

Vilhelmiina Kivioja ja Heini Maula

SUPPORTIIVINEN VIESTINTÄ AINEJÄRJESTÖN HALLITUKSEN TOIMINNASSA

Informaatioteknologian ja viestinnän tiedekunta
Kandidaatintutkielma
Huhtikuu 2022

TIIVISTELMÄ

Vilhelmiina Kivioja & Heini Maula: Supporttiivinen viestintä ainejärjestön hallituksen toiminnassa
Kandidaatintutkielma
Tampereen yliopisto
Viestinnän monitieteinen tutkinto-ohjelma, viestinnän opintosuunta
Huhtikuu 2022

Opiskelijajärjestöt ovat tärkeässä roolissa korkeakouluopiskelijoiden yhdistäjänä. Yliopiston ainejärjestöt yhdistävät saman alan opiskelijoita, valvovat opiskelijoiden etuja sekä järjestävät vapaa-ajantoimintaa jäsenilleen. Erityisesti koronapandemia on kuormittanut opiskelijoita sekä järjestötoimijoita. Järjestötoimijoiden jaksamiseen ja tukemiseen on yhä tärkeämpää kiinnittää huomiota. Tämän tutkielman tarkoituksena on selvittää, miten ainejärjestön hallituksen supporttiivinen viestintä tukee hallituksen toimintaa. Tuen antamisesta opiskelijajärjestökontekstissa ei ole vielä tehty tutkimusta. Aihetta on kuitenkin tärkeää tutkia, sillä järjestötoimijat tukevat omalla järjestötoiminnallaan laajemmin myös muiden opiskelijoiden hyvinvointia.

Tutkimusongelmaa lähestyttiin tarkastelemalla, millaista supporttiivista viestintää ainejärjestön hallituksessa esiintyy, millaisissa tilanteissa tukemista esiintyy ja miten supporttiivinen viestintä edistää ainejärjestön hallituksen jäsenten toimintaa. Tutkimuksen aihetta lähestyttiin Advice Response Theoryn sekä Dual-Process Theory of Supportive Message Outcomesin kautta. Teoriat auttavat hahmottamaan, miten supporttiiviseen viestiin reagoidaan ja millaisia vaikutuksia tukea-antavalla viestillä voi vastaanottajassa olla. Tutkimuksen aineisto kerättiin puolistrukturoidulla teemahaastattelulla. Haastatteluihin osallistui kuusi ainejärjestön hallituksessa toimivaa hallituksen jäsentä kolmesta eri tamperelaisesta ainejärjestöstä. Haastatteluista saatua aineistoa analysoidiin temaattisen analyysin avulla.

Tuloksista selviää, että tukea annetaan hallituksissa monipuolisesti ja kaikista yleisimmin haastavissa tilanteissa, joskin sitä esiintyy myös onnistumisten jälkeen. Tuloksista on myös havaittavissa yhteys hallituksen ilmapiiriin sekä hallituslaisten keskinäisten suhteiden laadun ja supporttiivisen viestinnän välillä. Supporttiivisen viestinnän voidaan nähdä liittyvän myös hallituksen jäsenten motivaation ja jaksamisen ylläpitoon ja tätä kautta omien ja yhteisten tavoitteiden saavuttamiseen hallituskauden aikana.

Tutkimuksen tulokset tuottavat tietoa opiskelijajärjestökontekstista, jota on tutkittu vielä hyvin vähäisissä määrin. Tulokset auttavat ymmärtämään, miten opiskelijajärjestön hallitustoimintaa voisi kehittää toimijoita paremmin tukevaksi, jotta järjestötoimijat pystyvät omalla toiminnallaan järjestössä tukemaan muita opiskelijoita. Tuloksista voidaan päätellä, että muilta hallituksen jäseniltä saatu supporttiivinen viestintä on tärkeässä roolissa yksittäisen hallitustoimijan toiminnan kautta koko hallituksen onnistumisessa ja hallituskauden tavoitteiden saavuttamisessa. Tutkimustuloksia voidaan hyödyntää opiskelijajärjestöjen lisäksi myös muissa vapaaehtoisjärjestöissä tai vapaaehtoistoiminnassa.

Avainsanat: supporttiivinen viestintä, opiskelijajärjestö, ainejärjestö, Advice Response Theory, Dual-Process Theory of Supportive Message Outcomes

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin Originality Check -ohjelmalla.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	1
2	AINEJÄRJESTÖTOIMINTA VIESTINNÄN YMPÄRISTÖNÄ	2
	2.1 Ainejärjestö yhdistyksenä.....	2
	2.2 Ainejärjestön hallitustoiminta.....	4
3	RYHMÄT JA SUPPORTIIVINEN VIESTINTÄ	6
	3.1 Ryhmäviestintä.....	6
	3.1.1 Ryhmän ilmapiiri ja motivaatio	7
	3.1.2 Yhdistelmäsuhteet.....	8
	3.2 Supportiivinen viestintä	9
	3.2.1 Supportiivisen viestinnän tutkimus	12
	3.2.2 Advice Response Theory	13
	3.2.3 Dual-Process Theory of Supportive Message Outcomes.....	14
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	15
	4.1 Tutkimusongelma ja tutkimuskysymykset	15
	4.2 Aineistonkeruu ja osallistujat	16
	4.3 Aineiston käsittely ja analyysi.....	17
5	TULOKSET	18
	5.1 Supportiivinen viestintä hallituksessa	18
	5.1.1 Hallituksen viestinnän tavat ja ilmapiiri.....	18
	5.1.2 Supportiivisen viestinnän havaitut muodot hallituksessa.....	21
	5.1.3 Supportiivisen viestinnän eroavaisuudet.....	24
	5.2 Supportiivisen viestinnän tilanteet	26
	5.2.1 Onnistumiset.....	26
	5.2.2 Haastavat tilanteet	27
	5.3 Supportiivinen viestintä ainejärjestön toiminnan edistäjänä	30
	5.3.1 Motivaation ylläpitäminen.....	30
	5.3.2 Asetettujen tavoitteiden saavuttaminen.....	32
	5.3.3 Hallitustoimijana jaksaminen.....	33
6	POHDINTA.....	34
	6.1 Supportiivisen viestinnän monipuolisuus.....	34
	6.2 Suhteet ja hallitusryhmä supportiivisessa viestinnässä	36
	6.3 Supportiivinen viestintä ja haastavat tilanteet.....	38
	6.4 Motivaatio, jaksaminen ja tavoitteiden saavuttaminen.....	40
	6.5 Tutkimuksen arviointi.....	42
7	KIRJALLISUUS	45

1 JOHDANTO

Kansalaisjärjestöt, yhdistykset ja yhteisöt ovat keskeinen osa kansalaisyhteiskuntaa ja sen toimintaa. Yhdistykset ja järjestöt toimivat vapaaehtoistoimin vastapainona ja täydentämässä julkisen sektorin ja yksityisen sektorin toimintaa. Yhdistys tai järjestö rakentuu tiettyjen arvojen, päämäärien ja intressien ympärille sitoen yksilöitä yhteiskuntaan ja toisiinsa. (Ruuskanen ym., 2020).

Yhdistys- ja järjestötoiminta kuuluu monen ihmisen arkeen, sillä kolme neljäsosaa suomalaisista kuuluu johonkin yhdistykseen (Siisiäinen 2000, viitattu lähteessä Siisiäinen & Kankainen, 2009). Moni kuuluu yhteen tai useampaan harrastejärjestöön tai ammatilliseen järjestöön passiivisena jäsenenä, mutta suuri osa ihmisistä on myös aktiivisesti mukana jonkin yhdistyksen toiminnassa. Passiivinen jäsen pääsee olemaan osa yhdistystä ja nauttimaan sen tuomista eduista, mutta erityisesti aktiivisena yhdistystoimijana toimiminen tuo elämään paljon uutta sisältöä, kuten uusia kokemuksia, oppeja sekä uusi ihmisiä.

Korkeakouluopiskelijat ovat usein nuoria aikuisia, jotka vielä etsivät paikkaansa yhteiskunnassa. Korkeakoulussa opiskeleminen on usein hyvin itsenäistä työskentelyä, eikä opiskelijoilla ole vielä työpaikan tuomaa työyhteisöä tukena. Ihminen on kuitenkin luonteeltaan yhteisöllinen eläin, joka haluaa tuntea yhteenkuuluvuuden tunnetta (Hyypä, 2005). Ihmisille on tärkeää kuulua johonkin yhteisöön. Korkeakoulukontekstissa opiskelijajärjestöt ovatkin tärkeässä roolissa yhdistämässä opiskelijoita ja luomassa yhteisöä. Erityisesti korona-aikana etäopiskelun myötä yhteisöllisyyden tarve on korostunut, kun opiskelu tapahtuu tietokoneen kautta kotoa.

Vapaaehtoistoiminta yhdistyksessä tai järjestössä on kuitenkin aikaa vievää ja monesti myös palkkatyöhön verrattavissa olevaa työtä, jota tehdään omasta kiinnostuksesta ilman palkkaa omien töiden tai opiskelun ohessa. Vaikka yhdistystoiminta tarjoaa aktiiviselle jäsenelle paljon, voi opiskeluiden ohella ja erityisesti pandemia-aikana yhdistyksen toiminnan pyörittäminen olla myös raskasta. Jotta yhdistyksen hyväksi jaksaa toimia vapaaehtoisesti esimerkiksi opiskelun ohella, tarvitsevat aktiiviset yhdistystoimijat tukea ympäröivältä yhteisöltä ja muilta toimijoilta. Sosiaalisella tuella ja supportiivisella viestinnällä on tutkimuksissa havaittu olevan merkittäviä liitoksia jaksamiseen, haastavista tilanteista suoriutumiseen ja tehtävissä jatkamiseen.

Tässä tutkimuksessa tutkimme supportiivista viestintää opiskelijoiden ainejärjestön kontekstissa. Tutkimme, miten ainejärjestön hallituksen jäsenten välinen supportiivinen viestintä tukee hallituksen toimintaa. Haluamme selvittää tukea-antavan viestinnän mahdollisia yhteyksiä järjestön tavoitteisiin pääsemiseen. Tutkimme myös hallitustoimijoiden jaksamisen ja motivaation liitoksia supportiivisen viestinnän esiintymiseen ja onnistumiseen. Tutkimuksen tulokset voivat auttaa opiskelijajärjestökontekstissa toimivia ja parhaimmillaan tutkimuksemme tuloksia voi soveltaa esimerkiksi myös muuhun yhdistyskontekstiin.

2 AINEJÄRJESTÖTOIMINTA VIESTINNÄN YMPÄRISTÖNÄ

2.1 Ainejärjestö yhdistyksenä

Sanotaan, että Suomi on yhdistysten maa. Yhdistyksiä syntyy vuosittain yli 2000 kappaletta ja jokainen voi löytää itselleen sopivan yhdistyksen esimerkiksi erilaisten kulttuuri-, harraste- ja liikuntayhdistysten, tai vaikka ammatillisten järjestöjen laajasta kattauksesta (Ruuskanen ym., 2020). Korkeakouluopiskelijoidenkin keskuudessa on monen aiheen ja asian ympärille rakentuneita järjestöjä, kerhoja ja yhdistyksiä.

Ainejärjestöksi kutsutaan oppiaineen tai alan opiskelijoiden muodostamaa yhdistystä, joka toimii alan opiskelijoiden edunvalvojana, järjestää opiskelijoille vapaa-ajantoimintaa sekä tuo alan opiskelijoita yhteen (trey.fi, 2021). Ainejärjestöt, joita tekniikan alalla kutsutaan myös killoiksi, toimivat yliopiston tai korkeakoulun opiskelijakunnan piirissä (trey.fi, 2021). Tyypillistä on, että ainejärjestö rakentuu tietyn oppialan tai esimerkiksi alan pääainevaihtoehdon ympärille ja yhdistää näin samaa alaa opiskelevia. Ainejärjestön tulee laatia yhdistyslain mukaiset säännöt, pitää yhdistyksen jäsenistä luetteloa sekä vastata toiminnasta ja taloudestaan kirjanpito- ja yhdistyslain määräyksiä (Yhdistysohjesääntö, trey.fi, 2021).

Ainejärjestön toimintaa pyörittää yhdistyksen hallitus, johon on yhdistyslain mukaan kuuluttava vähintään kolme jäsentä (Yhdistyslaki 6/35 §). Päätäntävalta ainejärjestöissä kuuluu jäsenistölle (Yhdistyslaki 4/16 §), joka valitsee hallituksen edustamaan yhdistystä ja hoitamaan yh-

distyksen asioita. Hallitustoiminta on ainejärjestön yhdistystoiminnan perusta ja yhdistystoiminta taas vaikuttaa moniin opiskelijoihin ja opiskelijaelämään. Opiskelijoiden edunvalvonta, tapahtumat, poikkitieteellinen yhteistyö sekä tilaisuudet kerätä esimerkiksi työelämäkontakteja ovat hyödyllisiä ja tärkeitä opiskelijaelämän osia ainejärjestön jäsenille, hallituksen jäsenille sekä myös muille opiskelijoille.

Yhdistystä perustettaessa ainejärjestön tulee säännöissä säätää yhdistyksen hallituksen koko (Yhdistyslaki 4/18 §) ja käytännössä ainejärjestön hallitus on usein suurempi kuin kolme henkilöä. Yhdistyksellä täytyy olla puheenjohtaja (Yhdistyslaki 6/35 §) ja yhdistyksen kirjanpidosta ja taloushoidosta pitää huolehtia Kirjanpitolain 1997/1336 mukaan. Yhdistyksen hallituksessa kirjanpidosta ja taloushoidosta vastaavatkin usein sihteeri ja taloushoitaja.

Ainejärjestön toiminta kattaa monipuolisesti opiskelijaelämään liittyviä teemoja, jonka vuoksi hallituksen jäsenet jakavat vastuuta eri toiminnan osa-alueista eri hallituspesteille. Nämä muut pestit liittyvät usein esimerkiksi tapahtumiin ja vapaa-aikaan, edunvalvontaan, järjestön viestintään ja opiskelijoiden hyvinvointiin. Ainejärjestö säätää itse, millaisia hallituspestejä hallitus sisältää. Hallituksen lisäksi ainejärjestön toiminnassa voi olla mukana muita aktiiveja tai toimihenkilöitä, jotka osallistuvat toiminnan toteuttamiseen, mutta eivät kuulu yhdistyksen hallitukseen. Tässä tutkimuksessa keskitymme kuitenkin varsinaisiin hallituksen jäseniin, koska heillä on lain mukaan velvollisuus hoitaa yhdistyksen asioita.

Patentti- ja rekisterihallituksen mukaan Suomessa toimi marraskuun 2021 lopussa 107 798 yhdistystä (Patentti- ja rekisterihallitus, 2021). Kuitenkin monet tutkimukset keskittyvät tutkimaan organisaatioista juuri yritysten viestintää. Kolmannen sektorin organisaatioiden viestintä voi usein olla yritysviestinnän kanssa samankaltaista (Juholin, 2017), mutta yhdistysten ja järjestöjen toimintaan liittyy kuitenkin myös erityispiirteitä. Monessa yhdistyksessä toimintaa määrittää se, että yhdistystä pyöritetään vapaaehtoimin. Yhdistystoimijoille, kuten hallituksen jäsenille, ei makseta työstään palkkaa, vaan toiminnasta voi saada esimerkiksi työkokemuksia, ystäviä, verkostoja ja uusia kokemuksia. Esimerkiksi Usadolo ja Usadolo (2019) ovat tutkineet, mikä on supportiivisen viestinnän rooli vapaaehtoisten työpaikalla viihtymiseen ja työssä pysymiseen. Ohjaajan supportiivinen viestintä identifioitiin tutkimuksessa tärkeäksi tekijäksi, joka parantaa vapaaehtoistyöntekijän motivaatiota työtä kohtaan (Usadolo & Usadolo, 2019). Yhdistystoiminnassa hallitus tekee töitä keskenään ja auttaa ja tu-

kee toinen toistaan. Tutkimuksemme tavoitteena olisikin selvittää, mikä on supporttiivisen viestinnän rooli hallituksen jäsenille, jotka tekevät yhdistyksen eteen työtä ilman rahallisen palkan tuomaa motivaatiota.

2.2 Ainejärjestön hallitustoiminta

Ainejärjestöjen hallitus valitaan aina uudelleen seuraavalle hallituskaudelle yhdistyksen kokouksessa. Hallituksen jäsenet toimivat hallituksessa siis vain vuoden kerrallaan ja ryhmän kokoonpano muuttuu joka vuosi. Hallituksen jäsenistä koostuva ryhmä on siis koossa vuoden ajan, ja sillä on selkeä alkua- ja loppupiste. Hallituksen toiminta alkaa nopeasti hallituksen valinnan jälkeen. Kaikki ovat uusien haasteiden ja tilanteiden edessä, jolloin myös vertaistukea ja supporttiivista viestintää kaivataan.

Ainejärjestön hallitus tapaa toisiaan säännöllisesti hallituksen kokouksissa. Yhdistyksen virallisia tilaisuuksia ovat yhdistyksen kokoukset sekä ainejärjestöissä usein hallituksen kokoukset. Kokouksissa hallitus päättää jäsenistön valtuutuksella yhdistyksen tapahtumista, toiminnasta ja esimerkiksi rahanmenosta ja käytöstä. Kokoukset noudattavat esityslistaa ja hallituksen puheenjohtaja vastaa siitä, että hallituksen kokouksista laaditaan pöytäkirja, jossa kerrotaan kokouksen päätökset (Yhdistyslaki 5/31 §). Hallituksen kokoukset ovat siis virallisia ja valmiiksi strukturoituja tapaamisia, joissa hallituksen jäsenet toimivat hallitusrooleissaan esimerkiksi puheenjohtajana, sihteerinä tai jossain muussa pestissä. Hallituksen jäsenten erilaiset roolit ja vastuualueet heijastuvat myös viestintään ja hallituksen jäsenten vuorovaikutussuhteisiin. Tutkimuksessa on tarkoitus selvittää erilaisten ryhmäroolien vaikutusta hallituksen jäsenten supporttiiviseen viestintään.

Ainejärjestön tavoitteita täyttääkseen ainejärjestön tulee tehdä paljon yhteistyötä. Edunvalvonta, vapaa-ajantoiminnan toteuttaminen ja esimerkiksi haalarien hankkiminen uusille opiskelijoille vaatii useamman hallituslaisen yhteistä panosta. Yhteistyön onnistumiseksi hallituksen sisäisen viestinnän tulisi toimia. Yhteistyö, haastavat tilanteet ja toiminnan järjestäminen vaativat myös ilmapiiriä, jossa apua ja tukea on tarjolla. Tutkimuksessa tavoitteena on selvittää, milloin supporttiivinen viestintä on hallituksen jäsenten kesken toimivaa ja onnistunutta ja miten se vaikuttaa esimerkiksi toimijoiden jaksamiseen sekä tavoitteiden saavuttamiseen.

Erityisen haastavaa aikaa opiskelijoille, yhdistyksille kuin myös koko yhteiskunnalle on ollut vuonna 2019 puhjennut koronapandemia. Vuoden 2019 loppupuolella Kiinasta löydettiin uudenlaista keuhkokuumetta, jonka aiheuttajaksi selvisi Sars-CoV-2-koronavirus. Virus lähti leviämään maailmalle ja laajeni lopulta pandemiaksi. Helmikuussa 2020 virus levisi Suomeen. (Onnettomuustutkintakeskus, 2021). Ainejärjestöt muun yhteiskunnan tavoin ovat joutuneet laittamaan tapahtumia ja toimintaa tauolle ja löytämään uudenlaisia tapoja toteuttaa toimintaa.

Opiskelijoihin koronapandemia vaikutti ja vaikuttaa erityisesti yliopistojen etäopetussuosituksen kautta. Korkeakouluissa suurin osa opinnoista on tapahtunut lähiopetuksen sijasta esimerkiksi etänä teknologiavälitteisesti, digitaalisissa oppimisympäristöissä tai itsenäisesti opiskellen keväästä 2020 lähtien (HE 91/2021 vp). Hallitus antoi korkeakouluille etäopetussuosituksen vielä 2022 tammikuuhun asti (Valtioneuvosto, 2021). Lähiopetusta vaativat, välttämättömät kurssit, esimerkiksi laboratoriokurssit, on kuitenkin ollut mahdollista järjestää huolellisin hygieniatoimin pandemian aikana (HE 91/2021 vp). Kuitenkin valtaosa opiskelijoista on opiskellut täysin etänä useamman lukukauden.

