn vaihtamista tai väliaikaista taukoa. Taukona voi toimia loma tai pidempänä vaihtoehtona vaikkapa opiskelun aloittaminen. Tauon jälkeen oman työnsä voi nähdä uusin silmin ja työntekijä voi kokea, että hänellä on enemmän annettavaa työlleen ja parempi työssäjaksaminen sekä keinoja sen ylläpitämiseen kuin ennen.

”Et pittää niinku uskaltaa ottaa aina niitä irtiottoja jos ruppee tuntumaan että nyt ei oo enää niinku hirveesti annettavaa”

Työyhteisön merkitys on kolmannella sektorilla ja järjestökentällä erittäin suuri. Hyvä työyhteisö ja työkaverit antavat paljon voimavaroja erilaisissa tilanteissa ja jokapäiväisessä työn arjessa. Konkreettisia työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseen vaikuttavia asioita ovat esimerkiksi työyhteisön palaverit, joissa lyhimmillään kuulumiskierros voi auttaa paljon. Jotkut työyhteisöt pitävät myös keskenään työhyvinvointipalavereita, joissa käsitellään jokaisen sen jäsenen henkilökohtaista työtä ja sen tuomia huolia tai muita mieltä painavia asioita. Työkaverit voivat hyvässä työyhteisössä toimia vertaisena ja pitävät huolta, että kukaan ei jää yksin työtaakan alle vaan ottavat tarvittaessa kopin työntekijästä ja työstä. Työyhteisön tuki on merkittävä voimavaroja ja työssäjaksamista parantava seikka missä tahansa työssä. (Ek, Laitinen, Tammelin, Re-

mes, Raatikka & Kujala 2003, 39.) Ryhmäläisillä oli useita erilaisia kokemuksia työyhteisöistä. Monille työyhteisö oli mieluinen ja avoin mutta monesti tässä oli myös ongelmia. Työyhteisö saattoi käsittää vain yhden työntekijän ja hänen oli vaikea ottaa yhteyttä muihin eri kuntien kollegoihin tai esimiehiin, mistä syntyi ongelmia. Toiseksi yleiseksi ongelmaksi koettiin esimiesten ja työntekijöiden välinen kommunikaatio, mikä vaikutti työyhteisöön ja sen toimintaan. Kuitenkin yleisesti ottaen työyhteisöt ja työkaverit koettiin suureksi voimavaraksi ja tärkeäksi työhyvinvointia ylläpitäväksi seikaksi.

Harrastukset nähtiin erittäin tärkeänä osana työhyvinvoinnin ylläpitoa ja arjessa jaksamista. Ryhmässä nousi esille erilaisia näkökulmia ja käytäntöjä käyttää harrastusta työpäivän sisällä parantamassa jaksamista. Parhaassa tapauksessa työpaikka saattoi sijaita harrastuspaikan vieressä ja harrastaminen oli mahdollista heti työpäivän päätteeksi tai jopa työpäivän sisällä. Liikunnallinen harrastus koettiin parhaaksi työkyvyn ylläpitäjäksi, mutta myös muunlaiset harrastukset nähtiin tärkeinä. Liikunnallisessa harrastuksessa ei ollut merkitystä sillä, oliko toiminta ohjattua vai itsenäistä suorittamista. Työpäivän päätteeksi harrastus auttoi unohtamaan työkiireet ja stressin, irtautumaan työstä ja purkamaan tunteita. Lisäksi sen koettiin helpottavan loppupäivän aloittamista eli kotiin menemistä ja olemaan ajattelematta työstä johtuvia negatiivisia tunteita. Työpäivän keskellä harrastaminen puolestaan katkaisee työpäivän ja voi olla hyvä tapa kerryttää voimavaroja keskellä päivää. Ryhmäläiset kertoivat, että työpäivän katkaisu tällä tavoin auttoi jaksamaan työpäivän lopun paremmin ja antoi uutta puhtia tekemiseen. Se myös auttoi unohtamaan aikaisemmat hoidetut asiat ja vähensi niistä aiheutuvaa stressiä, joten seuraavat työtehtävät pystyttiin hoitamaan tehokkaasti ja vain niihin keskittyen. Fyysiset harrastukset myös ylläpitävät fyysistä kuntoa ja lisäävät siten hyvinvointia.

Oman työn merkityksen ymmärtäminen nähtiin tärkeänä osana työhyvinvoinnin ylläpidossa. Vaikka se ei ole käsin kosketeltava tai hyvin konkreettinen asia, sen merkitys yksilölle on todella suuri. Jotkut ryhmäläiset toivat ilmi, että omaa työtä on välillä vaikeaa ajatella juuri sen tärkeyden ja merkittävyyden kannalta. Mitä paremmin työntekijä ymmärtää oman merkityksensä ja työpanoksensa tärkeyden, sitä parempaa on työn jälki laadullisesti ja sitä vähemmän kuormittavia negatiiviset kohdatut asiat työssä ovat. (Merikallio. 2001, 136.)

Tunne hyvin tehdystä työstä on myös hyvin merkittävä asia järjestötyössä, sillä suuri osa työmotivaatiosta koostuu omasta tunteesta työtä kohtaan ja arvoista sekä saadusta palautteesta koostuvaa. Palautetta ryhmäläiset kokevat saavansa jonkin verran, mutta usein ilman oikeaa palautteenkeruuta tai pyyntöä palautetta ei tule. Esimerkiksi leireillä on helppo kerätä palautetta ja kysellä leiriläisten mielipiteitä, mutta työpaikalla palautteen saaminen jää helposti vähemmälle. Ryhmäläisten mielestä palaute on usein sanatonta palautetta ja se pitää ”kaivaa” esiin. Työntekijän on pysyttävä lukemaan ihmisten olemuksia, ilmeitä ja asenteiden vaihteluita saadakseen selville, mitä mieltä muut ovat tehdystä työstä. Esimieheltä palautteen saaminen koettiin melko helpoksi. Työnohjauksessa palautetta käsiteltiin, mutta sen ulkopuolella palautteenanto jäi monesti vähemmälle. Myös palautteen laatu aiheutti keskustelua ryhmässä. Jatkuva positiivinen palaute koettiin hyvänä asiana, mutta palautteeseen kaivattiin myös parannusehdotuksia ja rakentavia kommentteja. Jotkut ryhmästä taas kokivat, että työntekijä toimii oikein, jos negatiivista palautetta ei nouse esiin. Rakentavan palautteen saaminen on tärkeää, jotta työntekijän ja työyhteisön toiminta voisi kehittyä ja syntyisi uusia ideoita. Työntekijää on kunnioitettava ja palautteen on oltava rakentavaa eikä suoraan negatiivista tai työntekijän lyttämistä. Palautekeskustelut ovat hyvä tapa saada ja antaa palautetta eri osapuolien välillä. (Rauramo. 2004, 140.)

