

Riikka Lammi

USKALLA INNOSTAA JA INNOSTUA

- Innostava vuorovaikutus järjestöalan työssä

Yhteiskuntatieteiden tiedekunta
Pro gradu - tutkielma
Maaliskuu 2023

TIIVISTELMÄ

TAMPEREEN YLIOPISTO

Yhteiskuntatieteiden tiedekunta

RIIKKA LAMMI: ”Uskalla innostaa ja innostua” - Innostava vuorovaikutus järjestöalan työssä

Pro gradu- tutkielma, 75 sivua

Ohjaaja Antti Saloniemi

Työn ja hyvinvoinnin maisteriohjelma

maaliskuu 2023

Järjestöalan työn erityispiirteenä on ihmisten ja vapaaehtoisten kohtaaminen. Tällaisessa työssä keskiöön nousee työntekijän persoona ja hänen tapansa vuorovaikuttaa dialogisessa kohtaamisessa toisen ihmisen kanssa. Tämän laadullisen tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää järjestöjohton ja järjestötyöntekijöiden ajatuksia siitä, millainen rooli työntekijän vuorovaikutustaidoilla ja erityisesti innostavalla vuorovaikutuksella on työssä. Tutkimuksen tarkoituksena oli myös toimia kehittämistyön kaltaisena alustana innostavan vuorovaikutuksen koulutuspaketin luomisessa. Teoreettisessa viitekehyksessä paneudutaan kolmanteen sektoriin, järjestöissä tehtävän ammatillisen työn erityispiirteisiin, työhön liittyvään vuorovaikutukseen, yhteistoiminnalliseen oppimiseen ja käsitteisiin innostaminen, innostuminen ja innostus.

Tutkimusaineisto on koottu kyselyillä, havainnoinnilla ja käyttämällä yhteistoiminnallisen oppimisen Oppimiskahvila - menetelmää. Aineisto koostui kahdesta eri kyselystä; kysely järjestöjohtajille sähköpostilla ja ennakkokysely järjestötyöntekijöille. Järjestötyöntekijät tuottivat aineistoa osallistumalla Oppimiskahvilaan missä käsiteltiin tutkimuksen kannalta keskeisiä teemoja. Järjestötyöntekijöiden kysely on kerätty paperisella lomakkeella osana järjestötyöntekijöiden ”Uskalla innostaa ja innostua”- koulutusta. Samassa koulutuksessa toteutettiin tutkimuksen havainnointi ja Oppimiskahvila. Menetelmänä käytettiin laadullisen aineiston analyysissa teemoittelua.

Tutkimuksen keskeisimpinä tuloksina nousevat esiin järjestökentän ainutlaatuisuus, vuorovaikutusosaamisen ja innostamisen merkittävä rooli työssä ja havainnoinnin tulokset siitä, että innostamisella voidaan edesauttaa innostumista. Järjestöjohtajat ja järjestötyöntekijät nostivat persoonan ja vuorovaikutustaidot osaksi tärkeimpiä työntekijän työvälineitä. Jatkuva vuorovaikuttaminen ja persoonan käyttö työssä voivat kuitenkin synnyttää sosiaalista uupumusta ja siksi tutkimukseen osallistuneet kokivat tärkeäksi, että vuorovaikutustaitoihin on mahdollista saada lisää koulutusta ja sosiaalisesta uupumuksesta puhuttaisiin avoimesti.

Pro gradu työn pohjalta on luotu Uskalla innostaa ja innostua- toiminnallinen valmennus tukemaan työpaikkojen työhyvinvointia.

Avainsanat: Järjestöt, kolmas sektori, vuorovaikutus, innostaminen, innostuminen, innostus, toimintatutkimus

“On vain kaksi tapaa elää elämää. Ensimmäinen on kuin mikään ei olisi ihmeellistä. Toinen on kuin kaikki olisi ihmeellistä.”

-Albert Einstein-

Kiitos koko Mannerheimin Lastensuojeluliiton organisaatiolle, niin keskusjärjestön kuin piirien työntekijöille ja vapaaehtoisille kaikista innostavista kohtaamisista, joissa olen saanut olla mukana vuosien varrella. Ilman teitä tätä tutkielmaa tuskin olisi.

Kiitos omille pienille pojilleni, jotka joka päivä näyttävät miten elää, kun kaikki on ihmeellistä.

Porissa 1.2.2023

Riikka Lammi

SISÄLLYS:

1. JOHDANTO	5
2. TEOREETTINEN VIITEKEHYS	6
2.1 Kolmas sektori ja järjestöjen ammatillinen työ	6
2.1.1 Järjestöt ja yhdistykset Satakunnassa	11
2.2 Innostava vuorovaikutus	13
2.2.1 Innostaminen ja Innostuminen	14
2.2.2 Innostaminen ja innostus työssä	16
2.2.3 Innostaminen ja johtajuus	19
2.2.4 Innostuneesta on pidettävä huolta	21
2.3 Yhteistoiminnallinen oppiminen	22
3. TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	24
3.1 Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset	24
3.2 Tutkimuksen kulku ja aikataulu	24
3.3 Tutkimusmenetelmä, aineiston keruu ja aineiston analyysi	26
3.3.1 Laadullinen toimintatutkimus	26
3.3.2 Kysely	32
3.3.3 Havainnointi	35
3.3.4 Aineiston analyysinä teemoittelu	39
3.4 Tutkijan rooli	39
4. TUTKIMUSTULOKSET	41
4.1 Aineistojen laajuus	41
4.2 Kysely järjestöjohdolle	42
4.3 Ennakkokysely järjestötyöntekijöille	45
4.4 Oppimiskahvila järjestötyöntekijöille	47
4.4.1 Järjestötyön luonne	47
4.4.2 Persoonan rooli järjestötyössä	48
4.4.3 Vuorovaikutustaitojen rooli työssä	49
4.4.5 Innostava vuorovaikutus	52
4.5 Havainnointi koulutuspäivässä	53
4.6 Tutkimustulosten arviointi	56
4.7 Uskalla innostaa ja innostua – innostavan vuorovaikutuksen prosessi työntekijän voimavarana- koulutus osana pro gradu tutkielmaa	58
4.7.1 Koulutuksen sisältö	58
4.7.2 Taustaa koulutuksen takana	63

4.7.3 Loppupalaute koulutuksesta.....	64
5. POHDINTA.....	66
6. LÄHDELUETTELO	71

1. JOHDANTO

Innostavan vuorovaikutuksen prosessissa osallistuja pääsee mukaan jännittävälle matkalle ja toivottu lopputulos onkin, että matkan varrella hän saattaa jopa innostua. Innostaminen on prosessi, jonka kesto on mahdotonta määrittellä. Tavoitteena on interventio ja se kautta toiminnan muutos kohti uskallusta innostua ja innostaa muita. Olemme erilaisia innostajia, innostujia ja vuorovaikuttajia. Innostamisen prosessi on kuin matka, jolla oivallamme matkan olevan määränpäättä arvokkaampaa. Meissä herää ymmärrys siitä, ettemme ole ehkä koskaan perillä tai tule valmiiksi innostajina. Joudumme erilaisissa tilanteissa asettamaan itsemme taas uuteen position. Kun hyväksymme tilanteiden muuttuvuuden ja epämukavuuden, sitä paremmin pystymme adaptoitumaan tilanteeseen vuorovaikuttajina. Tämän tutkielman teoreettisessa osuudessa todetaankin, että vuorovaikutustaidot ovat kuin lihas, joka vahvistuu harjoiteltaessa.

Muuttuva työelämä vaatii työntekijältä yhä enemmän. Oman työn johtaminen ja digitalisaatio vaativat yksilöltä taitoja organisoida, kehittää ja pitää huolta omasta työstään ja tavastaan olla työntekijänä. Vaikka koneet ovatkin merkittävässä roolissa yhä useammassa työssä, ei ihmisten kohtaamisen tärkeys ole silti unohtunut. Ihmisellä on tarve kohdata toinen ihminen. Kyvyllä olla läsnä, kuunnella, vuorovaikuttaa ja rohkaista pystymme vaikuttamaan sekä omaan että toisten tapaan tehdä työtä ja voida työssä entistä paremmin. On kovin harvoja töitä missä työntekijän persoonalla ei olisi vaikutusta tai merkitystä työn kannalta. Persoonaa ja vuorovaikutustaidot ovat läsnä lähes kaikessa mitä teemme.

Järjestöala eli kolmas sektori on yksityisen sektorin, julkisen sektorin ja perheiden väliin jäävä yhteiskunnallinen sektori. Sen tunnuspiirteitä ovat organisaatioiden tai ryhmien sosiaaliset tavoitteet ja se, että voittoa ei tavoitella. Kolmas sektori on kokenut viimeisten vuosien aikana suuria muutospaineita ja työntekijät ja heidän osaamisensa ovat järjestöjen merkittävä voimavara. Järjestöalaan liittyviä käsitteitä ovat mm. kansalaisyhteiskunta, avustukset, auttaminen, kohtaaminen ja inhimillisyys. Näihin käsitteisiin liittyen ei voida

poissulkea sitä merkitystä mikä nimenomaan työntekijän persoonalla ja vuorovaikutustaidoilla on.

Pro gradu tutkielmani alkaa teoreettisella viitekehysellä. Teoreettinen viitekehys keskittyy järjestöjen ammatilliseen työhön, vuorovaikutukseen työssä, innostamiseen, innostumiseen ja innostukseen. Innostaminen, innostuminen ja innostus merkitsevät tutkielmassa toisiaan täydentäviä termejä, joita tarkastellaan nimenomaan työhön liittyvän vuorovaikutuksen kautta. Teoreettisen viitekehysten jälkeen esittelen tutkimukseni kulkua ja tutkimuksen tuloksia. Tutkielman lopussa kerron lyhyesti tutkielman pohjalta luodusta koulutuspaketista. Tutkimukseni on laadullinen toimintatutkimus.

2. TEOREETTINEN VIITEKEHYS

Tutkielman teoreettisessa viitekehyksessä syvennyttään kolmannen sektorin toimialaan ja järjestöissä tehtävän ammatillisen työn erityispiirteisiin. Kappaleessa 2.1.1 on tietoa järjestöistä Satakunnassa, koska aihe liittyy kiinteästi toteutettuun tutkimukseen. Järjestökenttä on vireä Satakunnassa, joten siitä syytä koin aiheelliseksi nostaa sen esiin. Innostamista ja innostumista lähestytään tutkielmassa vuorovaikutuksen käsitteestä käsin. Innostamista ja innostumista tarkastellaan yksilön, työyhteisön ja johtajan näkökulmasta. Teoreettiseen viitekehykseen valitut aiheet ovat keskeisiä liittyen tämän tutkielman tutkimukseen järjestötyöntekijöiden innostamisesta ja innostumisesta.

2.1 Kolmas sektori ja järjestöjen ammatillinen työ

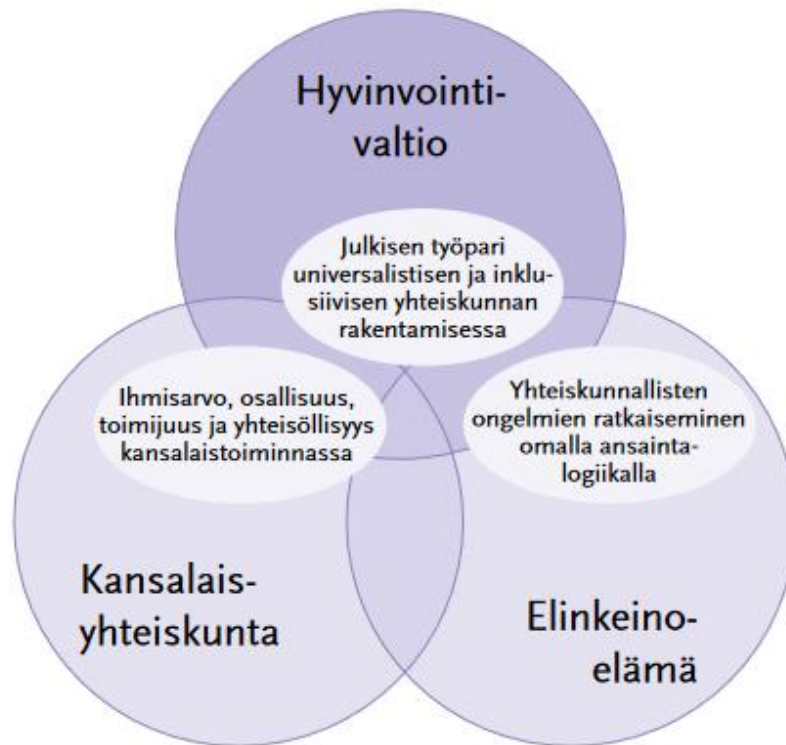
Kolmas sektori on yksityisen sektorin, julkisen sektorin ja perheiden väliin jäävä yhteiskunnallinen sektori. Sen tunnuspiirteitä ovat organisaatioiden tai ryhmien

sosiaaliset tavoitteet ja se, että voittoa ei tavoitella. Kolmannen sektorin toimijoita ovat muun muassa yhdistykset, osuuskunnat ja säätiöt. Suomessa on tällä hetkellä (2022) noin 135 000 rekisteröityä yhdistystä. Näistä noin 10 % on sosiaali- ja terveysalan järjestöjä. Sosiaali- ja terveysalan järjestöjen toimintaan osallistuu jopa yli 720 000 täysi-ikäistä suomalaista. Säännöllisesti osallistuvia heistä on yli 460 000 henkilöä. Yhdistysten suosio ei ole hiipumassa, vaan Järjestöbarometri 2020 mukaan yhdeksällä yhdistyksestä kymmenestä toiminnan kysyntä ja kokonaismäärä ovat pysyneet ennallaan tai lisääntyneet. Sosiaali- ja terveysalan järjestöjen toimintaan osallistuu erityisesti lapsiperheitä ja eläkeläisiä. Järjestö syntyy aktiivisten kansalaisten aloitteesta yhteisistä intresseistä. Järjestötoiminnan perusajatus ja sitä kautta järjestötoiminnan syntyminen perustuu vapaaehtoisuuteen ja vapaaehtoistoimijoiden aktiivisuuteen. Järjestötoiminnan malli on kolmiportainen: paikallinen, alueellinen ja valtakunnallinen. Yhdistys on järjestötoiminnan perustaso, jonka toiminnalle valtakunnallisten järjestöjen rakenne perustuu. Yhdistysten toiminta-alue on usein jonkin tietyn kunnan alue. Yhdistysten toimintaa suunnittelee ja organisoii johtokunta tai hallitus. Suomi on jaettu valtakunnallisesti järjestöistä riippuen erikokoisiin piireihin. Piirin keskuspaikkana on yleensä palkattujen henkilöiden ylläpitämä piiritoimisto, jonka tehtävänä on tukea paikallisten yhdistysten toimintaa. Piirit auttavat yhdistyksiä mm. toiminnan suunnittelussa, hallituksen jäsenten kouluttamisessa, alueellisessa vaikuttamistyössä ja työllistettävien palkkausasioissa. Piireillä on keskeinen rooli järjestöjen sisäisessä vaikuttamisessa ja edunvalvonnassa. Keskusjärjestöt ovat valtakunnallisia edunvalvojia, jotka koordinoivat oman yhdistyskenttäänsä toimintaa, suunnittelevat valtakunnallisia kampanjoita sekä toteuttavat ja tukevat vapaaehtoisten toimintaa. Keskusjärjestöillä on laajaa vaikuttamistyötä erilaisiin päätöksentekijöihin. (Dufva 2003,14-17; Ilvonen 2011, 38-41; Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2022; Järjestöbarometri 2020.)

Kansalaisjärjestöillä on tärkeä rooli hyvinvoinnin ja terveyden edistämisessä. Järjestöt tuntevat kansalaisten arjen ja niiden kautta ihmisillä on mahdollisuus osallistua yhteiskunnan toimintaan ja erilaisiin aktiviteetteihin. Järjestöjen toiminnan kautta syntyy arvokasta sosiaalista pääomaa, vuorovaikutuksellisuuden ja yhteisöllisyyden kautta. Järjestötoiminnan kautta siihen osaa ottavilla on mahdollisuus vaikuttaa heitä kiinnostaviin asioihin ja saada äänensä kuuluviin. Järjestöjen tavoitteena ei ole vallan hankkiminen itsessään, vaan vaikuttaminen oman asiansa edistämiseksi. Yhteiskunnan

ilmapiiri ja ajankohtaiset muutokset vaikuttavat järjestöjen vaikuttamistoiminnan painopisteisiin. Järjestöissä on paljon oman alansa asiantuntemusta, jota osataan hyödyntää myös hallintoelinten päätösten valmistelussa. Useat suomalaiset kansalaisjärjestöt ovat jäseninä eurooppalaisissa ja maailmanlaajuisissa yhteistyöjärjestöissä. Tätä kautta ne vaikuttavat myös kansainvälisesti. (Ilvonen 2011, 38-41; Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2022.)

Suomen kunnissa ollaan tulevaisuudessa uuden edessä. Hyvinvointia ei kyetä lisäämään enää merkittävästi lisäämällä verojen kautta rahoitettuja julkisia palveluita, kuten on aiemmin tehty. Palvelurooli kunnissa uudistuu merkittävästi myös siksi, että osa palveluista siirtyy ja on siirtynyt maakuntatasolla hoidettaviksi. Samaan aikaan ratkaistavana olisi entistä haastavampia asioita, kuten ikäihmisten yksinäisyys, päihde- ja mielenterveysongelmien ehkäiseminen, lasten- nuorten- ja perheiden voimavarojen edistäminen, turvapaikan saaneiden kotouttaminen, elinvoiman vahvistaminen ja pitkäaikaistyöttömyyden vähentäminen. Yksikään toimija ei löydä ratkaisua yksin. Kunnat tarvitsevat rinnalleen kumppanuuden yhteiskuntapolitiikkaan. Kolmas sektori on monin paikoin vahva kumppanuustoimija. Kuntien yhteisö- ja kumppanirooliin vaikuttaa se, miten julkisen vallan suhde on viime vuosikymmeninä muuttunut kansalais- ja järjestötoimintaa kohtaan. Tässä etusijalle nousevat erityisesti toimijat, jotka tuottavat palveluita ja näin edesauttavat kuntaa lakisääteisten palveluiden hoitamisessa. (Karttunen, Kettunen & Piirainen 2013, 33; Yhteinen tulevaisuus 2018, 7-9.)



Kuvio 1: Järjestöt kansalaisyhteiskunnan, hyvinvointivaltion ja talouselämän kentillä (Niemelä 2019, 47).