Opiskelijoiden opintojen vaatima työmäärä ja yksinäisyys ovat lisääntyneet pandemian ja etäopiskelun myötä (THL.fi, 2021) ja monen nuoren mielenterveys on ollut koetuksella (mieli.fi, 2021). Opiskelijoiden yhteisöllisyys on kärsinyt yksinopiskelusta aiheuttaen oppimisen ja opiskelumotivaation sekä opiskeluyhteisöön kiinnittymisen heikentymistä (HE 91/2021 vp). Yliopistolla tapahtuvien kohtaamisten puuttuessa ainejärjestöjen rooli opiskelijoiden yhdistäjänä ja tukijana on kasvanut.

Haasteita opiskelijajärjestöille ovat kuitenkin aiheuttaneet alati muuttuvat yleisö- ja yksityistilaisuuksien kokoontumisrajoitukset. Järjestön toimintaa ja monia tapahtumia on pitänyt siirtää teknologiavälitteiseksi, etänä- tai hybriditoteutuksella järjestettäväksi. Uudet toimintatavat sekä mukautuminen alati muuttuviin rajoituksiin ja suosituksiin ovat vaatineet paljon työtä, kekseliäisyyttä ja panostamista hallitustoimijoilta. Paine toteuttaa uudenlaista toimintaa sekä tukea opiskelijoita koronapandemian keskellä on myös kuormittanut ainejärjestöjen hallitusta ja hallitustoimijoita. Tässä tutkimuksessa emme suoraan tutki juuri koronapandemian vaikutuksia ainejärjestötoimintaan, mutta tiedostamme, että koronapandemia on vaikuttanut järjestötoimintaan monin tavoin lähivuosina. Pandemiatilanteen kaltainen suuri yhteiskunnallinen kriisi heijastuu siis väijäämättä tutkimuksen tuloksiin.

3 RYHMÄT JA SUPPORTIIVINEN VIESTINTÄ

3.1 Ryhmäviestintä

Yhden määritelmän mukaan ryhmä muodostuu kolmesta tai useammasta henkilöstä, jotka tiedostavat olevansa ryhmä. Lisäksi heillä on yhteisiä tavoitteita, joita kohti mennä. (Raappana, 2018.) Ryhmiä voidaan nähdä olevan muutamaa eri tyyppiä riippuen esimerkiksi siitä, mikä on ryhmän olemassaolon syy. Yhden näkemyksen mukaan on olemassa primäärisiä ja sekundaarisia ryhmiä. Primääristen ryhmien, kuten perheiden ja ystäväporukoiden, pääsyy olemassaoloon on esimerkiksi yhteenkuuluvuuden, kiintymyksen ja rakkauden osoittaminen sekä saaminen. Sekundaarisissa ryhmissä, kuten työryhmissä, taas puolestaan on olemassa jokin yhteinen tavoite tai päämäärä, jonka takia ryhmä on olemassa. Tosiasiassa mikään ryhmä ei puhtaasti täytä vain yhtä lokeroa vaan voi olla sekoitus eri luokituksia. (Galanes & Adams, 2013.)

Viestintä ja vuorovaikutus ovat siis tärkeitä osia ryhmän toiminnassa. Esimerkiksi päätöksenteossa, johtamisessa ja tarkoituksenmukaisen työnjaon edistämiseksi toimivat vuorovaikutussuhteet ovat olennaisessa osassa (Horila, 2018). Myös ryhmän tavoitteisiin pääsemisessä vuorovaikutussuhteilla on keskeinen rooli, sillä tehtävään sitoutumisen lisäksi tehtäväkeskeisten ja relationaalisten vuorovaikutustehtävien toteuttaminen edistävät tavoitteisiin pääsyä (Raappana 2018). Vuorovaikutus ja ihmissuhteet esimerkiksi työpaikoilla nähdään positiivisina, sillä toisen tunteminen saattaa lisätä motivaatiota viestiä hyvin tiimeissä. Tämä voi näyttäytyä esimerkiksi tuen osoittamisena sekä joustavuutena tehtävien jakamisessa. (Horila, 2018.)

Ainejärjestön hallitus voidaan selvästi määritellä ryhmäksi: siinä on enemmän kuin kolme jäsentä, jotka oletettavasti tiedostavat olevansa ryhmä ja jotka tekevät yhdessä töitä tavoitteisiin pääsyn hyväksi. Hallituksen voidaan nähdä ryhmänä olevan sekundaarinen, koska sen toiminnalla on selkeä päämäärä ja lisäksi ryhmän toiminta-aika on ennalta määrätty. Toisaalta hallituksessa ryhmänä on nähtävissä myös piirteitä primäärisestä ryhmästä, sillä hallituslaiset voivat olla kavereita ja viettää vapaa-aikaa yhdessä, jolloin toiminta ei keskity pelkästään tavoitteiden saavuttamiseen. Keskinäinen vuorovaikutus ja hyvät ihmissuhteet ovat varmasti myös keskeisessä roolissa hallitustoiminnassa, sillä hallituksessa toimiminen ei lopulta eroa paljoa työpaikalla toimimisesta.

Ryhmissä ihmisillä on yleensä jokin tietty rooli. Tämä rooli voi olla luonteeltaan formaali tai informaali. Formaali eli virallinen rooli liittyy henkilön asemaan ryhmässä ja informaali eli

epävirallinen rooli taas kuvaa henkilön käytöstä ryhmässä. Ainejärjestön hallituksessa kaikille ryhmän jäsenille on osoitettu oma, formaali roolinsa ja virallisissa tapaamisissa, esimerkiksi hallituksen kokouksissa, henkilöt toimivat näiden roolien mukaisesti. Kaikilla kuitenkin on myös informaalit roolit, joiden mukaan käyttäytyään kaikissa tilanteissa. Hallituksen vapaa-ajan vietto yleisesti nähdään enemmän kaveriporukan ajanviettona, jolloin formaalit roolit saattavat jäädä taka-alalle. Ainejärjestön hallitus ryhmänä onkin erityislaatuinen, sillä siinä sekoituvat ja ilmenevät selkeästi niin formaalit kuin informaalit roolit. (Galanes & Adams, 2013.)

3.1.1 Ryhmän ilmapiiri ja motivaatio

Ainejärjestön hallitus toimii tiiviisti yhteistyössä koko hallituskauden ajan. On merkitystä, millainen ilmapiiri ryhmään syntyy, sillä ilmapiiri on tiiviisti yhteydessä ryhmän toimintaan. Esimerkiksi Simolan (2001) mukaan hyvällä työilmapiirillä on merkitystä jaksamiseen, suoriutumiseen ja tuloksellisuuteen.

Virolaisen (2010) mukaan ilmapiiri, työilmapiiri tai organisaatioilmapiiri voidaan määrittellä “organisaatiossa työskentelevien yksilöiden organisaatioympäristöä koskevien subjektiivisten havaintojen, tulkintojen tai kokemusten summaksi” (James ym. 2008, teoksessa Virolainen, 2010). Ilmapiiri vaikuttaa esimerkiksi organisaation tai ryhmän jäsenten käyttäytymiseen, asenteisiin sekä työskentelyn tehokkuuteen (Virolainen, 2010) ja se rakentuu kaikkien yhteisön ihmisten käyttäytymisestä (Pessi 1999, 10, teoksessa Virolainen, 2010). Jos hallituksen ilmapiiri on positiivinen ja ryhmäläisten kesken vallitsee yhteisöllinen henki, ryhmässä on helppo viihtyä ja toiminta onnistuu. Mikäli ilmapiiri on negatiivinen, voi ryhmän jäsenissä syntyä motivaation puutetta ja ylimääräistä henkistä kuormaa (Virolainen, 2010), jos esimerkiksi ryhmän jäsenten välit tulehtuvat. Tämä voi taas vaikuttaa hallitustehtävistä suoriutumiseen.

Hellerin, Guastellon ja Adermanin (1982) mukaan parempi ilmapiiri tarkoittaa tehokkaampaa työryhmää ja Virolaisen (2010) mukaan edistää myös ryhmäläisen suoriutumisen lisäksi jaksamista. Tehokkuuden lisäksi on kuitenkin myös tärkeää, että ryhmän jäsenet viihtyvät, jaksavat tehdä töitä ja saavat ryhmässä työskentelystä jotain myös itselleenkin. Hyvä ilmapiiri voi myös “tydyttää ihmisten liittymistarpeita ja antaa tunteen oman työn ja roolin merkityksellisyydestä” (Virolainen, 2010, 47). Merkityksellisyyden tunne voi olla hyvin tärkeää erityisesti ainejärjestön hallitustoimijoiden kaltaisessa tilanteessa, kun toimijat tekevät työtä vapaaehtoisesti.

Ilmapiirillä on myös yhteyksiä ryhmän jäsenten motivaatioon. Hyväksi koettu ilmapiiri voi luoda positiivista motivaatiojännitettä ja motivoitunutta asennetta (Litwin ja Stringer, 1968). Motivaatiota taas voisi kuvata hallitustoimijan polttoaineeksi, sillä motivaation avulla hallituksen jäsen jaksaa ja ylipäänsä tekee ainejärjestötehtäviä. Yksilön motivaatio voidaan määritellä monella tavalla. Virolainen (2010) tiivistää motivaation olevan tarvetta tai puhtia, joka kannustaa ihmistä tiettyyn toimintaan tai käytökseen. “Motivaatio kumpuaa yksilön tarpeista ja haluista” (Timm & Peterson 2000, teoksessa Virolainen, 2010). Motivaatio voidaan jakaa sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon (Virolainen, 2010). Koska vapaaehtoisesta järjestötyöstä ei saa mitään ulkoista motivaatiotekijää, kuten palkkaa, etuuksia tai bonuksia, vapaaehtoistyössä motivaatio on usein sisäistä. Sisäisellä motivaatiolla tarkoitetaan käyttäytymistä, jota tehdään, ilman että tavoitellaan jonkinlaista ulkoista palkintoa —käyttäytymistä tai tehtävää tehdään siis oman itsensä takia (Virolainen, 2010). Vapaaehtoistyötä tehdessä oma kiinnostus tehtävää kohtaan sekä työn merkityksellisyys toimii usein suurena motivaatiotekijänä. Hallitustoiminnassa mukana olosta voi saada esimerkiksi hyvää kokemusta tulevaisuutta varten sekä jonkinlaisia etuja järjestössä, mutta usein kuitenkin ainejärjestötoimintaakin tehdään oman kiinnostuksen ja innostuksen ajamana, sillä vapaaehtoistyö vie ison palan omasta ajasta. Kuitenkin myös esimerkiksi ulkopuolelta saatu positiivinen palaute tai hallitustoverin kannustus, voi toimia hallituksen jäseniä motivoivina tekijöinä.

3.1.2 Yhdistelmäsuhteet

Hallituksesta ryhmänä erityisen tekee se, että siinä tulevat hyvin esille niin sanotut yhdistelmäsuhteet (*eng. blended relationships*). Yhdistelmäsuhteet ovat suhteita, joissa on piirteitä sekä lähisuhteesta että professionaalista suhteesta (Gerlander & Isotalus, 2013). Professionaalilla suhteella tarkoitetaan suhdetta, jonka pääasiallisena tavoitteena on saavuttaa johonkin tehtävään tai töihin liittyvät tavoitteet (Gerlander & Isotalus, 2013). Läheinen suhde taas puolestaan liittyy vahvasti yksityiselämään ja tavoitteiden sijaan tärkeitä ovat tunteet ja sisäisten tarpeiden täyttäminen. Lähisuhteet ja professionaaliset suhteet voidaan molemmat luokitella interpersonaalisten suhteiden alle, vaikka usein interpersonaalisia suhteita tarkasteltaessa keskitytään vain lähisuhteisiin (Gerlander & Isotalus, 2013).

Bridge ja Baxter (1992) ovat tutkimuksessaan määritelleet kolme tekijää, jotka voivat mahdollistaa ystävyysuhteen syntymisen yhdessä työskentelemisen lomassa. Nämä kolme tekijää ovat: lähestyttävyyden (accessibility), yhteiset ominaisuudet (commonality) ja mahdollisuus luoda läheinen suhde (bonding opportunity). Yhdistelmäsuhteesta voi olla hyötyä yhdessä

työskennellessä, sillä tutkimuksen mukaan työkaverit, jotka kokivat olevansa myös ystäviä, tarjosivat toisilleen enemmän työhön liittyvää apua ja henkistä tukea (Brigde & Baxter, 1992). Näillä yhdistelmäsuhteilla saattaisikin olla yhteys siihen, miten supportiiviset viestit vastaanotetaan hallitustoiminnan kontekstissa. Kiinnostavaa on esimerkiksi se, että onko sillä merkitystä, onko suhde neuvonantajaan enemmän lähisuhde kuin professionaalinen tai toisinpäin.

Ainejärjestökontekstissa hallituksesta saattaa siis muodostua ryhmä, jossa esiintyy myös kaveriporukalle tyypillisiä piirteitä. Hallitusporukalla voidaan esimerkiksi viettää yhdessä vapaa-aikaa virallisten yhdistyksen hoitoa koskevien tapaamisten ulkopuolella ja hallituksen jäsenistä voi muodostua myös ystäviä, joiden ystävyys kestää hallituskauden jälkeenkin. On myös mahdollista, että hallituksen jäsenistä osa tuntee entuudestaan jo ennen hallituskauden alkamista tai on jopa hyviä ystäviä valmiiksi. Tällöin kahden hallituksen jäsenen, jotka ovat myös hyviä ystäviä, välinen viestintä ja erityisesti tuki voi olla hyvin erilaista verrattuna viestintään sellaisten jäsenien välillä, jotka ovat hallituskauden aluksi täysin tuntemattomia toisilleen.

3.2 Supportiivinen viestintä

Sosiaalista tukea (*social support*) on tutkittu paljon sosiologian sekä psykologian perspektiivistä. Sosiaalista tukea voidaan määritellä esimerkiksi hyväksytyksi tulemisen tunteen, henkilökohtaisen hallinnan tunteen tai apua ja tukea tuottavan sosiaalisen vuorovaikutuksen kautta (Mikkola, 2006). Abrecht ja Goldsmith (2003, 265) esimerkiksi määrittelevät sosiaalisen tuen tuenantajan ja -saajan väliseksi sekä verbaaliseksi, että nonverbaaliksi viestinnäksi, joka “vahvistaa käsitystä elämänhallinnasta auttamalla hallitsemaan tilanteeseen, itseän, toiseen tai vuorovaikutussuhteeseen liittyvää epävarmuutta”. Viestinnän kentällä sosiaalisen tuen tutkimusta nimetään usein supportiivisen viestinnän tutkimukseksi (MacGeorge ym., 2011). Toisaalta supportiivisen viestinnän voidaan myös ajatella olevan alakäsite sosiaalisen tuen laajemmalle käsitteelle ja keskittyvän juuri interpersonaalisen viestinnän tutkimiseen (Mikkola, 2006). Burleson & MacGeorge (2002) määrittelevät supportiivisen viestinnän (*supportive communication*) verbaaliseksi ja nonverbaaliseksi käytökseksi, jonka tavoitteena on tarjota tukea ihmiselle, kenen on huomannut kaipaavan apua.

Supportiivisen viestinnän käsitteeseen liittyvät supportiivisen viestin (*supportive message*) sekä supportiivisen vuorovaikutuksen (*supportive interactions*) käsitteet. Supportiivi-

sella viestillä tarkoitetaan viestintätekoja, joita toinen osapuoli tekee hyödyttääkseen tai auttaakseen toista (Burlison & MacGeorge, 2002). Supporttiivinen vuorovaikutus taas sisältää laajennetusti myös viestinnän ja keskustelun osia, joissa havaitaan, vastaanotetaan ja prosessoidaan supporttiivisia pyrkimyksiä sekä myös vastataan niihin (Burlison & MacGeorge, 2002). Mikkolan (2006) mukaan “supporttiivisen viestinnän tutkimuksissa korostuu erityisesti tuen antajan intentio”. Tässä tutkimuksessa keskitymme kuitenkin enemmän vastaanottajan näkökulmaan, sillä meitä kiinnostavat mahdolliset tuen vaikutukset vastaanottajassa. Tutkimuksemme keskiössä on siis supporttiivisen viestin vastaanottaminen, prosessointi, vastaanottajan reagointi sekä mahdolliset viestin vaikutukset.

Mikkolan (2006) mukaan sosiaalisen tuen muodot voidaan jakaa luokkiin: emotionaalinen tuki, tiedollinen tuki, välineellinen tuki ja arviointiin liittyvä tuki. Näistä tuen muodoista emotionaalinen, tiedollinen ja välineellinen tuki kuvaavat supporttiivisen viestinnän käyttäytymismuotoja, arviointituki taas voidaan nähdä enemmänkin muiden tukien käynnistämänä kognitiivisena prosessina. Emotionaalinen tuki määritellään viestintäkäyttäytymiseksi, jonka on tarkoitus vaikuttaa tuettavan emotionaaliseen kuormitukseen sekä osoittaa tuen antajan hyväksyntää. (Mikkola, 2006.) Emotionaalinen tuki toimii esimerkiksi puskurina kuormittavissa tilanteissa (Mikkola, 2006) ja sen merkitystä on tutkittu myös työpaikkakontekstissa töihin sitoutumisessa ja työmotivaatiossa (Ellis & Miller, 1994; Zimmermann & Applegate, 1992). Tiedollista tukea annettaessa tuen antaja taas välittää ongelmallisessa tilanteessa relevanttia tietoa tuen saajalla. Mikä tahansa tieto ei riitä, vaan tiedon tulee kytkeytyä ongelmaan, tilanteeseen tai haasteeseen, joka aiheuttaa stressiä. Tiedollisen tuen on tutkittu liittyvän esimerkiksi työperäisestä stressistä selviytymiseen. (Mikkola, 2006.) Myös ongelmanratkaisutilanteissa tiedollinen tuki auttaa hallitsemaan ja vähentämään epävarmuuden tunnetta sekä hahmottamaan käsillä olevaa ongelmaa (Himle & Jayaratne, 1991).

Välineellinen tuki taas viittaa materiaalien ja resurssien kautta annettavaan ja tarjottavaan tukeen, esimerkiksi konkreettiseen avuntarjoamiseen tai työtehtävien jakamiseen tekijöiden kesken (Mikkola, 2006). Välineellisellä tuella on löydetty olevan yhteys esimerkiksi työntekijän kuormituksen hallitsemiseen (Ellis & Miller, 1994). Ellisin ja Millerin (1994) tutkimuksen mukaan kaikilla kolmella tuen muodolla voi olla omat eri merkityksensä ja vaikutuksensa, vaikka kyseessä olisi sama tilanne. Tutkimuksessa esimerkiksi emotionaalisella tuella oli laajoja vaikutuksia suoraan työpaikalla jatkamiseen ja organisaatioon sitoutumiseen, kun taas välineellinen tuki tähtäsi emotionaalisen kuormituksen estämiseen ja tiedollinen tuki taas auttoi jatkamaan helpottamalla työntekoa (Ellis & Miller, 1994).

Supporttiivisen viestinnän ja sosiaalisen tuen vaikuttavuutta ja hyötyjä onkin tutkittu monissa tutkimuksissa. Sosiaalinen tuki näyttää vaikuttavan hyvinvointiin monin tavoin: vähentävän sairastumisriskiä, edistävän paranemista ja edistämisen haasteita selviytymistä (Mikkola, 2006). Kuormittavissa ja stressaavissa tilanteissa tuella voikin olla puskurivaikutus, joka auttaa säätelämään kuormitusta (Mikkola, 2006). Onnistuneen ja vaikuttavan supporttiivisen viestinnän on esimerkiksi tutkittu parantavan haastavissa ja stressaavissa tilanteissa suoriutumista, vähentävän stressitekijöiden vaikutusta ongelmallisissa tilanteissa sekä auttavan järkyttävistä tilanteista ja kriiseistä selviytymisessä (Pierce ym., 1996; Tardy, 1994; Cobb, 1976; Cunningham & Barbee, 2000). Supporttiivinen viestintä voi siis elämänkriiseissä ja -muutoksissa estää esimerkiksi uupumusta tai stressiä sekä suojella ihmistä hankalan tilanteen kuormitukselta (Mikkola, 2006; Ellis & Miller, 1994; Cobb, 1976; Albrecht & Goldsmith, 2003)

Toisaalta Mikkolan (2006) mukaan tuella voi olla positiivisia vaikutuksia riippumatta siitä, onko ihmisellä elämässään haastavia tilanteita tai stressiä. Tuki ja vuorovaikutussuhteet ihmisiin, jotka antavat tukea, voivat vastata ihmisiin liittymisen tarpeeseen ja yhdistää ihmisen osaksi jonkinlaista yhteisöä (Mikkola, 2006). Supporttiivinen viestintä voi siis myös “osoittaa huolenpitoa, sitoutumista, kiinnostusta, kiintymystä sekä jopa rakkautta” (Burlison, & MacGeorge, 2002 mukaan Cobb, 1976). Tuki voi vaikuttaa myös positiivisesti esimerkiksi työtyytyväisyyteen, omiin käsityksiin omasta toiminnasta ja suoriutumisesta sekä käsityksiin omasta minäpysyvyydestä (Mikkola 2006; Searle ym., 2001; Kaure ym., 1989; Lackner ym., 1993).