”Ei sen tarvi kenenkää tulla kehumaan että voiko neuvoo tai näi mut näkee sen toisen naaman ja silleen että jes taas tuli tehtyä oikein”

5.4 Vertaismentorointi työhyvinvoinnin apuna

Järjestöjalostamon Pohjois-Savon vertaismentoroinnin ryhmä antoi ryhmän jäsenille paljon. Vertaismentoroinnissa, vertaisuudessa ja mentoroinnissa on yleensäkin kyse avoimesta tiedon jakamisesta, kuuntelemisesta ja aidosta kiinnostuksesta. Mentori oppii myös itse jakaessaan omia kokemuksiaan työelämässä, kun muut voivat kommentoida. Lisäksi mentori saattaa ymmärtää asioita eri näkökulmista, kun hän pohtii jonkun muun ongelmaa samasta aiheesta. Vertaisena toimimisessa ryhmän toiminta oli onnistunutta, sillä ryhmäläiset kertoivat, että he ovat saaneet konkreettista hyötyä

voidessaan vapaasti jakaa sekä keskustella ongelmista työssä tai vain purkaa tunteitaan. Vertaismentorointia ajatellessa tärkeää on huomioida, että vertaisuus ilmenee tässä ryhmässä varsinkin työntekijöiden saman alan kautta. Osallistujat olivat kaikki järjestötyöntekijöitä ja osa toimi hyvin pienissä järjestöissä jopa ainoana työntekijänä.

Työn itsenäisyys nähtiin positiivisena asiana ryhmässä silloin, kun se tarkoitti oman kiinnostuksen kautta tehtävää suunniteltua toimintaa. Itsenäisyys saattoi olla myös negatiivista, jos työntekijä jäi yksin työn kanssa. Itsenäisyys työssä tarkoitti ryhmäläisille sitä, että saattoi keskittyä sellaisiin töihin, jotka oikeasti kiinnostivat itseä. Tällöin työntekijä pystyi suunnittelemaan toimintaa itseä kiinnostavien asioiden ja omien vahvuksiensa pohjalta. Ryhmäläiset kokivat, että kyetessään itse määräämään työstään he olivat enemmän ja aidommin kiinnostuneita työn lopputuloksesta ja myös työn laatu oli parempaa. Lisäksi vastoinkäymiset veivät vähemmän voimavaroja kuin työssä, joka tuntui pakkopullalta. Monipuolisuus työssä oli monille ryhmäläisille tärkeää ja he kokivat jokaisen työpäivän hieman erilaiseksi. Työn vaihtelevuus antaa työntekijöille lisää kiinnostusta tehtävää työtä kohtaan ja se lisää myös virkeyttä. Työn monipuolisuus antaa työntekijälle myös uusia näkökulmia eri asioista. Toisaalta monipuolisuus työssä voi aiheuttaa myös ongelmia äkkitalanteissa, joissa on pystyttävä reagoimaan ja jättämään muut työtehtävät hetkellisesti toiselle sijalle. Työn monipuolisuus ja kyky itse määrittää työtehtäviään työpäivien aikana oli ryhmäläisille tärkeä työhyvinvoinnin ylläpitäjä ja tärkeä osa järjestötyötä. (Kaunismaa ym. 2015, 13.)

”Siinä minä sain ihan tosissani ihan ite suunnitella koko sitä työtä koske se –koko vuoden sitä keskiötä kaiken maailman porinakerhoja ja vaikka mitä retkiä noille vanhuksille nii se suunnittelu iha omasta piästäni”

6 POHDINTAA JA JOHTOPÄÄTÖKSIÄ

Opinnäytetyössä esiin nousseita asioita tarkastellaan monista eri näkökulmista, tiedon näkökulmasta, johtopäätöksiä näkökulmasta sekä kehittämissuunnitelmien näkökulmasta. Oleellista tutkimustulokselle on se, onko aineisto luotettavaa ja eettisesti kestävä. Jo ryhmän alussa tiedettiin, että ryhmä on hyödyllinen, mutta sen tarkem-

pia tuloksia tai tavoitteita ei voitu vielä tiedostaa täysin. Tutkimuksesta ilmenneet asiat liitetään tieto- ja teoriaperustaan, jolla syvennetään tiedon hyödyllisyyttä, paikkansapitävyyttä sekä luotettavuutta. Lisäksi tärkeäksi seikaksi nousee se, vastaavatko esiin nousseet asiat tutkimuskysymyksiin, vai tuleeko ilmi jotain uutta ja odottamatonta. Opinnäytetyön merkitys näkyy tutkimustuloksissa ja niistä muodostetuissa johtopäätöksissä sekä kehittämisehdotuksissa. Näiden avulla voidaan parantaa tilaajan tarpeita ja pyrkiä yhä laadukkaampaan toimintaan.

6.1 Luotettavuus

Tässä opinnäytetyössä aineisto kerättiin pilottiryhmän osallistujilta ja tieto on sen vuoksi luotettavaa. Lähtökohtana tutkimuksessa oli selvittää, toimiiko ryhmän malli ja mitä asioita työhyvinvoinnista ryhmään osallistuneet järjestöyöntekijät tuovat ilmi ryhmän ja sen kehityksen aikana. Tieto on ajankohtaista ja ajan tasalla olevaa, koska ryhmän jäsenet kertoivat henkilökohtaisia kokemuksiaan järjestöyöntekijöinä ja nykytilanteen ongelmia. Ryhmän henkilöt eivät henkilökohtaisesti hyötynneet ilmi tuoduista asioista eikä ryhmä ole millään tavalla voittoa tavoitteleva. Aineiston laajuus oli suuri. Aineisto oli laadullista. Laadulliselle aineistolle on ominaista pieni tutkimusotanta ja aineiston laajuus. Pelkkä laaja aineisto ei tarkoita luotettavaa ja hyvää tulosta vaan aineiston on oltava hyvää juuri kyseiseen tarkoitukseen. Opinnäytetyössä saatu aineisto oli sekä määrällisesti laajaa, että laadultaan hyvää, minkä vuoksi se oli luotettavaa.

Aineiston käsittelyssä nauhoitettu aineisto on litteroitu kokonaan lukuun ottamatta joitain keskustelujen alustuksia tai muita varsinaiseen asiaan liittymättömiä asioita. Litteroitu tekstiaineisto on kirjoitettu täysin sellaisena kuin se on taltioituna nauhoituksena eikä sitä ole millään tavalla muokattu tai korostettu mitään asioita. Litteroinnin jälkeen aineistosta on poimittu sellaisia asioita, joita ilmeni paljon tai jotka olivat tutkimuskysymysten kannalta oleellisia. Tutkimuksen luotettavuuteen liittyy tutkija itse, sillä tutkijalla on aina jokin vaikutus saadun tiedon lopputulokseen, vaikka tutkija olisi yrittänyt pysyä täysin ulkopuolisena ja tutkia tietoa objektiivisesti ja riippumattomasti. Aineiston käsittelyssä on toimittu mahdollisimman objektiivisesti, jotta siitä saataisiin mahdollisimman hyvä ja edustava tieto hankkeelle. (Ojasalo ym. 2010, 99.)