Yhteiskunnan hyvinvoinnin tuotannossa on tehtäviä, joita julkinen sektori ei ota helposti hoitaakseen eivätkä yritykset kiinnostu niistä taloudellisen kannattamattomuutensa vuoksi. Yksi tällainen asia on yhteisöllisyyden vahvistaminen ja yhteisöjen hyvinvoinnin edistäminen. Yhteenkuuluvuuden, osallisuuden, välittämisen, keskinäisen tuen ja mielekkään tekemisen koetaan vähentävän sosiaalisia ongelmia. Tässä kohtaa voidaan puhua sosiaalisen pääoman, yhteisöllisen pääoman ja yhteisöllisen kyvykkyyden lisääntymisestä. Edellä mainittu toiminta on merkityksellisessä roolissa järjestöjen ja yhdistysten toiminnoissa. Toinen järjestökentän näkyvä tehtävä on syrjäytyneiden ja heikkojen ryhmien hyvinvoinnista huolehtiminen. Järjestöt jotka kokevat asian omakseen tekevät merkittävää ja näkyvää työtä omalla kentällään. Järjestöt ovat tärkeä toimija, koska ne ovat joustavia ja niillä on nopea kyky reagoida muuttuviin tilanteisiin ja tarpeisiin. Oleellista on myös järjestöjen tapa lähestyä asioita ihmisen kautta, järjestelmän

sijaan. Järjestöillä on myös yrityksiä parempi kyky käsitellä niin sanottua epätäydellisen tiedon ongelmaa ja siitä syntyviä kustannuksia. Tyypillisesti toimintaa saattaa olla vaikeata tuotteistaa ja laatua voi olla vaikeaa määritellä yksiselitteisesti. Palvelun laatua ja sen vaikutusta voidaan usein arvioida vasta myöhemmin. Toimivan kumppanuuden vaatimuksena on luottamus, resurssit ja jatkuvuus. Järjestöjen toimintaa arvioitaessa esiin nousee aineettoman resurssin arvo. Aineetonta resurssia ei voida ostaa tai myydä. Tällä voidaan tarkoittaa mm. vertaistukea, ihmisten arjen tuntemista ja yhteisölliseen luottamukseen perustuvaa ilmapiiriä. Yhdistykset ja järjestöt ovatkin vuosien aikana linkittyneet tiiviiseen yhteistyöhön monin paikoin valtion ja kunnan palvelujärjestelmään toimien valtakunnan, alue- ja paikallistasolla merkittävänä palvelujen kehittäjänä ja tuottajana. Järjestön palvelut korvaavat ja täydentävät tällä tavalla muita palveluja. Näiden palveluiden toiminnan rahoitus koostuu erilaisista lähteistä. Palvelutuotannon osalta rahoitusta tulee kuntien ostopalveluista, maksusitoumuksista, ja erilaisista haettavista avustuksista. Järjestöjen tuottamat palvelut kehittyvät koko ajan ammatillisempaan ja yritysmaisempaan suuntaan. (Karttunen, Kettunen & Piirainen 2013, 26-29,53; Lindfors 2020, 10; Murto 2003, 62-68.)

Kolmannen sektorin työpaikkojen määrä on kasvanut viimeisen kahden vuosikymmenen aikana tasaisesti. 1990-luvun puolella välissä henkilötyönvuosien määrä oli alle 50 000. Kun vuonna 2013 järjestötyössä tehdään 77 000 henkilötyövuotta vuodessa. Alalla 85% on naisia. Kolmannen sektorin työpaikat ovat yleensä melko pieniä. Neljäkymmentä prosenttia työskentelee alle 10 työntekijän toimipaikoissa. Järjestötyötä on tutkittu melko vähän ja siksi järjestötyötä tunnetaankin huonosti. Alaa leimaavat intohimo työhön ja toisaalta useat epävarmuustekijät. Järjestöbarometrissa 2020 oli tutkittu palkatun henkilöstön osuutta sosiaali- ja terveystyöjärjestöissä. Tutkimuksen mukaan suurin osa toimii pelkästään vapaaehtoisvoimin ja viidenosassa yhdistyksistä on palkattua henkilökuntaa. Palkatun henkilöstön määrät ovat yleensä melko pieniä. Keskimäärin yhdessä yhdistyksessä on palkattuna kolme työntekijää. Joka neljännessä henkilökuntaa palkanneista yhdistyksistä on vain yksi työntekijä ja noin kahdessa kolmasosasta on enintään viisi työntekijää. Järjestöbarometriin vastanneista yhdistyksistä 57prosentin henkilöstömäärä on pysynyt samana viimeisen kahden vuoden aikana. (Järjestöbarometri 2020; Ruuskanen ym. 2013, 39.)

Järjestöjen ammatillinen työ koostuu pääasiassa asiantuntija ja johtotehtävistä (76% henkilöstöstä). Tyypillistä kolmannen sektorin työtä on generalistinen järjestötyö. Tällä tarkoitetaan työtehtävien tehtävä- ja osaamisalueiden limittäisyyttä. Useat työntekijät hoitavat siis työnkuvaansa kokonaisvaltaisesti. Työnkuvan tehtäviä ovat mm. hankkeet, ohjaus- ja koulutus, järjestöjohtaminen, hallinnon ja talouden tehtävät. Järjestöissä on jonkin verran myös erikoistuneita asiantuntijatehtäviä esim. tiedottaminen tai taloudenhoito. Generalistinen työ on kuitenkin järjestötyön omaleimaisuutta kuvastavaa. Järjestöjen substanssiosaaminen vaihtelee suuresti riippuen työn kentästä. Rahoitukset erilaisiin hankkeisiin ja projekteihin ovat yleensä määräaikaista, muutaman vuoden kestäviä. Osa hankkeista on kertaluontoisia ja osan on alunperinkin tarkoitus juurtua osaksi perustyötä. Välillä juurtuminen tapahtuu hienosti, mutta pahimmillaan kehittäminen koetaan perustyöstä erilliseksi asiaksi eikä hankkeissa luotu tieto siirry arkiseen perustyöhön. Hankkeessa syntyneet hyödyt ja vaikuttavuudet joutuvatkin kriittisen tarkastelun kohteeksi, jotta rahoitukset eivät menisi kertaluontoisiin kokeiluihin. (Jaakkola 2019, 50; Ruuskanen ym. 2013, 39.)

2.1.1 Järjestöt ja yhdistykset Satakunnassa

Patentti ja rekisterihallituksen mukaan rekisteröityneitä yhdistyksiä Satakunnassa oli vuonna 2016 yhteensä 6017. Useat alueen yhdistykset tuottavat palveluita tai toimintaa koko maakunnan alueella. Mukana on sekä ammatillisuuteen ja elinkeinoelämään perustuvia- että vapaaehtoisuuteen perustuvia yhdistyksiä. Palkattuakin henkilökuntaa omaavissa yhdistyksissä vapaaehtoistoimintaa toteutetaan jollakin tavalla kaikissa. Satakunnan yhteisökeskus ja Satakunnan yhteisöt ry on yhdessä kumppanuustoimijoidensa kanssa tehnyt Satakuntaan järjestöstrategian 2035. Se on maakunnan yhdistys- ja vapaaehtoistoimijoiden yhteinen pitkän tähtäimen suunnitelma. Yhteisessä suunnitelmassa on koonti toimijoiden toimintaympäristöistä. Keskeinen osa järjestöstrategiaa on yhteiset arvot, visio ja toimintalinjat. Tällainen yhteinen strategia

vahvistaa järjestöjen ja yhdistysten toimijuutta ja antaa valmiuden vastata toimintaympäristöjen haasteisiin ja muutoksiin. Satakunnan järjestöstrategian 2035 nykytilaselvityksessä Satakuntalaisilta yhdistyksiltä oli kysytty toimintansa ainutlaatuisuuksia, vahvuuksia ja haasteita. Ainutlaatuisuuksina yhdistykset pitivät Satakuntalaisuutta, maakunnallista järjestöstrategiaa, maakunnallista järjestöyhteistyöryhmää, asiantuntemusta, Satakunnan yhteisökeskusta, Satakunnan vanhusneuvostoa, Satakunnan ammattikorkeakoulun opiskelijoiden vapaaehtoistyötä ja Yhteistyön Satakunta - järkeä järjestöyhteistyöhön tilaisuutta. Vahvuuksina mainittiin mm. yhteistyöhakuisuus, monipuolisuus, yhdistysten määrä, paikallistuntemus, sitoutuminen, koulutukset, kohtaamispaikat, tiedotus ja etäisyyksiltään pieni maakunta. Haasteiksi vastaajat mainitsivat innovatiivisuuden puutteet, erilaisuuden hyväksymättömyyden, vapaaehtoisuuden uusien muotojen puutteet, vaikuttavuuden arvioinnin vähyyden, vapaaehtoisten ikääntymisen, sisäänpäinkääntyneisyyden, viestintäosaamisen puutteet, rahoittamisen vastikkeellisuuden vaatimuksen ja kilpailun. (Tuomela 2015, 6-9.)

Halusin valita tutkimuksen kohteeksi juuri järjestökentän sen ainutlaatuisuuden vuoksi. Työskennellessäni järjestökentällä sain liki päivittäin huomata, miten persoona todella toimii työntekijän tärkeimpänä työvälineenä. Monet tekniset taidot ovat helposti opeteltavissa, mutta kykyä kohdata toinen ihminen aidosti, on hankalaa opetella, ainakaan kovin nopeasti. Useat kohtaamiset kuitenkin osoittivat, että monet työntekijät eivät ole täysin mukavuusalueellaan vuorovaikutusosaamisensa kanssa. Koin työlle olevan siis kiinnostuksen lisäksi myös tarvetta.

Satakunnan järjestöstrategia 2035 on linjannut visiossaan neljä toimintalinjaa toiminnalle:

- elinvoimainen yhdistys- ja vapaaehtoistoiminta
- yhtenäinen yhdistystoiminta
- tunnistettu yhdistys- ja vapaaehtoistoiminta
- verkostoitunut Satakunta

Toimintalinjojen visioiden toimintaedellytykset ja vahvuudet perustuvat resurssien tehokkaaseen jakamiseen ja hyödyntämiseen, moninaiseen vapaaehtoisten joukkoon, tarkoituksen mukaiseen ja tarveperusteiseen toimintaan, uusimman tekniikan tuomien mahdollisuuksien käyttöön, sosiaalisuuteen, taloudellisuuteen, ekologisuuteen, vastavuoroisuuteen, yhdyspintoja etsivään, toimivaan viestintään, hyötyjen tunnistamiseen ja roolien selkeyttämiseen. Visioiden kehittämiskohteita ovat rahoituksen monikanavaisuus, parastaminen, toiminnan koordinointi, verkostot, viestintä, toiminnan näkyväksi tekeminen, yhdistystoiminnan tuotteistaminen ja yhteinen vaikuttamistoiminta. (Tuomela 2015, 18-24.)

2.2 Innostava vuorovaikutus

Tässä kappaleessa käsittelen innostavaa vuorovaikutusta innostamisen ja innostumisen näkökulmasta, niiden näyttäytymistä työssä ja johtajan roolia innostamisessa. Innostaminen voidaan nähdä erilaisina elementteinä vuorovaikutuksessa ja osana yksilön roolia tai persoonaa vuorovaikutustilanteissa. Vuorovaikutus on aina jonkinlainen sanoma tai viesti, joka on sanaton tai sanallinen ele ihmisten välillä. Vuorovaikutus on puhumista ja kuuntelemista. Vuorovaikutustilanteessa vuorovaikuttaminen näkyy, kuuluu ja on havaittavissa oleva asia. Viestejä luodaan, tulkitaan ja niihin reagoidaan. Vuorovaikutus voi olla puhetta, sanoja, hiljaisuutta, eleitä, ilmeitä, asenteita, äänenkäyttöä ja asettautumista tiettyyn tilaan. Viestinnän osapuolet toimivat samanaikaisesti viestien lähettäjinä ja vastaanottajina. Kuuntelija voi eläytyä tarinaan ja viestiä lisää. Vastaanottajan reaktio tekee viestinnästä vuorovaikutteisen. Vuorovaikuttaminen on paikallaan pysymätön prosessi, joka muuttuu jatkuvasti. Viestintäsuhde alkaa, kun tulee tietoiseksi, että toinen on tietoinen minusta. (Isotalus&Rajalahti 2017, 15-17.)

2.2.1 Innostaminen ja Innostuminen

Johdannossa totesin, että tässä tutkielmassa innostaminen, innostuminen ja innostus toimivat toisiaan täydentävästi. Innostaminen on tekemistä, minkä tarkoituksena on synnyttää toimintaa. Innostuminen on mahdollinen seuraus innostamisesta. Innostus on ilmiö, josta on kyse, kun ollaan innostuneita. Innostaminen (animation, animación) sana tulee latinankielisestä sanasta anima eli elämä /elähdyttäminen. Innostamisen käsite voidaan myös johtaa sanasta animus, jolla on yhteys motivaatioon ja liikkeeseen. Etymologisesti innostaminen on elämän antamista, toimintaan motivoitumista, suhteeseen asettumista ja yhteisön puolesta toimimista. Innostamisella herätetään ihmisten tietoisuutta, organisoidaan toimintaa ja saadaan ihmiset liikkeelle. Innostaminen on tapa elähdyttää ihmisten herkistymisen ja itsetoteutuksen prosessia. Innostaminen lisää sosiaalista kommunikaatiota, ihmisten välistä vuorovaikutusta ja subjekti-subjekti suhdetta. Innostamisen avulla parannetaan ihmisten elämän laatua. (Kurki 2000, 19.)

Innostus itsessään on tunne, joka on jokaisessa jo lapsena ihmisyyden ytimessä. Innostuksen synnyttää monenlaiset asiat. Niille asioille yhteistä on, että ne tarjoavat jotakin uutta. Lapsena lähes kaikki on uutta ja siksi kai lapset innostuvat helpommin. Innostus on sisäiseen motivaatioon perustuva ihmisen henkilökohtainen ominaisuus ja tapa suhtautua asioihin ja mm. työhön. Innostus ei ole riippuvainen asemasta, työvuosien määrästä tai iästä. Innostus on tyytyväisyyttä, iloa ja myönteisiä tunteita. Innostus voi herätä yllättävissäkin tilanteissa. Mielenkiinto saattaa herätä jostakin, mikä herättää uteliaisuuden, vaikka ilman tarkoitusta tehdä niin. Uteliaisuus on usein ihmiselle luontaista. Tämä terästä aistit ja saa kuulijan valppaaksi. Koko keho on mukana innostuksessa ja innostus voi toimia energialatauksen tavoin. Innostus voi herättää oivalluksia ja syöstä innostuneena tekemiseen niin, että ajankulua voi olla vaikeaa huomata. Kun innostuksesta syntynyt oivallus on saatettu loppuun, syntyy tietynlainen tyhjiys. Tyhjiys on tärkeä tila innostumisessa. Tuo tila on irti päästämistä ja iloa onnistumisesta. Tyhjiys valmistaa tilaa uudelle mahdollisella innostuksella. (Jaakkola 2019, 20; Tiililä 2016, 17-18.)

Voiko innostuksen tunnistaa? Maarit Tiililän (2016) mukaan innostuksen voi tunnistaa. Innostus tarttuu helposti ja kehomme aistii sen. Innostus ei ole aina edes tietoisista tai emme havaitse mikä yksittäinen asia olisi synnyttänyt innostumista. Innostuksen tunteet voivat jäädä helposti kehon muistiin ja niitä voi palauttaa mieleen positiivisina kokemuksina. Ihmisillä on erilaisia tapoja kokea innostusta. Toinen saattaa näyttää sen kuuluvasti muille läsnäoleville sanoin ja elein, kun taas toinen saattaa kokea sen hiljaisena työn flow-tilana, näyttämättä sitä muille. Toiset suodattavat suurimmat innostuksen tunteensa ennen niiden ulospääsyä. Maarit Tiililä (2016) on kysynyt Facebookissa ja Ylen työntekijöiltä miten he tunnistavat innostuksen itsessään. Kehollisina tuntemuksina ilmaistiin sisäinen kuplinta, pikkulapsimainen olo, selkärankaa pitkin menevä yes-fiilis, vatsanpohjassa miellyttävä tunne, niskakarvat nousevat pystyyn, kepeä olo, aamulla ei väsyä vaikka olisi aikainen herätys, vireystaso nousee, mieli virkistyy, energian lisääntyminen, sykkeen nousu, fyysisen ryhdin kasvu, nopeutunut askel ja malttamattomuus. Ajatuksissa innostus tuntui mm. siltä, että hyviä ideoita ja ratkaisuja syntyy helposti, haluaa keskittyä vain innostuksen kohteeseen, nousee halu innostaa muita, harhainen kaikkivoipaisuus ja ajantaju unohtuu. Kysyttäessä miten innostuksen huomaa muissa, mainittiin mm. silmissä innostunut katse, aktiivisyys, intensiivisyys, nopeat liikkeet, sähköisyys, energia, positiivisuus, dynaamisuus, ilo, kiilto, intensiteetti ja pienessä mitassa maaninen tila. (Tiililä 2016, 20-24.) Tiililän teoksessa mainitut asiat, liittyen innostuksen tunnistamiseen tulivat esiin myös järjestämässäni koulutuspäivässä. Niistä kerron lisää myöhemmin tässä tutkielmassa.

Innostamisesta kerrottaessa puheeksi on otettava sosiokulttuurinen innostaminen. Sosiokulttuurinen innostaminen on ihmisten vuorovaikutusta toisiinsa. Innostamisen alkamista historiassa on mahdotonta määritellä tarkasti, koska sitä on ollut aina. Innostamisella on pitkä historia ja innostajia voidaan löytää jo kreikkalaisesta jumaltarustosta. Suomalaisen innostamisen uranuurtaja Leena Kurki mainitsee historiallisiksi innostajiksi mm. Ylijumala Zeuksen, Platonin ja suomalaisesta mytologiasta Väinämöisen. Innostajien juuret nähdään vahvasti vapaaehtoistyössä, mutta heitä löytyy myös ammatillisina ja alalle koulutettuina. Innostamisessa on ollut kyse aina pedagogisesta tiedostamisesta, osallisuudesta ja luovuuden liikkeestä. Sosiokulttuurinen innostaminen on syntynyt sekä käsitteenä että toimintana Ranskassa toisen maailmansodan jälkeen. Ranskalaiset halusivat palauttaa demokraattiset arvot ja

innostamisen tekniikoina käytettiin työväestön kouluttamista ja vapaa-aikaan keskittyvää e'ducation populaire - liikettä. Innostaminen syntyi aluksi vapaaehtoistyön pohjalta, kunnes 60-luvulla se siirtyi myös ammattikäytäntöön. Toiminta levisi voimakkaasti ranskaa puhuvilla alueilla Euroopassa, kun Unesco otti termin käyttöönsä. Innostamisen käsitys on ollut historiassa ajasta, yhteiskunnallisesta tilanteesta ja ideologioista riippuvainen. Ranskasta innostaminen on levinnyt Latinalaiseen Amerikkaan, jossa ranskasta tuttu education popular - liike oli huomattavasti radikaalimpi ja vallankumouksellisempi. 70-luvulla innostaminen valloitti Espanjan ja siitä edelleen eteneminen jatkui 80-luvulla laadullisesti ja määrällisesti. Brasialainen Paolo Freire teki innostamista tunnetuksi vapautuksen pedagogiikkansa kautta, joka itsessään voidaan nähdä sosiokulttuurisena innostamisena. (Kurki 2000, 8-12.)

Tietoinen ammatillinen innostaminen on ollut välttämättömyys yhteiskunnallisiin tarpeisiin. Yhteiskunta on suorastaan vaatinut innostamista. Teollistuminen on tuonut mukanaan työttömyyttä, kulttuuriteollisuuden kehittymistä ja vapaa-ajan lisääntymistä. Luovuus löysi teollistumisen myötä uusia mahdollisuuksia. Ucarin (1992, 23) mukaan innostamisen syntyyn on vaikuttanut erityisesti Ranskan jälleenrakentaminen toisen maailmansodan jälkeen, Euroopan asettuminen normaaleihin uomiinsa sodan jälkeen ja ymmärrys kulttuurista ihmisten omana osallistumisena, tuotteena ja perusoikeutena. (Kurki 2000, 12 - 13.)