Supporttiivisen viestinnän ja tukemisen vaikuttavuuteen sekä vastaanottamiseen liittyvät kuitenkin myös ihmisten yksilölliset tekijät sekä vuorovaikutussuhde. Tuen vastaanottamiseen liittyvät esimerkiksi tuen saajan positiivinen minäkäsitys sekä itsearvostus, jotka näyttävät lisäävän tuen kokemista. Tuen antajan näkökulmasta merkittäviä ovat taas antajan motivaatio tukea sekä taidot ja käsityksen haastavista tekijöistä tai tilanteesta. Kahden ihmisen välinen henkilökohtainen vuorovaikutussuhde taas sisältää aina odotuksen tuen saamisesta tarvittaessa. Erityisesti läheisyyden kasvaessa tunne hyväksytyksi tulemisesta kasvaa ja suhteen osapuolet alkavat tuntea toistensa tarpeet yhä paremmin. Vuorovaikutussuhteessa supporttiivisen viestinnän merkitystä ja tehokkuutta voivat myös lisätä koettu samankaltaisuuden tunne ja samanlaiset aikaisemmat kokemukset. Yhteiset kokemukset ja tausta korostuvat erityisesti vertaissuhteissa, kuten työkavereiden välillä. (Mikkola, 2006.)

Supporttiivisen viestinnän positiivisiin vaikutuksiin tulee kuitenkin suhtautua kriittisesti. Aina supportiivinen viestintä ei paranna tai edistä asioita. Dual-Process Theoryn mukaan tilanteeseen epäsopeva tai muuten epäonnistunut supportiivinen viesti voi synnyttää vastaanottajassa jopa negatiivisen vaikutuksen (Bodie & MacGeorge, 2015). Tuen antaja antaa toiselle tukea yleensä sen perusteella, että havaitsee toisen olevan tukea tai esimerkiksi neuvoa vaille (Feng, 2009). Kuitenkin havainto saattaa olla väärä, jolloin tuki voi tarpeettomuuden ja epäolennaisuuden takia aiheuttaa vastaanottajassa vastustusta tai jopa negatiivisia tunteita (Feng, 2009; Feng & MacGeorge, 2006). Toisaalta myös liiallinen tuki voi aiheuttaa ongelmia. Mikkolan (2006) mukaan esimerkiksi tukemaan tähdätty tiedollinen tuki voi liiallisissa määrissä auttamisen sijaan jopa kuormittaa tuen vastaanottajaa.

3.2.1 Supportiivisen viestinnän tutkimus

Supportiivista viestintää on tutkittu monissa eri konteksteissa niin interpersonalisissa lähisuhteissa kuin myös organisaatioissa ja työelämässä. Lähisuhteissa supportiivista viestintää on tutkittu esimerkiksi miesten ystävyys-suhteissa (Virtanen, 2015), sisarusten välillä perheen sisäisessä kriisissä (Vuori, 2021) ja parisuhteen muodostamisvaiheessa (Schirmer, 2019).

Useita tutkimuksia tuen antamisesta on tehty myös terveydenhuollon kontekstissa ja esimerkiksi lääkäri – potilas-suhteessa tai hoitaja – hoidettava-suhteessa, joissa kohdataan haastavia tilanteita päivittäin. Tutkimusta supportiivisesta viestinnästä on tehty esimerkiksi avannepotilaiden tukemisessa (Tao ym., 2016), hoitajien ja kuurojen dementiaa sairastavien välillä (Pekala, 2021) sekä esimerkiksi vertaistukiryhmissä (esimerkiksi Kuuluvainen, 2016; Jarvis, 2021). Työpaikoilla supportiivista viestintää on tutkittu erityisesti esimies-alainen suhteessa. Tutkimuksia on tehty esimerkiksi esimiehen tuen vaikuttamisesta turvallisuuden tunteeseen ja terveyteen (Haas, 2020) sekä esimerkiksi rehtorin supportiivisesta viestinnästä rehtori – opettajasuhteessa (Berkovich & Eyal, 2018). Yhdistys- ja järjestötoiminnan puolelta tutkimuksia taas löytyy vähemmän. Kuitenkin esimerkiksi Usadolo ja Usadolo (2019) ovat tutkineet non-profit organisaatioissa esihenkilön supportiivista viestintää ja sen vaikutuksia työmotivaatioon sekä työssä pysymiseen.

Yliopistossa ja opiskelijoiden näkökulmasta supportiivisen viestinnän vastaanottamista ja tuen saamista on tutkittu esimerkiksi sukunsa ensimmäisten yliopisto-opiskelijoiden keskuudessa (Gist-Mackey ym., 2018). Kasvatustieteiden ja yhteiskuntatieteiden alalla on myös tehty

useampia pro-gradu tutkielmia ainejärjestötoiminnasta (esimerkiksi Tiippana, 2014; Kasisto & Molkkari, 2015; Remes 2021). Viestinnän alalla Hovi (2021) on tutkinut johtamisviestintään kohdistuvia odotuksia ja sitoutumista opiskelijärjestössä, mutta muuten opiskelijoiden järjestötoiminnasta ei juurikaan ole tehty tutkimusta viestinnän alalla.

Tässä tutkimuksessa yhdistämme supportiivisen viestinnän tutkimisen yliopisto-opiskelijoiden yhdistyskontekstiin. Tutkimme supportiivista viestintää kahden teorian kautta: Advice response theory (MacGeorge, Guntzviller, Hanasono, & Feng, 2013) sekä Dual-Process Theory of Supportive Message Outcomes. Molemmat teoriat keskittyvät kuvaamaan supportiivista viestintää vastaanottajan näkökulmasta ja kuvaavat viestin vastaanottamista ja siihen reagoimista.

3.2.2 Advice Response Theory

Advice response theory (ART) (MacGeorge, Gunztviller, Hanasono, & Feng, 2013) kuvaa ja selittää miten neuvon vastaanottaja arvioi saamaansa neuvoa ja miten siihen reagoidaan. Teoria siis keskittyy tuen vastaanottajan roolin analysoiden hänen käytöstään, mutta toisaalta teorian voidaan nähdä olevan suunnattu tuen antajalle, sillä sen avulla on mahdollista kehittää omaa supportiivista viestintää. Teorian mukaan neuvonsaajan reaktioon vaikuttavat neuvon sisältö ja tyyli, neuvonantajan piirteet, tilanne johon neuvo liittyy ja neuvonsaajan piirteet. Advice Response Theory esittää, että eniten painoarvoa on neuvon sisällöllä ja tyyllillä ja toissijaiseksi jäävät neuvonantaja ja hänen piirteensä. Advice Response Theoryn mukaan viestin sisältöä arvioidaan seuraavin perustein: tehokkuus, soveltuvuus, rajoitukset ja sopivuus neuvonsaajan suunnitelmiin. Neuvonantajassa taas arvioidaan seuraavia asioita: asiantuntemus koskien käsiteltävää ongelmaa, luotettavuus, pidettävyys ja samankaltaisuus. Teorian mukaan neuvosta syntyvään reaktioon vaikuttaa paljon myös tilanne, mihin neuvo liittyy ja millaisessa ympäristössä se annetaan. (Bodie & MacGeorge, 2015.)

Advice Response Theory esittää myös kolme erilaista lopputulosta neuvontatilanteen päätteeksi. Ensimmäinen vaihtoehto on saadun neuvon käyttöönotto, toinen vaihtoehto on neuvon avulla tilanteessa jaksaminen sekä selviytyminen ja kolmantena vaihtoehtona neuvon arvioiminen tukea-antavaksi. Teorian mukaan neuvon käyttöönottoon vaikuttaa kaikista eniten viestin sisältö, sillä se on toiminnan kannalta kaikista tärkein osa-alue. Kahteen muuhun lopputulokseen taas vaikuttavat enemmän viestin tyyli ja neuvonantajan piirteet, sillä ne vaikuttavat enemmän vastaanottajan tuntemuksiin ongelmasta ja neuvosta. (Bodie & MacGeorge, 2015.)

Teorian lähestymistapa sopii tutkimukseemme, koska haluamme tarkastella supportiivista viestintää ennen kaikkea vastaanottajan näkökulmasta. Teoria antaakin meille työkaluja aineistomme läpikäymiseen ja syvällisempään analysointiin. Advice Responce Theory antaa työkaluja tutkimuskysymystemme tarkasteluun erittelemällä, millainen neuvo koetaan hyödylliseksi. Koska tarkastelemme ryhmää, sillä kuka tarkalleen ottaen tukea ja neuvoja ryhmästä antaa voi olla merkitystä. Advice Responce Theoryn mukaan viestin sisältö on tärkein, mutta se laskee vaikutusta myös neuvonantajalle ja määrittelee piirteitä, joilla on positiivinen vaikutus neuvonantajassa. Meitä kiinnostaa erityisesti, että liittyykö neuvonantajan rooli tai pesti siihen, miten vastaanottaja kokee saamansa tuen ja neuvot. (Bodie & MacGeorge, 2015.)

3.2.3 Dual-Process Theory of Supportive Message Outcomes

Tutkimuskatsausta tehdessämme huomasimme, että Dual-Process Theory of Supportive Message Outcomes (*Dual-Process Theory*) oli hyödynnetty useammassa tutkimuksessa. Myös Dual-Process Theory keskittyy neuvonsaajan näkökulmaan, mutta lähestyy aihetta kuitenkin erilaisesta näkökulmasta kuin Advice Response Theory. (Bodie & MacGeorge, 2015.)

Dual-Process Theory kuvaa vaikutusten syntymistä vastaanottajassa supportiivisen viestin jälkeen. Teorian keskeinen idea on, että vastaanottaja voi käsitellä saamaansa supportiivista viestiä kahden eri reitin kautta. Viestejä voidaan prosessoida joko systemaattisesti työstäen tai vähäisemmällä työstöllä. Systemaattisessa työstössä viesti prosessoidaan huolellisesti peilaten aiempiin kokemuksiin sekä ajatuksiin. Vähäisemmässä työstössä viestin tulkinta keskittyy enemmän ympäristöön ja sen tuomiin vihjeisiin kuin vastaanottajan kognitioihin. Systemaattisen työstön läpikäyneillä viesteillä on yleensä enemmän kestäväää ja pidempiaikaisempaa vaikutusta kuin vähäisemmän työstön läpikäyneillä. (Bodie & MacGeorge, 2015.)

Prosessointitavan valikoitumiseen vaikuttaa vastaanottajan motivaatio ja kyky käsitellä saatua supportiivista viestiä. Systemaattisen viestin työstämisreitti valikoituu todennäköisimmin silloin, kun ihminen on motivoitunut ja hänellä on kykyä käsitellä tukea-antavan viestin sisältöä. Systemaattisessa työstössä motivaation ja kyvyn lisäksi vastaanottajaan vaikuttaa myös viestin laatu. Laaduton ja tilanteeseen epäsopeva supportiivinen viesti voi johtaa tuen epäonnistumiseen. Laadukkaalla ja tilanteeseen nähden onnistuneella viestillä taas voi olla kestäviäkin posi-

tiivisia muutoksia vastaanottajassa, kuten tilanteen kognitiivista uudelleenarviointia. Jos motivaatiota tai kykyä taas on vähemmän, valikoituu todennäköisemmin vähäisentyöstämisenreitti, jolloin supportiivisen viestin vaikutus määräytyy ympäristön vihjeiden, kuten suhteen laadun, kautta. (Bodie & MacGeorge, 2015.)

Advice Response Theoryn avulla on mahdollista analysoida viestien laatua ja neuvonantajaa, kun taas Dual-Process Theory keskittyy enemmän viestin vaikutuksiin vastaanottajassa. Tutkimustamme ajatellen myös Dual-Process Theory voi auttaa meitä löytämään vastauksia kysymyksiimme. Yhtenä tavoitteenamme on selvittää yhteyksiä onnistuneen supportiivisen viestinnän ja ainejärjestön tavoitteiden saavuttamisen välillä. Koska Dual-Process Theory kuvaa supportiivisten viestien pitkä- ja lyhytaikaisia vaikutuksia ja sitä, kuinka niitä on mahdollista saavuttaa vastaanottajassa, teoria antaa myös meille työkaluja lähestyä omaa aihettamme.

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

4.1 Tutkimusongelma ja tutkimuskysymykset

Tutkimuksessamme haluamme selvittää mahdollisia yhteyksiä ainejärjestön hallitustoiminnan ja supportiivisen viestinnän välillä. Koska hallitus muodostuu yksilöistä, joista jokainen hoitaa omaa pestiään, mutta toimii myös yhdessä ryhmänä, on sillä merkitystä, millainen motivaatio jokaisella on tehdä oma työnsä yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Haluammekin tutkia supportiivisen viestinnän yhteyttä niin toimijoiden jaksamiseen kuin motivaatioonkin. Tutkimusongelmamme on seuraava: Miten ainejärjestön hallituksen jäsenten välinen supportiivinen viestintä tukee hallituksen toimintaa?

Ainejärjestön hallitus tekee yhdessä töitä järjestön eteen. Yhteisten tehtävien ja tavoitteiden äärellä on luonnollista, että hallituksen jäsenet tukevat toisiaan. Ensimmäiseksi haluamme selvittää, miten paljon ja millaista supportiivista viestintää hallituksen toiminnassa esiintyy. Ensimmäinen tutkimuskysymyksemme on yksinkertaisesti: “Millaista supportiivista viestintää hallituksen toiminnassa esiintyy?”. Ainejärjestön hallituksen jäsenet kohtaavat ja vuorovaikuttavat monenlaisissa virallisissa ja epävirallisissa tilanteissa. Toiseksi tavoitteenamme on selvittää, millaisissa tilanteissa supportiivista viestintää esiintyy. Toinen tutkimuskysymyksemme keskittyy siis tuensaamisen ja –antamisen tilanteisiin: “Millaisissa tilanteissa supportiivista

viestintää esiintyy?” Näillä kahdella tutkimuskysymyksellä haluamme kartoittaa yleisesti supportiivisen viestinnän muotoja ja tilanteita, joissa tukea esiintyy hallituksen toiminnassa. Tavoitteenamme on myös selvittää, millaista supportiivinen viestintä on nimenomaan ainejärjestön hallituksen kontekstissa.

Ainejärjestön toiminta kietoutuu vuosittaisten tavoitteiden ja toiminnan ympärille. Asetetut tavoitteet ja niiden toteutuminen ohjaavat kuitenkin hallituksen toimintaa ja järjestön kehittämistä. Meitä kiinnostaa selvittää, liittyykö supportiivinen viestintä näiden vuosittaisten tavoitteiden saavuttamiseen. Kolmas tutkimuskysymyksemme onkin: miten supportiivinen viestintä edistää ainejärjestön hallituksen jäsenten toimintaa? Tällä viimeisellä tutkimuskysymykselläme haluamme selvittää onko supportiivisella viestinnällä yhteyksiä yksilön motivaatioon ja kykyyn saavuttaa tavoitteita. Tämä viimeinen kysymys tähtää ratkaisemaan tutkimusongelmaamme, sillä koko hallituksen tavoitteet saavutetaan yksilöiden työpanoksella.

4.2 Aineistonkeruu ja osallistujat

Tutkimuksen aineisto kerättiin syksyllä 2021 haastattelemalla useamman ainejärjestön hallituksen jäseniä. Aineiston keräämiseksi käytimme teemahaastattelua. Päädyimme teemahaastattelun, sillä se on puolistrukturoitu haastattelumenetelmä, jossa kysymysten tarkkaa muotoa ja järjestystä ei ole määritelty, mutta haastattelun teemat ovat kuitenkin kaikille samat (Hirsjärvi & Hurme, 2015). Teemojen avulla haastateltavien ja haastattelijoiden on helppo hahmottaa haastattelun kulkua, mutta valmiiden kysymysten lisäksi on myös mahdollista kysyä tarkentavia ja syventäviä lisäkysymyksiä. Valmiiden kysymysten ulkopuolelta on siis mahdollista nousta esiin asioita, jotka liittyvät tutkittavaan aiheeseen. Hirsjärven ja Hurmeen (2015) mukaan haastattelu onkin hyvin joustava menetelmä, jossa on mahdollista suunnata tiedonhankintaa itse tilanteessa, syventää saatavia tietoja ja saada esiin myös vastausten taustalla vallitsevia motiiveja. Haastattelussa haastateltavan voi myös kohdata yksilönä ja saada haastateltavan vastausten kontekstin paremmin ja laajemmin esiin (Hirsjärvi & Hurme, 2015). Opiskelijajärjestöjen kenttä on laaja, mutta vain vähäisissä määrin tutkittu konteksti. Hirsjärven ja Hurmeen (2015) mukaan haastattelu sopii myös hyvin aiheisiin, joita ei ole vielä kartoitettu laajemmin.

Haastattelimme kuusi ainejärjestön hallituksen jäsentä kolmesta eri ainejärjestön hallituksesta. Yhdestä ainejärjestön hallituksesta haastattelimme siis kahta hallituksen jäsentä, jotta saimme kerättyä saman hallituksen sisältä kaksi erilaista näkemystä ja erilaisia kokemuksia.

Halusimme, että haastateltavat ovat kolmesta eri ainejärjestön hallituksesta, jotta aineistoa saadaan myös useammasta erilaisesta hallitusryhmästä. Valitsimme ainejärjestöjen hallitukset, joista haimme haastateltavia, ainejärjestön hallituksen koon, toiminnan sekä sijainnin perusteella. Kaikki haastateltavien ainejärjestöt toimivat Tampereen ylioppilaskunnan alaisina Tampereen yliopiston keskustakampuksella sekä järjestävät opiskelijatoimintaa sekä edunvalvontaa jäsenistölleen.

Ainejärjestöjen toiminnassa otimme huomioon sen, että hallitus on aktiivisesti mukana kaikessa järjestön toiminnan pyörittämisessä aina arkisista pienistä konkreettisista toimista suurempaan vastuunkantoon. Tutkimme siis virallisia hallituksen jäseniä ja hallituksia, joilla on yhdistyslain kautta velvollisuus huolehtia yhdistyksen toiminnasta, ja jotka tekevät myös suuren osan yhdistyksen konkreettisesta toiminnasta. Näin päädyimmekin rajaamaan pois suuria ainejärjestöjä, joiden toiminnasta suuri osa pyörii pitkälti hallituksen ulkopuolisten toimihenkilöiden sekä toimintatiimien avulla. Rajasimme haastateltavien ulkopuolelle myös esimerkiksi Tampereen yliopiston killat sekä muut järjestöt kuin ainejärjestöt, jotta haastateltavien henkilöiden järjestöjen ja hallitusten toiminta olisi mahdollisimman samankaltaista. Jotta toiminta olisi samankaltaista, rajasimme pois myös muut kuin yliopiston opiskelijajärjestöt sekä opiskelijajärjestöt muista kaupungeista.

4.3 Aineiston käsittely ja analyysi

Analysoimme aineistoa temaattisen analyysin (*thematic analysis*) avulla. Braunin ja Clarken (2006) mukaan temaattisessa analyysissä pyritään havaitsemaan, analysoimaan ja raportoimaan datasta nousevia toistuvia merkityskuvioita. Temaattisella analyysillä datasta on mahdollista raportoida ja analysoida kokemuksia, ihmisten omaa todellisuutta sekä merkityksiä (Braun & Clarke, 2006). Temaattinen analyysi sopi aineistomme analysointitavaksi, sillä halusimme analysoida haastateltavien kokemuksia ainejärjestön hallitustoiminnassa esiintyvistä supportiivisesta viestinnästä ja löytää mahdollisia laajempia merkityksiä näiden kokemusten taustalta. Haastattelujen kontekstissa meitä siis kiinnosti, mitä haastateltavat ovat kertoneet kokemuksistaan. Tarkoituksena oli kiinnittää huomiota sisältöön ja sisällössä toistuviin teemoihin eikä esimerkiksi haastattelujen kielelliseen esitystapaan (Kallinen & Kinnunen, 2021).