Tässä opinnäytetyössä on käytetty paljon lähdekirjallisuutta aiheesta ja kaikki lähteet on havaittu luotettaviksi. Väitteet on myös perusteltu. Osana opinnäytetyötä on tutustuttu ajankohtaisiin uutisiin ja uuteen tietoon opinnäytetyön aiheeseen liittyen. Lisäksi opinnäytetyön teossa on huomioitu ajankohtaisia tutkimuksia. Tekijä on arvioinut opinnäytetyötä koko prosessin ajan. Myös tilaajalta on kysytty tarvittaessa lisätietoa ja tarkennuksia. On tärkeää, että tutkimuksen luotettavuutta ja tutkimusta muutenkin arvioidaan tutkijan ulkopuoliselta taholta. Tällä tavoin saadaan tutkimukselle perspektiiviä ja laajempi näkökulma. (Mäkinen. 2006, 102)

Opinnäytetyöstä saatua tietoa ei voi suoraan yleistää, vaan tulokset ovat tarkoitettu Järjestöjalostamo - hankkeen työhyvinvointiryhmille. Aineistosta ilmi tulleet asiat ja ryhmän toimintaan liittyvät seikat ovat eniten hyödyllisiä tilaajataholle. Opinnäytetyön tuloksena syntyi myös ajankohtaista tietoa järjestötyöntekijöiden työhyvinvoinnista, jota voidaan hyödyntää myös muilla tahoilla. Aineisto kerättiin Pohjois-Savon järjestötyöntekijöiltä. Ryhmän jäsenet toivat ilmi samankaltaisia ongelmia huolimatta erilaisista ryhmäläisten taustoista. Aineisto keskittyi muiden kuin esimiestason järjestötyöntekijöiden työhyvinvointiin. Näiden seikkojen vuoksi tulokset ovat eniten yleistettävissä ja hyödynnettävissä tämän alueen järjestökentällä.

6.2 Eettisyys

Järjestöjalostamon pilottiryhmästä kerätty opinnäytetyön materiaali on kerätty anonyymisti, minkä lisäksi ryhmän osallistujien henkilötietoja on käsitelty luottamuksellisesti. Vaitiolovelvollisuudesta ryhmässä ja materiaalissa esiin nousseista asioista on huolehdittu. Aineistosta nousevia asioita ei pysty yhdistämään tiettyyn henkilöön. Lisäksi kerroin ryhmäläisille opinnäytetyöstä ja siitä, että tieto tulee olemaan luottamuksellista ja anonyymiä. Opinnäytetyön jälkeen tutkimuksessa kerätty materiaali tuhottiin.

Ryhmäläisillä oli mahdollisuus kieltäytyä aineiston keruuseen osallistumisesta ja ryhmän toiminta oli vapaaehtoista. Ryhmäläinen pystyi halutessaan jättäytymään kesken pois tai kieltämään tietojen käytön opinnäytetyössä. Kun ryhmän toiminta al-

koi ja kun ryhmään tuli myöhemmässä vaiheessa uusi henkilö, kerroin opinnäytetyöstä, miten tietoja kerätään ja mihin tarkoitukseen. Lisäksi pyysin ryhmäläisiltä suostumuksen kerätä aineistoa opinnäytetyöhön. Saatu materiaali oli tallessa vain opinnäytetyöntekijän hallussa eikä sitä levitetty eteenpäin millään tavoin. Materiaali toimi apuna tiedonhankinnassa pilottiryhmän toimintamallista ja aineistona opinnäytetyössä. Tapaamiskerroilla esiteltiin hyvinvoinnin alkukartoituksen tuloksia. Ennen esittelyä ryhmäläisiltä kysyttiin ensin lupa tähän. Asiat, jotka tulivat ryhmän tapaamiskerroilla ilmi, olivat luottamuksellisia. Tutkimusetiikasta on tässä tutkimuksessa huolehdittu näiden seikkojen vuoksi huolellisesti. (Mäkinen. 2006, 94,95)

6.3 Johtopäätökset

Pohjois-Savon vertaisuuteen ja mentorointiin perustuva työhyvinvoinnin ryhmä toimi ryhmäläisten mielestä monilta osin hyvin. Keskusteltavat aiheet olivat ajankohtaisia ja teemat sekä ongelmat sellaisia, joita ryhmäläiset olivat kokeneet työssään. Ryhmäläiset saattoivat myös vaikuttaa keskusteltaviin teemoihin. Fasilitaattorit ja ryhmäläiset kuuntelivat toisiaan aidosti kiinnostuneina. Aikataulutukset eli tapaamiskertojen sopiminen ja ryhmän pituudet pystyttiin yhdessä päättämään sopiviksi ja sovitut ajat pysyivät läpi prosessin. Käytännön järjestelyistä useimmat koettiin onnistuneina. Ryhmäkertojen tapaamispaikkaa olisi voitu pohtia tarkemmin ryhmäläisten mielestä. Ryhmään oli helppo tulla ja ryhmäläiset ottivat kaikki sen jäsenet avoimesti vastaan. Yhteiset pelisäännöt toimivat yleisesti, sillä niiden tärkeyttä painotettiin alusta loppuun. Joitakin poikkeuksia yhteisten pelisääntöjen noudattamiseen oli, sillä yksi toiveista oli, että ryhmään sitouduttaisiin niin hyvin kuin mahdollista. Ryhmän jäsenistä suurin osa erosi ryhmästä kesken prosessin ja lopussa aktiivisia ryhmäläisiä oli vain muutama, viimeisellä tapaamiskerralla vain yksi.

Viidennellä tapaamiskerralla ollut puhuja käytti paljon erilaisia toiminnallisia menetelmiä ryhmässä. Teemoina olivat työnohjaus ja mentorointi sekä niiden erot. Toiminnallisista menetelmistä ja työnohjauksesta teemana pidettiin paljon. Vaikka lähes kaikilla oli jonkintasoista kokemusta työnohjauksesta, työnohjaus itsessään ei ollut terminä ja käytänteinä kovinkaan tuttu ilmiö. Lisäksi mentoroinnin ja työnohjauksen erot koettiin tärkeinä. Tapaamiskerralla yksi toiminnallisista menetelmistä perustui rentou-

tumiseen ja tunteiden hallintaan. Tästä koettiin olevan myös paljon hyötyä jatkossa työssä ja stressissä. Asiantuntijan osallistuminen ryhmän tapaamiskerralle koettiin virkistävänä, minkä lisäksi toiminnalliset menetelmät toivat uusia näkökulmia keskusteluihin ja teemat jäivät paremmin mieleen.

Ryhmäläiset kokivat toimineensa ryhmässä mentorointisuhteessa kertomalla kokemuksistaan erilaisissa ongelmatilanteissa ja niiden ratkaisuissa. Lisäksi ryhmäläiset kokivat saaneensa työhönsä konkreettista tietoa ja taitoa kokeneemmilta järjestötyöntekijöiltä ryhmässä. Aineistosta nousi esiin myös, että monet ryhmäläiset kokivat oppineensa ajattelemaan itseään, omia voimavaroja ja omaa työtään eri näkökulmista. He pohtivat yhdessä ratkaisuja erilaisiin ongelmiin ja jakoivat tietoa keskenään. Mentoroinnissa on tärkeää, että aktori ja mentori oppivat ja saavat itselleen jotain - näkökulmia, kokemuksia, tietoja tai taitoja. (Juusela ym. 2000, 103.)

Vertaisuus nousi teemana tärkeäksi osaksi Pohjois-Savon työhyvinvointiryhmän toimintaa. Ryhmäläiset kokivat saaneensa ryhmästä paljon voimavaroja ja keinoja työhyvinvoinnin ylläpitämiseen sosiaalisin keinoin. Heille oli tärkeää, että ryhmässä pystyi luottamuksellisesti jakamaan työssä kohdattuja ongelmia tai ”vain” purkamaan pahaa oloa. Ryhmäläiset olivat eri työyhteisöistä ja siksi pystyi puhumaan monista asioista vapaammin kuin esimerkiksi työyhteisön työhyvinvointipalavereissa. Tämä teki vertaisuudesta erityisen positiivisen kokemuksen. Vertaisuus toimi ryhmässä hyvin huolimatta ryhmäläisten eri ikäluokista tai työ- ja kokemustaustoista. Erilaisilla ihmisillä on erilaisia kokemuksia eri elämänalueilla, mikä voi parantaa vertaissuhteiden toimintaa ja syvällisyyttä. (Heikkinen ym. 2012, 60.) Käytännössä vertaisuus näkyi ryhmän kaikilla tapaamiskerroilla keskusteluissa, yhteisten sääntöjen kunnioittamisessa ja toisten ryhmän jäsenten arvostuksessa. Ryhmäläiset eivät kuitenkaan kokeneet saaneensa pitkäaikaista ja ryhmän ulkopuolista avointa vertaisuussuhdetta toisista ryhmäläisistä, mikä johtui ryhmäläisten pienestä määrästä viimeisillä tapaamiskerroilla.