2.2.2 Innostaminen ja innostus työssä

Työssä työntekijältä vaaditaan jaksamista ja kovia tuloksia. Läsnaoloon ja innostukseen liittyvät tunteet on perinteisesti liitetty pehmeisiin arvoihin. Oikeasti niissä ei ole mitään pehmeää vaan ne ovat tosi kovia juttuja, jos saa jonkun muun innostumaan, tekemään ja muuttumaan. Intohimo, myötäeläminen, empatia, rakkaus ja ihmisen kohtaaminen ei estä tavoittelemasta kovia tuloksia. Työelämän innostus on yksi modernin työelämän keskeisiä kiinnostuksen kohteita. Tutkimuksissa onkin todettu, että innostuksella on suuri merkitys luovuudelle, onnistumisen mahdollisuuksille, sisäiselle motivaatiolle sekä

hyvälle työlle ja työelämälle. Innostuksen voidaan nähdä kertovan omistautumisesta ja jopa kutsumuksesta. (Jaakkola 2019, 12-13, Puustinen 2015, 129 – 131.)

Innostamisen kautta syntyvä innostus muokkautuu toivottavassa tilanteessa asenteeksi. Se innostuksen asenne näkyy kaikessa mitä ihminen on ja mitä hän tekee. Asenne on sanoja, tekoja, ilmeitä ja reaktioita. Hyvä asenne sisältää myönteisyyttä ja uteliaisuutta. Innostus ruokkii innostusta. Innostunut on tiedonhaluinen ja oivallukset tuottavat energisen olon. Innostus synnyttää flow-tilan, joka saa meidät kokeilemaan, toimimaan, antaa iloa ja auttaa etsimään luovia ratkaisuja. Työterveyslaitoksen tutkimusprofessori Jari Hakanen (2011) on tutkinut olosuhteita ja tekijöitä, jotka saavat työyhteisön ja työntekijän innostumaan työstä. Hakanen puhuu työn imusta. Siinä ei ole kyse jatkuvan flow-tilan tavoittelusta. Työn imu on myönteisiä tuntemuksia ja työn voimavaroja, jotka lisäävät innostusta työhön, työn mielekkyyttä ja voimavaroja työhön. Puustisen (2015) mukaan Suomea vaivaa kollektiivinen asennevika. Sorrumme helposti viisasteluun, kielteiseen suhtautumiseen ja kyynisyyteen. Tuo toiminta vie kaiken energiamme ja tarkastelemmekin asioita kapeista itsekkäistä näkökulmista. Asenne vaikuttaa kaikkeen. Sillä on vaikutus yksilöön, perheeseen, tiimiin, työhön, yhteiskuntaan ja koko maailmaan. Vanhojen asenteiden muuttaminen ei ole helppoa. Ihminen luonnostaan vastustaa muuttoa, koska muutos on kuormittavaa. Muutos saattaa edustaa uhkaa tai sen hyötyjä ei ole tarpeeksi perusteltu. Tilanteeseen vaikuttaa myös se, mikä tai kuka yrittää saada muutosta aikaan. Saattaa olla, että esimies yrittää saada innostuksen osaksi työntekijöiden asennetta. Kaikki työntekijät ovat eri vaiheessa oman innostuksen prosessinsa kanssa. Perusinnostunut työntekijä ja työyhteisö kestävät joustavasti vastoinkäymisen, koska ne ovat oppimisen paikkoja ja motivoivat etsimään uusia toimintatapoja vanhoille vaihtoehdoiksi. Innostunut työyhteisö kannattelee ja suojaa työntekijöitä, kun tarvetta on ja suojaa mm. leipiintymiseltä, turhautumiselta, kyynisyydeltä ja arvostiriidoilta. (Jaakkola 2019, 13, 20-212, 34, Puustinen 2015, 135 – 139.)

Asenteeseen vaikuttaminen ei välttämättä ole helppoa. Vaikuttaminen saatetaan kokea epäaidoksi, mahdottomaksi, tyrkyttämiseksi tai manipuloinniksi. Työntekijöinä voimme ajatella, että jokainen on vastuussa omasta asenteestaan. Omalla esimerkillä ja innostamisen levittämällä voimme kuitenkin parantaa koko työyhteisön panosta ja

työhyvinvointia. Vaikutamme toisiimme ihmisiin tietoisesti ja tiedostamattamme. Jokaisella on aito mahdollisuus vaikuttaa ja inspiroida. Tietoisesti kykenemme vaikuttamaan muiden asenteisiin positiivisilla tavoilla mm. koulutuksella, kasvatuksella, markkinoinnilla, keskustelulla ja valmennuksella. On tärkeää hahmottaa ja huomata miten muutos toimii. Muutosta ja vaikuttamista voidaan tehostaa palkitsemalla, kannustamalla ja kehumalla. Hyvän ilmapiirin ja asenteen pahin vihollinen on huono asenne. Ajoissa huomaamalla huono asenne ei pääse tekemään tuhojaan tulevaan muutokseen. (Puustinen 2015, 140 – 145.)

Innostamista ja innostumista on sisäsyntyistä, mutta sitä voi myös opetella. Asiaan liittyvä kiinteästi vuorovaikutusosaaminen. Kaikilla on jonkinlaista vuorovaikutusosaamista ja ihmiset sijoittuvat eri kohtiin vuorovaikutusosaamisen jatkumollaan. Innostamista voi harjoitella yhtenä vuorovaikutusosaamisen osa-alueena. Vuorovaikutusosaaminen on tietoa, taitoa ja motivaatiota. Tiedolla tarkoitetaan sitä, mitä ihminen tietää vuorovaikutuksesta ja miten hän osaa tietoa soveltaa. Tieto siitä, miten innostava työote voi ihmiseen vaikuttaa, lisää todennäköisesti muutoshalukkuutta. Taidolla ihminen osaa käyttää tietämiään asioita ja soveltaa niitä käytäntöön. Motivaatio liittyy osaamisen affektiiviseen ulottuvuuteen eli kyse on motivaatiosta viestiä ja asennoitua vuorovaikutukseen. Vuorovaikutustaito on vuorovaikutusosaamista. Pienimmät yksittäiset taidot ovat mm. katsekontaktin pitäminen. Laajoja taitokokonaisuuksia hallitseva osaa hallita ryhmien ristiriitatilanteita ja innostaa viestinnällään muita eli motivoida lisää. Osaamisen mittareina ovat tehokkuus ja tarkoituksenmukaisuus. Tehokkuudella tarkoitetaan ettei käytä liikaa aikaa tai voimavaroja tilanteeseen ja pääsee tavoitteeseen. Tarkoituksenmukaisuutta on viestinnän tavoitteita palveleva vuorovaikutus, joka sopii tilanteeseen. (Isotalus & Rajalahti 2017, 22-24.)

Innostusta työhön ja kykyä innostaa muita voi lisätä. Jaakkola (2019) puhuu työn tuunaamisesta. Työn tuunaaminen on työn kehittämistä ja omien rutiinien lähempää tarkastelua. Työn tuunaamisen kautta työstä tulee mielekkäämpää ja mukavampaa tehdä. Keskiössä työn tuunaamisessa ovat koko työyhteisö ja työntekijä itse. Tavoitteena ei ole muuttaa työtä vaan muokata työtehtävien osia tai omaksua uusia näkökulmia. Työtä voi tuunata innostavammaksi muokkaamalla oman työn sisältöä tai tapaa tehdä työtä. Tämä

voi liittyä vaikka työpäivän uuteen rytmittämiseen ja uusien työskentelymenetelmien oppimiseen mahdollisuuksien mukaan. Työyhteisön vuorovaikutussuhteiden parantaminen on tärkeä osa työn tuunaamista. Työyhteisössä tulisi pohtia onko työyhteisön kommunikaatio kunnossa ja miten tiimiläiset voivat antaa entistä paremmin palautetta toisilleen. Työntekijän tulisi myös miettiä miten omaa näkökulmaansa voisi tuunata ja näin ollen pohtia omaa tapaansa vuorovaikuttaa työyhteisössä. Työyhteisössä pitäisi pohtia mahdollisimman toimivia työtapoja. Kun työarki on sujuvaa, työn ilolle ja työhyvinvoinnille löytyy helpommin tilaa. Luovuus ja innovaatio löytyvät, kun toimimattomat käytänteet eivät ole esteenä. Innostava ympäristö pysyy yllä, kun sitä pidetään yllä. (Jaakkola 2019, 44-49.)

2.2.3 Innostaminen ja johtajuus

Johtamisella ja esihenkilötyöllä on merkittävä vaikutus siihen, kuinka innostumiselle, innostamiselle ja innostukselle annetaan tilaa työyhteisössä. Yksittäisen työntekijän innostus voi levitä työyhteisöön, jos työpaikan kulttuuri sallii sen ja sille annetaan tilaa. Innostunut asenne on kuitenkin työntekijässä itsessään eikä sitä voi pakolla häneen istuttaa. Esihenkilön tulisi olla innostuksen mahdollistaja ja omalla esimerkillään innostaja. Esihenkilön on tärkeää olla avoin ehdotuksille ja ajatuksille uusista tavoista tehdä työtä. (Jaakkola 2019, 20-21,44,117.)

Innostavan esihenkilön tulisi olla sinut oman johtajuutensa kanssa. Esihenkilö tietää millainen hän on johtajana, millainen on hänen ihmiskäsityksensä ja miten hänen arvomaailmansa, asenteensa ja kokemuksensa vaikuttaa muihin. Näiden kautta esihenkilö voi ymmärtää miten hänen toimintansa ja innostuksensa vaikuttaa muihin. Aito innostus tuo energiaa työyhteisöön ja leviää. Johtajan tulee osata säädellä innostumista työyhteisön, työntekijän ja tilanteen vaatimalla tavalla. Kyse on kokonaisuudesta, jossa huonojakin päiviä saa olla. Tilanteet vaativat tunneälyä. Kun johtajan aika ei mene oman johtajuuden käsittelyyn, hän kykenee havainnoimaan ja kuulemaan työyhteisöä ja sen

jäseniä erikseen. Hän voi vahvistaa näin innostamisen ja innostumisen ilmapiiriä ja työn imun kokemusta. Hyvä johtaja luo luottamuksen ilmapiiriä. Luottamus saa ihmiset syttymään ja näin ylittämään itsensä ja tekemään parhaansa. Luottamuksellisessa ilmapiirissä voi olla innostunut ilman häpeää. (Jaakkola 2019, 117-118.)

Johtaja, joka haluaa lisätä innostusta, kysyy työntekijältä mikä häntä innostaa. Johtaja ei voi tehdä oletuksia aiheesta ja siksi suoraan kysyminen onkin usein paras vaihtoehto. Työstään innostunut ei aina näytä sitä selkeästi ulospäin. Työntekijät innostuvat erilaisilla tavoilla. Johtajan tulisi huolehtia, että työntekijät saavat kehittyä työssään ja oppia uutta. Innostava johtaja vahvistaa työntekijöidensä autonomiaa ja työn omistajuutta. Autonomia ja omistajuuden tunne vahvistavat vastuunottoa, lisäävät ratkaisukeskeisyyttä ja synnyttävät osaltaan lisää luottamusta. Innostava johtaja tuo myös ilmi, että jokaisen työpanos on merkityksellinen. Esihenkilön hyvät viestintätaidot ovat keskeisessä osassa vaikuttamassa työntekijän kokemukseen hänen työnsä arvostuksesta. Innostavaan työelämään liittyy kokemus työyhteisön täysivaltaisena jäsenenä olemisesta. Työntekijän tulisi saada palautetta ja kiitosta työstään. Kun työyhteisössä puhutaan kehittämisestä ja uuden oppimisesta myönteisessä valossa, innostus asioita kohtaan yleensä kasvaa. Pahimmassa tapauksessa esihenkilö voi olla innostuksen lannistaja. Ehdotusten välitön tyrmäminen syö nopeasti työntekijän innostusta. Esihenkilön onkin hyvä pohtia, seisooko hän joskus innostuksen tiellä. (Jaakkola 2019, 117-121.)

Johtajan tulisi puuttua negatiivisiin asioihin ennen kuin niistä syntyy kierre. Kuten aikaisemmin todettiin, niin innostuneisuutta ei voi pakottaa ja kaikki innostuvat eri tavalla. Johtajan on hyvä olla tietoinen tavoista, miten organisaation työntekijät innostuvat. Työyhteisöissä voi olla myös työtehtäviä jotka eivät itsessään ole kovinkaan innostavia. Tällaisten työtehtävien kohdalla johtaja voi pohtia työntekijän kanssa miten tällaiset työtehtävät hoidetaan tehokkaasti pois alta. Työntekijöillä on erilaisia tapoja suhtautua työhön. Toisille työ voi olla kutsumusta ja innostusta, mutta toisille se on tapa ansaita elantonsa. Molemmat vaihtoehdot ovat hyväksyttäviä. Työyhteisössä on tärkeää, ettei kukaan kuitenkaan latistaisi toisen innostusta. Kyseenalaistajiaakin tarvitaan, mutta työyhteisössä tulisi osata käyttäytyä ilman turhaa kritisointia ja vastarintaa. Johtajan tulisi pystyä kohtamaan mahdolliset ”innostukset latistajat” arvokkaasti ja ammattitaitoa

arvostaen. Käyttäytymisen taustalla voi olla ymmärrettäviä syitä ja usein keskustelu on hyvä tapa avata asioita. Rakentava asenne, halua auttaa ja kyky kuunnella, saattavat olla ratkaisevassa asemassa, kun pohditaan miten asioissa tulisi edetä. (Tiililä 2016, 72-73.)

2.2.4 Innostuneesta on pidettävä huolta

Innostuksesta ja innostuneesta tulee huolehtia, koska kaikilla asioilla on kääntöpuolensa. Innostunut voi rakastua omaan ideaansa ja omaan kaikkivoipaisuuteensa. Innostuminen lisää itseluottamusta, mutta se voi toisinaan kasvaa liiallisiin mittasuhteisiin. Kun ihminen on innostunut työstään, työnteko ei väsytä ja silloin kun työnteko ei väsytä, sitä jatkaa muita tarpeitaan huomioimatta. Innostunut voi tinkiä yöunestaan, jättää väliin lounaansa tai asettaa läheisensä toisarvoiseen asemaan. Innostuksen ja työnarkomanian raja on häilyvä. Innostuneen tulee huolehtia tasapainosta kokonaisvaltaisesti eri asioiden välillä. Oma innostuminen tulee tunnistaa. Oman innostuksen johtaminen vaatii tavoitteellisuutta ja vahvaa läsnäoloa. Innostuksen kuplassa tulee tarkastella asetettuja tavoitteita ja pohtia asioita eri näkökulmista. Muut ihmiset lähellä ovat oleellisessa osassa palauttamaan asioita takaisin tasapainoon, jos innostus joskus on liiallista. Innostuksen aiheuttamasta kuormituksesta toipuminen ja palautuminen riippuu resilienssistä. Työelämässä resilienssi kuvaa työntekijän tai työtiimin hyvää stressinsietokykyä, ongelmanratkaisutaitoa ja kykyä hakea tarvittaessa apua. Resilienssi riippuu siitä, miten hyvin sitä ylläpidetään yhdessä. Hyvässä resilienssissä pystytään tukemaan toisia vaikeissa tilanteissa. Se suojaa myös myötätuntouupumukselta. Hyvän resilienssin omaavat työntekijät ja työyhteisöt toipuvat mahdollisesti liiallisen innostuksen synnyttämästä uupumuksesta. (Jaakkola 2019,171; Tiililä 2016, 28-32.)

2.3 Yhteistoiminnallinen oppiminen

”Uskalla innostaa ja innostua” – koulutus rakentui yhteistoiminnallisen oppimisen ajatuksen ympärille. Yhteistoiminnallinen oppiminen (cooperative learning) on 1970-luvulla syntynyt pedagoginen suuntaus. Yhteistoiminnallisen oppimisen ensimmäiset juuret ulottuvat kuitenkin jo 1900-luvun alkuun. 1947 kuollut Kurt Lewin toteutti ryhmädynaamisia tutkimuksia ja niistä hänen oppilaansa Morton Deutsch kehitti teorian ryhmien keskinäisistä tavoiteriippuvuuden muodoista. Ryhmän jäsenet voisivat olla toisistaan positiivisesti riippuvaisia, negatiivisesti riippuvaisia ja riippuvuutta ei välttämättä ole ollenkaan. Positiivisesti toisistaan riippuvaisten jäsenten menestys on kiinni muiden jäsenten menestyksestä. Negatiivisessa riippuvuudessa syntyy kilpailutilanne jossa menestyspyrkimykset ovat toistensa tiellä. Mikäli ryhmän jäsenillä ei ole ollenkaan riippuvuutta keskenään, puhutaan yksilötyöstä. Detschin oppilaat David ja Roger Johnson nimesivät juuri positiivisen keskinäisriippuvuuden ajatuksen yhteistoiminnallisen työskentelyn malliksi. 1960-luvun lopulta alkaen David Johnson alkoi kouluttaa opettajia yhteistoiminnallisten menetelmien käyttöön. Suomessa tärkeä vaikuttaja yhteistoiminnallisten menetelmien esiintuloon on ollut kielididaktiikan professori Viljo Kohonen. Suomessa yhteistoiminnallisen oppimisen menetelmät ovat olleet suosittu täydennyskoulutuksen aihe, mutta menetelmien siirtyminen käytäntöön on ollut hidasta. (Repo-Kaarento 2007, 33; Saloviita 2006, 22 - 23.)

Yhteistoiminnallisen oppimisen avulla pyritään kehittämään sosiaalisia taitoja ja tehostamaan ryhmätyötä. Sen ajatellaan sitouttavan osallistujia työskentelyyn ja sitä kautta lisäävän motivaatiota. Yhteistoiminnallisen oppimisen tunnuspiirteet ovat:

- ryhmän jäsenten positiivinen keskinäisriippuvuus
- ryhmän jäsenten yksilöllinen vastuu
- vuorovaikutteisuus ja sosiaalisten taitojen harjoittelu
- oppimisen ja ryhmän toiminnan arviointi suhteessa asetettuihin tavoitteisiin

Positiivisella keskinäisellä riippuvuudella tarkoitetaan jäsenten riippuvuutta toisistaan omien tavoitteidensa saavuttamiseksi. Jokaisen tulee olla tietoinen omasta vastuustaan ja sen merkityksestä muille. Toiminta vaatii sosiaalisia ryhmässä toimimisen taitoja ja vuorovaikutteista viestintää. Ne kehittyvät harjoittelemalla. Toiminta saattaa olla hetkellisesti opettaja/kouluttaja vetoista, mutta oppiminen tapahtuu pääsääntöisesti ryhmissä. Käytännön yhteistoiminnallisessa oppimisessa jäsenillä tulee olla mahdollisuus olla katsekontaktissa muihin ryhmäläisiin, jotta heidän vuorovaikutuksensa helpottuu. Yhteistoiminnallisuuden esteitä ja haasteita ovat jäsenten erilaiset statukset, liiallinen yksilöllisyys ja epätasa-arvo. (Repo-Kaarento 2007, 33-42.)