Aineiston käsittely aloitettiin litteroimalla teemahaastattelut. Analysoimme haastatteluteemojen kautta saatua tietoa, mutta temaattisen analyysin avulla voimme löytää aineistosta teemakokonaisuuksia, jotka kumpuavat itsessään aineistosta. Käytimme analysoinnissa siis induktiivista temaattista analyysia, jossa analyysi on aineistolähtöistä (Braun & Clarke, 2006). Litteroidusta aineistosta koodasimme värikoodein aiheita, joissa havaitsimme yhteneväisyyksiä sekä toistuvuutta aineistossa. Koodatun aineiston avulla identifioimme koodeista potentiaalisia teemoja. Teemat esittävät datasta löytyviä kuvioita tai merkityksiä, jotka ovat tutkimuskysymyksen kannalta tärkeitä (Braun & Clarke, 2006). Aineistostamme nousi esiin teemoina esimerkiksi kannustaminen ja kehuminen, hallituslaisen haasteet sekä jaksaminen. Nämä teemat toimivat analyysissa alateemoina, joille muodostimme vielä tutkimuskysymyksiä apuna käyttäen yhdistävät yläteemat. Yläteemojen analysoinnin avulla pystyimme muodostamaan tutkimuskysymyksiin vastaavia tuloksia.

5 TULOKSET

Tutkimuksemme tavoitteena on selvittää ainejärjestön hallituksen jäsenten välisen supportiivisen viestinnän yhteyksiä hallituksen toimintaan. Tässä osiossa esittelemme tutkimusongelman näkökulmasta keskeisimmät tulokset. Tulokset on järjestetty kolmen tutkimuskysymyksen mukaan. Ensin käsittelemme supportiivisen viestinnän havaittuja muotoja, tämän jälkeen taas tilanteita, joissa supportiivista viestintää esiintyy. Lopuksi tarkastelemme supportiivisen viestinnän yhteyksiä ainejärjestön hallituksen tavoitteiden saavuttamiseen.

5.1 Supportiivinen viestintä hallituksessa

Ensimmäisenä tutkimuskysymyksenä halusimme selvittää, millaista supportiivista viestintää esiintyy hallituksen jäsenten välillä. Tavoitteemme pohjaksi selvitimme, millainen on hallituksen viestintäympäristö. Miten ja milloin hallituksen jäsenet pitävät toisiinsa yhteyttä sekä millainen on hallituksen yleinen ilmapiiri? Tässä viestintäympäristössä tutkimme, millaista supportiivista viestintää hallituksen jäsenet vastaanottavat ja itse antavat.

5.1.1 Hallituksen viestinnän tavat ja ilmapiiri

Tulosten mukaan teknologiavälitteinen viestintä on yksi käytetyimmistä ja tärkeimmistä tavoista viestiä hallituksen jäsenten kesken. Kaikilla hallituksilla oli hallituskauden aikana käytössään yhteinen viestintäryhmä. Viestintäkanavista käytössä mainittiin olevan WhatsApp ja

Telegram, ja keskusteluryhmien kerrotaan myös sijoittuvan näille alustoille. Lisäksi tulosten mukaan käytössä on myös alustoja erilaisten dokumenttien, kuten esityslistojen ja pöytäkirjojen, jakamiseen. Virallisten asioiden hoitamiseen tarkoitettujen kanavien lisäksi tuloksista nousi esiin erillisiä “hupiryhmiä”, joiden sisältö voi keskittyä hallitustoiminnan ulkopuolisiin asioihin ja hauskanpitoon. Näissä ryhmissä aiheet koskivat enemmän vapaa-aikaa, mutta myös hallitus-toimintaa sivuavia teemoja saatetaan käsitellä.

HA2 “Meil on hallituksen Whatsapp-ryhmä ja suurin osa kaikist niinku menee siellä tai silleen et oikeas-taan lähestulkoon 90% hallituksen sisäisestä viestinnästä on Whatsapp-ryhmän välityksellä”

HB1 “Meillä on tuota pari ryhmää tai sellainen virallisempi Telegram ryhmään ja sitten sellainen spam ryhmä, mikä nyt ei oo silleen virallisiin asioihin ehkä juuri käytössä, vaikka sielläkin välillä niinku ne aiheet sivuaa tietysti tuota näitä virallisia ja sieltäkin saattaa tulla väliin sellaista tärkeitä tietoja. “

Tulosten mukaan hallituksen kokoukset koettiin myös tärkeinä kohtaamisina. Kokouksia pidettiin kaikissa hallituksissa keskimäärin kerran kuukaudessa. Koronapandemian johdosta tämän hallituskauden aikana useimmat kokoukset jouduttiin järjestämään etänä. Tulosten perusteella vaikuttaakin siltä, että yhteiskunnallinen tila on vaikuttanut siihen, miksi teknologiavälitteinen viestintä koetaan pääasialliseksi tavaksi pitää yhteyttä. Tämän lisäksi teknologiavälitteisen viestinnän koettiin olevan nopeaa ja tehokasta ja tavoittavan helposti kaikki hallituksen jäsenet.

HC1 “Ehkä lähinnä kokouksissa nähdään. Meil on hallituksen kokous noin kerran kuukaudessa ja sitten on just näitä syyskokoukset ja kevätkokoukset sitten kerran puolessa vuodessa ja näin niin.”

HC1 “Ne on ollut nyt tota no korona-aikaan jälleen oli tosi pitkään pelkästään etänä, mutta nyt sitten on ollut niin kun myös hybriditoteutusta tässä lähiaikoina, että päästään sitten kasvotustenkin näkemään.”

Hallituslaiset kokivat hallituksen viestintätilanteet pääasiassa hyvin rennoiksi tilanteiksi. Esimerkiksi hallitusten kokoukset pyrittiin tulosten mukaan pitämään rentoina, vaikka kokous luonteeltaan on virallisempi tilaisuus ja noudattaa esimerkiksi esityslistan mukaista järjestystä ja hyviä kokouskäytänteitä. Viestiryhmien ja eri teknologiavälitteisen viestinnän kanavien ilmapiiriä luonnehdittiin myös rennoksi ja avoimeksi. Viestiryhmiä kuvattiin matalan kynnyksen paikoiksi ottaa muihin hallituslaisiin yhteyttä, kysyä apua ja neuvoa sekä näkemyksiä hallitus-tehtäviin liittyviin asioihin tai ongelmiin.

HA1 “Että kyllä siellä ryhmässä ihan vitsiäkin välillä heitetään ja näin että varmaan se sana millä mä kuvailisin niin olis semmonen rento.”

HC1 “Niin sinne voi sit kaikki laittaa viestiä kun tulee joku ongelma, että hei mun pitäis saada tämä tehtyä, onko mitään ideoita.”

Tuloksista selviää, että myös hallituksen yleinen ilmapiiri ja ryhmähenki koetaan hyväksi kaikissa hallituksissa. Viisi kuudesta haastateltavasta kuvasi ilmapiiriä rennoksi, avoimeksi tai

kannustavaksi. Haastateltavat kokivat, että hallituksen muilta jäseniltä voi helposti pyytää apua sekä keskustella avoimesti hallitustehtävistä. Ilmapiiriä kuvattiin kaverilliseksi, mutta samalla kuitenkin asialliseksi. Tulosten mukaan ilmapiiri myös muuttuu hallituskauden aikana. Alun virallisempi ilmapiiri muuttui lähemmäs kaverillista, kun muihin hallituksen jäseniin hiljalleen tutustui paremmin.

HB2 “No sitten meidän hallituksen ryhmähenki ja ilmapiiri on oikein loistava, että kaikki tulee tosi hyvin toimeen keskenään ja tykätään yhdessä tehdä hommia --.”

HCI “Joo kyllä mä kuvailisin, että se on aika avoin ja just semmonen, että kaikilta voi pyytää apua ja suurin osa haluaa auttaa aina.”

Koronapandemian ja siitä aiheutuneiden rajoitusten koettiin kuitenkin vaikuttaneen ryhmähengen ja ilmapiirin muodostumiseen. Kasvokkaisten tapaamisten korvaututtua etätapaamisilla ja teknologiavälitteisellä viestinnällä tutustuminen muihin hallituslaisiin koettiin haastavammaksi ja sen koettiin tapahtuvan hitaammin. Tulosten mukaan yhteishengen koettiin joissain tilanteissa jäävän ikään kuin innottomalle ja matalammalle tasolle, sillä hallituslaisten keskinäinen näkeminen ja esimerkiksi järjestöä yhdistävät isot tapahtumat olivat pahimpina korona-aikoina kokonaan tauolla.

HCI “Ehkä tässä niinku just koronanaikana, kun on ollut paljon omissa oloissa, ei ole sit ehkä päässyt näkemään muitakaan, niin sit se on vähän jäänyt sellatteeks se toiminta, että ei oo niinku ollu niin hyvä se yhteishenki. Tai on ollut hyvä, mutta se on ollut vähän niinku passiivista, koska on sitten ollu niin paljon kaikkee muuta.”

Tulosten mukaan hallitukset tapaavat vapaa-ajalla virkistäytymisen merkeissä tai spontaanimminkin esimerkiksi “hengaamalla” porukalla tai opiskelijatapahtumissa. Useamman hallituksen kerrottiin virkistäytymisenä järjestävän esimerkiksi hallituksen mökkireissuja tai erilaisia peli-iltoja yhdessä. Tulosta kuitenkin selviää, että spontaaneja tapaamisia ja “hengailua” hallitusporukalla on vähemmän kuin sovittuja virkistäytymisiä. Koronapandemian aikana hallituskavereita ei olekaan voinut sattumalta nähdä esimerkiksi tapahtumissa, yliopistolla tai kaupungilla, sillä tapahtumia ei ole voinut koronarajoitusten puitteissa järjestää normaalisti ja opiskelu on tapahtunut pääasiassa etänä kotoa käsin.

Tulokset kertovat, että vapaa-ajan viettoon kytkeytyvät myös hallituslaisten suhteet muihin hallituslaisiin. Tulosten mukaan muut hallituslaiset ystävikseen laski kaksi kolmasosaa hallituslaisista. Kuitenkaan suhde kaikkiin hallituksen jäseniin ei ollut samalla tasolla. Hallituskauden alussa osa hallituslaisissa saattaa olla jo valmiiksi tuttuja ja osa täysin uusia tuttavuuksia. Hallitukseen voi päätyä myös hyviä ystäviä tai jopa parhaat kaverukset, jolloin lähtökohdat tutustumiseen ovat hyvin erilaiset.

HB2 “Kyllä mä koen siis vaikka nekin, joita en tunne niin hyvin, niin kyllä mä silti niin kun lukisin heidät kavereiksi. Niin sen verran niinku läheiset välit kaikkiin on.”

HC1 “Joo ehkä niin kun siellä on siis sekä tosi läheisiä kavereita, että sitten sellattia kavereita ja sitten on niin kun loput on sellatteita tuttavii. On vähän niinku kaikenlaista, mutta ehkä sitten just, jos mietitään pelkästään, että ollaan hallitustoiminnassa yhteyksissä, niin ehkä sit just sellasta tuttavallista menoa joo.”

Hallituksen jäsenistä osa voi olla siis läheisempiä ystäviä, osa hallituksen kautta muodostuneita kaverisuhteita ja osa hyvänpäivätuttuja. Tulosten mukaan kaikki hallituslaiset koetaan kuitenkin vähintäänkin hyväksi tutuiksi.

5.1.2 Supportiivisen viestinnän havaitut muodot hallituksessa

Hallituslaiset tukevat toisiaan monin tavoin monissa erilaisissa tilanteissa niin tiedostaen kuin myös tiedostamattaan. Tuloksistamme nousee esiin erityisesti tuen rooli vertaistukena, sillä hallituksen jäsenet ovat kaikki toistensa vertaisia. Vastauksista korostuu, että hallituksen jäsenet ovat kaikki tavallisia opiskelijoita tekemässä yhdessä vapaaehtoistyötä. Hallituslaiset eivät myöskään koe hallitusta kovinkaan hierarkkiseksi, vaikka hallituksella on puheenjohtaja sekä hallituslaisilla erilaisia rooleja hoidettavanaan. Järjestötoimintaa tehdään yhdessä ja hallitus koetaan yhtenäiseksi ryhmäksi.

Aineistosta havaitsimme viisi supportiivisen viestinnän muotoa, joilla hallituslaiset tukevat toisia hallituslaisia. Jaoinne muodot kahden yläotsikon alle: konkreettisen tuen ja tunnepainotteisen tuen alle. Tuen muodot ja yläotsikot ovat esitettyinä taulukossa 1 (ks. Taulukko 1).

TAULUKKO 1 Tuen muodot

Konkreettinen tuki	Tunnepainotteinen tuki
Avuntarjoaminen ja auttaminen	Kannustaminen ja kehuminen
Neuvominen ja ohjaaminen	Ymmärryksen tarjoaminen
	Läsnäolo

Seuraavaksi erittelemme tarkemmin näitä supportiivisen viestinnän muotoja, joita tuloksissa esiintyy.

Avuntarjoaminen ja auttaminen nousevat selkeästi esille tuloksista. Hallituksen jäsenet tarjoavat apuaan hallitustehtävien hoitamisessa, ongelmallisissa tai haastavissa tilanteissa sekä myös asioissa, jotka eivät välttämättä liity oman pestin tekemiseen tai hallitustehtäviin laisinkaan. Tuloksistamme on havaittavissa, että aina avuntarjoaminen ei johda konkreettiseen auttamiseen, vaan monesti tuen vastaanottaja kokee jo pelkän avuntarjoamisen helpottavana.

HAI Siis kyllä sekin mun mielestä oli tosi mukavaa, että joku tarjoutuu tekemään, että vaikkei sitten loppupeleissä en ottais apua vastaan, mutta sekin mun mielestä on jo tosi ihanaa, että joku niinku tarjoutuu siihen.

Tuloksista voikin päätellä, että itse auttamista tärkeämpää saattaa olla avuntarjoaminen ja pelkkä tieto siitä, että apua on tarvittaessa saatavilla. Myös itse auttaminen koetaan hyödylliseksi ja helpottavaksi, vaikka se ei enää pelkkää viestintää olekaan.

Toinen tuloksista havaittu konkreettisempi tuen muoto on **neuvominen ja ohjaaminen**. Toisilta hallituslaisilta tulevat käytännönläheiset neuvot ja ohjeet koetaan hyödyllisinä ja omaa toimintaa helpottavina. Tulosten mukaan neuvot voivat olla hyvin tarkkojakin toimintaohjeita tai enemmän suuripiirteisempiä ja uutta näkökulmaa antavia.

HC1 Se on ollu kyl tosi kiva, et sit jotenkin, kun muutenkin toimii tälleen niin kun yhteisen hyvän vuoks, niin se on kiva, et saa muiltakin tavallaan sitä näkökulmaa, et sit pystyy niinku tekemään ite parempia päätöksiä sit sen avulla. --

HB2 Kyllä, kyllä mä yleensä silleen jos on jotain neuvoja ollut niin kyllä mä pyrin niinku toimii niiden mukaan, että yleensä ne on ollut ihan hyviä neuvoja, että ei oo ainakaan sellaista kokemusta että niin kun tavallaan kerrot jostain huolesta, sä saat aivan umpisurkea neuvoja vaan täysin päinvastoin.

Useimmiten saadut neuvot ja ohjeet koetaan hyviksi ja niiden mukaan pyritään toimimaan. Tuloksista selviää, että osa kokee muilta hallituslaisilta tulevat neuvot välttämättömiksi hallitustehtävien suorittamiseksi. Maininnan saavat myös edellisiltä hallituslaisilta saadut neuvot. Usein hallituksissa onkin mukana kauemmin toiminnassa mukana olleita, kokeneempia hallituslaisia, joiden neuvot koetaan tärkeäksi ja opettavaksi tueksi. Tavatonta ei ole myöskään kysyä ja saada neuvoja myös toiminnasta jo poisjääneiltä. Monesti neuvoja kaipaavat henkilöt pyytävät niitä oma-aloitteisesti.

Kannustaminen ja kehuminen ovat supportiivisen viestinnän muotoja, joita esiintyy haastavissa tilanteissa sekä ennen ja jälkeen haasteellista tilanteiden.

HC1 Vaikeampia juttuja, kuten vaikka tilinpäätös, niin sitten kun on pyytänyt tässä niinku apua tai sitten vaikka kertonut että tää on nyt vähän vaikeeta, niin on saanut kyllä paljon tsemppiviestejä, että joo että hyvin menee ja kyllä sä osaat ja tällasta.

Moni haastateltava mainitseekin saaneensa tsemppausta muilta hallituslaisilta haastavien tilanteiden edessä. Monesti kannustusta ja tsemppausta myös ilmenee, jos hallituslainen ilmaisee huolensa jonkin asian onnistumisesta.

HB1 --kun taas siis tässä hallitushommassa, tai hallituksen sisäisesti, niin muistetaan myös kehut tällaisista pienistä asioista ja paljon herkemmin ja helpommin kiittää.

Onnistumisten jälkeen taas vastaavasti hallituslaiset kokevat saavansa kehuja ja kiitoksia asian hoitamisesta muilta hallituslaisilta. Osa haastateltavista mainitsee kannustamisen ja kehumisen lisäävän itsevarmuutta hallitustehtävissä toimimiseen. Lisäksi saadut kiitokset voivat toimia palkkiona vapaaehtoistyönä tehtävistä hallitustehtävistä.

Tärkeäksi tuen muodoksi tuloksissa havaittiin myös **ymmärryksen tarjoaminen**. Ymmärryksen tarjoaminen koetaan tulosten mukaan eräänlaiseksi rauhoitteluksi ja vakuutteluksi siitä, että kaikki on hyvin sekä myötätunnon tarjoamisena vaikeissa tilanteissa.

HA1--mul on nyt niin huono omatunto, kun on venähtänyt vähän hommat. Mutta siinä sitten muut justiin oli silleen että ei, ei se niinku oo niin vakavaa, että teillä on kuitenkin suunnitelmat hyvällä mallilla, että ei paniikkia.

HB2 Ja sitten yleensä niin kuin jossain, jos on hyvin ihan face to face tilanne, niin sitten yleensä siihen se on myös semmoinen niinku tavallaan se tilanne puretaan sen jälkeen ja yleensä se, niinkun saa myös silleen fyysisistä tukea esimerkiksi halauksen kautta ja näin.

Lisäksi sen voidaan ajatella olevan eräänlaista tunteiden validoimista ja sitä kautta tukena olemista. Lisäksi yksi haastateltava mainitsee nonverbaalisen tuen, kuten halaamisen, osana tuen antamista sekä verbaalista tukea täydentävänä ja sitä kautta toisen olon helpottamisen.

Tuloksissa vahvasti esille nousee myös pelkän **läsnäolon** tärkeys. Läsnä olemisesta syntyy tunne siitä, että hallituslainen ei ole yksin jonkin tilanteen tai asian kanssa, vaan saa tarvittaessa tukea ja apua muilta hallituslaisilta. Lisäksi vertaistuki korostuu: läsnäoloa on jo se, että tietää, että muutkin hallituslaiset ovat samassa veneessä.

HA1 Mutta siis mua helpottaa tavallaa jo se kun mä kuulen, että mä en ole niinku yksin ja mä en ole ainut joka ajattelee näin että joku jollain muullakin saattaa olla joskus joskus jaksaminen vähän tiukalla ja sitten sekin niinku jo auttaa että hei, että muutkin on selvinny.

HB2 Niinku sellaista, että tavallaan ihmiset tietävät, että on myös ihmisiä, jotka ovat läsnä siinä niinku sitten jos tarvitsee.

Tuloksista käy myös ilmi, että läsnäolo on tuen muoto, jota kaivataan lisää. Muutama haastateltava kertoi kaipaavansa esimerkiksi sitä, että hallituksessa kysellään enemmän kuulumisia ja ollaan kiinnostuneita toisen hallitustehtävien etenemisestä. Tällainen aktiivinen kyseleminen

viestiinkin siitä, että toisen asioista ollaan kiinnostuneita. Vaikuttaakin siltä, että tuen antamisen ehkä yksinkertaisin muoto koetaan hyvin merkitykselliseksi.