Ryhmän ensimmäisellä tapaamiskerralla lähes kaikki ryhmäläiset pystyivät osallistumaan ja saapuivat paikalle. Ryhmäprosessin ja ryhmän tapaamiskertojen edetessä monet ryhmäläisistä joutuivat jäämään pois toiminnasta eivätkä pystyneet osallistumaan tapaamiskerroille. Loppupalautteen keruu päätettiin lähettää Pohjois-Savon

ryhmään osallistuneille. Palautetta ryhmän toiminnasta saatiin vain vähän, sillä osa ei vastannut lähetettyyn sähköpostiviestiin. Ryhmän toiminta oli laadukasta ja ryhmäläisten mukaan hyvää, mutta jatkossa on pyrittävä yhä enemmän sitouttamaan ryhmäläisiä koko ryhmän toiminnan ajaksi. Ryhmässä aktiivisesti pysyneet henkilöt kokivat ryhmän toiminnan kannattavaksi, mutta olisivat toivoneet, että muutkin ryhmäläiset olisivat pysyneet ryhmässä mukana. Suurempi ryhmä antaisi enemmän ja erilaisia näkökulmia verrattuna pienempään ryhmään.

Ryhmäprosessista ja ryhmän toimivuudesta on huomioitava se, että ryhmän toiminta hiipui loppua kohti hyvin pieneksi ja viimeisellä ryhmän tapaamiskerralla oli vain yksi osallistuja. Lisäksi entiset ryhmäläiset myös lopettivat yhteydenpidon ryhmään ja esimerkiksi sähköpostitse lähetettyyn loppupalautteeseen vastasi vain yksi henkilö, minkä lisäksi viimeisen kerran ainoa osallistuja antoi palautetta. Vertaisryhmä toimii aina ryhmäprosessin muodossa vaikka sille annettaisiin hyvinkin tarkkoja tavoitteita. Tärkeäksi osaksi ryhmän pysyvyydelle ja jatkuvuudelle nousee ensimmäisen ryhmäkerran ja alun vetovoimaisuus, kiinnostavuus sekä innostavuus. Ryhmäläiset on houkuteltava jäämään aktiivisesti toimintaan mukaan. Kaikista parhaiten ryhmäprosessi etenee, mikäli yhdessä sovitusta säännöistä pidetään kiinni ja niitä kunnioitetaan. Kuopion pilottiryhmässä yksi sovitusta säännöistä oli se, että ryhmään pitäisi sitoutua niin hyvin kuin mahdollista, kuitenkin ryhmäläiset lopettivat ryhmässä käynnin kesken. Ryhmässä ohjaajien on varsinkin aluksi tärkeää tarkkailla, onko ryhmä hyödyllinen ja mielekäs kaikille sen jäsenille, vai pitäisikö toimintaa jotenkin muuttaa. Kuopion pilottiryhmässä huomioitiin monia asioita, jotka nousivat ensimmäisellä kerralla esiin, mutta joitain asioita olisi pitänyt muuttaa, että ryhmä olisi ollut vetovoimaisempi useammalle jäsenelle. (Kaunismaa ym. 2015, 16-17.)

Ryhmäprosessit lähtevät liikkeelle aloitusvaiheesta, tällöin uusi ryhmä käynnistää toimintansa ja sopii yhteisistä pelisäännöistä. Tärkeää ovat varsinkin yhteisten tavoitteiden muodostaminen, myös vetäjän rooli on erittäin aktiivinen alussa kun ryhmäläiset eivät vielä ole muodostaneet tiettyjä toimintatapoja. Aloituksen jälkeen seuraa kuohuntavaihe, jossa ryhmäläiset alkavat kritisoida sovittuja asioita. Yleensä kuohuntavaihe on oleellinen toimivan ryhmän muodostumisessa, mutta tässä kohdassa ryhmällä on suuri riski myös hajota. Kuohuntavaihe voi johtaa uusien innovaatioiden ja toimintatapojen keksimiseen ja kehittämiseen kun asioita halutaan tehdä eri tavoin.

Jos ryhmä ei pysty tekemään yhteisiä päätöksiä tai jos ryhmän välille muodostuu jokin erimielisyyksiä esimerkiksi tavoitteista tai ryhmä ei ole mielekäs kaikille tässä vaiheessa, ryhmästä voi erota jäseniä tai ryhmä voi hajaantua kokonaan. (Pohjanheimo 2012, 131-132.)

Kuopion pilottiryhmässä kuohuntavaiheen merkitys näkyi, sillä sen aikana suurin osa ryhmäläisistä jätti ryhmän ja vain osa pysyi mukana loppuun asti. Kuohunta ei näkynyt suoraan ryhmän tapaamiskerroilla, vaan se tapahtui hiljaa kulisseyksissä ja vapaaajalla. Ryhmäläiset jättäytyivät hiljaa ja hitaasti pois ryhmästä eri syistä. Seuraava vaihe on yhdenmukaisuusvaihe, jossa ryhmä on muodostanut itselleen normit ja toimii niiden avulla aktiivisesti. Yhteishenki on yleensä hyvä ja ryhmän jäsenet pystyvät toimimaan myös hyvin itsenäisesti ohjaajan johdolla tai jopa ilman. Yhdenmukaisuusvaiheen jälkeen voidaan laskea vaihe, jossa toimintatapoihin ja toimivuuteen on tullut mukaan myös vahva jäsenten välinen vuorovaikutus ja luottamussuhde. Lisäksi ryhmä pystyy joustamaan eri asioissa ja toimimaan tehokkaasti monin eri tavoin. Lopussa ryhmä hajoo, Kuopion pilottiryhmässä viimeinen kerta toimi hajoamisvaiheen lopettajana, kerralla keskusteltiin ryhmästä ja sen toiminnasta. (Pohjanheimo 2012, 132-133.)

6.4 Kehittämisehdotukset

Aineistosta esille nousseiden mielipiteiden ja käsitysten myötä voidaan sanoa, että Pohjois-Savon pilottiryhmä oli onnistunut monilta osin ja siitä oli konkreettista hyötyä ryhmään ja sen prosessiin osallistuneille. Vertaisuus osoittautui loppupalautteessa selkeäksi teemaksi, jossa oli onnistuttu ja josta oli koettu olleen hyötyä ryhmän jäsenille. Vertaisuusteeman, mentoroinnin ja vertaisuussuhteiden painotus jo ensimmäiseltä tapaamiskerralta voisi olla seuraavien ryhmien toiminnalle hyvä. Vertaisuutta pohtiessa eri ryhmäkerroilla fasilitaattorit voisivat ryhmän kanssa miettiä lisäksi, mistä lähdettiin liikkeelle, missä tilanteessa ollaan nyt ja mikä on yhteinen tavoite ryhmän päättyessä.