Yhteistoiminnallisen oppimisen vaikutuksia on tutkittu paljon. Saloviita (2006) nostaa esiin Slavin (1995) tutkimuksen. Slavin tarkasteli 96:tta tutkimusta, jotka olivat mitanneet oppimissaavutuksia oppivelvollisuuskouluissa vähintään neljän viikon aikana. Slavin vertailujen mukaan 63%:ssa tapauksissa yhteistoiminnallinen oppiminen oli verrokkimenetelmiä tehokkaampaa. Merkittävää oli myös se, että Slavin tutkimuksen mukaan ansioituneet oppilaat hyötyivät yhteistoiminnallisen oppimisen menetelmistä yhtä paljon kuin muutkin oppilaat. Slavin tutkimusten lisäksi useat amerikkalaiset tutkimukset ovat osoittaneet yhteistoiminnallisen oppimisen parantavat merkittävästi etnisten ryhmien suhteita niin koulussa kuin koulun ulkopuolellakin. Yhteistoiminnallisen oppimisen tutkimusten kautta on saatu tuloksia menetelmien lisäävän sosiaalista hyväksyntää, vuorovaikutusta ja nostavan itsetuntoa. (Saloviita 2006, 135 – 129.)

3. TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tässä kappaleessa kerron tutkimuksen tavoitteesta, tutkimuskysymyksistä, tutkimusprosessista, tutkimusmenetelmästä, aineiston keruusta ja aineiston analyysistä.

3.1 Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset

Tutkimukseni tavoitteena oli selvittää millainen rooli vuorovaikutustaidoilla ja erityisesti innostavalla vuorovaikutuksella on järjestöalan työssä ja nostaa esiin järjestötyön erityispiirteitä. Lisäksi tutkimuksen pohjalta oli tarkoitus kehittää koulutuspakettia innostamisen tueksi. Tutkimuksen aineisto kerättiin kahdella kyselyllä, Oppimiskahvila (learning cafe) – menetelmällä ryhmäkeskusteluissa ja havainnoimalla. Yksi kysely toteutettiin järjestöjohdolle ja toinen järjestötyöntekijöille. Tutkimuskysymysten avulla selvitettiin millainen merkitys vuorovaikutustaidoilla, persoonalla ja erityisesti innostavalla vuorovaikutuksella on järjestötyöntekijän työssä järjestöjohton ja järjestötyöntekijöiden näkökulmasta. Kyselyjen-, oppimiskahvilan ryhmäkeskustelujen - ja havainnoinnin aineistoja peilasoin tutkielman teoreettiseen viitekehykseen ja esittelen niitä tarkemmin pohdinnassa.

3.2 Tutkimuksen kulku ja aikataulu

Tammikuussa 2018 pyysin tutkimukseni yhteistyökumppaniksi Satakunnan Yhteisökeskuksen. Yhteisökeskus on satakuntalaisten järjestö- ja vapaaehtoistoiminnan tuki- ja kehittämisorganisaatio. Satakunnan Yhteisökeskus tarjoaa asiantuntijuutta, koordinointia ja tiloja järjestö- ja vapaaehtoistoimintaan. Näin ollen Satakunnan Yhteisökeskus olikin luonteva yhteistyökumppani tutkimukselleni.

Syyskuussa 2018 toteutin kyselyn kyselylomakkeella kolmelle aktiiviselle Satakuntalaisen järjestön toiminnanjohtajalle. Käytän tästä avainryhmästä tutkimuksessani nimitystä järjestöjohtajat. Aineisto esitellään täysin anonyymisti.

Järjestöjohtajien haastattelun jälkeen avasimme Satakunnan Yhteisökeskuksen kanssa avoimen ilmoittautumisen järjestötyöntekijöiden kaksiosaiseen koulutukseen: Uskalla innostaa ja innostua” – Innostavan vuorovaikutuksen prosessi työntekijän voimavarana. Koulutukseen osallistuvien toivottu määrä oli minimissään 10 ja maksimissaan 20 henkilöä. Koulutusmainos tehtiin Satakunnan Yhteisökeskuksen pohjiin ja siinä kerrottiin sen olevan osa pro gradu työtäni ja, että koulutuksessa on tarkoitus tutkia osallistujien ajatuksia vuorovaikutusosaamisestaan ja vuorovaikutusta erityisesti innostamisen näkökulmasta. Satakunnan Yhteisökeskus mahdollisti tilat koulutukselle. Koulutusajankohdat olivat 2.10.2018 klo 9:00 – 14:00 ja 16.10.2018 klo 9:00 -14:00.

Tutkielman aikataulu:

01/2018 - 03/2018 Tutkimuksen suunnittelu, yhteistyökumppaneiden kontaktointi, tausta-aineistoon perehtyminen, tutkimussuunnitelma

09/2018 Järjestöjohtajille kyselyt

09/2018 Ennakkokysely koulutukseen osallistuvilla

10/2018 Innostava vuorovaikutus työntekijän voimavarana koulutukset

09/2018 – 11/2018 Tutkimuksen aineistojen purku ja analyysi

Pro gradun kirjoittaminen

3.3 Tutkimusmenetelmä, aineiston keruu ja aineiston analyysi

Tutkimusta varten pitää hankkia aineistoa ja sen jälkeen analysoida saatu aineisto. Tätä varten tarvitaan tutkimusmenetelmiä. Tutkimusongelma ohjaa metodisia valintoja. Valinnat vaikuttavat siihen millaista tietoa tutkimuksesta on mahdollista saada. Jo tutkimuksen suunnitteluvaiheessa ryhdytään etsimään aineistonkeruutapoja ja analyysimenetelmiä, jotka ovat sopiva teoreettisten lähtökohtien kanssa. Ne kuitenkin määräytyvät kunnolla vasta kun tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset on muotoiltu. (Ronkainen ym. 2014, 45-46.)

Tämän tutkielman aineisto koostui kahdesta eri kyselystä. 1) kysely järjestöjohtajille ja 2) koulutusta edeltävä ennakkokysely järjestöyöntekijöille. Järjestöjohtajien kysely toteutettiin sähköpostitse. Järjestöyöntekijöiden tutkimus toteutettiin paperisena kyselynä. Kyselyiden lisäksi koulutukseen osallistuneet tuottivat tutkimusaineistoa yhteistoiminnallisen oppimisen Oppiskahvilassa. Järjestöyöntekijöille suunnattu tutkimus tehtiin osana ”Uskalla innostaa ja innostua” - koulutusta. Kyselyiden tulokset analysoitiin teemoittelemalla. Teemoittelusta analyysitapana lisää kappaleessa 3.4.4. Kyselyiden lisäksi käytettiin havainnointia osana järjestöyöntekijöiden koulutuspäivää.

3.3.1 Laadullinen toimintatutkimus

Tutkimusotteet voidaan jakaa laadulliseen ja määrälliseen tutkimukseen. Laadullinen tutkimus tarkoittaa mitä tahansa tutkimusta, jonka avulla pyritään löytämään tuloksia, ilman tilastollisia, tai muita määrällisiä menetelmiä. Laadullista tutkimusta kutsutaan toisella nimellä kvalitatiiviseksi tutkimukseksi. Kvalitatiivisen tutkimuksen lähtökohtana on todellisen elämän kuvaaminen luonnollisissa tilanteissa, sillä ajatuksella, että todellisuus on moninainen. Tapahtumat vaikuttavat toinen toisiinsa ja tutkimuksessa on mahdollista löytää monenlaisia suhteita. Kvalitatiivinen tutkimus tutkii kohdetta mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Laadullisessa tutkimuksessa lähtökohtana on

merkityksellisyyksien keskeisyys. Merkitysvälitteisyys tarkoittaa, ettei todellisuutta koskaan kohdata sellaisenaan vaan erilaisten merkityksellistävien käytäntöjen osana. Laadullisessa tutkimuksessa suositaan ihmistä tiedon keruun instrumenttina ja kohdejoukko valitaan tarkoituksenmukaisesti, ei satunnaisotannalla. Kieli, symbolit, vakiintuneet tavat ymmärtää, puhua ja käydä keskustelua, ympäröivä kulttuuri, ja sen toimintatavat ja instituutiot ovat osa ihmisen kokemusta ja kertomista. Pääsääntöisesti laadullista tutkimusta tehdään, kun ilmiötä ei vielä tunneta eli ei ole olemassa valmista teoriaa, joka selittäisi tutkittavaa ilmiötä. Laadullinen tutkimus ei pyri etsimään yleistyksiä. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2001, 152, 155; Kananen 2017a, 32, 35; Ronkainen ym. 2014, 81-82.)

Laadullinen tutkimus tarjoaa mahdollisuuden saada tutkittavasta ilmiöstä syvä ja monipuolinen käsitys. Tutkimustulosten käyttötarkoitus määrittelee näkemyksen syvällisyyden. Määrällisellä (kvantitatiivisella) tutkimuksella on tosin mahdollista tutkia asioiden riippuvuutta toisiinsa nähden, kun taas laadullinen tutkimus ei pysty tähän siinä määrin. Laadullista tutkimusta pidetään aina uusien mallien ja teorioiden pohjana. Laadullisella tutkimuksella saadaan hyvä kuvaus ilmiöstä. Kuvaus on sanallisessa muodossa. Hyvällä kuvauksella tarkoitetaan kokonaisvaltaista ja mahdollisesti tarkkaa kuvausta. (Kananen 2017a, 33.)

Toteutettu tutkimus noudatteli toimintatutkimuksen lähestymistapaa ja analyysitasossa kohteena oli yksilö. Toimintatutkimukselle tyypillistä on toiminnan ja tutkimuksen samanaikaisuus ja pyrkimys muutokseen tai käytännön hyötyyn. Päämääränä tutkimuksen lisäksi on toiminnan samanaikainen kehittäminen ja toivottu muutos. Toimintatutkimus on sosiaalinen prosessi, jolla tarkoitetaan sosiaalista toimintaa ja tavoitteena on kehittää ihmisten yhteistoimintaa. Toimintatutkimuksella tavoitellaan uudenlaisen toiminnan ymmärtämistä ja toiminnan kehittämistä. Toimintatutkimuksessa tutkija itse on mukana toteuttamassa muutosprosessia. (Heikkinen 2010, 214 – 224; Kananen 2017a, 49.)

Teoria ja käytäntö kulkevat toimintatutkimuksessa rinnakkain. Toimintatutkimuksessa tuotetaan teoreettista tietoa käytäntöjen kehittämiseksi. Oleellista toimintatutkimuksessa on ihmisten toiminnan tutkiminen. Ihmisten toiminta voi olla päämäärätöntä, mutta silloin se ei ole kiinnostavaa toimintatutkimuksen näkökulmasta. Toimintatutkimus on kiinnostunut toiminnan kehittämisestä nimenomaan järkeä käyttämällä. Kehitettävänä projektissani oli nimenomaan järjestötyöntekijöiden osaamisen ja koulutuspaketin kehittäminen. Aikaisemmassa kappaleessa totesin toimintatutkimuksen olevan kiinnostunut ihmisten yhteistoiminnasta. Yhteistoiminnallisuudessa toimintatutkimusta kiinnostaa ihmisten vuorovaikutus ja sosiaalisen toiminnan muodot. (Heikkinen 2007,16-17; Kananen 2014, 11.)

Toimintatutkimus on tutkimus – ja kehittämisprojekti, joka on ajallisesti rajattu. Siinä suunnitellaan uusia toimintatapoja ja sen jälkeen kokeillaan niitä. Toimintatutkimus voi olla oman työn kehittämistä. Toimintatutkimus voidaan jakaa viiteen analyysitasoon:

- yksilö
- ryhmä
- ryhmien väliset suhteet
- organisaatio
- alueellinen verkosto

Yksilötasolla yksilö havainnoi vain omaa toimintaansa, pitää havainnoistaan esimerkiksi päiväkirjaa ja keskustelee havainnoistaan osallistujien / kollegoiden kesken. Tutkimuksessa korostuu yksilön kokemukset ja ajatteluprosessit. Yksilötason toimintatutkimus on hyvin yleistä mm. kasvatustieteellisissä tutkimuksissa. Yhteistoiminnallinen tutkimus on ryhmätason toimintatutkimusta. Siinä tiimi tapaa suunnitelmallisesti ja keskustelee keskenään sovituisia teemoista ja kehittää näin omaa toimintaansa. Ryhmien välisten suhteiden tasolla ratkaistaan ryhmien yhteistoiminnallisia ongelmia. Organisaatiotason toimintatutkimuksessa kohteena on isot organisaatiot ja kohteet. Laajoissa dialogeissa luodaan muutamien vuosien päähän

sijoittuvia visioita. Alueellisten verkostojen tasolla voidaan kehittää yritysten, kuntien ja koulutuksen ja tutkimuksen yhteistä strategiaa. (Heikkinen 2007, 17-18.)

Monissa erilaisissa tutkimuksen muodoissa korostuu tutkijan objektiivisuus. Toimintatutkimuksessa tutkija on kuitenkin mukana osallisena. Tutkija tekee tarkoituksen mukaisen muutokseen tähtäävän intervention. Tutkija on aktiivinen toimija ja vaikuttaja. Toimintatutkimuksella valetaan uskoa yksilön omiin kykyihin voimaannuttamisen kautta. Tutkijan tehtävä on käynnistää positiivinen muutos ja rohkaista osallistujia tarttumaan asioihin. Tutkimuskohteiden tarkastelu sisältäpäin vaikuttaa tietysti tulosten analyysiin ja tutkijan suhtautumiseen aineistoa kohtaan. Toimintatutkimuksessa tutkija käyttää omia havaintojaan tutkimusmateriaalina. Tutkija ei välttämättä etäännytä itseään kohteesta piiloutumalla passiivimuotoon tai yksilön kolmanteen persoonaan tuloksia raportoidessaan. (Heikkinen 2007, 19-21.)

Toimintatutkimuksen on määritelty olevan:

- interventioon perustuva
- käytännönläheinen
- osallistava
- reflektiivinen
- sosiaalinen prosessi

Toimintatutkimuksessa nähdään, että sosiaalista todellisuutta muutettaessa, siitä alkaa näkyä jotakin uutta. Tavoitteena on käytännön hyöty, muillekin kuin tutkijalle itselleen. Interventiot saattavat paljastaa tiedostamattomia toimintatapoja, perinteitä, vallankäyttöä tai sosiaalisia rakenteita. Sosiaalinen toiminta muuttuu usein rutiineiksi ja käytänteiksi. Näiden kautta yksilön ja ryhmän toiminta helpottuisi vaikka kaikki ei aina toimisikaan tarkoitetulla tavalla. Useassa paikassa tehdään kuten on totuttu tekemään. Kurt Lewin kuvasi interventiota metaforalla, joka on peräisin termofysiikasta. Kun sosiaalista toimintaa muutetaan, se pitää ensin sulattaa (unfreezing). Toimintaa tarkastellaan ja pohditaan sen perusteita, ja yhteisön ilmapiiriä valmistellaan sen muuttamiseksi. Sulatuksen jälkeen on muutosten (changing) vuoro. Kun uutta toimintaa on testattu

tarpeeksi ja se sujuu, se pakastetaan (freezing) eli kehitetyt käytänteet vakiinnutetaan. (Heikkinen 2007, 28-29.)

Toimintatutkimuksen ja perinteisen tutkimuksen suhde on ristiriitainen. Se heijastuu useiden tiedekuntien kriittisenä suhtautumisena toimintatutkimusta kohtaan. Toimintatutkijat ovatkin ajoittain olleet erimielisiä näkemyksistään perinteisen tutkimuksen edustajien kanssa. Toimintatutkimus rakentaa kuitenkin parhaillaan siltaa yliopiston ja yhteiskunnan välille. Rakentava vuoropuhelu on tärkeämpää kuin erilleen linnoittautuminen. (Heikkinen 2007, 31-32.)

Toimintatutkijat ovat korostaneet, että ihmisten tulisi osallistua tutkimukseen ja omia asioitaan koskevaan päätöksentekoon. Toimintatutkimuksen historiassa on pidetty tärkeänä, että tutkimukseen osallistuvat muutkin kuin ammattitutkijat. Osallisuus korostuu siinä, että yksilöitä ja ryhmiä rohkaistaan mukaan tutkimuksen koko prosessin ajan. Osallisuutta lisää tutkimushankkeiden läpinäkyvyys, avoin dialogi tutkijoiden ja käytännön toimijoiden keskuudessa ja keskinäisen vuorovaikutuksen kehittäminen. Osallistavuus voi olla poliittista ja yhteiskunnallista vaikuttamista. Tällaisesta toimintatutkimuksesta käytetään nimiä vapauttava tai emansipatorinen tai kriittinen toimintatutkimus. (Heikkinen 2007, 32-33.)

Kehittäminen toimintatutkimuksessa tapahtuu reflektiivisen ajattelun kautta. Reflektiivisyydellä tarkoitetaan tässä sitä, että ihminen, ajatteleva subjekti, kohdistaa huomionsa tavanomaisten ajattelunsa kohteiden eli ajattelun objektien sijaan itseensä ajattelevana subjektina. Omia ajatuksia ja kokemuksia tarkastellaan itseään tajuavana ja kokevana olentona. Näin hän pystyy etääntymään itsestään ja näkemään toimintansa uudesta näkökulmasta. Reflektointi on totuttujen toiminta- ja ajattelutapojen pohdintaa. Reflektion kautta voidaan omaksua uusi toimintatapa. Huippuosaamisen kehittyminen edellyttää kykyä reflektoida omaa toimintaansa. (Heikkinen 2007, 33-34.)

Karkeasti jaoteltuna toimintatutkimusta on mahdollista tehdä kahdella tavalla: tutkija joko ryhtyy kehittämään omaa työtään tutkivalla otteella tai tutkija etsii itselleen tutkimuskohteen, jota tutkia ja kehittää. Oma työtään kehittävää voidaan kutsua toimija-tutkijaksi, kentälle päätyvää tutkija-toimijaksi. Toimija-tutkija omaa yleensä käytännön kokemusta tutkimuskohteestaan. Tutkimus käynnistyy tutkijan halusta tutkia ja kehittää. Hän yleensä haluaa selvittää, voisiko asioita tehdä toisin tai paremmin. Muutoksen tarpeen herättää usein esimerkiksi käytännön ongelma. Tutkija-toimija taas tuntee tutkimusaiheensa paremmin aiemman tutkimuksen tai kirjallisuuden pohjalta. Kiinnostuksen synnyttää jokin esiinnoussut asia mikä ihmetyttää tutkijaa. Tutkija haluaa rakentaa taustatiedon valossa toimintamallin millä vaikuttaa asioihin. Harva toimintatutkimus lähtee liikkeelle puhtaasti vain teoriasta tai käytännöstä. Usein mukaan tulevat molemmat lähtökohdat. Kenttätöissä tutkija osallistuu muutosprosessiin. (Huovinen & Rovio 2007, 94-95.)