5.1.3 Supporttiivisen viestinnän eroavaisuudet

Tutkimuksessa selvitimme myös, kokevatko hallituksen jäsenet muilta saadun tuen ja supporttiivisen viestinnän eroavan tai muuttuvan riippuen tuenantajasta tai toimikauden vaiheesta. Tuen koettiin olevan erilaista eri vaiheissa hallituskautta, eri pesteiltä saatuna sekä ystäviltä saatuna.

Tulosten mukaan supporttiivisen viestinnän ja tuen koetaan kehittyvän hallituskauden aikana. Hallituskauden alussa järjestötoiminnassa kaikki on usein uutta. Hallitustoiminta sekä oma vastualue vaativat uuden oppimista ja hallituksen muut jäsenet, joiden kanssa hallitustehtäviä hoidetaan, voivat olla täysin uusia tuttavuuksia. Kauden alussa tuen koetaan olevan enemmän kevyttä kannustamista ja tsemppaamista ja erityisesti yhdessä uusien asioiden selvittämistä.

HB1 no mä sanosin, että alussa tässä meillä oli hallitus sellainen, että siinä oli tosi vähän niinku kokemusta aikaisemmin, aikaisemmilta vuosilta, että me oltiin vähän niinku kaikki samassa veneessä, yritettiin opetella sitä juttua. Se oli sellaista vertaistukea paljon.

Hallituskauden edetessä hallituslaiset hiljalleen tutustuvat toisiinsa paremmin. Tuloksista selviää, että toiseen tutustumisen myötä hallituslaiset kokivat tuen usein muuttuvan kevyestä kannustamisesta henkilökohtaisemmaksi tueksi. Tutummassa ryhmässä tuen tarvetta aletaan myös näyttää hallituslaisille enemmän kuin alun vierammassa ryhmässä, jossa osa tai jopa kaikki hallituslaiset saattavat olla täysin uusia ja vieraita ihmisiä.

HC1 Et ehkä silloin alussa kun tavallaan kaikki oli vähän vielä uutta ja sitten muut ihmiset hallituksessa ei ollu välttämättä niin tuttuja, niin sit kun ei ehkä tavallaan edes ilmaissut sitä omaa epävarmuutta, että tavallaan piti sen vaan sisällä, niin sitten ei ehkä saanutkaan sellasta niinku tosi isoa tukea.

Toimikauden aikana hallituksen jäsenet myös alkavat kerryttää osaamista ja kokemusta hallitustehtävistä ja hallituksessa toimimisesta. Tuloksista nousikin esiin havainto siitä, että hallituskauden lopussa tuki koetaan laadullisesti paremmaksi. Kokemusta jo kerryttäneenä, tuki on itsevarmempaa ja sisällöllisesti tarkempaa kuin kokemattomana hallituskauden alussa. Tuki voi olla myös erilaista riippuen juuri hallituslaisen kartuttamasta kokemuksesta ja osaamisesta.

HB2 -- ehkä nyt niinku kun on taas päässyt näkemään ihmisiä muutenkin kuin oppinut tuntemaan ja muutenkin oppinut niinku tekemään ne hommansa. Niin se ehkä niinku on muuttunut sellaseks henkilökohtaisemmaksi niinkun.

HC2 No ehkä se, että jos on ollut vähemmän aikaa hallituksessa, niin se voi olla epävarmempaa. Se niinku tuen antaminen et sä voi olla enemmän semmoista no pitäisikö tehdä näin tai näin. Mutta sitten jos on ollut kauemmin hallituksessa, niin sitten se on itsevarmempaa silleen, että kannattaa tehdä näin.

Kokemuksen lisäksi tuloksista nousi esiin, että hallitustoimintaa ohjaavat myös paljon hallituslaisten eri tehtävät sekä pestit. Supporttiivista viestintää saadaan hallituksessa paljon puheenjohtajalta ja varapuheenjohtajalta sekä samassa pestissä toimivilta tai tiiviisti yhteistyötä tekeviltä pesteiltä. Yleisesti puheenjohtajiston tehtäviin kuuluu olla hallituksen tukena esimerkiksi ryhmänjohtajana ja huolehtia siitä, että jokainen hallituslainen voi hoitaa tehtävänsä parhaansa mukaan.

Tiivistii yhteistyössä toimivat hallituksen jäsenet, esimerkiksi puheenjohtaja ja sihteeri, tai samasta tehtävästä vastaavat hallituslaiset, viestivät keskenään aktiivisesti tehtävistään. Samassa pestissä toimivilta tai tiivisti yhteistyötä tekeviltä pesteiltä koettiin tulosten mukaan saavan tarkemmin pestiin ja omiin tehtäviin liittyvää tukea. Samasta tehtävästä vastuussa olevat tietävät usein parhaiten, mitä tehtävään liittyvää on menossa ja mistä on kyse esimerkiksi haastavassa tilanteessa. Tukea-antavan viestin sisällön koetaan siis tulosten perusteella olevan tarkempaa, jos se tulee samasta asiasta vastaavalta hallituslaiselta. Oman pestin tai vastualueen ulkopuolisilta koetaan saavan yleisempää tukea, esimerkiksi kannustusta.

HB2 Siinä mielessä joo, että yleensä se, mitä niin kuin tavallaan pestien ulkopuolisilta niin kuin hallituksen jäseniltä saa tukea sen, niin se saattaa olla ehkä vähän yleisempää ja semmoista niinku enemmän kannustavaa. Kun taas tuota sitten tavallaan, kun ne ihmiset, jotka itse tavallaan tietää mitä siinä pestissä tehdään, niin se saattaa olla sellaista spesifimpää ja niinku tarkennettua se tuki.

Niin kuin aiemmin todettu, hallituslaiset kokevat muut hallituksen jäsenet kavereikseen, mutta suhde eri hallituslaisiin saattaa kuitenkin olla eri tasolla. Läheisemmältä hallituskaverilta saadun tuen koetaan olevan henkilökohtaisempaa, varmempaa ja luotettavampaa, kuin vähemmän läheiseltä hallituslaiselta saatu tuki. Supporttiivisen viestinnän koettiin tulevan ystävyys-suhteen kautta, vaikka kyseessä olisi hallitustehtävä tai hallitukseen liittyvä tuki.

HB2 No jos se tulee joltain niinku läheisemmältä ihmiseltä niin mä yleensä koen että se on paljo sillai henkilökohtaisempaa. Enemmän just silleen niinku että kaikki hallitustoimintaan liittyen, tulee sen ystävyys-suhteen kautta, ettei välttämättä sen hallituksen hallitustoiminnan kautta. Että siinä kohtaa jo, kun tuntee ihmisiä vähän paremmin, niin ehkä osaa käsitellä sen asian sillai niinku erilailla.

HA1 --Tavallaan kokee, että jos on oikeesti joku hallitukseen liittyvä asia, niin se ei sit ehkä oo niin, mut sit jos se liittyy omaan henkilökohtaseen elämään, niin kyl mä mieluummin haen sitä tukea sit niiltä tutuilta ihmisiltä. Siinä kohtaa ei ehkä tee mieli alkaa avautumaan nyt ihan vieraammalle --.

Tuloksista ilmenee, että läheisemmälle hallituskaverille koettiin myös olevan helpompi avautua haastavista hetkistä omassa elämässä. Esimerkiksi henkilökohtaisen elämän haasteista, jaksamiseen liittyvistä haasteista tai ylipäänsä tuen tarpeesta hallituslaiset kertovat usein läheisemmille hallituskavereille.

5.2 Supporttiivisen viestinnän tilanteet

Toisena tutkimuskysymyksenä tutkimme hallituksen jäsenten välisen supporttiivisen viestinnän tilanteita. Kartoitimme erilaisia tilanteita, joissa supporttiivista viestintää vastaanotetaan tai annetaan. Tilanteista esille nousivat erityisesti onnistumiset, tilanteet, joissa toinen pyytää tukea, sekä haastavat tilanteet.

5.2.1 Onnistumiset

Tulosten mukaan haastavien tilanteiden lisäksi supporttiivista viestintää esiintyy paljon onnistumisien jälkeen. Tilanne voi koskea sitä, kun yksittäinen hallituslainen onnistuu jossain tekevänsään hallitushommassa tai, kun hallitus kokonaisuutena onnistuu. Tulosten perusteella voidaan sanoa, että supporttiivinen viestintä koetaan tärkeäksi myös silloin, kun ei olla avun tarpeessa. Kiitokset ja kehut tuntuvat yhtä lailla merkityksellisiltä kuin tsemppaaminen ja auttaminen tiukassa paikassa. Voidaankin todeta, että kiitosten avulla jaksaa jatkaa eteenpäin, kun tietää, että omaa työtä arvostetaan.

HB1 Mutta kyllä siis tää tällainen tsemppi ja kehut ja tällaiset kiitokset ne on auttanut silleen mentaalisesti tietysti jaksamaan paremmin. Mistä oon kiitollinen.

HA1 ollaan niin kun kehuttu toisiamme tai olen kehunut muita, että kun on mennyt hommat luistanut hyvin. Ja tavallaan yrittänyt tuoda ilmi sitä, että arvostaa sitä muitten työpanosta.

Tilanteet, joissa apua pyydetään, liittyvät tulosten mukaan nimenomaan tilanteisiin, jolloin on haasteellista eikä niinkään siihen, että pyydetäisiin kiitosta tehdystä työstä. Haastavissa tilanteissa pyydetty apu vaikuttaa usein liittyvän neuvojen pyytämiseen, sillä niiden toivotaan auttavan hankalan tilanteen ratkaisussa. Monissa tilanteissa tukea osataankin antaa pyytämättä, kun huomataan, että toisella on jokin hankala tilanne. Joissain tapauksissa tukea kaipaava henkilö kuitenkin voi myös ilmaista suorasti sen, että tarvitsee nyt tukea tai apua.

HCI Nyt sit ehkä enemmän on saanut sitä tukea kun on tullut just joku vähän stressaavampi tilanne ja oikeen niinku tavallaan vähän niinku hakenukki sitä että voitko niinku vahvistaa että mä oon tekemässä tässä oikein ja että saisko jotain tsemppiä tähän, niin sitten on tullut ehkä enemmän.

Tulosten mukaan hallituslaisilla on kokemuksia myös siitä, että tukea on saatu enemmän, mikäli omaa tuen tarvettaan on tuonut esille. Tuenantajan näkökulmasta tukeminen tuntuu myöskin helpommalta, kun toinen tuo selkeästi esille sen, että on tuen tarpeessa. Voidaankin siis todeta, että tukea annetaan herkemmin, jos tukea kaipaavat osaavat tuoda tarpeensa esille.

5.2.2 Haastavat tilanteet

Haastavissa tilanteissa tarvitaan tukea, jotta tilanne saadaan ratkaistua ja tilanne ei jää vaivaamaan hallituslaista. Aineistosta pystyimme havaitsemaan neljä laajempaa haastavan tilanteen tyyppiä, joita hallitukset ja hallituksen jäsenet ovat kohdanneet: koronapandemiaan liittyvät haasteet, hallituslaisten haasteet, hallitusryhmän sisäiset haasteet sekä hallituksen ulkopuolelta kumpuavat haasteet.

Monen haastavan tilanteen kerrottiin tulosten mukaan liittyvän **koronapandemiaan**. Hallituslaiset kokivat koronapandemian aiheuttaneen monenlaisia haasteita hallitustoimintaan. Erityisesti haasteina esiin nousivat yleinen epävarmuus ja suunnittelun hankaluus sekä se, että ihmisiä ei ole mahdollista nähdä kasvokkain.

Koronapandemian aikana tautitilanne on vaihdellut hyvin paljon ja rajoitukset ja suositukset ovat muuttuneet useampia kertoja, hyvin nopeallakin varoitusajalla. Epävarmuus tulevasta ja jopa lähipäivien tilanteesta on aiheuttanut monenlaisia haasteita järjestön toiminnan suunnitteluun ja toteuttamiseen. Hallituslaiset kuvaavat, että toiminnassa on pitänyt tehdä paljon nopeita muutoksia ja varautua yllättäviinkin käännteisiin. Tapahtumia ja suunnitelmia on jouduttu muuttamaan, peruuttamaan tai toisaalta myös järjestämään hyvin nopealla aikataululla.

HCI No ainaki tää koronatilanne on aika paljon välillä aiheuttanut haasteita. Että just meillä oli siitsit tässä, oliko viime viikolla vai toissa viikolla, ja just sillon tuli sitten näitä uusia kokoontumisrajoituksia Pirkanmaalla. Ja sitten alettiin kyseleä, että onko mahdollista sittenkin järjestää sinä samana päivänä turvavälit vielä sinne tapahtumaan. Just ehkä tällasia niin kuin nopeita muutoksia just sellattia yllättäviä tuota käännteitä niin on koronan myötä tullut aika paljon.

HAI Mutta ainaki nyt just sellasta epävarmuutta ja loppujen lopuks kun rajoitukset poistu niin ruvettiin just hirveellä vauhdilla vaan suunnittelemaan kaikkea et saatais pidettyä ees jotakin, että sillälailla tuli ehkä joittenkin asioiden kanssa vähän kiire.

Haasteita järjestön ja hallituksen toimintaan ovat myös aiheuttaneet koronapandemiasta johtuneet kokoontumisrajoitukset ja suositukset olla tapaamatta ihmisiä. Hallituslaiset kokivat, että esimerkiksi tapahtumien järjestäminen on ollut haastavaa, kun “livetapahtumia”, jossa ihmiset

näkisivät kasvokkain, ei ole voinut järjestää. Etä- tai hybriditapahtumat ovat monessa järjestössä aiheuttaneet haasteita, sillä ne eivät ole usein houkutelleet yhtä paljon osallistujia kuin aikaisemmat kasvokkainjärjestetyt tapahtumat. Kun oman järjestön muita opiskelijoita ei ole nähnyt kasvokkain “ainejärjestö ei oo niinku näkynyt ehkä opiskelijoiden arjessa samalla tavalla” (HA2). Hallituksella on ollut haastavaa pitää yllä järjestön toimintaa erityisesti pahimpien tautitilanteiden vallitessa.

HB2 -- miten niin kuin pyöritään ainejärjestötoimintaa, kun kaikki muu on kiinni ja kaikki on etänä? Se on ehkä se kaikista merkittävien.

Tuloksista selviää, että hallitustoimintaan koettiin liittyvän myös yksittäisten **hallituslaisten haasteet**. Hallituksen jäsenten haasteina ilmenevät esimerkiksi omaan hallituspestiin liittyvät haastavat tehtävät ja tilanteet sekä henkilökohtaisen elämän haasteet, joita myös koronapandemia on osaltaan voinut lisätä.

Pestiin, omaan vastuualueeseen sekä omaan hallitusosaamiseen liittyvät haastavammat tehtävät ja isommat projektit koettiin hallituslaisten kesken tilanteiksi, joissa supportiivista viestintää ja tukea saadaan sekä kaivataan erityisesti. Isomman projektin tai haastavamman tehtävän aikana saadut tsemppit ja kannustus luovat hallituslaiseen uskoa, että hän osaa tehtävänsä ja selviytyy siitä hyvin. Avuntarjoaminen ja –antaminen taas helpottavat hallituslaisen kuormitusta. Myös tilanteissa, joissa hallitustehtävä tulee hoitaa kiireellä, kaivataan paljon ja nopeasti muiden hallituslaisten reagoitua ja apua.

HCI Ehkä sellatteissa tilanteissa just kun on tavallaan ollut jotain vaik tosi niinku vaativia hommia. Tai jotain joku semmonen isompi tehtävä tai projekti ja jos siin on tullu just paljon kysymyksiä ja muutakin tällasta, niin on ehkä sitten kaivannut sellaista niinku no varsinkin sellasta tsemppaamista. Et kyl se siitä että kyllä sä saat sen tehtyä ja että että sä kyllä osaat hommas.

Tuloksista nousee myös esiin, että hallituslaisten henkilökohtaisen elämän haasteiden koettiin haastavan hallitustoimintaa. Esimerkiksi hallituslaisen oman elämän kiireiden tai suuren määrän opintoja koettiin vievän hallituksessa toimiselta aikaa. Hallitustoimintaan heijastuu myös, mikäli hallituksen jäsenellä on kuormitusta, uupumusta tai henkilökohtaisen elämän tragedia meneillään. Vapaaehtoiseen hallitustoimintaan ei välttämättä tällaisessa henkilökohtaisen elämän haastavassa hetkessä riitä resursseja niin paljon kuin normaalitilanteessa. Tällöin myös muiden hallituslaisten tuki ja apu on tärkeää.

HA2 Ja nyt sitte syksy on itellä ollu sitte taas niin kiireinen, että mä en oo sit taas niinku nytte pystynyt. Vähän jääny noi hallitushommat nyt niinku taka-alalle.

HC2 -- sitten on myös huomannut, että on semmoisia kausia, esimerkiksi nyt loppusyksystä, kun kaikilla on ollut tosi paljon kaikkea muuta, niin sitten se on myös ehkä vähän kärsinyt sit siitä, että kaikki ei oo pystynyt panostaa samalla aikataululla.

Tulosten mukaan myös **hallitusryhmän sisältä** kumpuaa haasteita. Vaikka suuri osa hallituslaisista kuvasi hallituksen sisäistä ilmapiiriä ja yhteishenkeä hyväksi sekä tiimityöskentelyä onnistuneeksi, myös hallitusporukan sisällä mainittiin tapahtuneen haastavia tilanteita. Hallituslaisten kiireen ja hallitustehtävien osittaisen laiminlyönnin koettiin heijastuvan hallitustoimintaan ja rasittavan muita hallitustoimijoita. Jos yksi hallituslainen ei ehdi hoitaa tehtäviään, ne kasautuvat helposti muiden vastuulle omien hallitustehtävien lisäksi. Myös muutokset hallituskokoonpanossa saattoivat aiheuttaa hallitukselle uudenlaisia haasteita sekä tehtävien kasautumista.

HA1 Ainoo on, että ehkä yks jäsen hallituksesta -- on ehkä vähän ollut, ei niin aktiivinen omassa pestissään kuin muut. -- Ehkä se oli justiinsa että ne ihmiset jotka sitten oli joutunut ottamaan siitä koppia, vaikkei ehkä ollu niitten vastuulla, niin sitten ne ehkä koki että se oli ollut vähän kuormittavaa. Että ku tuli kiire nii jonkun vaan piti tehdä hommat.

HB1 Yks, tota, tota, joutui keskeyttämään kesken kauden. -- Siinä piti sitten vähän kattoo, otetaanko tilalle ketään vai pärjätäänkö nykyisellä kokoonpanolla.

Haastavien tilanteiden käsittely hallituksen kesken koettiin myös vaikeaksi. Haastavan tilanteen jälkeen useampi hallituslainen olisi kaivannut enemmän tilanteen jälkipuintia: tilanteesta puhumista, miten tilanteessa toimittiin ja miten samanlaisen tilanteen tapahtumista voitaisiin ennaltaehkäistä. Pienempienkin haasteiden jälkeen kaivattiin supportiivista viestintää ja tukea muilta hallituslaisilta, jotta tilanne ei jäisi vaivaamaan hallituslaista.

HB2 Se vaan niinku vähän lakaistiin maton alle sen jälkeen tai silleen, että niinku siitä ei ole sitten hallituksen kesken mitään purkoa. Tavallaan oma reaktio siihen on yleensä se, että tavallaan vaikka se [jälkipuinti] ei annakaan suoraa apua siihen ongelmaan, niin se kuitenkin tuntuu helpottavalta ja näin.

Hallituksen ulkopuolelta nousevat haasteet kumpusivat tulosten mukaan useasti järjestön jäsenistön puolelta. Hallituksen tehtävänä on huolehtia järjestön toiminnasta eli ajaa jäsenistönsä etuja sekä järjestää esimerkiksi erilaista mielekästä toimintaa. Kuitenkaan järjestön jäsenet eivät aina tiedä tarkkaan, mitä kaikkea hallituksen jäsenet tekevät järjestön eteen vapaaehtoisuutena. Haasteena koettiin esimerkiksi jäsenistön puolelta tuleva negatiivinen palaute tai kritiikki sekä jäsenistön epäaktiivisuus.

Hallituslaiset kertovat jäsenistön palautteessa korostuvan usein parannusta vaativat asiat. Palautteen koetaan olevan järjestötoiminnan kannalta hyödyllistä ja sen avulla pystytään parantamaan järjestön ja hallituksen toimintaa.

HB1 Jäsenistö myös antaa positiivista palautetta usein, mutta ehkä tässä jäsenistön palautteessa tulee enemmän mieleen tai enemmän pintaan se, että tota, jos on joku epäkohta mitä pitäisi korjata.