Sosiaalinen media ja sen käyttö oli usein keskustelun aiheena eri kerroilla ja nousi esiin myös eri asiayhteyksissä. Ryhmässä käytiin läpi ja keskusteltiin ryhmäläisten

töissä käyttämistä sosiaalisen median välineistä ja verkkovälitteisestä työskentelystä. Palautteissa toivottiin, että verkkovälitteisyys otettaisiin aktiivisemmin osaksi työhyvinvointiryhmän toimintaa, esimerkiksi suljetun keskustelukanavan muodossa. Suljettu keskustelukanava voisi lisätä ryhmäläisten aktiivista osallistumista, nopeuttaa luottamussuhteiden syntyä ja edistää ryhmäprosessia. Ryhmäläiset voisivat keskustelukanavan kautta myös keskustella itseään huolestuttavista asioista, purkaa tuntemuksiaan tai väsymystään sekä saada vinkkejä johonkin heille ajankohtaiseen ongelmaan. Keskustelukanava voisi myös auttaa vertaisuuden hahmottamista tärkeänä työhyvinvoinnin muotona ja helpottaa sen käyttöönottoa työpaikoilla myös ryhmän loputtua. Vertaisuudesta olisi tällä tavoin enemmän kokemuksia kuin vain ryhmän tapaamiskerroilla syntyneet huomiot. Verkkovälitteinen toiminta myös kannustaisi oppimaan erilaisia sosiaalisen median kanavia ja herättäisi kiinnostusta oppia verkkovälitteisiä työkaluja ja niiden käyttöä työelämän apuna.

Ryhmän tapaamiskerrat perustuivat avoimelle keskustelulle eri teemojen avulla. Alkukartoituksessa ryhmäläiset toivat esiin, että tapaamiskerroille toivottiin paljon toiminnallisia menetelmiä. Ne voisivat olla jatkossa hyvä tapa lisätä aktiivista osallistumista ryhmän toimintaan ja auttaa asioiden mieleen jäämistä. Tapaamiskertojen päätteeksi fasilitaattorit voisivat myös jakaa ryhmäläisille aiheeseen liittyvää materiaalia tai linkin johonkin teemaan liittyvään sivustoon tai tietopankkiin. Tämä edistäisi sitä, että keskustellut asiat jäisivät paremmin mieleen ja ne olisivat helposti muistettavissa aineiston kautta. Aineistosta tulisi samalla myös ryhmäläisille oma tietopankki ja käytännön menetelmiä, joita he voisivat käyttää helposti myös ryhmän ulkopuolella tai sen jälkeen työssään kohtaamissa ongelmissa.

Vaikka ryhmä oli avoin ja keskustelu oli vapaata, tuleviin ryhmiin voitaisiin lisätä paritöiden mahdollisuutta. Parityöskentely edistäisi luonnollisten vertaisuussuhteiden syntymistä. Ryhmäläiset voisivat hyödyntää niitä työelämässään myös ryhmän päätymisen jälkeen. Parityöt saattaisivat myös nopeuttaa koko ryhmän luottamussuhteiden syntyä ja edistää ryhmään sitoutumista, sillä monille ihmisille on helpompaa jakaa asioita varsinkin aluksi vain yhdelle ihmiselle ja pohtia tilanteita yhdessä kuin suurelle joukolle ihmisiä.

7 LOPUKSI

Opinnäytetyössä luotu aineisto annetaan Järjestöjalostamo –hankkeen käyttöön. Opinnäytetyö on hyödynnettävissä myös muissa vertaismentorointiin, työhyvinvointiin tai vertaisryhmiin liittyvissä ryhmissä ja työmenetelmissä. Opin prosessin aikana hyvin paljon vertaisuudesta, mentoroinnista, työhyvinvoinnista sekä vertaisryhmätöinnistä.

Haastavinta opinnäytetyössäni oli tehdä sopiva alkukartoitus, josta tulisi ilmi ryhmäläisten senhetkinen työhyvinvoinnin kokemus. Lisäksi tavoite oli kartoittaa tulevien tapaamisten kannalta sopivia teemoja. Aineiston litterointi ja sen jälkeinen analysointi tuotti aluksi päänvaivaa, sillä en ollut tehnyt sitä paljon ennen opinnäytetyötä. Työn laadun kannalta myös oikean lähdekirjallisuuden ja teoriapohjan sekä aineiston yhdistäminen oli haastavaa, jotta työn lopputulos olisi mahdollisimman aitoa vastaava ja perusteellinen.

Tärkeiksi työhyvinvointiin vaikuttaviksi asioiksi nousivat konkreettisten seikkojen kuten kiireen tai työnohjauksen lisäksi työntekijöiden tunteet ja tuntemukset. Tunteisiin ja tuntemuksiin voi vaikuttaa eri menetelmillä ja positiivisilla, työhyvinvointia ja työssäjaksamista edistävillä tekijöillä. Sisäiset tuntemukset ja työntekijän motivaatio ovat pääasioita jaksamisessa. Työhyvinvointikeskustelu kasvaa jatkuvasti ja työhyvinvointiin järjestökentällä kiinnitetään yhä enemmän huomiota. Työntekijän ja työyhteisön hyvinvointi vaikuttavat suoraan työn jälkeen ja sitä kautta myös laajemmin yhteisöihin.

LÄHTEET

Airaksinen, Kirsi (toim.) 1998. Innostu! Innosta! Helsinki: kehitysyhteistyön palvelukeskus kepa. Viitattu 22.11.2015. <http://www.kepa.fi/tiedostot/julkaisut/innostu-innosta.pdf>

Ek, Ellen & Laitinen, Jaana & Tammelin, Tuija & Remes, Jouko & Raatikka, Veli-Pekka & Kujala, Veikko 2003. Nuorten aikuisten työssä jaksaminen. Helsinki: Työministeriö.

Estola, Eila & Aho, Jari & Kaunisto, Saara-Leena & Moilanen, Anne & Tervonen, Jussi 2012. Kerronnalliset ja toiminnalliset menetelmät. Teoksessa Heikkinen, Hannu L.T. & Jokinen, Hannu & Markkanen, Ilona & Tynjälä, Päivi (toim.) 2012. Osaaminen jakoon. Vertaisryhmämentorointi opetusosalalla. Jyväskylä: PS-kustannus, 109-124.

Feldt, Taru & Mäkikangas, Anne & Kokko, Katja 2005. Työhyvinvoinnin yksilöllisyys. Teoksessa Kinnunen, Ulla & Feldt, Taru & Mauno, Saija (toim.) 2005. Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Juva: PS-Kustannus.

Furman, Ben & Ahola, Tapani 2007. Työpaikan hyvä henki ja kuinka se tehdään. 7.painos. Jyväskylä: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Grönfors, Martti 2007. Havaintojen teko aineistonkeräyksen menetelmänä. Teoksessa Aaltola, Juhani & Valli, Raine (toim.) 2007. Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. 2. korjattu ja täydennetty painos. Jyväskylä: PS-kustannus, 151-169.

Harju, Aaro 2003. Yhteisellä asialla. Kansalaistoiminta ja sen haasteet. 2.painos. Vantaa: Kansanvalistusseura.

Harju, Aaro 2004. Järjestön kehittäminen. Sivistysliitto Kansalaisfoorumi SKAF ry.