Toimintatutkimuksen toteutus alkaa suunnitteluvaiheella. Suunnitteluvaiheessa tutkija hahmottelee tutkimusasetelmaa- ja tehtävää koskevia kysymyksiä ja ideoi kenttätöitä. Tutkija perehtyy aiheen kirjallisuuteen ja täsmentää näkökulmiaan. Toimintaa suunniteltaessa selvitetään tutkimusluvut, aikataulut, yhteistyökumppanit, valitaan menetelmät ja selkiytetään tutkimusasetelmat. Toimintatutkimukseen kuuluu arvaamattomuus, joten tutkija ei voi aina varautua aivan kaikkeen. Tutkimusongelmat täsmentyvät prosessin aikana. Kyseinen asia leimasi myös tämän tutkimuksen tekoa. Tutkijan tulisi pohtia ennakkoon omia ennakkokäsityksiään aiheen suhteen ja sitä, että vaikuttavatko ne tutkimukseen. Toimintatutkimuksen luonne heijastuu jo tutkimuskysymysten asettelussa. Tutkimuksen kysymysten asettelu ja ongelmanasettelu avaavat näkökulmaa tutkittavaan ilmiöön. Ilmiöstä tulee näin selvitettävä ja vastattava. Tutkimuksen teoreettiset ja käsitteelliset valinnat ovat nähtävissä jo tutkimuksen tavoitteessa. (Ronkainen, Pehkonen, Lindblom-Ylänne, Paavilainen 2014, 42.) Omien sokeiden pisteiden ja esioletusten tunnistaminen on tärkeää. Toimintatutkimuksessa toiminta kehittyy sykleittäin vähitellen. Tutkija tarvitsee hyvän suunnitelman toiminnastaan ennen kentälle siirtymistä. Tutkijan tulee varmistaa, että tutkimukseen osallistuvat tietävät mitä tutkitaan ja mihin he suostuvat. Tutkijan on hyvä selvittää miten tutkimukseen osallistuminen hyödyttää osallistujia. Parhailaan tutkija pystyy ratkaisemaan yhteisön ongelmia tai käynnistämään uuden kehittämishankkeen. Kenttätö

on osallistujien työskentelyn seuraamista ja refleктоimista heidän kanssaan. Se sisältää, tutkimuksesta riippuen, koulutuksia, kokouksia, palavereja, suunnittelua, kuuntelemista, ihmettelyä, ideoimista ja yhteenvetoja. Tutkija rohkaisee muutokseen innostuneella työotteella, mutta jatkuva kehittämiskohteinen keksiminen voi olla osallistujille liikaa. Tutkija eläytyy osallistujien kokemuksiin ja arvioi tutkimustilannetta neutraalisti ja kriittisesti. Kenttävaihe on parhaillaan dialogista oppimista. Tutkija käynnistää toiminnan ja pyrkii sitouttamaan osallistujat siihen, huomioiden mahdollisuuksien mukaan yhteisön toimintakulttuuria. Tärkeimpiä tiedonkeruun menetelmiä ovat osallistuva havainnointi, havainnointipäiväkirja ja haastattelut. Aineistona voi olla myös toiminnan aikana tuotettu muu materiaali kuten työryhmien muistot, tuotokset, raportit, kirjoitelmat tai aineistot. Toimintatutkimuksessa voidaan hyödyntää prosessin aikana tapahtunutta. (Huovinen & Rovio 2007, 96-105 ; Kananen 2014, 34-35; Kananen 2017b, 44-45.)

Innostavan vuorovaikutuksen prosessin koulutuksella tavoiteltiin nimenomaan sitä, että yksilö pystyy hahmottamaan nykytilan ja prosessin kautta tietoisesti kehittää itseään ja toimintaansa kohti tavoitetilaa. Osallistuja reflektoi omaa toimintaansa, ajatustapojaan ja kokemuksiaan. Innostavan vuorovaikutuksen koulutuksissa reflektion alkuunsaattajana on kouluttaja ja reflektion ns. peileinä toimivat muut osallistujat.

3.3.2 Kysely

Tiedonkeruun menetelmänä tutkimuksessa käytettiin kyselyä. Kyselytutkimuksen etuna pidetään sen tehokkuutta ja matalia kustannuksia. Kyselylomake on yksi perinteisimmistä tavoista kerätä tutkimusaineistoa. Tutkimukseen voi osallistua useita henkilöitä ja heiltä voidaan yhdellä lomakkeella kysyä monia asioita. Kyselytutkimuksen haittoina pidetään mm. sitä että ei voida tietää kuinka tosissaan vastaajat ovat vastanneet, väärinymmärryksen mahdollisuuksia, vastaajien perehtyneisyyttä aihealueeseen ja vastaamattomuutta. Laadullinen tutkimus edellyttää juuri oikeiden kysymysten kysymistä kyselylomakkeissa, jotta tiedonkeruu olisi mahdollista. Jos tutkija ei tunne ilmiötä, ei hän voi laatia oikeita kysymyksiä. Kuitenkaan laadullisessa tutkimuksessa ei

voida laatia täysin yksityiskohtaisia kysymyksiä aineistonkeruuvaiheessa, koska silloin kyseessä ei olisi enää laadullinen tutkimus. Jos ilmiö tutkitaan ja tunnetaan hyvin, ei siihen ole syytä tuhlaata resursseja. Tosin tieteellä on tapana testata jatkuvasti erilaisia teorioita ja sitä, että selittävätkö ne vielä ilmiötä. Tieteelle on tyypillistä epäily, jolla voidaan varmistaa mahdollisimman luotettavan tiedon saanti ja tulosten paikkansapitävyys. Kyselyn muoto vaihtelee tarkoituksen ja kohderyhmän mukaan. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2001, 182; Kananen 2017a, 32-33; Valli 2018, 92.)

Järjestöjohdon kohdalla tutkimuksessa toteutettiin sähköpostikysely. Järjestötyöntekijöille toteutettiin tutkimuksessa kontrolloitu kysely. Kontrolloidussa kyselyssä tutkija jakaa lomakkeen henkilökohtaisesti vastaajille. Kontrolloitu kysely voidaan toteuttaa paikoissa missä kohdejoukko on henkilökohtaisesti tavoitettavissa. Jakaessaan lomakkeet tutkija kertoo samalla tutkimuksen tarkoituksesta, selostaa kyselyn ja vastaa tarvittaessa kysymyksiin. Vastaajat täyttävät lomakkeen ja palauttavat sovitusti. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2001, 184.)

Kyselyiden avulla voidaan kerätä tietoa tosiasioista, käyttäytymisestä, toiminnasta, tiedoista, arvoista, asenteista, uskomuksista, käsityksistä ja mielipiteistä. Täsmällisiä tosiasioita pitää kysyä suoraan yksinkertaisina kysymyksinä, joko avoimilla kysymyksillä tai monivalintakysymyksillä. Kysymykset luovat perustan tutkimuksen onnistumiselle. Kysymykset eivät saa olla häilyviä, epämääräisiä tai johdattelevia. Kysymyslomaketta rakentaessa tutkijan tulee pohtia mitkä asiat ovat mitattavassa muodossa. Tutkija muokkaa itse käyttämänsä käsitteet mittareiksi eli kysymyksiksi. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2001, 184; Valli 2018, 93.) Tutkimuksessani kaikki kysymykset olivat avoimia kysymyksiä. Kyselyssä ei ollut taustakysymyksiä, koska tutkijana en nähnyt niiden olevan merkityksellisiä tutkimusongelmiin peilaten. Avoimella kysymyksellä tarkoitetaan kysymystä johon on jätetty tyhjä tila vastausta varten. Avoimet kysymykset ovat suosiossa, koska näin vastaajalle jätetään mahdollisuus sanoa mitä hänellä todella on mielessään. Kyselylomaketta laadittaessa on tärkeää, että kysely on selkeä, kysymykset ovat selkeitä ja ytimekkäitä, kysymysten määrä on harkittu, sanavalinnat on tarkistettu ja kysymyksiin ei sisälly kaksoismerkityksiä. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2001, 184-189.)

Järjestöjohtajilta kysyin oleellisia asioita tutkimukseni kannalta esihenkilöiden näkökulmasta ja selvittääkseni heidän ajatuksiaan liittyen työntekijöiden vuorovaikutustaitoihin.

Kysymykset järjestöjohtajille:

1. Järjestösi toiminnan tavoitteet?
2. Millaisia ominaisuuksia arvostat työntekijässä?
3. Millainen rooli työssä on työntekijän vuorovaikutustaidoilla?
4. Millaisia kehittämistarpeita näet henkilöstölläsi olevan?
5. Millaisena näet järjestökentän tulevaisuuden?

Ennakkokysymykset koulutukseen ilmoittautuneille järjestötyöntekijöille:

1. Kuvaile millainen rooli vuorovaikutuksella on työssäsi?
2. Millaisia vuorovaikutustaitoja tarvitset työssäsi?
3. Miksi hakeuduit koulutukseen?

Tutkimuskysymykset järjestötyöntekijöille:

Aineisto koottiin käyttämällä yhteistoiminnallisen oppimisen Oppimiskahvila – menetelmää.

1. Kuvaile työtäsi keskustellen muiden kanssa. Kirjaa ylös yhteisiä teemoja / rajapintoja.
2. Millainen rooli persoonalla on työssä?
3. Millainen rooli vuorovaikutustaidoilla on työssä?

4. Millaisia haasteita sinulla on liittyen vuorovaikutukseen?
5. Mitä ajatuksia sana INNOSTAMINEN herättää sinussa?

3.3.3 Havainnointi

Havainnointi on yksi vanhimmista tutkimuksen aineistonkeruumenetelmistä. Havainnointia voidaan käyttää laadullisessa ja määrällisessä tutkimuksessa. Kohteena havainnoitaessa on yleensä yksilön tai ryhmän käyttäytyminen tai toiminta. Havainnointia pidetään työläänä ja aikaa vievänä menetelmänä tutkimuksessa ja sen käyttö on perusteltua tilanteissa, joissa ilmiöstä on saatavilla vain vähän tietoa. Havainnoinnin etu on sen autenttisuus tilanteessa. Ilmiön tulee olla havainnoitavissa, jotta menetelmän käyttö on mahdollista. Kaikki ympäristöämme koskevat havainnot eivät sellaisenaan ole kelvollisia tieteellisen tutkimuksen havainnoiksi. Tieteellisessä tutkimuksessa havainnoinnin ja havaintojen tekemisen tulee olla suunnitelmallista, johdonmukaista, luokiteltua, eriteltyä, ennalta rajattua ja tietoisesti valikoitunutta. Tutkimuksessa havainto on merkki. Merkki voi olla esimerkiksi sana, lause, ominaisuus, toiminta, ajatus tai teko. On paljolti tutkijan taidoista kiinni, miten tutkija kykenee yhdistämään havaintojaan uuden tiedon tuottamiseksi ja mitä tiedolla tiedetään maailmasta. Havainnoinnilla ei voida selvittää ihmisen ajattelua, sillä ajatuksia ei voida lukea katsomalla ja havainnoimalla kohdetta ulkoapäin. (Kananen 2017a, 83-84; Kananen 2017b, 46; Vilka 2018, 156-157.)

Kaikki yksilön teot lähtevät havaitsemisesta ja havaitun asia ymmärtämisestä joksikin. Tieteellisessä tutkimuksessa tutkijan on mahdollista saada kiinni havainnosta, kun havainnon kanssa ollaan samassa todellisuudessa ja tutkija ymmärtää havainnon esitietonsa, näkökulmansa ja valitsemansa teorian avulla. Havaittujen asioiden merkitys muuttuu erilaiseksi, jos tutkija vaihtaa näkökulmaa tai teoriaa. Laadullisessa tutkimuksessa, ymmärryksen syntymiseksi, tutkijan tulee kutsua havaintoihin liittyvät merkityssisällöt esiin. Parhaiten se toteutuu, kun tutkija on tietoisesti läsnä samassa

todellisuudessa havainnon kanssa. Tutkijan tulee tilanteessa ymmärtää havaintojen asiayhteyks. Havainnointi vaatii aina valikointia. Sitä tulisi pitää haitan sijaan vahvuutena. Pelkästään valikoidut havainnot eivät ole tutkimus. (Vilka 2018, 157-158.)

Havaintoja tehdessä tutkijan tulee tuntea tutkimuskohteensa hyvin. Hänen on ymmärrettävä tutkimuksen tavoitteet ja todellisuus, jota tutkimus koskee. Havainnointiin on valmistauduttava hyvin, koska kerättäviä havaintoja ei voida ns. vastaamisen jälkeen täsmentää. Pelko siitä, että onko tutkija osannut valita juuri oikeat asiat havainnoitavaksi, ei saisi muodostua liian suureksi kynnykseksi tai esteeksi havaintojen keräämiseksi. Virhelähteiden tiedostaminen on osa tutkimusta. Havaintoja voi kerätä kuulovarasesti, näkemällä, maistamalla, tuntemalla ja haistamalla. (Vilka 2018, 161-162.)

Havainnoinnin ongelmat liittyvät siihen, että tutkija tulkitsee havainnot oman maailmansa kautta. Havainnointi voi olla piilohavainnointia, suoraa havainnointia, osallistuvaa havainnointia tai/ja osallistavaa havainnointia. Piilohavainnoinnissa tutkimuskohteella ei ole tietoa tutkijasta tai tämän toiminnasta. Suorassa havainnoinnissa tutkijan olemassaolo tiedostetaan, mutta tutkija ei toimi yhteisön jäsenenä. Osallistuva havainnointi on yleistä erityisesti toimintatutkimuksessa. Osallistuvassa havainnoinnissa tutkija on mukana yhteisön toiminnassa ja pyrkii pääsemään yhteisön jäseneksi. Tutkija tulee hyväksyä yhteisön jäseneksi. Osallistavassa havainnoinnissa tutkittavassa pyritään saamaan aikaan muutos, joka jatkuu vielä tutkimuksen jälkeenkin. Osallistavassa havainnoinnissa on kyse oppimisesta ja pysyvään muutokseen pyrkimisestä. Toimintatutkimusta tehtäessä osallistuvassa havainnoinnissa tutkija on samanaikaisesti osallinen ja ulkopuolinen. Osallistumisen aste vaihtelee tutkimuksen eri vaiheissa. Välillä tutkija on toiminnan keskipiste ja välillä ulkopuolinen tarkkailija. Tarkkailijana hän tekee muistiinpanoja kenttätilanteessa, mutta toimintaan osallistuessaan kirjaa muistiinpanoja jälkikäteen. (Huovinen & Rovio 2007, 106; Kananen 2017a, 84-85.)

Tässä tutkielmassa havainnointi oli pienessä osassa. Toteutettu havainnointi oli osallistavaa havainnointia, koska koko prosessin tarkoitus oli osallistaa tutkimuksen kohteena olevat mukaan toteuttamaan muutosta omassa toiminnassaan. Tutkimuksessa

käytettiin myös vapaata havainnointia. Vapaata havainnointia käytetään, kun havaintojen teko täytyy mukauttaa ihmisten toimintaan ja tutkimuskohteen sosiaaliseen vuorovaikutukseen. Tässä tutkielmassa havainnoinnin dokumentoinnin välineenä käytettiin päiväkirjaa ja videota, jotka ovat todiste aineistonkeruusta. Päiväkirjaan kirjataan tutkittavaan ilmiöön liittyvät tapahtumat. Ilman dokumentointia toiminta ei ole tieteellistä. Havainnoinnilla tulee olla tietty kesto. Havainnoinnissa aina ei tiedetä mistä oikein on kysymys ja mitä pitäisi havainnoida, jolloin koko tutkittava ilmiö pyritään tallentamaan mahdollisimman tarkasti. Havainnointi voi olla strukturoitua eli asiat on määritelty tutkimusongelmien muodossa tai strukturoimatonta, jolloin ei ole valmista listaa havainnoitavista asioista vaan tutkija pyrkii listaamaan kaiken mahdollisimman tarkasti. Varmin tapa päästä palaamaan takaisin tutkittuun hetkeen, on käyttää videointia havainnoinnin apuvälineenä. Havainnoitaessa ei riitä, että tutkija seuraa kohderyhmää vaan hänen tulee myös kirjata ylös ilmiön aitoja tapahtumia. (Kananen 2017a, 85-86; Vilka 2018, 163.)

Learning cafe:n ryhmäkeskustelut

Tutkielmassa havainnointi suoritettiin havainnoimalla koulutuspäivään osallistuneiden ryhmäkeskusteluita. Ryhmäkeskusteluilla on pitkä historia yhteiskuntatieteellisessä tutkimuksessa ja niiden käyttö on yleistynyt muillakin tieteen aloilla. Ryhmäkeskustelulla tarkoitetaan tilaisuutta mihin on kutsuttu joukko ihmisiä keskustelemaan tietystä aiheesta vapaamuotoisesti. Ryhmäkeskusteluissa pyritään saamaan aikaan tietoisesti osallistujien välistä vuorovaikutusta. Tämä tuottaa tutkimukselle oleellisen aineiston. Ryhmän sosiaalista vuorovaikutusta ei tule nähdä metodisena ongelmana vaan paremminkin erityispiirteenä, joka määrittää tuotettavaa aineistoa. Keskustelijoiden vuorovaikutuksen luonne kuvastaa tutkittavaa ilmiötä ja on samalla osa sitä. Ryhmäkeskustelu liittyy kiinteästi sosiaaliseen kontekstiin eli tilanne ja roolit vaikuttavat siihen mitä osallistujat kokevat sopivaksi sanoa tilanteessa. Ryhmäkeskustelu on monimuotoinen ja monitasoinen sosiaalinen vuorovaikutteinen kokonaisuus, jossa on läsnä valtasuhteet, jännitteet, tunteet, kulttuuriset konventiot ja ryhmän luovuus.

Määrällisesti ryhmäkeskusteluissa sopiva määrä on yleensä 6-8 henkilöä. Ryhmän vuorovaikutuksen näkökulmasta oleellista on jonkinlainen osallistujien samankaltaisuus, joka luo me-henkeä ja edistää yhteisen kielen syntymistä. Yleensä ryhmä on ainutkertainen ja osallistuu keskusteluun kerran ja rajatun ajan. Keskustelun lähtötilanteeseen vaikuttaa osallistujien keskinäinen tuttuus ja se, kuinka paljon keskustelun aiheeseen ohjataan. Toiminnan vetäjän tärkeänä tehtävänä on luoda sopiva ilmapiiri keskustelulle. Tietynlainen ryhmäytyminen olisi hyvä tapahtua ennen varsinaisen keskustelun alkua. Tutkijan /vetäjän tulee huomioida kuinka hän esittää aloituspuheenvuoronsa suuntaamaan kohti keskustelua. Ryhmän keskustelu on hyvä aloittaa avauskierroksella, jonka aikana jokainen pääsee vuorollaan ääneen. Aloitusvuoron jälkeen alkaa sisällöllinen kierros, jossa muodostetaan yhteistä keskustelua ja vuorovaikutusta aiheesta syvemmin. Keskustelun ihanne on, että jokainen osallistuja pääsee tasapuolisesti ääneen. Lopuksi yhteistä keskustelua vedetään yhteen ja ryhmälle on saattanut muodostua jonkinlainen yhteinen näkemys aiheesta. (Valtonen & Viitanen 2020, 118-125.)

Tutkijan tulee tehdä tarkka muistio ja/tai tallenne ryhmäkeskustelusta. Muistion perusteella voidaan muodostaa ensihavaintoja ja päällimmäisiä ajatuksia ja mielikuvia ryhmästä. Tutkija purkaa valitsemallaan tavalla saadun aineiston riippuen tutkimuskysymyksistä ja aineiston analyysistä. Yleistä on litteroida ryhmäkeskustelut. Ryhmäkeskustelu voidaan helposti yhdistää muihin tapoihin kerätä tietoa tutkittavasta aiheesta. (Valtonen & Viitanen 2020,125-127.) Havainnoinnin tuloksista tässä tutkielmassa lisää kappaleessa 4.4.