Kuitenkin joissain tilanteissa jatkuvan negatiivisen palautteen, epäkohtien listaamisen ja jopa “valittamisen” koettiin vaikuttavan hallituslaisten motivaatioon ja kuormittavan hallitustoimijoita. Ulkopuolelta tulevan negatiivisen palautteen tilanteissa, hallituksissa korostuukin hallituslaisten välinen positiivinen palaute, kehu ja tuki, sillä hallituksen ulkopuolelle ei välttämättä aina näy, miten paljon työtä ja panostusta jonkun asian tai esimerkiksi tapahtuman takana on.

Tulosten mukaan järjestön ja hallituksen haasteena erityisesti korona-aikana on ollut jäsenistön epäaktiivisuus. Hallitukset ovat poikkeusaikana joutuneet miettimään erilaisia toteutustapoja tapahtumille ja panostaneet uudennlaisiin tapahtumiin.

HA2 Ja sit jos oli paljon vaan pelkästään etätapahtumia nii sit ihmiset ei niinku kuitenkaan tullu niihin, vaikka etätapahtumia oli. Ja sit ne valittaa, kun ei ole tapahtumia, mut se ei ollu meistä riippuvaista sit se.

Kuitenkin hallituslaisten motivaatiota voi heikentää se, jos tapahtumaan, johon on panostettu ja käytetty paljon aikaa, ei saavukaan ketään jäsenistöstä tai osallistujia on runsaasti vähemmän kuin odotettu. Erityisesti pienemmän luokan järjestöissä heikko osallistujamäärä voi jopa estää tapahtuman järjestämisen kokonaan: jos yhteispelihatkeen saapuu vain kaksi ihmistä, ei joukkueita saada aikaan eikä tapahtuma onnistu.

5.3 Supportiivinen viestintä ainejärjestön toiminnan edistäjänä

Kolmas tutkimuskysymyksemme keskittyy selvittämään, miten supportiivinen viestintä edistää ainejärjestön hallituksen toimintaa ja tavoitteisiin pääsyä hallituksen jäsenten toiminnan kautta. Tulosten perusteella muiden hallituslaisten tuen on havaittu auttavan hallitustehtävien hoitamisessa kolmella tavalla: motivaation ylläpitämisessä, tavoitteiden saavuttamisessa sekä hallitustehtävässä jaksamisessa.

5.3.1 Motivaation ylläpitäminen

Hallituksen jäsenet sitoutuvat toimimaan hallituksessa koko hallituskauden ajan. Hallituksessa toimiminen on hallituksen jäseniltä vapaaehtoistyötä eikä toimintaa motivoimassa ole esimerkiksi palkkaa. Hallituslaiset kokevatkin, että hallituksessa toimiseen motivoi ja motivaatiota ylläpitää muilta saatu tuki sekä hyvä ilmapiiri.

Tulosten perusteella on siis selkeästi nähtävissä, että supportiivisella viestinnällä on yhteys motivaation ylläpitämiseen. Motivaation kannalta tärkeimpänä tukena haastateltavat kokivat

muilta hallituslaisilta saadut kehut onnistumisissa sekä kannustamisen ja tsemppaamisen epävarmoissa tilanteissa. Kun hallituslainen saa onnistumisen tilanteessa kehuja ja kiitoksia, se motivoi jatkamaan ja motivaatio tuleviin hallitustehtäviin voi jopa kasvaa. Epävarmuuden ottaessa vallan muiden hallituksen jäsenten kannustus, avuntarjoaminen ja ylipäänsä läsnäolo tuovat luottoa ja itsevarmuutta epävarmalle hallituslaiselle.

HC2 Mä koen, että se on auttanut hirveästi just se, että tietää että ei ole yksin ongelman kanssa niin se niinku lisää sitä motivaatiota et okei, et kun mä sain tähän ongelmaan apua, niin mä ehkä pystyn suorittaa tämän asian ja sitten ehkä seuraavaanki ongelmaa voi luottaa siihen, että tulee apua ja saa itsevarmuutta sen myös tekemiseen.

HB2 Kylhän se vaikuttaa aika paljonkin, että silleen niinku positiivisella tavalla, että tavallaan se, että tietää, että ihmiset on siinä tukena, niin kuin monet ovat, niin se tavallaan nostaa sitä työmoraalia ja niinku kiinnostusta sitä omaa hommaa kohtaan aika paljon.

Motivaatiota hallitustehtäviin saattavat horjuttaa tulosten perusteella erityisesti haastavat tilanteet. Haastavien tilanteiden koetaan vievän voimia ja resursseja sekä vaikuttavan motivaatioon hetkellisesti. Erityisesti koronapandemiaan liittyvät haastavat tilanteet ovat koetelleet hallituslaisten motivaatiota, sillä suunniteltuja ja valmisteltuja tapahtumia on jouduttu muuttamaan, siirtämään tai jopa peruuttamaan. Muutokset ovat taas lisänneet hallitustoimijoiden työtaakkaa eikä motivaatiota ole nostanut myöskään se, että muita hallitustoimijoita ei ole koronan takia päässyt näkemään. Myös hallituslaisen henkilökohtaiset haasteet elämässä, esimerkiksi stressaava tilanne opintojen kanssa, saattaa hetkellisesti laskea motivaatiota tehdä hallitustehtäviä. Motivaation säilymisen kannalta onkin haastavissa tilanteissa ja niiden jälkeen erityisen tärkeää saada tukea muilta hallituslaisilta.

HB2 Hmm mä koen että ainakin niinku nyt loppuvuodesta se [motivaatio] on ollut niinku tosi hyvä, että tavallaan sekin ehkä johtuu vähän siitä, että alkuvuodesta nyt ei niinkään ollut [mitään] ku istu vaan neljän seinän sisällä. Ku ei nähnyt ihmisiä, ei päässy tekemään mitään, niin siinä ei ollu motivaatiotakaan siihen hommaan, mutta ainakin itse koen niinku loppuvuodesta on niinku motivaatio ollut oikein hyvä.

Tuloksista nouseekin esiin, että hallituslaiset kokivat, että hallitustehtäviin motivoi erityisesti myös hyvä ryhmähenki ja yhdessäolo. Kun hallitustehtävien tekemisessä on ”hyvä meininki” ja porukassa viihtyy, intoa tehdä hallitustehtäviä on myös enemmän.

HA1 --, niinku meillä nyt yritetään pitää aika rentona se keskustelu sillä lailla, että jutellaan tietysti niinkun niistä asioista, mitä nyt kokouksessa pitikin jutella, mutta kuitenkin sillä rennolla otteella. Niin kyllähän se on mukavaa, että sillä lailla nostaa sitä motivaatiota, että no niin, nyt on taas kuukausi aikaa tehdä hommia, että on jotakin kertoa seuraavassa kokouksessa.

Itse tehtävien mielekkyyden lisäksi hallitustehtäviin voivatkin motivoida hallituskaverit sekä hallituskavereiden kanssa ajanviettäminen ja hauskanpito. Hallituksen kokoukset ja tapaamiset

sekä se, että hallituksilla on tapana viettää vapaa-ajalla aikaa yhdessä, voivat tuottaa sisältöä ja yhteenkuuluvuuden tunnetta hallituslaisen elämään.

5.3.2 Asetettujen tavoitteiden saavuttaminen

Tuloksista selviää, että hallituslaiset kokevat toiminnan olleen pääosin onnistunutta ja saavutaneensa hyvin kaudelle asetettuja tavoitteita. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, etteivätkö hallitukset olisi kohdanneet haastavia tilanteita. Moni hallituslainen mainitseekin, että kaikkea suunniteltua ei ole pystytty toteuttamaan ja tavoitteita on myös hallituskauden aikana muokattu realistisemmiksi. Tavoitteisiin vaikuttaneita haastavia tilanteita ovat esimerkiksi olleet koronaan liittyvät haasteet sekä henkilökohtaisen elämän vaikeat tilanteet, joissa hallitustehtäviin ei ole pystytty panostamaan yhtä paljon kuin yleensä.

Tulokset osoittavat, että kaiken supportiivisen viestinnän ja hallituslaisten tuen voidaan nähdä olevan tärkeää motivaation ja tavoitteiden kannalta. Joukosta erottuu kuitenkin muutama supportiivisen viestinnän muoto, joiden on koettu olevan erityisen hyödyllisiä hallitustehtävien täyttämässä. Eniten apua koetaan olevan avunantamisella ja –tarjoamisella sekä neuvomisella ja ohjaamisella eli hyvin konkreettisilla tuen muodoilla.

HC2 Mulle ehkä henkilökohtaisesti on auttanut just se, että että jos mä vaikka kysyn, että no että kirjoitanko mä tämän tekstin näin vai näin, niin mulle kerrotaan niinku suoraan, että no tää on hyvä ja pistät nyt vaan tänne ,että joo semmoinen kannustava, että ei kannata stressata liikaa jostain asioista.

HB2 -- siis ihan semmoinen vaan niin kun tavallaan että kysellään että mikä niinku tai et miten joku asia on saanut itseni kokemaan ja tavallaan ollaan tukena jos se on tuntunu pahalta tai ahdistavalta ja se tilanne

Haastavissa tilanteissa, joissa ei välttämättä itse tiedä kuinka edetä, toiselta tulevat neuvot saavatkin tehtävät taas etenemään kohti tavoitetta. Lisäksi mainintoja saavat tsemppaaminen ja kannustaminen sekä ymmärryksen tarjoaminen ja lohduttaminen. Henkisen tuen saaminen on myös tärkeää, jotta ikävään oloon saadaan apua, ja jotta tilanne saadaan purettua. Kun mikään ei paina mieltä, tehtävien jatkaminen on helpompaa.

Tulosten mukaan hallituslaiset kokevat motivaation ja tavoitteiden saavuttamisen olevan selkeästi liitoksissa. Motivaatio nähdään toimintaa eteenpäin ajavana voimana, jonka avulla myös tavoitteet ovat saavutettavissa. Yhteisten tavoitteiden voidaan myös nähdä olevan yksi palkinnoista, joita vapaaehtoistyönä tehtävistä hallitustehtävistä saa.

HB2 Ihan esimerkiksi sillä, että niin kun kun motivaatio on korkealla, niin tavoitteetkin on paljon korkeammalla, että jos taas niinkun yritetään mennä säästöliekillä, niin eihän siinä kohtaa laiteta mitään tavoitteita välttämättä edes ollenkaan.

HB2 Mutta justiinsa se että hmm. Kyllä motivaatiolla on just tosi tärkeä niinku rooli siinä, että päästään niihin tavoitteisiin. Koska kuitenkin kun vapaaehtoistyötä tehdään, niin jos ei sitä motivaatiota ja liekkiä ole, niin eihä siinä niinku tavallaan oo mitään järkee tehdäkään mitään.

Tulosten perusteella nähdäänkin, että supporttiivisella viestinnällä on yhteys niin motivaation ylläpitämiseen kuin tavoitteiden saavuttamiseen. Muilta hallituslaisilta saatu tuki, kuten kehut, kannustukset ja avuntarjoaminen, motivoivat tekemään hallitustehtäviä. Hallitustehtävät taas hoituvat todennäköisemmin ja laadukkaammin, kun hallituksen jäsenellä on innostusta ja motivaatiota hallituksessa toimimiseen. Lisäksi supporttiivinen viestintä, esimerkiksi muilta saadut neuvot, auttavat konkreettisesti saamaan omaan pestiin liittyviä tehtäviä valmiiksi ja tukevat näin omien sekä yhteisten tavoitteiden saavuttamista.

5.3.3 Hallitustoimijana jaksaminen

Tulosten mukaan myös jaksaminen on tiukasti liitoksissa motivaatioon ja tavoitteiden saavuttamiseen. Koska hallitustehtäviä tehdään opintojen ja mahdollisesti töiden ohella, hallituslaiset saattavat ajoittain kamppailla jaksamisen kanssa. Heikko jaksaminen vaikuttaa herkästi myös motivaatioon hallitustehtäviä kohtaan. Joissain tilanteissa hallituslainen voi olla myös oman jaksamisensa rajoilla, mutta olla silti hyvin motivoitunut tekemään hallitustehtäviään. Tällöin hallituslaisesta voi tuntua ikävältä, jos omat resurssit eivät riitä haluttuun työpanokseen. Jotta jaksaminen pysyisi hyvällä tasolla sekä jaksamisen ollessa lopussa, on tärkeää saada tukea hallitustehtäviin muilta hallituslaisilta.

HB1 Kuten äsken sanoin niin tietysti tää meidän tai tällainen tsempit kehut. No mutta, mutta tietysti myös tämä tämmöinen konkreettinen, konkreettiset ohjeet ja tällaiset niin ne tietysti auttaa myös koska ei tarvitse ite ruveta selvittämään niitä asioita. Ei menisi sitä energiaa ja aikaa sitten. Mutta pääasiassa kuitenkin tämä mentaalinen tuki.

HB1 Joku tekee jonkun tietyn homman sun puolesta tai, tai on tekemässä sitä hommaa sun kanssa.

Toisin kuin tavoitteiden saavuttamisessa, jaksamisessa henkinen tuki koetaan tulosten perusteella konkreettista tukea tärkeämpänä. Jaksamista parantavassa supporttiivisessa tuessa haetaan nimenomaisesti vertaistukea ja tunnetta siitä, ettei ole yksin omien tunteiden ja tilanteiden kanssa. Tulosten mukaan jo tietoa siitä, että toisetkin ovat selvinneet vastaavista tilanteista, auttaa. Toisaalta myös muiden konkreettisesta tuesta, kuten avusta, on hyötyä, sillä toisten antamat ohjeet säästävät omaa aikaa ja yhdessä tekeminen keventää työtaakkaa.

Tuloksistamme selviää, että toisilta hallituslaisilta saatava vertaistuki, erityisesti läsnäolo ja kannustaminen, tukevat hallitustehtävissä jaksamista. Jaksaminen linkittyy myös motivaatioon

ja tavoitteisiin, sillä jos voimavaroja ja jaksamista ei löydy, on vaikeaa löytää motivaatiota ja resursseja hallitustehtävien tekemiseen.

6 POHDINTA

Tutkimuksemme tarkoituksena oli selvittää, miten ainejärjestön hallituksen jäsenten välinen supportiivinen viestintä tukee hallituksen toimintaa. Tutkimuskysymysten avulla tutkimme, millaista supportiivista viestintää ainejärjestön hallituksessa esiintyy, minkälaisissa tilanteissa tuen antamista tapahtuu ja millainen supportiivinen viestintä edistää hallitustoimijoiden toimintaa. Tässä luvussa analysoimme tutkimuksessamme saatuja tutkimustuloksia teoreettisen viitekehyksen sekä aiempien tutkimusten ja kirjallisuuden avulla.

6.1 Supportiivisen viestinnän monipuolisuus

Ensimmäinen tutkimuskysymyksemme pyrki selvittämään, millaista supportiivista viestintää ainejärjestön hallituksessa esiintyy. Tutkimustuloksista havaitsimme, että ainejärjestön hallituksen keskinäisessä viestinnässä esiintyy monipuolisesti erilaisia supportiivisia viestejä. Tutkimustulosten perusteella pystyimme jakamaan supportiivisen viestinnän muodot viiteen eri kategoriaan: avuntarjoaminen ja auttaminen, neuvominen ja ohjaaminen, kannustaminen ja kehuminen, ymmärryksen tarjoaminen sekä läsnäolo.

Tulosten perusteella ainejärjestön hallituksen jäsenet kaipaavat monipuolista supportiivista viestintää muilta hallituslaisilta. Hallituksen jäsenet ovat toistensa vertaisia ja kokevat hallitustoiminnan yhdessä. Mikkolan (2006) mukaan erityisesti vertaissuhteissa tuen vaikuttavuuteen liittyvät yhteiset kokemukset sekä tausta. Hallituslainen kaipaa siis tukea juuri muilta hallituslaisilta, sillä hän ei jaa hallitustoimintakokemuksia niin vahvasti muiden ystävien tai esimerkiksi perheen kanssa. Tuloksien mukaan hallituslaiset kokivat tärkeimpänä tukena konkreettisen avuntarjoamisen sekä neuvomisen ja ohjaamisen, mutta kokivat kaipaavansa hallitustoiminnassa myös muunlaista tukea. Hallituksissa tukea annetaan ja toivotaan siis kaikista viidestä kategoriasta. Löytämiämme kategorioita tukevat Mikkolankin (2006) käsittelemät sosiaalisen tuen muodot.

Neuvominen ja ohjaaminen koettiin tulosten perusteella hallituksissa eniten käytetyksi ja huomattavimmaksi tuen muodoksi. Neuvomisen ja ohjaamisen kategoriaa tukeekin Mikkolan määrittelemä tiedollinen tuki, joka viittaa ongelmatilanteissa relevantin tiedon välittämistä tukea kaipaavalle (Mikkola, 2006). Hallitustoiminnan haastavissa tilanteissa muilta saatujen neuvon, näkökulmien ja ohjeiden koettiin auttavan omaa toimintaa, toiminnan kehittämistä ja helpottavan stressiä. Tiedollisella tuella onkin tutkittu olevan merkitystä työperäisestä stressistä selviytymiseen (Ellis & Miller, 1994) sekä ongelman hahmottamiseen (Himle & Jayaratne, 1991).

Tulokset kertovat, että avuntarjoaminen sekä auttaminen olivat myös hallituksissa konkreettisia keinoja tukea toista hallituslaista esimerkiksi haastavassa tai kuormittavassa tilanteessa. Hallituslaiset tarjoutuivat auttamaan asioissa, jotka eivät olleet esimerkiksi ollenkaan hallituslaisen omalla vastuualueella. Sosiaalisen tuen aikaisemmin tutkituista muodoista välineellinen tuki tukee avuntarjoamisen löydöstämme, sillä se viittaa esimerkiksi avuntarjoamiseen tai työtehtävien jakamiseen (Mikkola, 2006), joita esiintyi myös paljon hallituksissa. Tulosten mukaan hallituksissa avuntarjoamisella ja –antamisella pyritään helpottamaan hallituslaisten kuormitusta ja työtaakkaa. Myös Ellisin ja Millerin (1994) mukaan välineellisellä tuella on yhteyttä työntekijän kuormituksen hallintaan.

Tuloksista havaitut muut supportiivisen viestinnän muodot koskevat kannustamista ja kehumista, ymmärryksen tarjoamista ja läsnäoloa. Kaikki nämä muodot sopivat myös Mikkolan (2006) määritelmään emotionaalisesta tuesta. Mikkolan (2006) mukaan emotionaalinen tuki pyrkii tuensaajan emotionaalisen kuormituksen tukemiseen ja hyväksynnän osoittamiseen. Kannustamista ja kehumista esiintyy tulosten mukaan erityisesti onnistumisten ja haasteiden jälkeen ja sen koetaan esimerkiksi lisäävän itsevarmuutta hallitustehtäviin. Kehuilla hallituslaiset siis esittivät hyväksyntää ja tyytyväisyyttä toisen hallituslaisen toiminnalle ja pyrkivät auttamaan esimerkiksi haastavan tilanteen yli itsevarmuutta luomalla.

Ymmärryksen tarjoaminen taas ilmeni tuloksissa esimerkiksi rauhoitteluna, lohduttamisena ja myötätunnon tarjoamisena tunteiden validoimisen kautta. Hallituslaiset esittivät siis hyväksyntää toisen tilanteelle ja pyrkivät parantamaan toisen oloa kuormittavassa tilanteessa. Mikkolan (2006) mukaan emotionaalinen tuki voikin toimia ihmisen ja kuormittavan tilanteen välissä puskurina. Lisäksi tuloksista heijastui läsnäolon merkitys: tukea on jo se, kun tietää, että ei ole

hallitustehtävien tai haastavan tilanteen kanssa yksin ja vertaisiltaan on mahdollista saada tukea. Tukea, esimerkiksi kannustamista, on siis läpi hallituskauden myös tilanteissa, joissa ei itsessään ole haasteita tai suurta stressiä. Tätä tukee myös Mikkolan (2006) väitöskirja, jonka mukaan saatu tuki ja ylipäänsä vuorovaikutussuhteet ihmisiin, joilta saa tukea, liittyvät ihmisen liittymisen ja yhdistymisen tarpeeseen. Hallitukseen kuulumisen yhdistää itsessään hallituslaisia yhteisöksi ja tuo turvaa.