Heikkinen, Hannu L.T. & Tynjälä, Päivi & Jokinen, Hannu 2012. Vermen teoreettiset perusteet ja toimintaperiaatteet. Teoksessa Heikkinen, Hannu L.T. & Jokinen, Hannu & Markkanen, Ilona & Tynjälä, Päivi (toim.) 2012. Osaaminen jakoon. Vertaisryhmämentorointi opetuslalla. Jyväskylä: PS-kustannus, 45-85.

Humanistinen ammattikorkeakoulu 2013. Humanistisen ammattikorkeakoulu strategia 2013-2017. Viitattu 6.11.2015.
<http://www.humak.fi/wpcontent/uploads/2014/07/Humakin-strategia-2013-2017.pdf>

Humanistinen ammattikorkeakoulu 2014a. Järjestöjalostamo hankesuunnitelma. Painamaton lähde.

Humanistinen ammattikorkeakoulu 2014b. Järjestöjalostamo hankehakemus. Painamaton lähde.

Humanistinen ammattikorkeakoulu 2015a. Strategia. Viitattu 6.11..2015.
<http://www.humak.fi/humak/hallinto/strategia/>

Humanistinen ammattikorkeakoulu 2015b. Kumppanille. Viitattu 5.11.2015.
<http://www.humak.fi/kumppaneille/>

Joensuun Setlementti ry 2015a. Etusivu. Viitattu 5.11..2015.
<http://setlementtijoensuu.fi/>

Joensuun Setlementti ry 2015b. Yhdistys. Viitattu 5.11.2015.
<http://setlementtijoensuu.fi/yhdistys/>

Joensuun Setlementti ry 2015c. Yhdessä mukana –projekti. Luettu 5.11.2015.
<http://setlementtijoensuu.fi/ikaihmiset-3/yhdessa-mukana-projekti/>

Juusela, Tuulikki & Lillia, Tuula & Rinne, Jari 2000. Mentoroinnin monet kasvot. Helsinki: Yrityskirjat Oy.

Kansalaisfoorumi 2015. Suomalainen kolmas sektori. Viitattu 9.8.2015.
http://www.kansalaisyhteiskunta.fi/tietopalvelu/jarjesto_ja_yhdistystoiminta/suomalainen_kolmas_sektori

Karvinen-Niinikoski, Synnöve & Rantalaiho, Ulla-Maija & Salonen, Jari 2007. Työnohjaus sosiaalityössä. 1.painos. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Kaunismaa, Pekka & Rajalin, Minna 2015. Järjestöt eMessissä. Koulutusopas verkopohjaisen vertaismentoroinnin toteuttamisesta. Humanistinen ammattikorkeakoulu julkaisuja 3. Viitattu 22.11.2015. <http://www.humak.fi/wp-content/uploads/2015/10/jarjestot-emessissa-kaunismaa-ja-rajalin-humak.pdf>

Kiviniemi, Kari 2001. Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa Aaltola, Juhani & Valli, Raine (toim.) 2001. Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS-kustannus, 68-84.

Merikallio, Annukka 2001. Unohtuiko inhimillisyys? –ehkäise uupumus työyhteisössä. Helsinki: Talentum Media Oy.

Mäkinen, Olli 2006. Tutkimusetiikan ABC. Vaajakoski: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Niiranen, Kaisu 2004. Mentorointi ammatillisen kasvun tukena. Teoksessa Väistö, Ritva (toim.) 2004. Mentorointi, ammatillisen kasvun ja työyhteisön kehittämismenetelmä sosiaali- ja terveysalalla. Joensuu: Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulu, 34-37.

Nätti, Jouko & Anttila, Timo 2012. Joustava työaika, organisaation menestys ja henkilöstön hyvinvointi. Teoksessa Pyöriä, Pasi (toim.) 2012. Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Helsinki: Gaudeamus Oy, 155-173.

Ojala, Satu & Jokivuori, Pertti 2012. Työhyvinvointi ja organisaation talous työntekijöiden silmin. Teoksessa Pyöriä, Pasi (toim.) 2012. Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Helsinki: Gaudeamus Oy, 23-40.

Ojasalo, Katri & Moilanen, Teemu & Ritalahti, Jarmo 2010. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. 1.-2. painos. Helsinki: WSOYpro Oy.

Riihonen, Riikka 2013. Toivomuksena työhyvinvointi. Teoksessa Oulasmaa, Minna & Riihonen, Riikka 2013. Ammattikasvattajan kielletyt tunteet. Helsinki: VL-Markkinointi Oy, 89-91.

Pohjanheimo, Esa 2012. Johda ihmistä. Sosiaalipsykologiaa johtajille. Helsinki: Talentum Media Oy.

Rantala, Irma 2001. Laadullisen aineiston analyysi tietokoneella. Teoksessa Aaltola, Juhani & Valli, Raine (toim.) 2001. Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS-kustannus, 86-99.

Rantanen, Johanna & Kinnunen, Ulla 2005. Työ, perhe-elämä ja hyvinvointi. Teoksessa Kinnunen, Ulla & Feldt, Taru & Mauno, Saija (toim.) 2005. Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Juva: PS-Kustannus.

Rauramo, Päivi 2004. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Ristolainen, Heidi 2015. Osaajat järjestötyössä. Järjestöyöntekijöiden näkemyksiä ammattitaidosta, työn hallinnasta ja tulevaisuudesta. OK-opintokeskus. Viitattu 9.8.2015.

<http://www.okopintokeskus.fi/sites/default/files/Osaajat%20j%C3%A4rjest%C3%B6ty%C3%B6ss%C3%A4.p df>

Ruuskanen, Petri & Selander, Kirsikka & Anttila, Timo 2013. Palkkatyössä kolmannella sektorilla. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 20/2013. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Seppänen-Järvelä, Riitta & Vataja, Katri (toim.) 2009. Työyhteisö uusille urille. Kehittäminen osaksi arjen työtä. Jyväskylä: PS-kustannus.

Sunna, Terhi & Tuominen, Kaisu 2009. Fasilitaattorin työkirja. Menetelmiä sujuvaan ryhmätyöskentelyyn. Kehitysyhteistyön palvelukeskus Kepa ry. Viitattu 9.11.2015. http://www.globaalikasvatus.fi/tiedostot/Fasilitaattorin_tyokirja.pdf

Suomen Nuorisoyhteistyö – Allianssi ry & Nuoriso- ja Liikunta-alan asiantuntijat ry 2015. Nuorisotyön ammattieettinen ohjeistus. Viitattu 22.11.2015. <http://www.alli.fi/binary/file/-/id/665/fid/1580>

Sääsmänen, Arto & Heinonen, Kimmo & Pääkkönen, Rauno & Riipinen, Hannu 2004. Osallistu – havainnollista – kehitä. Toimintamalleja työympäristön kehittämiseen. Työterveyslaitos.

Toikko, Timo & Rantanen, Teemu 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. 3. korjattu painos. Tampere: Tampere University Press.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2014. Kestävää kasvua ja työtä 2014–2020. Viitattu 4.11.2015. https://www.tem.fi/alueiden_kehittaminen/eu_n_alue_ja_rakennepolitiikka/rakennerahasto-ohjelmakausi_2014-2020

Työ- ja elinkeinoministeriö 2015. Mitä rakennerahastot ovat? Viitattu 13.8.2015. <http://www.rakennerahastot.fi/web/guest/mita-rakennerahastot-ovat#.VczekPmRT4w>

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>. Luettu 2.11.2014.

Valtionkonttori, Kaiku –palvelut 2006. Työhyvinvointi muutoksessa. Helsinki: Valtionkonttori, Kaiku-palvelut.