3.3.4 Aineiston analyysinä teemoittelu

Tekstimuotoista aineistoa käsitellään menetelmällisesti mikä helpottaa aineiston ymmärtämistä ja sisälle näkemistä. Käsitteilyllä tarkoitetaan aineiston koodaamista. Kun aineisto on käsitelty ymmärrettävään muotoon, siitä pyritään löytämään selitys ja tulkinta tutkittavalle ilmiölle. Analyysia on aineiston järjestely, käsittely, muokkaaminen ja tiivistäminen. Aineiston muokkaamisen menetelmiä ovat mm. litterointi, koodaus, luokittelu ja teemoittelu. Teemoittelu on yksi sisällönanalyysin muoto. Tässä tutkimuksessa tutkimusaineisto pyrittiin saamaan ymmärrettävään muotoon teemoittelemalla. Teemoittelussa on kyse luokittelussa ja kvantifioinnista yleisellä tasolla. Teemoittelussa voidaan pelkistää käyttämällä sitaatteja ja sanontoja, joita on noussut esiin aineistosta. Teemoittelussa kunkin teeman alle voidaan kerätä tutkimuksessa nousseet kustakin teemasta. Tutkimusraportissa esitellään teemojen yhteydessä ns. näytepaloina otteita aineistosta. (Kananen 2014, 104-111.)

3.4 Tutkijan rooli

Tutkijan rooli voi vaihdella tutkimuksen luonteen mukaan täysin ulkopuolisesta aina ilmiön muutoksentehtävään. Perinteisessä tutkimuksessa on haluttu pitää tutkittava ilmiö ja tutkija erillään toisistaan. Tutkija ei saa vaikuttaa tutkittavaan tietoon, koska tutkimuksella halutaan saada luotettavaa tietoa aidosta ilmiöstä. Erityisesti kehittävässä toimintatutkimuksessa kuitenkin yksi tärkeä osatekijä tutkimuksessa on tutkija ja hänen kokemushistoriansa. Minkään tietyn menetelmän käyttäminen ei poista tutkijan vaikutusta, sillä tutkimus on enemmän kuin menetelmän seuraamista ja loogista päättelyä. Tutkiminen on myös oivaltamista, vakuuttumista, tulkintaa ja ymmärryksellä tehtyjä valintoja. Tutkijatonta tutkimusta ei ole olemassa ja onkin kyseenalaista, voidaanko inhimillisen toimijan läsnäoloa edes poistaa tieteestä. Tutkimus on henkilökohtainen prosessi. (Kananen 2017a, 42; Ronkainen ym., 2014, 70,72.)

Laadullisessa tutkimuksessa tutkija ei voi täysin sanoutua irti arvolähtökohdista. Arvot muovaavat tekemistämme ja sitä miten ymmärrämme tulkitsemiamme ilmiöitä. Tutkija ja tieto kietoutuvat yhteen, joten objektiivisuutta ei voida täysin saavuttaa. Laadullisessa tutkimuksessa voikin korostua tutkijakeskeisyys. Tutkija on tutkimuksen valintojen tekijä ja keskeinen toimija. Tutkija vaikuttaa tuottamaansa tietoon ja sitä käsitellään laadullisessa tutkimuksessa julkikirjoitetusti. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa on pyrkimys enemmän löytää tai paljastaa tosiasioita, kuin todentaa jo olemassa olevia totuus väittämiä. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2001, 152; Ronkainen ym. 2014, 82.)

Tutkimuksen aiheeseen minulla oli suuri henkilökohtainen kiinnostus. Olen ollut aina kiinnostunut vuorovaikutuksesta ja sen erilaisista ulottuvuuksista. Kaksi aiempaa opinnäytetyötäni ovat nekin käsitelleet vuorovaikutusta. Niiden näkökulmina on ollut esiintyminen, jännittäminen, vuorovaikutustilanteet ja vuorovaikutuksen tilannesidonnaisuudet. Tutkimusta aloittaessa olin työskennellyt neljä vuotta järjestöalan työssä. Olin useasti työssä tehnyt huomioita ja omia havaintoja siitä, miten suuressa roolissa toimiva vuorovaikutus oli useassa työtilanteessa. Useat kollegani toivat toistuvasti esiin sitä, miten tärkeää olisi harjoittaa taitojaan vuorovaikuttaa erilaisissa tilanteissa. Halusikin paneutua tarkemmin aiheeseen, jonka kanssa olin itse tekemisissä päivittäin. Työotteeni työssä on aina ollut kehittävä. Sen lisäksi, että olin kiinnostunut tutkimaan aiheita, olin myös alusta alkaen kiinnostunut tuottamaan ratkaisuehdotuksia mahdollisiin tutkimustuloksista ilmeneviin haasteisiin kehittämistyön avulla. Tämä prosessi kyti minussa koko tutkimuksen ajan ja lopulta kulminoitui valmiin koulutuspaketin luomiseen. Valmis koulutuspaketti muodostui pitkälti järjestöjen koulutuspäivien harjoituksista.

Tutkijana roolini oli aktiivinen koulutuspäivässä joissa tutkimustieto kerättiin. Olin mukana alkuun saattamassa toimintaa koulutuspäivissä joissa tutkimustieto kerättiin. Kuitenkin silloin, kun osallistujat tuottivat tutkimustietoa siirryin tarkkailijan rooliin. Koulutuksen ajan pidin havainnoistani koulutuksessa päiväkirjaa ja tein muistiinpanoja.

4. TUTKIMUSTULOKSET

Tutkielman tutkimus toteutettiin osana järjestöyöntekijöiden ”Uskalla innostaa ja innostua”- koulutusta. Koulutukseen hakeutui 19 osallistujaa. Kaikki osallistujat olivat naisia. Osallistujat olivat iältään 28 – 58 vuotiaita. Osallistujien keski-ikä oli 41 vuotta. Osallistujat olivat kahdeksasta eri järjestöstä Satakunnan alueelta.

Koulutukseen osallistuville kerrottiin, että kahden koulutuspäivän tarkoituksena on kerätä tutkimustietoa pro gradu työtä varten, tarjota heille työkaluja vuorovaikutusosaamiseensa ja kehittää koulutuspakettia aiheesta. Osallistujille selvitettiin yksityiskohtaisesti milloin ja mistä osioista kerättiin tietoa tutkimukseen. Tutkimustiedon kerääminen vuorotteli erilaisten valmentavien harjoitusten kanssa koulutuspäivien aikana - painottuen kuitenkin ensimmäiseen koulutuspäivään.

4.1 Aineistojen laajuus

Tutkielman aineisto tuotettiin kahdella kyselyllä, Oppimiskahvila- menetelmällä ja havainnoimalla. Tutkielman aineisto koostui kahdesta eri kyselystä. 1) kysely järjestöjohtajille ja 2) koulutusta edeltävä ennakkokysely järjestöyöntekijöille. Järjestöjohtajien kysely toteutettiin sähköpostitse. Järjestöyöntekijöiden tutkimus toteutettiin paperisena kyselynä. Kyselyiden lisäksi koulutukseen osallistuneet tuottivat tutkimusaineistoa yhteistoiminnallisen oppimisen Oppimiskahvilassa. Oppimiskahvila oli osa järjestöyöntekijöille suunnattua ”Uskalla innostaa ja innostua” - koulutusta.

Tutkimusaineistoa tuotettiin myös lyhyellä havainnoinnilla. Havainnointi koski lyhyitä ryhmäkeskusteluja ”Uskalla innostaa ja innostua”-koulutuspäivässä.

Kysely järjestöjohdolle	3 sivua
Ennakkokysely osallistujille	19 sivua
Oppimiskahvilan tuotokset	30 sivua
Havainnointi	5min. + 7min. + 7min.

4.2 Kysely järjestöjohdolle

Lähetin järjestöjohdon kyselyn kolmella Satakuntalaiselle järjestölle, joilla kaikilla on palkattuja kokoaikaisia työntekijöitä. Järjestöjohdon kyselyyn vastanneet henkilöt säilytetään anonyminä, heidän pyynnöstään. Kaikkien kolmen järjestöjohtajan vastauksista oli löydettävissä merkittäviä yhteneväisyyksiä. Järjestöjohtajilta kysyttiin seuraavat kysymykset:

Kysymykset järjestöjohtajille:

1. Järjestösi toiminnan tavoitteet?
2. Millaisia ominaisuuksia arvostat työntekijässä?
3. Millainen rooli työssä on työntekijän vuorovaikutustaidoilla?
4. Millaisia kehittämistarpeita näet henkilöstölläsi olevan?
5. Millaisena näet järjestökentän tulevaisuuden?

Kaikkien kolmen järjestön toimenkuvaan kuuluu järjestö-/yhdistystoiminta Satakunnan alueella. Kaikissa järjestöissä on palkattuja kokoaikaisia työntekijöitä. Järjestöjen keskeiseen toimenkuvaan ja tavoitteisiin kuuluu vapaaehtoisten rekrytointi, vapaaehtoistyön tukeminen – ja ammatillinen ohjaus, kansalaisyhteiskuntatoiminta ja erilaiset tukipalvelut. Kaikki kolme järjestöä ovat sosiaali-, terveys-, kasvatus- ja hyvinvointi teemojen ympärillä toimintaansa toteuttavia tahoja. Järjestöjohtajien

vastausten perusteella teemoittelun kautta esiin nousi kolme teemaa; hyvä työntekijä ja vuorovaikutustaidot, henkilöstön kehittämistarpeet ja järjestökentän tulevaisuus.

Hyvä työntekijä ja vuorovaikutustaidot

Järjestöjohtajat mainitsivat arvostavansa työntekijöissä seuraavia ominaisuuksia: luotettavuus, asiantuntemus, empaattisuus, yhteistyökykyisyys, innovaattori/innostuja, heittäytymiskyky ja oma-aloitteisuus. Vastauksissa korostettiin vuorovaikutustaitojen ja persoonan merkitystä. Kaikkien järjestöjohtajien vastaukset olivat toistensa kaltaiset.

”Pitää olla ”hyvä tyyppi”.”

”Monta asiaa voi opettaa ja oppia, mutta pitää olla persoonaa omasta puolesta.”

”Vuorovaikutustaidot, vuorovaikutustaidot ja vielä kerran vuorovaikutustaidot”

Vuorovaikutustaitojen merkityksellisyyden korostaminen näkyi myös kysymyksessä 3. Vuorovaikutustaitoja pidettiin työn keskiössä, koska muuten työ ihmisten parissa ei onnistu.

” vuorovaikutustaitojen rooli on todella merkittävä, sillä on erilaisia kohtaamisia erilaisissa elämäntilanteissa olevien asiakkaiden kanssa, usein arkojenkin aiheiden keskellä.”

Henkilöstön kehittämistarpeet

Järjestöjohtajien ajatukset henkilöstön kehittämistarpeista liittyivät siihen, että koko ajan pitää pysyä ajan tasalla ja olla oppimassa uutta. Kehittävää työtettä pidettiin välttämättömänä ja työhön sitoutuminen korostui. Järjestöissä tehdään paljon

määräaikaista hanke- ja projektitoita ja siitä syystä työntekijän sitoutuminen on tärkeää. Järjestöjohtajat myös pohtivat sitä, että työ voi olla ajoittain myös kuormittavaa ja työntekijän olisi hyvä osata johtaa omaa työtään ja tarkkailla jaksamistaan.

”Työntekijään panostetaan paljon ja luotetaan siihen, että hän kannattelee hankkeensa loppuun saakka.”

”Se mitä työntekijä ei vielä osaa, opitaan käytännössä ja lisäkoulutuksen kautta.”

”Käytäntö opettaa.”

”Työ ottaa ja antaa paljon.”

”Tukka putkella mennään.”

Järjestökentän tulevaisuus.

Järjestöjohtajat näkivät järjestöjen roolin tulevaisuudessa yhä merkityksellisempänä. Järjestöjohtajat toivoivat turvaa rahoitukselle ja entistä suurempaa arvostusta. Järjestöjohtajat korostivat kumppanuutta muiden tahojen kanssa.

”Järjestöillä on tärkeä rooli myös tulevaisuudessa. Vertaistukea ja kokemustoimintaa on tarve sisällyttää erilaisiin hoitoketjuihin. Järjestöillä on myös paljon erilaista osaamista ja asiantuntijuutta, jota koko maakunta voi hyödyntää. Järjestöt ovatkin mieluisia yhteistyökumppani kunnille ja maakunnalle myös terveyden ja hyvinvoinnin edistämiseksi. Sote- ja maakuntauudistus aiheuttaa kuitenkin haasteita ja epävarmuutta järjestöjen toiminnalle. Sen resurssit on turvattava, jotta järjestöt pysyvät elinvoimaisina jatkossakin.”

4.3 Ennakkokysely järjestötyöntekijöille

Tutkimukseen osallistuneet (19 osallistujaa) täyttivät ennakkokyselyn paperilomakkeella ensimmäisen koulutuspäivän aluksi. Ennakkokyselyssä kysyttiin taustakysymyksiksi osallistujien ikä ja sukupuoli. Ennakkokyselyssä kysyttiin osallistujien ennakkooajatuksia ja mielikuvia liittyen omaan itseluottamukseensa, syitä koulutukseen hakeutumiselle ja osallistujia pyydettiin kuvailemaan millaisia vuorovaikutustaitoja he tarvitsevat työssään.

Ensimmäisessä ennakkokyselyn kysymyksessä osallistujat kuvailivat avoimessa kysymyksessä itseluottamustaan. Koulutuksessa harjoituksista suuri osa liittyi suoraan tai välillisesti itsetuntoon ja siksi oli oleellista kysyä aiheesta osallistujilta. Jotta osallistuja pystyisi työstämään omaa vuorovaikutusosaamistaan, on hänen oleellista pohtia myös minäkuvaan liittyviä kysymyksiä. Vastaajista 3/19 vastasi itseluottamuksensa olevan hyvä. 14/19 vastaajaa vastasi itseluottamuksensa olevan tilanneriippuvaista, epävarmaa ja vaihtelevaa. 2/19 vastasi kokevansa itseluottamuksensa huonoksi.

Ennakkokyselyn toisessa kysymyksessä vastaajilta kysyttiin avoimena kysymyksenä syitä koulutukseen hakeutumiselle. Vastauksissa korostui se, että innostaminen kuuluu työtehtäviin, halu kasvattaa ja kehittää omaa osaamistaan ja aiheen kiinnostavuus. 8/19 vastaajista oli saapunut koulutukseen työnantajansa ohjaamina.

Ennakkokyselyn kolmannessa kysymyksessä kysyttiin avoimena kysymyksenä millaisia vuorovaikutustaitoja osallistujat tarvitsevat työssään. Vastauksissa nousi esiin seuraavia teemoja:

Vastaus:	Lukumäärä:
Kuuntelemisen taito	11
Tunnetaidot	8
Innostavuus	7

Tilanteenlukutaito	5
Ryhmätyötaidot	4
Läsnäolo	4
Kannustaminen	3
Kohtaaminen	3
Esiintymistaidot	2
Kyky heittäytyä	2
Dialogisuus	2
Ohjaustaidot	2
Yhteistyötaidot	2
Uskottava puhe	2
Suvaitsevaisuus	1
Asiakaslähtöisyys	1
Osallistavuus	1
Kirjalliset tuotokset	1
Kehollinen ilmaisu	1

lältään osallistujat edustivat kattavaa otantaa, sillä osallistujia oli työuran alkupäästä ja jo liki eläköitymisikää olevia. Ennakkokyselyn perusteella osallistujat eivät määritelleet omaa itseluottamustaan kovinkaan korkeaksi. Tieto oli erityisen merkityksellinen, koska koulutuksen harjoituksissa pystyin huomioimaan asian ja tarjoamaan osallistujille kannustusta ja motivointia aiheeseen liittyen. Ennakkokyselyn perusteella osallistujat osallistuivat koulutukseen jo lähtökohtaisesti innostuneina ja motivoituneina. Osa oli hakeutunut koulutukseen itse ja osa työnantajan ohjaamana. Kouluttajana olin tyytyväinen, että työnantaja oli ohjannut osallistujia koulutukseen. Järjestöjohtajille toteutetun kyselyn perusteella aihe oli kiinnostava ja järjestöjohtajat pitivät kykyä innostaa merkityksellisenä ominaisuutena työntekijässä, joten mielestäni on tärkeää, että järjestöjohto ohjaa työntekijöitä lisäkoulutuksen pariin.

4.4 Oppimiskahvila järjestöyöntekijöille

Tutkimustietoa kerättiin osana koulutusta learning cafe eli Oppimiskahvila yhteistoiminnallista menetelmää käyttämällä jälkimmäisessä koulutuspäivässä 16.10.2018. Koulutuksen osallistujat jaettiin sattumanvaraisesti viiteen ryhmään. Oppimiskahvila menetelmässä jokainen ryhmä tuotti tietoa viidessä eri pisteessä. Pisteillä käytettävä aika oli 7minuuttia / piste. Pistettä vaihdettiin aina samaan aikaan. Pisteet olivat:

1. Kuvaile työtäsi keskustellen muiden kanssa. Kirjaa ylös yhteisiä teemoja / rajapintoja.
2. Millainen rooli persoonalla on työssä?
3. Millainen rooli vuorovaikutustaidoilla on työssä?
4. Millaisia haasteita sinulla on liittyen vuorovaikutukseen?
5. Mitä ajatuksia sana INNOSTAMINEN herättää sinussa?

Oppimiskahvilan toimintapisteiden kysymyksistä muodostettiin teemat aineiston analyysiin. Teemoiksi muodostuivat järjestöyön luonne, persoonan rooli järjestöyössä, vuorovaikutustaitojen rooli työssä, vuorovaikutuksen haasteet ja innostava vuorovaikutus.

4.4.1 Järjestöyön luonne

Yhteistoiminnallisessa oppimiskahvilassa osallistujat pohtivat pienryhmissä omaa työtään ja tuottivat työn teemasta kirjallisen tuotoksen. Vaikka osallistujat olivatkin eri järjestöistä ja heidän työkuviinsa oli merkittäviäkin eroja, pystyivät vastaajat kuitenkin löytämään yhteisiä rajapintoja. Vastauksissa nostettiin esiin järjestöyön ja

vapaaehtoisten kanssa toimimisen tärkeys ja merkityksellisyys yhteiskunnassa. Työn kuvattiin olevan monipuolista, liikkuvaa, joustavaa, innostavaa, osallistavaa, ihmislähtöistä ja monimuotoista.

Työn kuvattiin sisältävän monipuolisesti erilaisia osa-alueita kuten suunnittelu, kouluttaminen, markkinointi, verkostoituminen, rahoitusten hakeminen, raportointi, säädösten tuntemus ja ihmisten kohtaaminen. Työ koettiin merkitykselliseksi vaikka työn ja vapaa-ajan rajoja olikin joskus vaikeaa eritellä. Haasteiksi luokiteltavia asioita olivat riittämättömyyden tunne ja ajanhallinnan vaikeudet. Vapauden ja vastuun koettiin kulkevan käsi kädessä ja vaikka järjestöalan työtä arvostetaankin, niin jonkinlaista arvostuksen puutetta oli huomattavissa.

”Pitää osata vähän kaikkea.”

4.4.2 Persoonan rooli järjestötyössä

Jokaisen pienryhmän kirjallisessa vastauksessa korostettiin persoonan olevan suurin ja isoin työkalu järjestötyöntekijän työssä. Osallistujat korostivat persoonan merkitystä kunnioittavassa kohtaamisessa niin asiakkaiden kuin vapaaehtoistenkin kanssa. Järjestötyöntekijä nähtiin ilontuojana ja turvallisenä rinnallakulkijana. Persoonan suuren rooliin korostuessa vastaajat löysivät myös haasteita siinä, että persoonaa pidetään järjestötyöntekijän suurimpana työkaluna.