Tuloksista havaitsemme siis, että hallituslaiset kaipaavat monipuolisesti erilaista tukea kaikista viidestä havaitsemastamme kategoriasta. Tukea kaivataan siis niin tiedollisen, välineellisen kuin emotionaalisen tuen muodoissa. Ellis ja Miller (1994) ovatkin kuvanneet, että kaikilla tuen muodoilla on samassa tilanteessa omanlaisiansa vaikutuksia. Hallituksessakin tuki jakautuu eri tavoin. Avuntarjoaminen sekä neuvominen ja ohjaaminen auttavat hallituslaisia toimimaan parhaansa mukaan ja estävät hallituslaisia kuormittumasta liikaa. Kannustaminen ja kehuminen luovat taas itsevarmuutta hallituslaisiin ja saavat yhdessä ymmärryksen tarjoamisen kanssa jakamaan toimintaa haasteidenkin yli. Muiden hallituslaisten läsnäolo tukee hallituslaisten yhteisöllisyyden tarpeita ja koko hallituksen sekä järjestön toimintaa.

6.2 Suhteet ja hallitusryhmä supportiivisessa viestinnässä

Ensimmäiseen tutkimuskysymykseen liittyen meitä kiinnosti myös, liittyvätkö hallituksen jäsenten väliseen supportiiviseen viestintään hallituksen jäsenten välisen suhteen tekijät tai ryhmään liittyvät tekijät. Suhteiden välisistä tekijöistä tuloksissa nousivat esiin yhdistelmäsuhteiden ja pestien yhteys supportiivisen viestinnän laatuun. Tulosten mukaan myös ryhmän ilmapiiirin ja hallituskauden vaiheen koettiin vaikuttavat supportiivisen viestinnän esiintymiseen.

Yksi näkökulma, josta lähestyimme hallituslaisten välistä supportiivista viestintää, oli eri pesteiltä saatu tuki. Mikäli tukea kaivattiin hallitustehtävien hoitamiseen, tietyiltä pesteiltä saatu tuki koettiin kaikista hyödyllisimmäksi. Tulosten mukaan eniten tukea saatiin puheenjohtajis-
tolta sekä samassa pestissä toimivilta tai pesteiltä, joiden kanssa tehdään tiiviisti yhteistyötä. Tulosten mukaan tietyiltä pesteiltä saatava tuki on hyvää täsmällisen sisällön takia. Voidaankin esittää johtopäätös, että henkilön osaaminen ja tietämys haasteen tai haastavan tilanteen aihe-
alueesta auttaa antamaan parempaa ja räätälöidymppää tukea. Advice Response Theory tukee päätelmää, sillä sen mukaan supportiivisessa viestinnässä tärkeintä on sisältö (Bodie & MacGeorge, 2015). Dual-Process Theoryn (Bodie & MacGeorge, 2015) mukaan, mikäli tuen vastaanottaja on motivoitunut käsittelemään saamaansa tukea ja tuen antaja antaa laadukasta

tukea, on tuella pitkäaikaisia positiivisia vaikutuksia. Myös Mikkola (2006) esittää väitöskirjassaan, että samankaltaisuuden tunne sekä samantyylliset ja yhteiset kokemukset ovat tärkeässä asemassa erityisesti vertaissuhteissa. Esimerkiksi samassa pestissä jo jonkin aikaa työskennelleet osaavat antaa toisilleen hyvää tukea, sillä heillä on yhteisiä kokemuksia ja lisäksi tietoa aihealueesta.

Tuloksistamme selviää myös, että hallituksen jäsenten välillä on eri laatuja suhteita. Tulosten mukaan hallituslaiset kokevat, että muut hallituslaiset ovat vähintään hyviä tuttuja, osa jopa läheisiä ystäviä. Tuloksista selviää myös, että läheisemmiltä ystäviltä saatu tuki koetaan henkilökohtaisempana, varmempana ja luotettavampana. Tästä voimme tehdä johtopäätöksen, että toisensa paremmin tuntevat ihmiset antavat toisilleen osuvampaa tukea. Voidaankin siis esittää, että hallitustoiminnan aikana, ja erityisesti kauden alussa, on tärkeää keskittyä ryhmäyttävään toimintaan, sillä sen avulla hallituslaiset tutustuvat toisiinsa paremmin. Mikkolan (2006) väitöskirja tukee tuloksiamme esittämällä esimerkiksi, että suhteen ollessa läheisempi myös tukea koetaan enemmän. Myös Horilan (2018) mukaan toisen tunteminen voi näyttäytyä tuen osoittamisena. Toinen tuloksiamme vahvistava havainto Mikkolan väitöskirjasta (2006) on ajatus siitä, että läheisempi henkilö osaa antaa toisen tarpeita vastaavaa tukea.

Toisen näkökulmaan asiaan taas tuo Dual-Process Theory (Bodie & MacGeorge, 2015), joka tukee saamiamme tuloksia siitä, että eri henkilöiltä saatu tuki koetaan eri tavalla, mutta lisää myös uuden näkökulman asiaan. Dual-Process Theoryn (Bodie & MacGeorge, 2015) mukaan esimerkiksi tilanteissa, joissa tuen vastaanottajan motivaatio tai kyvyt ovat alhaisemmat, supportiivisen viestin vastaanottamiseen vaikuttavat paljon ympäristön vihjeet ja tuki käsitellään ulkoista reittiä käyttämällä. Teorian mukaan ympäristön vihje on esimerkiksi tuen antajan ja saajan välinen suhde. Jos tuen antaja on esimerkiksi läheinen ystävä, tuen saaja luottaa helposti siihen, että saatu tuki on laadukasta. Toisin sanoen on mahdollista, että muilta hallituslaisilta voisi saada yhtä hyvää tai jopa parempaa tukea, mutta läheisempään ihmiseen suhtaudutaan eri tavalla eikä tuen laatua arvioida pelkästään sisällöllisesti tai puolueettomasti. Tämä ei kuitenkaan teorian mukaan tarkoita sitä, että ulkoisella reitillä käsitelty tuki ei auttaisi tai se koettaisiin huonona.

Yksittäisten suhteiden lisäksi koko ryhmän ilmapiirillä ja ryhmän vaiheella voidaan nähdä olevan liitoksia supportiiviseen viestintään. Tulosten mukaan hallituslaiset kokevat ilmapiirin hallituksissa olleen hyvä, rento ja kaverillinen. Tulokset osoittavat myös, että hallitusjäsenten välillä esiintyi myös monipuolista supportiivista viestintää erilaisissa tilanteissa. Shumakerin ja

Brownellin (1984) mukaan ympäristö voi myötävaikuttaa supportiivisen viestinnän esiintymistä. Esimerkiksi yhteistyötä suosiva asetelma on otollisempi tuelle kuin kilpailullinen asetelma (Shumaker & Brownell, 1984). Supportiivisen viestinnän voidaankin nähdä olevan sellainen tekijä, joka myös liittyy vahvasti ilmapiirin laatuun. Koska supportiivinen viestintä yleensä nähdään positiivisen asiana, voidaan sen ajatella olevan hyvää ilmapiiriä rakentava asia, mutta toisaalta voidaan myös ajatella, että hyvä ilmapiiri luo puitteet tarvittavalle supportiiviselle viestinnälle.

Tuloksista nousi esiin myös hallituskauden vaiheen merkitys supportiiviseen viestintään. Hallitustoiminnan alussa saadun tuen koetaan olevan kannustavaa yleisellä tasolla. Hallituskauden edetessä tuen koetaan tarkentuvan ja henkilökohtaistuvan ja laadun tarkentuvan. Tätä voivat selittää muihin tutustumisen ja yhteiset kokemukset hallituksessa sekä osaaminen ja tietotaito, jota hallitustoiminnasta ja omasta pestistä on alkanut karttua. Ryhmytymiseen panostaminen ja yhdessä hallitustoiminnan opettelu voi siis heijastua supportiivisen viestinnän parantumisena. Myös Dual-Process Theoryn mukaan, jos vastaanottajalla on kykyä ja motivaatiota käsitellä viestiä, se käsitellään todennäköisemmin systemaattisesti, jolloin myös vaikutukset voivat olla huomattavampia (Bodie & MacGeorge, 2015). Hallituslaisten hallitusosaaminen kasvatetaan siis supportiivisten viestien käsittelykykyä, jolloin viestin vaikutukset voivat olla esimerkiksi kestävämmät.

6.3 Supportiivinen viestintä ja haastavat tilanteet

Toisella tutkimuskysymyksellä selvitimme, millaisissa tilanteissa supportiivista viestintää esiintyy. Tutkimuksen tulosten mukaan hallituslaiset saavat ja kaipaavat tukea muilta hallituslaisilta erityisesti haastavissa tilanteissa. Hallituslaisten mukaan haastavat tilanteet kuormittavat ja voivat aiheuttaa hetkellistä motivaation ja innostuksen laskua, jotka vaikuttavat omien hallitustehtävien hoitamiseen. Tuloksista voisikin päätellä, että supportiivinen viestintä auttaa hallituslaisia selviytymään haasteista ja jaksamaan haastavien tilanteiden keskellä.

Supportiivinen viestintä vaikuttaisikin liittyvän haastavassa tilanteessa pärjäämiseen, tilanteesta selviämiseen ja tulevaisuudessa haasteiden kohtaamiseen. Piercen, Sarasonin ja Sarasonin (1996) mukaan supportiivinen viestintä voi parantaa stressaavassa tai haastavassa tilanteessa toimimista. Tuloksistammekin selviää, että saadessaan haastavassa tilanteessa onnistuneita supportiivisia viestejä hallituksen jäsen voi selvitä haastavassa tilanteessa jopa ilman suu-

rempia vahinkoja jaksamisessaan tai motivaatiossaan. Esimerkiksi avuntarjoamisella ja neuvoilla pyritään keventämään hallituslaisen taakkaa. Kannustuksella tai ymmärryksen tarjoamisella taas hallituslaista tsemptään ja motivoidaan jatkamaan sekä toisaalta taas näytetään, että haastava tilanne ja mahdolliset negatiiviset tunteet ymmärretään myös.

Tuloksistamme käy myös ilmi, että supportiivinen viestintä voi auttaa hallituslaista pääsemään jaloilleen haastavan tilanteen jälkeen, mikäli motivaatio, jaksaminen tai jopa usko itseen on kärsinyt. Kannustaminen ja kehu, avuntarjoaminen tai esimerkiksi vastuiden jako voi helpottaa hallituslaisen oloa haasteen jälkeen. Esimerkiksi Cunninghamin ja Barbeen (2000) mukaan supportiivisella viestinnällä voi auttaa ihmistä selviytymään järkyttäneestä tilanteesta tai kriisistä.

Myös Dual-Process Theory tukee tuen merkitystä haastavissa tilanteissa. Teorian mukaan haastavassa tilanteessa kohdatessaan negatiivisia tunteita, ihminen on motivoituneempi vastaanottamaan ja käsittelemään supportiivisia viestejä (Bodie & MacGeorge, 2015). Tulostemme mukaan hallituslaiset myös usein hakivat tukea haastavissa tilanteissa ja kokivat olevansa valmiita vastaanottamaan tukea. Kun ihminen, esimerkiksi hallituslainen, haluaa päihittää negatiiviset tunteet ja haasteen, supportiivinen viesti käsitellään todennäköisemmin systemaattisen työstämisen reittiä pitkin. Supportiivinen viesti voi saada molempien reittien kautta aikaan positiivisia vaikutuksia, mutta systemaattista reittiä pitkin käsitellyn viestin vaikutukset voivat olla kestäviä ja pitkäaikaisiakin. (Bodie & MacGeorge, 2015.) Haastavassa tilanteessa saadulla onnistuneella tuella, joka käsitellään systemaattista reittiä pitkin, voikin siis olla kestäviä vaikutuksia hallituslaisen jaksamiseen ja motivaatioon tehdä hallitustehtäviä. Haastavissa tilanteissa saatu supportiivinen viestintä voi myös vaikuttaa käsityksiin omasta toiminnasta ja suoriutumisesta (Mikkola 2006). Aikaisemmasta haastavasta tilanteesta tuen avulla selviytyminen voi siis myös auttaa uusien haasteiden kohtaamisessa tulevaisuudessa, erityisesti jos supportiivisen viestin vaikutukset ovat olleet pitkäaikaisia.

Haastavissa tilanteissa yhtenä tärkeimpänä tukemisen muotona hallituslaiset mainitsivat konkreettisen neuvomisen ja ohjaamisen. Muiden hallituslaisten antamien ohjeiden ja neuvojen tärkeimpänä antina kerrottiin olevan juuri tuen sisältö. Advice Response Theoryn mukaan haastavassa tilanteessa vastaanottaja kiinnittääkin eniten huomiota supportiivisen viestin sisältöön (Bodie & MacGeorge, 2015). Tuloksien perusteella useassa hallituksessa on ilmapiiri, jossa tukea annetaan eritoten neuvomisen ja ohjaamisen kautta. Tulosten perusteella hallituslaiset

lähtökohtaisesti luottavat saavansa hyviä neuvoja ja toimivaa apua muilta hallituslaisilta, jolloin korostuu erityisesti neuvon tai ohjeen sisältö. Advice Response Theory tukee tulostamme, sillä sen mukaan, jos viestin vastaanottajalla on aikomus noudattaa ohjetta, viestissä vaikuttaa eniten neuvon sisältö (Bodie & MacGeorge, 2015).

Kuitenkin myös muilla supportiivisen viestinnän muodoilla koettiin olevan tärkeä rooli muiden hallituslaisten tukemisessa. Advice Response Theoryn mukaan tuen lopputulokseen vaikuttavatkin useammat asiat, kuin pelkästään viestin sisältö (Bodie & MacGeorge, 2015). Tulostemme mukaan hallituslaiset pitävät tärkeänä haastavien tilanteiden jälkeen annettavaa tukea, esimerkiksi kiitoksia ja kehuja tai lohduttamista, sekä tilanteen purkua. Advice Response Theory esittääkin, että tilanteessa, jossa tuen tavoitteena on saada tuettava selviämään hankalan tilanteen aiheuttamasta henkisestä kuormituksesta, tuen lopputulokseen vaikuttavatkin sisältöä enemmän viestin tyyli ja neuvonantajan piirteet. Myös Dual-Process Theoryn mukaan tuen tulee olla tilanteeseen sopivaa: tilanteeseen epäsopiva supportiivinen viesti voi aiheuttaa jopa negatiivisia vaikutuksia viestin vastaanottajassa. (Bodie & MacGeorge, 2015.)

Tuloksista voimme siis johtaa, että supportiivinen viestintä on tärkeässä roolissa haasteista selviämässä ainejärjestön hallituksessa. Muilta hallituslaisilta saatu tuki voi auttaa haastavassa tilanteessa pärjäämiseen, tilanteesta yli selviytymiseen sekä jaksamiseen ja tulevaisuuden haasteiden kohtaamiseen. Haastavissa tilanteissa pärjäämisessä tulosten sekä teorian mukaan korostuu erityisesti neuvominen ja ohjaaminen sekä saatujen neuvojen ja ohjeiden sisältö. Tilanteesta yli pääseminen taas vaatii supportiiviselta viestinnältä myös sopivaa tyyliä. Haasteita selviäminen on suuressa roolissa ainejärjestön tavoitteiden saavuttamisessa.

6.4 Motivaatio, jaksaminen ja tavoitteiden saavuttaminen

Kolmas tutkimuskysymyksemme keskittyi selvittämään, miten supportiivinen viestintä edistää ainejärjestön hallituksen jäsenten toimintaa. Tuloksistamme nousi esiin kolme osa-aluetta, joihin muilta hallituslaisilta saatu tuki liittyy positiivisella tavalla. Tulostemme perusteella supportiivisella viestinnällä näyttäisi olevan yhteys hallitustoimijan jaksamiseen, motivaation ylläpitämiseen sekä tavoitteiden saavuttamiseen.

Järjestötoiminta, niin kuin ei myöskään mikään muu tavoitteellinen toiminta, kuten palkkatöiden tekeminen tai tavoitteellinen harrastustoiminta, onnistu, ilman että toimijan jaksaminen ja

motivaatio asiaa kohtaan säilyvät läpi toiminnan. Tulostemme perusteella muiden hallituslaisten supportiivinen viestintä tukee hallituslaisen motivaatiota. Supportiivinen viestintä, esimerkiksi kannustukset, keuhut, avuntarjoaminen ja muiden läsnäolo voivat toimia toimintaan motivoivina tekijöinä. Vapaaehtoistöissä, kuten ainejärjestötoiminnassa, suorat ulkoiset motivaatiotekijät ovat pieniä, joten muiden tuella ja sisäisellä motivaatiolla voidaan ajatella olevan suurempi rooli järjestötoimijan toiminnassa. Oh ja Roh (2022) ovat tutkineet, että työntekijöiden korkea sisäinen motivaatio työntekijöihin lisää empatian ja prososiaalisen käytöksen kautta sosiaalista tukea. Sisäinen motivaatio siis heijastuu muille toimijoille empatian kautta ja vaikuttaa sosiaalisen tukeen (Oh & Roh, 2022). Motivoituneena hallitustoimijankin voidaan siis ajatella myös itse antavat enemmän tukea ja luovat supportiivista ilmapiiriä.

Tuloksista nousi myös esiin, että hallitustehtävien tekemisessä motivoi myös hallituksen hyvä ryhmähenki ja ilmapiiri. Motivaation ylläpitämisellä näyttäisi olevan siis yhteyksiä myös ilmapiiriin. Litwinin ja Stringerin (1968) mukaan hyväksi koettu ilmapiiri voikin luoda ryhmässä motivoitunutta asennetta. Myös Virolaisen (2010) aiempi tutkimus tukee yhteyttä, sillä Virolaisen mukaan negatiivinen ilmapiiri voi jopa aiheuttaa motivaation puutetta.

Toinen tärkeä havainto tuloksista on supportiivisen viestinnän yhteys tavoitteiden saavuttamiseen motivaation kautta, sekä suoraan. Kaikkien haastateltavien hallitukset ovat saavuttaneet hyvin tavoitteitaan vuoden aikana, vaikka vastaan on tullut haastavia tilanteita. Tulosten mukaan avunantamisella ja –tarjoamisella sekä neuvomisella ja ohjaamisella on konkreettisesti autettu hallituslaisia selviämään haastavista tilanteista ja saavuttamaan tavoitteita. Myös erityisesti motivaatioon liittyvällä supportiivisella viestinnällä on liitoksia toimintaan ja tehtävissä suoriutumiseen. On tutkittu, että suoriutumisen ja motivaation välillä on positiivinen yhteys (Cerasoli ym., 2014). Erityisesti jos toimijalla on sisäistä motivaatiota tehdä asiaa, on todennäköistä, että hän myös suoriutuu siitä hyvin (Cerasoli ym., 2014). Myös hallitusryhmän ilmapiirillä voidaan nähdä yhteys tavoitteiden saavuttamiseen. Esimerkiksi Virolaisen (2010) mukaan hyvä ilmapiiri voi edistää ryhmäläisten suoriutumista.

Tulostemme mukaan supportiivisella viestinnällä on liitoksia myös jaksamiseen. Neuvot, ohjeet ja avuntarjoaminen sekä antaminen ovat konkreettista tukea, jota hallituslaiset tarjoavat toisilleen, jotta työntekijöiden määrä ja kuormitus pysyisi järkevällä tasolla. Supportiivisen viestinnän onkin todettu liittyvän esimerkiksi kuormituksen hallintaan ja uupumisen estämiseen (Ellis & Miller, 1994). Kannustuksen ja keuhujen muodossa tuleva tsemppaus voi myös auttaa

jaksamaan. Jaksaminen on toisaalta myös liitoksissa toimijan motivaatioon ja ryhmän ilmapiiriin, joilla nähdään myös yhteyksiä supportiiviseen viestintään.

Onkin merkittävää, että supportiivisen viestinnän voidaan nähdä liittyvän järjestötoiminnan kannalta tärkeisiin asioihin, kuten toimijoiden motivaatioon, jaksamiseen ja tavoitteiden saavuttamiseen. Järjestötoiminta pyörii juuri vapaaehtoisten toimijoiden toiminnan avulla. Ilman motivoituneita toimijoita, jotka suoriutuvat järjestötehtävistä niin, että myös koko järjestö pääsee tavoitteisiinsa, järjestötoiminta voisi tuottaa jäsenilleen laadukasta ja kehittyvää toimintaa tai välttämättä toimia ollenkaan. Supportiivisen viestinnän roolia järjestötoiminnan ylläpitämisessä ei siis tule aliarvioida.