Virtanen, Petri 2005. Houkutteleva työyhteisö. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Väistö, Ritva (toim.) 2004. Mentorointi, ammatillisen kasvun ja työyhteisön kehittämismenetelmä sosiaali- ja terveystalalla. Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulun julkaisuja C: Tiedotteita 20. Joensuu: Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulu.

LIITTEET

LIITE 1: Saatekirje

Hyvä vertaismentorointi-ryhmän osallistuja,

13. maaliskuuta 2015

Olen Yhteisöpedagogi (AMK) -opiskelija Humanistisessa ammattikorkeakoulussa Joensuun kampuksella. Opiskelen Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelmassa ja teen opinnäytetyötä Järjestöjalostamo -uusia työkaluja järjestökentän työhyvinvointiin ja osaamispääoman kasvattamiseen -hankkeessa. Hankkeen päätavoite on kehittää järjestötyön erityispiirteet huomioonottava työhyvinvoinnin edistämisen ja ylläpidon toimintamalli, jonka tarkoitus on parantaa järjestösektorin organisaatioiden ja työyhteisöjen työ- ja toimintaympäristöjä tuottavammiksi ja hyvinvoiviksi. Opinnäytetyössäni selvitän järjestötyöntekijöiden hyvinvointia ja Järjestöjalostamon pilottiryhmän mallin toimivuutta Pohjois-Savon alueella.

Kehittämistyöni toteutuu maaliskuuhun 2015 aikana ja materiaalin opinnäytetyöhön kerään käyttämällä toiminnallisia menetelmiä. Osallistun pilottiryhmän toimintaan koko ajan. Menetelmät ja niiden teemat liittyvät työhyvinvointiin ja menetelmien lisäksi aiheista keskustellaan ryhmän tapaamiskerroilla. Kerättyä aineistoa käytetään vain tässä opinnäytetyössä ja sitä käsitellään luottamuksellisesti yksityisyydensuoja huomioiden. Opinnäytetyössä aineiston käsittely on anonyymiä, ellei osallistuja itse toisin halua. Toivon, että hyväksyt mukanaoloni ryhmässä ja tallennan ryhmätyöskentelyn eri osioita prosessin aikana.

Opinnäytetyön ohjaajana toimii lehtori Kristiina Hämäläinen (kristiina.hamalainen@humak.fi). Opinnäytetyö valmistuu marraskuussa 2015 ja se julkaistaan ammattikorkeakoulujen julkaisuarkistossa (www.theseus.fi).

Ystävällisin terveisin

Aino Matilainen
Humanistinen ammattikorkeakoulu, Joensuun kampus
email: aino.matilainen@humak.edu

LIITE 2: Loppupalautekysely sähköpostilla

Hei järjestöosaaja!

Olit mukana osallistumassa Järjestöjalostamo - hankkeen järjestökentän työhyvinvointia edistävässä pilottiryhmässä Kuopiossa. Viimeisellä tapaamiskerralla teimme yhdessä loppupalautteen ja meitä kiinnostaisi kovasti tietää myös muiden kuin paikalle päässeiden mielipiteitä pilottiryhmän toiminnasta ja omista kokemuksistanne pilottiryhmässä. Kysymyksiä on 12, ja niihin voi vastata lyhyesti muutamalla sanalla (esimerkiksi kyllä, koska...). Vastauksista on paljon hyötyä Järjestöjalostamon toimintaan ja Kuopion pilottiryhmässä suoritettavaan opinnäytetyöhön.

Vastaathan mahdollisimman pikaisesti, mielellään jo tällä viikolla!

Terveisin Aino Matilainen, opinnäytetyön tekijä.

1. Käytännön järjestelyt olivat onnistuneet
2. Oma osaamiseni vahvistui ryhmäprosessin aikana
3. AC –tapaaminen madalsi kynnystä ottaa käyttöön verkkovälitteisiä työkaluja
4. Ryhmällä oli positiivinen vaikutus työhyvinvointiini
5. Ryhmäprosessi vastasi toiveisiini ja tarpeisiini
6. Tapaamisten ajankohdat ja kesto olivat sopivat
7. Tapaamisten sisällöt olivat hyödyllisiä
8. Ryhmä oli avoin ja turvallinen
9. Sain uusia konkreettisia menetelmiä järjestötyöhön
10. Ryhmän jäsenistä on hyötyä/ etua minulle ja työlleni tulevaisuudessa
11. Kerro yksi asia, joka on ollut merkityksellinen sinulle tässä prosessissa
12. Vapaa ruutu
13. Jos jouduit jäämään pois kesken ryhmäprosessin, mikä oli pääsyy päätökselle?

LIITE 3: Diaesitys

Havaintoja vertaismentoroinnista työhyvinvoinnin välineenä

Vertaismentorointiryhmä pohjoissavolaisille järjestötyöntekijöille

Tulokset

- ▶ Aineistosta esiin nousseita teemoja
 - ▶ Työn määrän kasvu ja sen jatkuva kiihtyminen
 - ▶ Järjestöjen talous, markkinointi ja rahoitukset
 - ▶ Itsenäinen työ ja tuen tarve
 - ▶ Työhyvinvointia parantavia menetelmiä
 - ▶ Työhyvinvointiin negatiivisesti vaikuttavat seikat
- ▶ Vertaismentoroinnin ilmeneminen Pohjois-Savon pilottiryhmässä
- ▶ Pilottiryhmän toiminta ja ryhmäläisiltä nousseet kehitysehdotukset
- ▶ Pilottiryhmän ryhmäprosessi -> miksi ryhmä hajosi?

Työn määrän kasvu ja jatkuva kiihtyminen

- ▶ Ryhmäläisten mukaan työssä on usein kiire, työmäärä pysyy samana mutta rahoitusten vuoksi työntekijöitä ja työtunteja joudutaan vähentämään.
- ▶ Työmäärän ja kiireen ollessa jatkuva työntekijät eivät ehdi paneutua työhönsä tarpeeksi
 - ▶ Työntekijät eivät ehdi tehdä töitä niin huolellisesti kuin haluaisivat
 - ▶ Kiire -> työntekijä voi tuntea ettei ole tarpeeksi hyvä
- ▶ Ryhmäläiset kokivat että työt seuraavat helposti kotiin ja vapaa-ajan erottaminen työstä voi olla haastavaa kun jatkuvasti on myöhässä aikatauluista

"Välil tulee et en mä, mä en kertakaikkiaan, ei voi kaikkiin niinku keretä priorisoimaan tämmöstä et musta tuntuu et tää on tuottaa sitä ja sit se kii-re, tämäjos asia jäi tekemättä eilen nii se on huomenna edessä. Se jat-kuva tämmönen rumba... et siinä se hyvintointi tulee et jaksako sitä pi-tää ja pystyykö motivoimaan muitaki työntekijöitä viemään asioita et-teenpäin."

Itsenäinen työ ja tuen tarve

- ▶ Järjestökentällä työ on usein hyvin itsenäistä ja järjestötyöntekijät voivat itse suunnitella työnsä sisältöä, toteutusta ja aikataulutusta
 - ▶ Itsenäisyys nähdään positiivisena
 - ▶ Hyvin itsenäisessä työssä työntekijä voi jäädä ilman tukea tai kaivata toisten työntekijöiden, hallituksen tai esimiehen mielipiteitä
- ▶ Työntekijän on saatava tukea työtehtäviin liittyvissä asioissa, esim. työnohjauksen, työpalavereiden tai työyhteisössä ja työkavereiden välisten keskustelujen kautta
- ▶ Liian vähäinen tuki vähentää työhyvinvointia, työssäjaksamista ja työssä viihtymistä sekä vähentää työntekijän luovuutta, vähentää uskallusta tehdä päätöksiä ja lisää epävarmuutta omasta työstä

"Se että toivoo että ois myös niitä muita, muittenkin mielipiteitä siinä että sit jos meneekin mönkään."