”- joko motivoivaa tai tukahduttavaa. Riippuen siitä, pääseekö omaa persoonaa/vahvuuksia käyttämään.”

” On ihanaa olla ihmisten kanssa tekemisissä vaikka joskus tulee sosiaalinen ähky.”

” Parasta on kohtaamiset.”

Koska persoonan roolia ei voitu väheksyä, niin kriittisenä kohtana vastaajat kokivat myös erilaisten persoonien yhteensovittamisen työyhteisössä. Persoonaan ja työyhteisökäyttäytymiseen liittyen vastaajat mainitsivat jokaisen työntekijän henkilökohtaisen itsetuntemuksen ja erilaisuuden arvostamisen tärkeyden. Jokaisen pienryhmän kirjalliset vastaukset olivat keskenään liki identtiset persoonallisuuden teemoihin liittyen.

” TEE NÄKÖISTÄSI”

” Ensin pitää tuntee itsensä ja sitten voi auttaa toista.”

4.4.3 Vuorovaikutustaitojen rooli työssä

Vuorovaikutustaitojen merkitys korostuu vastaajien mielestä jo työnhaussa. Persoonaa voi jäädä hieman näkymättömäksi esimerkiksi jännittäessä, mutta hyvillä vuorovaikutustaidoilla pystyy tekemään vaikutuksen nopeastikin. Persoonan lisäksi osallistujat kokivat vuorovaikutustaitojen olevan vähintään yhtä suuressa roolissa työssä.

”Työ tehdään pääasiassa persoonalla ja vuorovaikutustaidoilla. Loput taidot on opittavissa olevia.”

Vastauksissa nousi esiin vuorovaikutustaitoihin liittyen kyky toimia tilanteen vaatimalla tavalla ja erilaiset työroolit. Hyvät vuorovaikutustaidot nähtiin työyhteisön ilmapiiriä parantavana ja ryhmähenkeä kohottavana ominaisuutena. Vastaajat kokivat hyvien vuorovaikutustaitojen olevan edellytys toimivaan työyhteistyöskentelyyn.

”Omat vuorovaikutustaidot heijastuu toiseen positiivisesti ja negatiivisesti. Hyväkin idea/ajatus hukkuu huonoihin vuorovaikutustaitoihin.”

Vastauksissa korostui vastaajien kokemus järjestökentän erityisyydestä liittyen ihmisten kohtaamiseen. Monessa järjestöalan työssä työn keskiössä on vapaaehtoisten kanssa toimiminen ja toimintaan mukaan innostaminen. Hyvät vuorovaikutustaidot omaava työntekijä saa osallistettua ja innostettua muita mukaan läsnäolevan kohtaamisen ja toisen kuuntelemisen avulla. Osallistujat nostivat oleelliseen rooliin vapaaehtoisten innostumisen, jotta vapaaehtoiset jaksavat arvokasta vapaaehtoistyötään. Aiemmin tässä tutkielmassa nostinkin esiin, että innostamisen juuret liittyvät vahvasti vapaaehtoistoimintaan.

”Hyvät vuorovaikutustaidot edistää muut mukaan toimintaan.”

4.4.4 Vuorovaikutuksen haasteet

Järjestötyöntekijät pohtivat pienryhmissä vuorovaikutukseen liittyviä haasteita. Jo ohjeistaessani osallistujia tämän teeman äärelle he kokivat aiheen todella tärkeäksi. Persoonaa ja vuorovaikutus koettiin tärkeimmiksi työvälineiksi, joten siksi olisikin tärkeää puhua myös haasteista, joita vuorovaikuttamiseen liittyi. Osallistujat nostivat vastauksissaan toistuvasti esiin korkean sosiaalisen kuormituksen ja henkisen vireystilan säätelyn haasteet osaksi vuorovaikutustyötä.

Positiivisen palautteen tärkeyttä korostettiin. Järjestöalan työssä työn tulokset eivät välttämättä näy nopeasti, joten työyhteisön ja esihenkilön kannustusta pidettiin oleellisena motivaattorina.

Muita esiin nousseita vuorovaikutuksen haasteita vastauksissa olivat:

- Jatkuvat keskeytykset
- Kiireen ja stressin tuntu
- Rajaamisen haasteet
- Omat epämukavuusalueet
- Toisten odotukset
- Liiallinen tarve miellyttää
- Verbaalisen ulosannin hankaluus
- Sukupolvien väliset erot vuorovaikutuksessa
- Erilaisten työyhteisöjen tavat

4.4.5 Innostava vuorovaikutus

Vastajat ilmaisivat monipuolisesti termejä, joita heille tuli mieleen sanasta innostava vuorovaikutus. Tällaisia termejä olivat:

- Energia
- Ilo
- Motivointi
- Leikkimielisyys
- Aktiivisuus
- Positiivisuus
- Houkuttelu
- Sitouttaminen
- Yhteisöllisyys
- Sisäinen palo
- Vastuullisuus
- Myötäinto
- Karisma

Innostavan vuorovaikutuksen merkitys käytännössä oli vastaajien mukaan hankalammin toteutettavissa käytännön työssä.

”Pitää ensin innostua itse, jotta saat toiset mukaan.”

”Tulee olla aito, jotta voi innostaa.”

”Innostamiseen tarvitaan aina tietty tunne ja asian pitää olla tärkeä itselle.”

Vastauksissa ilmeni myös innostavan vuorovaikutuksen haasteet ja ahdistuksen tunne siitä, että pitää olla innostava.

”Innostaminen voi olla vähän pienempääkin. Se voi olla myös haastavaa ja ahdistavaa.”

”Innostava on pelottava sana. Se vaatii kehittymistä ja mukavuusalueen ulkopuolelle menemistä.”

Innostaminen nähtiin myös elämänhalua ja elämäniloa virittävänä tekijänä, joka parhaimmillaan luo mahdollisuudet onnistumiselle. Innostamista pidettiin merkityksellisyyden luojana ja myötännon mahdollistajana.

4.5 Havainnointi koulutuspäivässä

Tässä tutkielmassa havainnointi oli pienessä osassa osana tutkimusta. Toteutettu havainnointi oli osallistavaa havainnointia, koska koko prosessin tarkoitus oli osallistaa tutkimuksen kohteena olevat mukaan toteuttamaan muutosta omassa toiminnassaan. Havainnointia toteutettiin tekemällä havainnointimuistiinpanoja ja videoita. Havainnointi tapahtui puolistrukturoimattomasti eli ennakkoon ei tiedetty mitä kaikkea ilmiöstä havainnoidaan. Havainnointi tapahtui harjoituksissa, joita toteutettiin ”Uskalla innostaa ja innostua”-koulutuspäivissä järjestötyöntekijöille. Ennalta oli päätetty mitkä harjoitukset ovat osa tutkimuksen havainnointia. Havainnointi toteutettiin ryhmäkeskusteluita seuraamalla. Ryhmäkeskusteluista laadullisena tutkimusmetodinä olen kirjoittanut jo aiemmin tässä tutkielmassa. Havainnot kirjattiin ylös välittömästi.

Havainnointi ryhmäkeskustelussa

Ryhmäkeskustelussa kuusi osallistujaa keskusteli yhdessä innostamisesta ja innostumisesta. Havainnoinnissa ei kiinnitetty huomiota siihen mitä osallistujat sanoivat vaan siihen, miten he sen sanoivat. Osallistujat tiesivät, että heitä havainnoidaan, mutta he olettivat havainnoinnin liittyvän siihen mitä he sanoivat (kertomansa mukaan), eikä siihen, miten he sen sanoivat. Mikäli osallistujille olisi kerrottu, että heidän elekieltään

tarkkaillaan, se olisi todennäköisesti vaikuttanut heidän tapaansa toimia. Heidät oli ohjeistettu puhumaan vuorotellen annetusta aiheesta 7 minuutin ajan. Osallistujat jakaantuivat neljään ryhmään. Osallistujat saivat ohjeekseen muodostaa neljä ryhmää. Ryhmät saivat seurata toistensa keskusteluja. Havaintojen otantana toimi kaksi neljän hengen ryhmään.

Havainnot ryhmiin jakautumisesta:

19 osallistujaa alkoi välittömästi katseillaan hakeutua toistensa seuraan. Tutkijana tiesin hieman, että ketkä tunsivat toisensa entuudestaan ja tuttuus oli merkittävä tekijä ryhmiin jakautumisessa. Kaksi ryhmää muodostui nopeasti ja havaintoni mukaan molempiin em. ryhmiin kuului osallistujia, jotka olivat aiemmin määritelleet olevansa vahvoja vuorovaikuttavia ja heidän itsetuntemuksensa oli vähintään melko hyvä omasta mielestään. Molemmissa näissä ryhmissä oli aktiivisia osallistujia, jotka käyttivät runsaasti puheenvuoroja erilaisissa harjoituksissa. Kaksi muuta ryhmää muodostuivat ”jäljelle jääneistä” eli loput hakeutuivat lähimpänä olleiden seuraan. Näissä ryhmissä oli enemmän helposti vetäytyjiä ja epävarmempia vuorovaikuttajia, jotka olivat ilmaisseet olevansa epämukavuusalueellaan useissa harjoituksissa.

Ryhmäkeskustelun havainnointi:

Ryhmä 1: Varmat vuorovaikuttajat

Ryhmä 2: Epävarmat vuorovaikuttajat

Kutsun kahden ryhmän otantaa nimillä varmat vuorovaikuttajat ja epävarmat vuorovaikuttajat. Nämä asiat osallistujat olivat tuoneet itse esille koulutuspäivän aikana.

Ryhmä 1: Keskustelu alkaa kovaäänisesti. Keskustelija 1. aloittaa ja saa muut välittömästi nauramaan kommentillaan. Keskustelijat nauravat kovaan ääneen. Keskustelijat katsovat toisiaan silmiin koko keskustelun

ajan, vaihtaen katseen kohdetta välillä. Osallistujien eleet ovat suuria ja puhe on äänekkästä. Keskustelijoiden kädet liikkuvat voimakkaasti tehostaakseen viestintää. Keskustelijat istuvat hyvin lähellä toisiaan. Keskustelijat puhuvat usein toistensa päälle ja heillä on hankaluuksia jakaa puheenvuoroja solidaarisesti. Keskustelu jatkuu hyvin äänekkäästi ja keskustelija 4 ei ehdi sanomaan asiaansa.

Pohdinta havainnoinnista: Ryhmä koostuu hyvin samankaltaisista vuorovaikuttajista. Keskustelu on hyvin innostavaa ja kaikki osallistujat ovat hyvin mukana keskustelussa. Keskustelussa ei kuitenkaan nouse esille montaakaan teemaa. Suuri osa ajasta kuluu nauramiseen.

Ryhmä 2: Ennen keskustelun aloitusta osallistujat katselevat toisiaan hiljaa. He katselevat toisiaan pitkään ikään kuin tarkkaillen, ottaako joku puheenvuoron. Hetken kuluttua keskustelija 1. aloittaa. Hän puhuu melko hiljaisella äänellä ja katse harhailee huoneen lattian tasolla. Hän on vetäytynyt hieman muista keskustelijoista. Hänen kätensä ovat puuskassa. Keskustelija 2. jatkaa tukien sanomallaan keskustelijaa 1. ja katsoo häneen hymyillen. Keskustelija 1. laskee kätensä pois puuskasta ja vetää tuolinsa lähemmäs muuta ryhmää. Keskustelijat 1. ja 2. hymyilevät toisilleen. Keskustelija 3. katsoo muihin ryhmäläisiin ja kertoo ajatuksistaan nauraen. Muut keskustelijat vastaavat nauruun nauraen. Keskustelija 4. kertoo ajatuksistaan lyhyesti hiljaisella äänellä. Keskustelijat 1., 2. ja 3. vastaavat keskustelijalle 4. ja hymyilevät. Keskustelujen puheenvuorot pysyvät lyhyinä eikä kukaan puhu toistensa päälle.

Pohdinta havainnoinnista: Ryhmä koostuu hyvin erilaisista vuorovaikuttajista. Vaikka Ryhmän 1. keskustelu olisi voinut olla näyttävästi innostavampana, niin todellisuudessa eniten innostamista teki Ryhmän 2. Keskustelija 3. Keskustelija 3. innosti muuta ryhmää ja hänen

puheenvuoronsa jälkeen muidenkin keskustelijoiden olemus rentoutui. Ryhmä kävi annettua teemaa laajasti läpi.

Havainnointi tutkimuksessa oli lyhyt, mutta siinä pystyttiin ilmentämään hyvin innostamisen ja innostumisen teemaa. Havainnoinnissa oli otantana vain kaksi ryhmää, mutta huomiona, että muidenkin kahden ryhmän keskustelut noudattivat samaa kaavaa kuin otantaan valitut ryhmät. Malliesimerkki on tärkeässä roolissa innostamiseen liittyen. Koulutukseen osallistuneet korostivat, että he saivat paljon voimaa innostumiseen liittyen toinen toisistaan. Havainnoinnin kesto alkua 5 minuuttia + 7 minuuttia + 7 minuuttia.

4.6 Tutkimustulosten arviointi

Tieteelliseltä työltä vaaditaan tutkimustulosten oikeellisuutta eli sitä, että tuloksiin voidaan luottaa. Tutkimuksen laadun ja pätevyyden arviointi liittyy kysymykseen tutkimustulosten yleistettävyydestä. Yleistämisellä tarkoitetaan tutkimustulosten siirtämistä kuvaamaan ilmiötä yleisesti tai kuvaamaan väestöryhmää. Kaikilla tutkimuksilla on omat pätevyysalueet, joihin tieto on siirrettävissä eli yleistettävissä. Tutkimuksen laadusta ja arvioinnista puhuttaessa, viitataan validiteetin ja reliabiliteetin tarkasteluun. Validiteetillä tarkoitetaan sitä, miten hyvin tutkimus kuvaa ilmiötä. Reliabiliteetillä tarkoitetaan mittauksen tarkkuutta. Validiteettiä voidaan käyttää yleiskäsitteenä, kun puhutaan tutkimuksen laadusta ja luotettavuudesta. Tutkimuksen validiteettiä arvioitaessa erotetaan sisäinen ja ulkoinen validiteetti. Sisäinen validiteetti tarkoittaa tutkimuksen sisäistä logiikkaa ja johdonmukaisuutta. Ulkoinen validiteetti tarkoittaa tutkimustulosten siirrettävyyttä toiseen tutkimukseen. (Kananen 2014, 125-126; Ronkainen ym. 2014, 129-130.)

Toimintatutkimuksen toiminnan kehittämishanketta ei voida arvioida toteavan tutkimuksen kriteerein vaan vertaamalla tuloksia hankkeen omiin tavoitteisiin. Jos ongelma on onnistuneesti poistettu tai epätoivottuja vaikutuksia on pienennetty,

toimintatutkimuksen sykli on onnistunut. Toimintatutkimukseen kuuluu se, että kehittämiseen osallistujat ovat olleet mukava arvioinnissa, joten heidän mielipiteensä on tärkeää ja oleellista tuloksia arvioitaessa. (Kananen 2014, 137.)

Järjestöalan ammatillista työtä leimaa tietyt samankaltaisuudet ja tyypilliset ominaisuudet, mitkä eivät ole kovinkaan riippuvaisia esimerkiksi maantieteellisestä alueesta. Tutkimustulokseni eivät ole sidoksissa vain tiettyyn aikaan (2018), koska järjestöalan työ tai sen työtavat eivät ole merkityksellisesti muuttuneen kuluneen neljän vuoden aikana. Edelleen ihmisten kohtaaminen ja vuorovaikutus nousevat työssä keskiöön. Tutkijana ajattelen, että tutkimustulokseni pystyvät luotettavasti kuvaamaan järjestöalan työntekijöitä eli ne pystyvät kuvaamaan tiettyä ilmiötä, ilmiön ollessa innostava vuorovaikutus. Mittauksen tarkkuutta arvioitaessa, tutkijana käsittelin kyselyt huolellisesti ja tarkkaavaisesti. Teemoittelussa huomioitiin kaikki kyselyissä tulleet teemat ja niiden yleisyys. Pohtiessani tutkijana tutkimukseni ulkoista validiteettiä, minun on otettava huomioon haluni tuottaa materiaalia kehittävällä työotteella. Tutkimuksen tulokset ovat siirrettävissä osaksi toista tutkimusta ja vaikka täydentämään jotakin toista aineistonkeruumenetelmää.

Tutkielmani keskeinen tulos on, että järjestötyön kenttä on täysin ainutlaatuinen. Vuorovaikutusosaaminen ja persoona ovat työntekijän tärkeimmät välineet työssä. Tuloksena haluan nostaa esiin sen, että mikäli järjestötyön kentällä halutaan onnistuneita hankkeita ja menestyksekkäitä projekteja, on näihin tärkeisiin työvälineisiin annettava lisää koulutusta ja näin ollen työntekijän on mahdollista kehittyä yhtä taitavammaksi vuorovaikuttajaksi. Tutkimuksessani tuloksena on, että antamalla lisää koulutusta edellä mainituista aiheista synnytetään innostavan vuorovaikutuksen prosessi, jonka kanssa työntekijä pääsee työstämään omaa innostamistaan ja innostumistaan. Tutkimukseen liittyneessä lyhyessä havainnoinnissa huomattiin, että innostaminen synnyttää innostumista. Pro gradu työskentelyssäni onnistuin luomaan koulutuspaketin, joka auttaa työntekijää virittäytymään uudelleen innostumisen äärelle.

4.7 Uskalla innostaa ja innostua – innostavan vuorovaikutuksen prosessi työntekijän voimavarana- koulutus osana pro gradu tutkielmaa

Tutkielman tarkoituksena oli kehittää koulutuspakettia liittyen innostavaan vuorovaikutukseen, sen lisäksi, että tutkittiin järjestötyöntekijöiden ajatuksia vuorovaikutusosaamisestaan ja innostavan vuorovaikutuksen roolista omassa työssään. Koulutuspaketin tarkoituksena on tarjota harjoituksia, joiden avulla voi pohtia omaa vuorovaikutusosaamistaan ja sitä kautta harjaantua entistä taitavammaksi vuorovaikuttajaksi. Kuvailen tässä kappaleessa koulutuspaketin sisältöä. Koulutuspaketti on muokattu myytäväksi tuotteeksi liittyen työpaikkojen työhyvinvointipäiviä. Tutkimukseen osallistuneet voivat hyödyntää koulutuspaketin harjoituksia työssään. Harjoituksia ei käydä tässä tutkielmassa läpi yksityiskohtaisesti vaan ainoastaan harjoituskokonaisuuksiin liittyviä teemoja.

4.7.1 Koulutuksen sisältö

Kahden päivän aikana osallistujille tarjottiin laajasti tietoa ja testattiin harjoituksia liittyen innostavaan vuorovaikutukseen, vuorovaikutusosaamiseen, itsetuntoon, itsetuntemukseen ja esiintymiseen. Koulutusosuuksissa vuorottelivat orientoivat luento-osuudet ja käytännön harjoitukset. Koulutuskokonaisuuden muodostivat aloitus, lämmittely, toiminta, toiminnan purku, rentoutuminen ja palaute.