6.5 Tutkimuksen arviointi

Aihevalintamme on osoittautunut onnistuneeksi, sillä supportiivista viestintää opiskelijamaailman kontekstissa ja erityisesti ainejärjestöjen hallitusten kontekstissa on tutkittu vähän. Lisäksi valitsemassamme ympäristössä esiintyy monia uniikkeja piirteitä, kuten vapaaehtoistyöskentely ja yhdistelmäsuhteet. Täten tutkimuksemme tarjoaa uutta tietoa supportiivisesta viestinnästä ympäristössä, jossa sitä ei ole aiemmin juurikaan tarkasteltu. Toisaalta, koska aihettamme on tutkittu niin vähäisesti aiemmin, ei tutkimustuloksillemme löydy toistaiseksi suoraa vertailukohdetta. Advice Response Theory (MacGeorge, Gunztviller, Hanasono, & Feng, 2013) ja Dual-Process Theory (Bodie & MacGeorge, 2015) antoivat tutkimuksellemme hyvän pohjan. Teoriat tarjosivat näkökulmaa käsittelemäämme vastaanottajan näkökulmaan ja esimerkiksi siihen miten saatuihin neuvoihin reagoidaan ja mitkä tekijät tähän reaktioon vaikuttavat. Teoriat eivät kuitenkaan tarjoa tietoa esimerkiksi siitä, miten supportiivinen viestintä liittyy esimerkiksi yleisen motivaation ylläpitoon ja tavoitteiden saavuttamiseen.

Vaikka tutkimuksemme on tuottanut runsaasti tuloksia, pitää pohtia myös niitä seikkoja, jotka ovat voineet rajoittaa tutkimustamme. Ensinnäkin tutkimusjoukkomme oli hyvin rajattu. Haastateltavamme koostuivat yhden kaupungin ja saman kampuksen suhteellisen samankokoisten opiskelijajärjestöjen edustajista. Näistä syistä johtuen tutkimuksemme tuloksia ei välttämättä suoraan voi soveltaa kaikkiin opiskelijajärjestöihin Suomessa saatikka maailmalla. Tulosten soveltamiseen muihin kuin opiskelijajärjestöihin voi myöskin suhtautua hieman varauksella, sillä vaikka esimerkiksi harrasteyhdistysten hallitukset järjestävät myöskin toimintaa jäsenistölleen, on korkeakoulumaailma kontekstina täysin omanlaisensa.

Tutkimuksemme aineisto kerättiin puolistrukturoituna teemahaastatteluna. Valinta oli hyvä, sillä saimme kerättyä rikkaan aineiston. Menetelmän hyviin puoliin kuuluu myös joustavuus, sillä puolistrukturoitu teemahaastattelu antaa tilaa myös haastattelun aikana herääville kysymyksille. Tämä oli tärkeää, kun otetaan huomioon se seikka, että aiheemme ja kontekstimme oli vähemmän tutkittu. Koska haastateltavat kertoivat haastattelutilanteessa tapahtumista vuoden ajalta, on otettava huomioon retrospektiivisyys. Vaikka oletuksemme onkin, että haastateltavat kertovat asioista totuudenmukaisesti, tulee ottaa huomioon se, että muistot ja muisti eivät ole täysin objektiivisia, vaan monet seikat vaikuttavat siihen, miten tietyt asiat koetaan ja muistetaan. Objektiivisuudesta puhuttaessa on hyvä muistaa myös se, että vaikka tutkijat pyrkivät objektiivisuuteen, näkyvät myös tutkijoiden valinnat. Tässä tapauksessa on hyvä ottaa huomioon, että tutkijoilla itsellään on kokemusta ainejärjestön hallitustoiminnasta, jolloin tutkijoiden omat kokemukset, näkemykset sekä etukäteistietämys ovat saattaneet heijastua esimerkiksi haastattelukysymysten valintaan sekä yleisesti tutkimuksen näkökulmien valintaan. Tietoinen valinta tutkijoilta on ollut myöskin keskittyä tuen vastaanottajan näkökulmaan, jolloin tuen antajan näkökulma jää pieneen rooliin tässä tutkimuksessa.

Aineiston analysoitiin käyttämällä temaattista analyysiä, jonka avulla onnistuimme löytämään hallituslaisten kokemusten takana piileviä merkityksiä. Analysoinnissa aineisto myöskin anonymisoitiin huolellisesti, jotta tutkimuksesta ei ole mahdollista tunnistaa yksittäisiä henkilöitä tai edes tiettyjä ainejärjestöjä. Aineistoa myöskin säilytettiin huolellisesti salasanasuojattujen palveluiden takana.

Aineisto kerättiin vuoden 2021 loppupuolella eli ajanjakso, josta haastateltavat kertovat on vuodelta 2021. Tällöin yhteiskuntaamme rajoittivat vielä välillä hyvin laajastikin koronapandemian aikaansaamat rajoitustoimet. Vaikka tutkimuksemme ei keskittynytkaan koronapandemian yhteyksien tutkimiseen, on vääjäämätöntä, että sillä on ollut vaikutusta haasteltavien kokemuksiin ja vastauksiin. Voidaan olettaa, että tulevaisuudessa yhteiskuntaa ei enää rajoiteta samalla tavalla koronapandemian takia, jolloin tämä tekijä ei vaikuta haastateltavien vastauksissa ja kokemuksissa samalla tavalla. Koronapandemian luomilla rajoitustoimilla on siis vääjäämättä jonkinlaista vaikutusta tutkimuksemme reliabiliteettiin. Toisaalta, tuloksista voimme huomata, että koronapandemian kaltaisessa yllättävässä ja haastavassa tilanteessa supportiivinen viestintä on tärkeää, eli tutkimuksemme tarjoaa tässä mielessä relevanttia tietoa.

Jatkossa olisi kiinnostavaa tutkia opiskelijajärjestöjä laajemmin. Tampereen lisäksi tutkimusta voisi tehdä muissakin Suomen opiskelijakaupungeissa ja mukaan voisi ottaa laajemmin muitakin opiskelijajärjestöjä, kuten kiltoja ja harrastekerhoja. Ympäristön laajentamisen lisäksi olisi kiinnostavaa saada lisää tietoa järjestötoiminnan palkitsevuudesta ja toimijoiden motivaatiosta sekä supportiivisen viestinnän yhteyksistä näihin tarkemmin. Tutkimuksessamme huomasimme myös jaksamisen olevan tärkeässä roolissa ja olisikin kiinnostavaa selvittää tarkemmin, miten toimijoiden jaksamista voidaan viestinnän keinoin tukea.

7 KIRJALLISUUS

- Albrecht, T. L. & Goldsmith, D. J. (2003) Social support, social networks and health. Teoksessa Thompson, T. L., Dorsey, A. M., Miller, K. I. & Parrott R. (toim.) *Handbook of health communication*. Mahwah: Lawrence Erlbaum, 263–284.
- Berkovich, I. & Eyal, O. (2018). Principals' emotional support and teachers' emotional reframing: The mediating role of principals' supportive communication strategies. *Psychology in the Schools*, 55(7), 867–879. <https://doi.org/10.1002/pits.22130>
- Bodie G. D. & MacGeorge E. L. (2015) Supportive Communication Theories. Teoksessa Braithwaite D. O., & Schrodt, P. (2015). *Engaging theories in interpersonal communication : multiple perspectives* (Second edition.) (129–141). SAGE.
- Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Bridge K. & Baxter, L. A. (1992). Blended relationships: Friends as work associates. *Western Journal of Communication*, 56(3), 200–225. <https://doi.org/10.1080/10570319209374414>
- Burleson, B. R. & MacGeorge, E. L. (2002) Supportive Communication. Teoksessa Knapp, M. L. & Daly, J. A. (toim.) *Handbook of interpersonal communication* (3. ed.). Sage. 374–422.
- Cerasoli, C. P., Nicklin, J. M., & Ford, M. T. (2014). Intrinsic Motivation and Extrinsic Incentives Jointly Predict Performance: A 40-Year Meta-Analysis. *Psychological Bulletin*, 140(4), 980–1008. <https://doi.org/10.1037/a0035661>
- Cobb, S. (1976) Social Support as a Moderator of Life Stress. *Psychosomatic Medicine*, 38(5), 300–314. <https://doi.org/10.1097/00006842-197609000-00003>
- Cunningham, M. R. & Barbee, A. P. (2000) Social support. Teoksessa Hendrick C. & Hendrick S. S. *Close relationships: A sourcebook*. Thousand Oaks, CA. Sage. 272–285
- Ellis, B. H. & Miller, K. I. (1994) Supportive communication among nurses: Effects on commitment, burnout, and retention. *Health Communication* 6(2), 77–96. https://doi.org/10.1207/s15327027hc0602_1
- Feng, B. (2009) Testing an Integrated Model of Advice Giving in Supportive Interactions. *Human Communication Research*, 35(1), 115–129. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2958.2008.01340.x>
- Feng, B. & MacGeorge, E. L. (2006). Predicting Receptiveness to Advice: Characteristics of the Problem, the Advice-Giver, and the Recipient. *The Southern Communication Journal*, 71(1), 67–85. <https://doi.org/10.1080/10417940500503548>
- Galanes G. J. & Adams K. (2013). *Effective Group Discussion*. (14th Ed.) (10-11). McGraw-Hill.
- Gerlander, M., & Isotalus, P. (2013). Professionaalisten viestintäsuhteiden ääriviivoja. *Puhe Ja Kieli*, 30(1). Noudettu osoitteesta <https://journal.fi/pk/article/view/4659>

Gist-Mackey, A. N., Wiley, M. L., & Erba, J. (2018). “You’re doing great. Keep doing what you’re doing”: socially supportive communication during first-generation college students’ socialization. *Communication Education*, 67(1), 52–72. <https://doi.org/10.1080/03634523.2017.1390590>

Haas, E. J. (2020). The Role of Supervisory Support on Workers’ Health and Safety Performance. *Health Communication*, 35(3), 364–374. <https://doi.org/10.1080/10410236.2018.1563033>

HE 91/2021 vp Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi yliopistolain 39 ja 40 §:n väliaikaisesta muuttamisesta annetun lain voimaantulosäännöksen ja ammattikorkeakoululain 14 ja 29 §:n väliaikaisesta muuttamisesta annetun lain voimaantulosäännöksen muuttamisesta. 2021. Helsinki. https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/HallituksenEsitys/Sivut/HE_91+2021.aspx

Heller, R., Guastello, S., & Aderman, M. (1982) Convergent and discriminant validity of psychological and objective indices of organizational climate. *Psychological Reports*, 51(1), 183–195. <https://doi.org/10.2466/pr0.1982.51.1.183>

Himle, D. P. & Jayaratne, S. (1991) Buffering effects of four social support types on burnout among social workers. *Social Work Research and Abstracts*.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. (2015). *Tutkimushaastattelu : teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Gaudeamus Helsinki University Press.

Horila T. (2018). *Vuorovaikutusosaamisen yhteisyys työelämän tiimeissä*. (Väitöskirja, Jyväskylän yliopisto). (51–52) JYX-Julkaisuarkisto.

Hovi, V. (2021). *Johtamisviestintään kohdistuvat odotukset ja sitoutuminen opiskelijajärjestötoiminnassa*. Pro gradu –tutkielma. Tampere University. Trepo. <https://trepo.tuni.fi/handle/10024/133929>

Hyypä, M. T. (2005). *Me-hengen mahti*. PS-kustannus. Helsinki: Otava.

Jarvis, C. (2021). Supportive Communication through Medicalization: Semantic Network Analysis of Supportive Messaging in an Online Infertility Support Group. *Women’s Reproductive Health*, 1–17. <https://doi.org/10.1080/23293691.2021.1976048>

Juholin, E. (2017). *Communicare! : viestinnän tekijän käsikirja*. (Seitsemäs uudistettu laitos.). infor.

Kallinen, T. & Kinnunen, T. (2021). Analyysitavan valinta ja yleiset analyysitavat. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Luettu 15.12.2021. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/>

Kaskisto, H. & Molkkari, J. (2015). *Opettajaopiskelijan arvomaailma ja osallistuminen ainejärjestötoimintaan : tutkimus opettajaopiskelijoiden arvoista ja niiden yhteydestä ainejärjestön hallitustoimintaan osallistumisen motiiveihin*. Pro gradu-tutkielma. Turun yliopisto.

Kirjanpitolaki 1997/1336 Annettu Helsingissä 30.12.1997. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1997/19971336>

Krause, N., Liang, J. & Yatomi, N. (1989) Satisfaction With Social Support and Depressive Symptoms: A Panel Analysis. *Psychology and Aging*, 4(1), 88–97. <https://doi.org/10.1037/0882-7974.4.1.88>

Kuuluvainen, V. (2016). *Supportive Communication in Al-Anon Mutual-aid Groups*. Väitöskirja. Tampere University Press. Trepo.

Litwin, G. & Stringer, R. (1968) *Motivation and organizational climate*. Harvard university.

Lackner, J. B., Joseph, J. G., Ostrow, D. G., Kessler, R. C., Eshleman, S., Wortman, C.B., O'Brien, K., Phair, J. P., & Chmiel, J. (1993) A Longitudinal Study of Psychological Distress in a Cohort of Gay Men: Effects of Social Support and Coping Strategies. *The Journal of Nervous and Mental Disease*, 181(1), 4–12. <https://doi.org/10.1097/00005053-199301000-00002>

MacGeorge, E. L., Feng, B. & Burleson, B. R. (2011) Supportive Communication. Teoksessa Knapp, M. L. & Daly, J. A. (toim.). *The Sage handbook of interpersonal communication* (4th ed.) Sage. 317–354.

Mieli ry. (2021). Korona-aika kuormittaa nuorten aikuisten hyvinvointia. Mieli.fi. 31.3.2021. <https://mieli.fi/uutiset/korona-aika-kuormittaa-nuorten-aikuisten-hyvinvointia/>

Mikkola, L. (2006). *Tuen merkitykset potilaan ja hoitajan vuorovaikutuksessa*. Väitöskirja. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylän yliopiston kirjasto.

Oh, S. & Roh, S.-C. (2022). Intrinsic motivation for work activities is associated with empathy: Investigating the indirect relationship between intrinsic motivation for work activities and social support through empathy and prosocial behavior. *Personality and Individual Differences*, 189. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2021.111487>

Patentti- ja rekisterihallitus. (2021). Yhdistysten ja uskonnollisten yhdyskuntien lukumäärät. Prh.fi. Luettu 15.12.2021. Patentti- ja rekisterihallitus. (2021). Yhdistysten ja uskonnollisten yhdyskuntien lukumäärät. Prh.fi. Luettu 15.12.2021. <https://www.prh.fi/fi/yhdistysrekisteri/yhdistysrekisterintilastoja/lukumaaratyhdistysrekisterissajauskonnollistenyhdyskuntienrekisterissa.html>

Pierce, G. R., Sarason, I. G. & Sarason, B. R. (1996) Coping and social support. Teoksessa Zeidner, M. & Endler, N. S. (1996). *Handbook of coping : theory, research, applications*. New York. Wiley. 434–451.

Raappana M. (2018). *Onnistuminen työelämän tiimeissä*. (Väitöskirja, Jyväskylän yliopisto). (15; 71). JYX-Julkaisuarkisto.

Rantapää, M., Virtanen, I. A., & Pekkala, S. (2021). Supportive interaction between formal caregivers and Deaf people with dementia. *Educational Gerontology*, 47:8, 369–382.

Remes, S. (2021). ”Tavallaan tää on nii osa identiteettiä että sitä ei osaa jättää pois”. *Kokemuksia ainejärjestön hallituksen toiminnasta hallituslaisten kertomana*. Pro gradu-tutkielma. Itä-Suomen yliopisto. UEF eRepo. <https://erepo.uef.fi/handle/123456789/25402>

Ruuskanen, P., Jousilahti, J., Faehnle, M., Kuusikko, K., Kuittinen, O., Virtainen, J. & Strömberg, L. (2020). Kansalaisyhteiskunnan tila ja tulevaisuus 2020-luvun Suomessa. *Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2020:47*. Valtioneuvoston kanslia. Helsinki 2020. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162498/VNTEAS_2020_47.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Schirmer, E. (2019). *Supportiivisen viestinnän merkitys parisuhteen muodostamisvaiheessa*. Pro gradu-tutkielma. Tampere University . Trepo.

Searle, B., Bright, J. E. H., & Bochner, S. (2001). Helping people to sort it out: The role of social support in the Job Strain Model. *Work and Stress*, 15(4), 328–346. <https://doi.org/10.1080/02678370110086768>

Shumaker, & Brownell, A. (1984). Toward a Theory of Social Support: Closing Conceptual Gaps. *Journal of Social Issues*, 40(4), 11–36. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1984.tb01105.x>

Siisiäinen, M. & Kankainen, T. (2009). Järjestötoiminnan kehitys ja tulevaisuudennäkymät Suomessa. Teoksessa Oikeusministeriö. (toim), *Suomalaiset osallistujina*. (s.91–138). Oikeusministeriön julkaisuja 2009:5. Oikeusministeriö.

Simola, A. (2001) *Työterveyshuolto-organisaation toiminta, sen henkilöstön henkinen hyvinvointi ja toiminnan tuloksellisuus*. Väitöskirja. Jyväskylän yliopisto.

Tampereen ylioppilaskunta TREY. (2021). Ylioppilaskunnan piirissä toimivat järjestöt. Trey.fi. Luettu 15.12.2021. <https://trey.fi/jarjestot/ylioppilaskunnan-piirissa-toimivat-jarjestot>

Tampereen ylioppilaskunta TREY. (2021). Yhdistysohjesääntö. Trey.fi. <https://trey.fi/ylioppilaskunta/ohjaavat-dokumentit>

Tao, H., Songwathana, P., Isaramalai, S., & Wang, Q. (2016). *Supportive Communication to Facilitate Chinese Patients' Adaptation to a Permanent Colostomy: A Qualitative Case Study Approach*. *Gastroenterology Nursing*, 39(5), 366–375. <https://doi.org/10.1097/SGA.000000000000179>

Tardy, C. H. (1994) Counteracting task-induced stress: Studies of instrumental and emotional support in problem-solving contexts. Teoksessa Burlinson, B. R., Albrecht, T. L., & Sarason, I. G. (1994). *Communication of social support : messages, interactions, relationships, and community*. Thousand Oaks. Sage. 71-87.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. (2021). Etäopinnot ja yksinäisyys ovat koetelleet korkeakouluopiskelijoita. Thl.fi. 16.6.2021. <https://thl.fi/fi/-/etaopinnot-ja-yksinaisyys-ovat-koetelleet-korkeakouluopiskelijoita>

Tiippana, S. (2014). *Kasvatustietelijöiden kokemuksia ainejärjestössä opittavista työelämätaidoista*. Pro gradu-tutkielma. Itä-Suomen yliopisto. UEF eRepo. <https://erepo.uef.fi/handle/123456789/14633>

Usadolo, S. E. & Usadolo, Q. E. (2019). *The impact of lower level management on volunteers' workplace outcomes in south african non-profit organisations: The mediating role of supportive supervisor communication*. *Voluntas*, 30(1), 244–258. <http://dx.doi.org/10.1007/s11266-018-9970-5>

Valtioneuvosto (2021). Hallitukselta linjauksia uusista koronarajoituksista - rokotukset edelleen avain epidemian hallintaan. Tiedote 745/2021. Valtioneuvosto.fi. Haettu osoitteesta: <https://valtioneuvosto.fi/-/10616/hallitukselta-linjauksia-uusista-koronarajoituksista-rokotukset-edelleen-avain-epidemian-hallintaan>

Virolainen, H. (2010). *“Kai sitä ihminen on vaan semmoinen laumaeläin” - Virtuaalisen tiimin ilma-
piiri*. Väitöskirja. Turun yliopisto. UTUPub julkaisuarkisto. <https://www.utupub.fi/handle/10024/96676>

Virtanen, I. A. (2015). *Supportive Communication in Finnish Men's Friendships*. Väitöskirja. Tampere University Press. Trepo.

Vuori, I. (2021). *Sisarusten supportiivinen viestintä perheen sisäisessä kriisissä*. Pro gradu-
tutkielma. Tampere University. Trepo.

Yhdistyslaki 1989/503. Annettu Helsingissä 29.12.1989. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1989/19890503>

Zimmermann, S. & Applegate, J. L. (1992) Person-Centered Comforting in the Hospice Interdisciplinary Team. *Communication Research*, 19(2), 240–263. <https://doi.org/10.1177/009365092019002006>