Työhyvinvointia parantavia menetelmiä

- ▶ Keskusteleva ja avoin työyhteisö, työkaverit ja vertaisuus, työnohjaus ja työhyvinvointipalaverit
- ▶ Harrastukset työstä irroittautumisessa, työpäivän katkaisussa ja fyysisen sekä psyykkisen hyvinvoinnin ylläpidossa
- ▶ Irtiotot työstä, esim. lomat tai opiskelujen aloittaminen
- ▶ Oman työnsä merkityksen ymmärrys
- ▶ Tunne hyvin tehdystä työstä ja saatu positiivinen palaute

"Et pitää niinku uskaltaa ottaa aina niitä irtiottoja jos ruppee tuntumaan että nyt ei oo enää niinku hirveesti annettavaa"

"Ei sen tarvi kenenkää tulla kehumaan että voiko neuvoo tai näi mut näkee sen toisen naaman ja silleen että jes taas tuli tehtyä oikein"

Työhyvinvointiin negatiivisesti vaikuttavia asioita

- ▶ Raha, talous ja rahoitukset, niiden väheneminen ja rahoitusten hakeminen nähtiin haastavana ja työmotivaatiota sekä työtyytyväisyyttä laskevana seikkana
- ▶ Epävarmuus, yksin jääminen ja tuen puute työssä
 - ▶ Myös palautteensaannin ja palautteenkeruun haastavuus
- ▶ Vapaaehtoistyöntekijöiden koordinointi, ohjaus ja neuvonta vievät paljon aikaa työpäivästä ja voivat keskeyttää työpäiviä
 - ▶ "Vapaata mutta ei ehdoista vapaata"
 - ▶ Vapaaehtoiset nähtiin myös voimavarana työssä
- ▶ Työmäärän lisääntymisen ja rahoituksen laskun kasvava ristiriita -> työkiireet
- ▶ Työtyytymättömyyden ja oman työn riittämättömyyden tunne
- ▶ Työn ja vapaa-ajan erottaminen ja sen haastavuus

"Kun ei niinkun oo tarpeeks ihmisiä tekemässä sehän se varmaan on se mikä syö hirveen paljon"

Vertaisuuden ja mentoroinnin ilmeneminen

- ▶ Ryhmäläiset kokivat että saivat ryhmästä paljon konkreettista hyötyä kun saivat keskustella avoimesti työhön liittyvistä ongelmista tai vain purkaa tuntemuksiaan
 - ▶ Vertaisuus näkyi ryhmän tapaamiskerroilla vahvasti keskustelun, yhteisten pelisääntöjen noudattamisen ja toisten arvostuksen kautta
- ▶ Ryhmäläiset jakoivat omia kokemuksiaan, näkemyksiään ja tietojaan liittyen eri teemoihin tai keskusteluissa esiin nousseisiin ongelmiin
 - ▶ Vertaismentoroinnin toimiminen tärkeänä osana työhyvinvoinnin parantamista ja ylläpitoa -> ryhmäläiset saivat itselleen vinkkejä kuinka toimia eri tilanteissa ja kuinka pitää työmotivaatiota yllä
 - ▶ Myös mentorit saivat itselleen paljon: uusia näkökulmia omaan työhön, ajattelutapaan ja omaan työhyvinvointiinsa, tärkeänä myös kokemus ammatitaidosta ja ammattilaisuudesta sekä arvostuksesta
- ▶ Vertaisuus ja mentorointi toimivat jokaisella ryhmän tapaamiskerralla keskusteluissa, menetelmissä, teemoissa ja pohdinnoissa

Vertaismentorointiryhmän ryhmäprosessi - miksi ryhmä hajosi?

- ▶ Suurin osa ryhmän jäsenistä keskeytti ryhmässä käynnin
- ▶ Tiiviiksi ryhmäksi muodostui vain kolme henkilöä
- ▶ Viimeisellä tapaamiskerralla osallistujia oli vain yksi, lisäksi vain yksi vastasi sähköpostitse lähetettyyn loppupalautteeseen.
- ▶ Miksi ryhmä ei toiminut?
 - ▶ Ryhmää ei ehkä koettu mielekkääksi, ryhmäläiset saattoivat kokea ettei ryhmän toiminnasta sittenkään ollut heille henkilökohtaista hyötyä
 - ▶ Ensimmäisellä ryhmäkerralla paljon opiskelijoita osallistuivat ryhmän toimintaan tutustumisleikin muodossa -> koettiin tämä ahdistavana?
- ▶ Kuinka ryhmän vetovoimaisuuteen voisi panostaa ja parantaa ryhmäläisten sitoutumista ryhmän toimintaan pitkäaikaisesti?

Ryhmän toiminta ja kehittämisehdotuksia

- ▶ Käytännön järjestelyt toimivat onnistuneesti
 - ▶ Aikatauluttaminen, ryhmäkertojen pituus, tapaamiskertojen päivämäärät
 - ▶ Ryhmässä käsiteltävien teemojen aito hyödyllisyys ja ajankohtaisuus -> myös ryhmäläiset saivat osallistua teemojen valintaan
 - ▶ Tiedotus ja kutsut tapaamisiin sähköpostin välityksellä
 - ▶ Avoimen keskustelun ylläpito, pohdinnan ja kuuntelemisen ilmapiiri
- ▶ Kehittämisehdotuksia
 - ▶ Verkkovälitteinen suljettu keskustelukanava esim. facebookin välityksellä
 - ▶ Vertaisuus, sitouttaminen ryhmään, vertaisuussuhteiden luominen
 - ▶ Vertaisuuden ilmi tuominen tavoitteena läpi ryhmän tapaamiskertojen
 - ▶ Parityöskentelyn ja toiminnallisten menetelmien lisääminen
 - ▶ Vertaisuus, luottamuksen synnyn helpottaminen ja syventäminen, ryhmäprosessien eteenpäin vieminen
 - ▶ Konkreettisen tietopankin kerrittäminen ryhmäläisille
 - ▶ Tapaamiskertojen teemoihin liittyvää materiaalia tai linkkejä tietopankkeihin

Opinnäytetyö

- ▶ Tekijä: Aino Matilainen
- ▶ Opinnäytetyön nimi:
 - ▶ Vertaismentorointi pohjoissavolaisten pienten järjestöjen työhyvinvoinnin edistämisessä
- ▶ Valmistuminen 18.12.2015
- ▶ Mukana ryhmän tapaamisissa 17.3., 29.4., 2.6., 20.8., 23.9. ja 27.10.2015.
- ▶ Aineiston keruumenetelmät:
 - Nauhoittaminen
 - Työhyvinvoinnin alkukartoitus
 - Havainnointi ja muistiinpanot
 - Lisäksi saanut aineistoa HUMAK Kuopion kampuksen silloisten 2. vuosiluokan opiskelijoilta
 - Ryhmäkerroilla suoritettujen menetelmien aineistot (esim. loppupalautteenanto)