Aloitus:

Kouluttajana kannustin osallistujia heittäytymään rohkeasti oman mukavuusalueensa ulkopuolelle. Osallistujille kerrottiin heti koulutuksen alussa millaisia hyötyä heittäytymisestä olisi ja miten se liittyi aiheeseen. Koulutusten alussa sovittiin osallistujien kanssa, että pidämme ilmapiirin avoimena ja kannustavana. Vuorovaikutusosaamista harjoiteltaessa kaikilla olisi lupa mokata ja harjoitella omaan tahtiinsa. Tärkeää oli tunnistaa, milloin liikuttiin oman mukavuusalueen rajoilla ja pitää

kirjaa erilaisista tuntemuksista. Toisilla rajat tulivat helpommin vastaan liittyen äänenkäyttöön, toisilla ne liittyivät liikkeisiin ja toisilla puhumiseen. Aloituksissa käytettiin apuna mm. tunnekortteja ja luovia materiaaleja. Osa aloitusharjoituksista tehtiin poistamalla jokin aistihavainto käytöstä esim. silmät kiinni tai puhumatta. Alkuharjoitusten tarkoituksena oli orientoida harjoituksiin.

Lämmittelyharjoitukset:

Lämmittelyharjoituksissa pääsääntöisesti nimensä mukaisesti nostettiin kehon lämpöä ja lämmiteltiin keho valmistautumaan harjoituksiin. Niissä käytettiin jopa karrikoidun voimakkaasti erilaisia aisteja voimistamaan ilmaisuja. Lämmittelyharjoituksia saattoi olla useita peräkkäin.

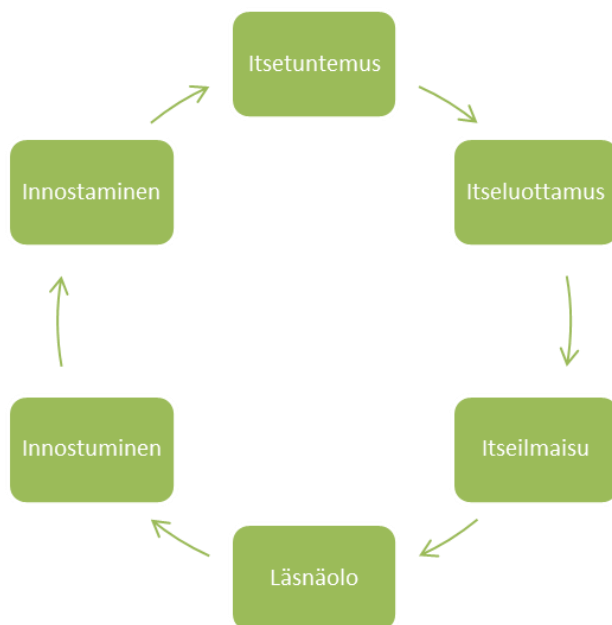
Esimerkki lämmittelyharjoituksesta:

- Osallistujat seisovat rivissä
- Osallistujat seisovat rivissä ja katselevat toisiaan
- Osallistujat seisovat rivissä ja hymyilevät toisilleen
- Osallistujat seisovat rivissä ja heiluttavat toisilleen hymyillen
- Osallistujat lähtevät tapaamaan toisiaan tilassa ja kättelevät toisiaan
- Osallistujat käyvät halaamassa toinen toisiaan

Esimerkin lämmittelyharjoituksissa pohditaan vuorovaikutusosaamista ja tuntemuksia liittyen annettuihin toimintoihin. Osallistujat saattavat huomata, ettei toisen koskettaminen olekaan välttämättä niin helppoa kuin on itse luullut. Pakko ei ole tehdä mitään, mikä tuntuisi epämukavalta. Lämmittelyharjoitukset ikään kuin voimistuvat hiljalleen. Kun osallistuja tunnistaa itsestään jonkin piirteen, on hänen mahdollista alkaa työstää sitä. Lämmittelyharjoitusten on tarkoitus tuntua mukavalta ja yleensä ne synnyttävät naurua. Naurun roolia osana vuorovaikutusta käsitellään lämmittelyharjoitusten yhteydessä.

Toiminta:

Toimintaosuuksissa käsiteltiin pääteemoja. Harjoitukset olivat yksilö-, pari- ja ryhmäharjoituksia. Koulutuksen teemoina olivat itsetuntemus, itseluottamus, itseilmaisu, läsnäolo, innostuminen ja innostaminen. Loimme yhdessä osallistujien kanssa kaavion, jonka kautta pohdimme miten itsetuntemus, itseluottamus, itseilmaisu, läsnäolo, innostuminen ja innostaminen liittyvät toisiinsa ja vuorovaikutusosaamiseen.



Koulutuspäivät sisälsivät teemoitettuja toiminnallisia harjoituksia mm. seuraavista kokonaisuuksista:

- Oma ilmaisu. Osallistujat pääsivät tutkimaan omaa epämukavuusalueitaan
- Muiden ja itsensä kehuminen. Kehumisen tunnistaminen. Kehumisen vastaanottaminen.

- Kuuntelemisen taito. Kuuntelemista opeteltiin läsnäolon ja vuorovaikutuksen kautta.
- Oma keho
- Minäkuva ja itsetuntemus
- Esiintyminen, ilmaisu, eleet ja sanat
- Kohtaaminen ja läsnäolo
- Pelot ja jännittäminen

Koin, että harjoitusosuuksissa korostui oma roolini kouluttajana ja kykyäni omalla esimerkilläni innostaa heittäytymään. Kun jokin aihe liittyi vahvasti tutkimukseen, pyrin olemaan neutraalisti vaikuttamatta osallistujien asenteisiin. Toimintatutkimukseen sopien, tutkija on luomassa tietynlaista ilmapiiriä ja on mukana kehittämässä toimintaa.

Toiminnan purku:

Jopa itse toimintaa tärkeämmäksi saattaa välillä nousta toiminnan purku. Siihen on varattava aina riittävästi aikaa. On tärkeää kuulla miltä jokin harjoitus tuntui osallistujan mielestä. Joskus on myös oleellista uusia jokin harjoitus. Harjoitukset eivät saisi tuntua liian pahalta, mutta toisaalta oppimista tapahtuu eniten, kun uskaltaudumme ulos mukavuusalueelta. Näiden tuntemuksien läpikäyminen yksilönä, parin kanssa tai ryhmässä auttaa osallistujaa itseoppimaan lisää itsestään ja kehittymään yhä taitavammaksi innostavaksi vuorovaikuttajaksi. Kouluttajan on tärkeää luoda hyvin salliva ilmapiiri, jotta jokainen uskaltaisi sanoa ajatuksensa ääneen. Joskus saattaa olla tarpeen kysyä palautetta kirjallisesti, jos kouluttaja arvelee joidenkin asioiden olevan arkoja osallistujille.

Uskalla innostaa ja innostua – koulutuspäivässä toiminnan purkuun piti varata vähintään sama aika kuin itse toimintaan. Osallistajat analysoivat mielellään oma toimintaansa ja

olivat valmiita kokeilemaan omia epämukavuusalueitaan. Yhä useammat ilmaisivat epämukavuuden tunteita liittyen mm. äänenkäyttöön.

Rentoutuminen:

Vuorovaikutukseen ja läsnäoloon liittyvät harjoitukset ovat yleensä energiaa vieviä, vaikka osallistujilla olisi hyvin hauskaa osallistuessaan toimintoihin. Rentoutumisella tulee varata pieni hetki harjoitusten jälkeen, jotta tietynlainen harjoitukseen liittyvä lataus saadaan purettua ennen palautetta. Palaute harjoituksista annetaan helposti jonkin harjoituksen synnyttämän tunteen vallassa, ellei sitä ennen pystytä asettumaan hieman etäämmäksi tehdystä harjoituksesta.

Esimerkkejä rentoutumisharjoituksista:

- Äänitteiden käyttö
- Musiikin käyttö
- Mindfulness harjoitusten käyttö
- Maalaaminen
- Kehorentoukset
- Osallistava rentoutuminen; toisen hierominen, hierontapallot

Palaute:

Harjoitusten jälkeen on tärkeää pyytää palautetta. Palaute ohjaa harjoitusten edelleen kehittämistä ja antaa kouluttajalle tietoa erilaisista tunnereaktioista. On tärkeää osata ottaa palautetta vastaan. Kouluttajana on tärkeää pohtia miten palaute annetaan ja mistä palautetta kysytään. Kouluttaja voi haluta palautetta kouluttajana suoraan itselleen tai sitten voi olla mielekästä tietää mikä osallistujia erityisesti kiinnosti ja miksi. Palautteen voi pyytää nimettömänä tai vaikka suoraan kasvojen kautta. Ryhmän henki vaikuttaa paljon siihen millaista palautteenanto menetelmää kannattaa käyttää.

Esimerkkejä tavoista kerätä palautetta:

- Luovat menetelmät; värit, piirustukset, äänimaisemat, kuvat
- Numeeriset menetelmät
- Avoimet kysymykset
- Palautteen antaminen pareittain tai pienryhmissä
- Learning Cafe oppimiskahvila menetelmällä kerätty palaute

Uskalla innostaa ja innostua – koulutuspäivissä osallistujille kerrottiin yksityiskohtaisesti, miten ja missä kohtaa tutkimus liittyy koulutuspäiviin ja kouluttajana varmistin aina ennen tutkimusosuuksia, että osallistujat tiesivät osallistuvansa sillä hetkellä tutkimuksen tekemiseen. Sen lisäksi, että harjoituksia tehtiin koulutuspäivässä, saivat osallistujat tehtäviä koulutuspäivien välille. Heidän tehtävänä oli tunnistaa innostumista ja innostamista. Osallistujien tuli myös tehdä havaintoja siitä, miten heitä keuhuttiin ja heidän tuli myös jakaa kehuja työtovereilleen sopivissa tilanteissa. Koulutuspäivissä heräteltiin innostamisen ja innostumisen aiheisiin, jotta prosessi lähtisi käyntiin osallistujissa. Kouluttajana rohkaisin heitä palaamaan harjoituksiin uudelleen.

4.7.2 Taustaa koulutuksen takana

Olen muiden töideni ohessa toiminut ammatillisten aineiden opettajana vuodesta 2012 lähtien. Opettajan työssä olen huomannut miten suuri vaikutus oppimiseen on tavalla, miten asia opetetaan. Opettaja ei ole auktoriteetti, joka vain ”kaataa” valmiin tiedon suoran oppijan päähän. Opettajuuden tulisi olla mentoroivaa ja ohjauksellista. Omassa opetuksessani pyrin olemaan ohjaaja, joka innostaa oppimaan ja opettaa oivaltamaan. Tapa vaatii enemmän sekä opettajalta että oppilaalta. Uskon, että ei ole olemassa aihetta, jota emme voi opettaa kuin luennoimalla vaan toiminnalliset menetelmät sopivan aivan jokaiseen teemaan. Olen käyttänyt opetuksessa aina yhteistoiminnallisen oppimisen keinoja ja luovia menetelmiä. Samaa aihetta voidaan lähestyä useista erilaisista

näkökulmista, kun käytetään avuksi vaikkapa draaman keinoja. Opettajalla tulisi olla kyky innostaa opiskelijat innostumaan. Jos opettaja ei itse ole innoissaan asian äärellä, on se mahdollisesti vaikeaa myös opiskelijoille. Kannustan aina opiskelijoita hyppäämään mukavuusalueen ulkopuolelle. Olemme opettajakollegoiden kanssa useasti pohtineet tapaamme lukkiutua samoihin kaavoihin ja nostaa epävarmuustekijöitä turhan suureen rooliin. Ehkä välillä on vain helpompaa tehdä juuri niin kuin on aina ennenkin tehty.

Astrid Lindgren on sanonut: ”Emme lopeta leikkimistä, koska vanhenemme. Vanhenemme, koska lopetamme leikkimisen”. Olemme opetelleet elämämme tärkeimpiä taitoja leikin kautta, joten miksi emme yrittäisi uudelleen löytää samaa riemua leikin kautta? Toinen punainen lanka omassa opettajuudessani on myös lähtöisin Astrid Lindgrenin kynästä. Peppi Pitkätossu on lausunut: ” En ole koskaan yrittänyt sitä. Todennäköisesti siis osaan sen”. Olen huomannut tämän lauseen elävän vahvana pienissä lapsissa. Mihin se luottamus omaan osaamiseen katoaa? Opiskelijoiden tuleekin olla seikkailijoita, jotka matkalla oppivat jotain uutta, innostumisen lomassa. Aiemmin tässä tutkielmassa totesin, että innostuminen on helpompaa lapsille sen sisäsyntyisyyden vuoksi. Olenkin erityisen kiinnostunut siitä, mikä saa tämän upean sisäsyntyisen taidon piiloon iän karttuessa.

Olen aiemmissakin opinnoissani keskittynyt erilaisten oppimateriaalien luomiseen. Vaikka lopputuotokseni ovatkin olleet tekstiä paperilla, ovat ne kuitenkin halunneet innostaa lukijaa oppimaan toisella tapaa. Olen tehnyt työurani sosiaali- terveys- ja kasvatusalalla erilaisissa ohjaus - opetus ja asiantuntijatehtävissä. Tärkeäksi rooliksi työssä nousee työntekijän persoona ja vuorovaikutus. Taito olla läsnä ja vuorovaikuttaa on erittäin tärkeää.

4.7.3 Loppupalaute koulutuksesta

Loppupalautteena osallistujilta kysyttiin kirjallisesti yhdellä avoimella kysymyksellä mistä he innostuivat. Osallistujat innostuivat kehumisen teeman esiin nostamisesta. Koulutuspäivien välillä olleet tehtävät kehumiseen liittyen olivat herätelleet osallistujia

kehumisen teeman äärelle. Loppupalautteissa nostettiin merkitykselliseksi työnantajan tuki ja mahdollisuus osallistua koulutukseen. Koulutuspäivien ilmapiiri oli synnyttänyt innostusta ja rohkaissut osallistujia. Loppupalautteissa nostettiin toistuvasti esiin miten muiden heittäytyminen ja innostus oli synnyttänyt innostumista.

”Innostuin jokaisesta harjoituksesta.”

”Ryhmän nauru ja yhteishenki oli häkellyttävää. Tuntui hienolta päästä mukaan fiilikseen vaikkei niin tuntenut muita.”

”Koulutus oli paras missä olen ollut. Yllätyksellisyys ja erilaisuus plussaa. Löysin itsestäni paljon uutta ja voimaannuin varsinkin toisen koulutuspäivän aikana. Uskon, että koulutus vaikuttaa positiivisesti kaikkiin koulutuksessa olleisiin.”

Kaikki koulutuksessa olleet kokivat, että he pystyvät hyödyntämään koulutuspäivien sisältöä työssään. Loppupalautteissa nostettiin esiin miten harjoitusten jatkokäyttö on hyödynnettävissä omiin sisäisiin prosesseihin liittyen ihmisenä kasvuun ja toisen ihmisten kohtaamiseen.

”Hieno kokemus”.

5. POHDINTA

Tutkielman teoreettinen viitekehys ja tutkimustulokset tukivat samansuuntaisuudellaan toisiaan. Järjestöt ovat tutkimuskohteena mielenkiintoinen valinta, koska järjestöjen työtä leimaa omat erityispiirteensä. Mielestäni kerättyjen aineistojen laajuus tutkielmassa oli riittävä tutkielman aiheeseen nähden. Oppimiskahvila tyylistä ryhmätoimintamenetelmää koskevaa teoreettista aineistoa en juurikaan löytänyt liittyen tutkimuksen tekemiseen. Tukijana totesin sen olevan erilainen ja osallistujille luonteva ja mielekäs tapa tuottaa aineistoa. Toki tutkijana en voinut olla koko ajan kaikkien pienryhmien luona. Jälkikäteen ajattelen, että havainnointia olisi ollut mielenkiintoista tehdä vielä lisää liittyen erityisesti vuorovaikutustilanteissa tapahtuvaan innostamiseen. Toki osana koulutuspäiviä vuorovaikutustilanteet vaihtelivat luonnollisesta näyttelemiseen ja improvisaatioon.

Järjestöjohton kyselyssä vastaajat korostivat keskeisissä vastauksissaan järjestötyön monipuolisuutta. Vastaukset tukivat teoreettisessa viitekehyksessä esiteltyä generalistisen työn käsitettä, johon kuuluu työtehtävien tehtävä- ja osa-alueiden limittäisyys. Järjestötyöntekijöiltä tarvitaan siis monenlaista osaamista työn onnistumiseksi. Useissa työtehtävissä hoidetaan itse kaikki markkinoinnista toteutukseen ja työn raportointiin saakka. Järjestötyöntekijöiden vastauksia liittyen työn luonteeseen avasin kappaleessa 4.4.1 ja myös niissä korostui työtehtävien monipuolisuus ja se, että erilaisista työnkuvista huolimatta vastaajat löysivät useita samankaltaisuuksia töissään järjestötyön yleisestä luonteesta johtuen. Työn sisällöllisen osaamisen lisäksi järjestöjohtajien korostamat arvostetut ominaisuudet työntekijässä olivat pitkälti ns. inhimillisiä ominaisuuksia/pehmeitä arvoja, kuten empaattisuus, asiantuntemus, luotettavuus, yhteistyökyky, innostuja, innostaja ja ”hyvä tyyppi”. Näitä edellä mainittuja ei voida kuitenkaan millään tavalla vähätellä, sillä innostus ja hyvät vuorovaikutustaidot voidaan nähdä kertovat työlle omistautumisesta ja kutsumuksesta. Kappaleessa 2.1 kerroin, että järjestöt toimivat yleensä lähellä ihmisten arkea. Juuri tähän ajatukseen vedoten on luontevaa, että järjestöjohtajat korostivat kohtaamisia erilaisissa elämäntilanteissa olevien ihmisten kanssa. (Jaakkola 2019, 12-13, 50; Ruuskanen ym.2013,39.) Järjestöjohtajien vastaukset tulivat omaa ajatustani siitä, että innostus olisi

arvostettava ominaisuus ja tietynlainen kutsumus omaa työtä kohtaan lisää ja toisaalta myös helpottaa siitä innostumista.

Teoreettisessa viitekehyksessä käsiteltiin sitä, miten kolmannen sektorin työpaikkojen määrä on kasvanut koko ajan tasaisesti ja millaisiin muutostarpeisiin järjestöt pyrkivät vastaamaan. Tämän seikka nousi esiin myös järjestöjohdon vastauksissa liittyen henkilöstön kehittämistarpeisiin. Järjestöjen rooli on muuttunut varsinkin tultaessa vuoteen 2023 ja hyvinvointialueiden aloitettua.

”Se mitä työntekijä ei vielä osaa, opitaan käytännössä ja lisäkoulutuksen kautta”-järjestöjohdon vastaus korostaa sitä, että järjestöt joutuvat ja pystyvät reagoimaan nopeastikin muuttuviin tilanteisiin. Järjestöt joutuvat lunastamaan paikkansa muiden toimijoiden keskellä. Suomessa on laaja järjestökenttä ja myös järjestöjohtajat näkivät, että järjestökentällä on vahva rooli tulevaisuudessa asiantuntijoina. He nostivat kuitenkin esille epävarmuuden rahoituksista. Järjestöjen rahoitukset ovat usein monikanavaisia ja määräaikaista ja siitäkin syystä, on alati pysyttävä kartalla siitä mitä missäkin tapahtuu. Tarvetta turvata järjestöjen resurssit tukee se, että järjestöt hoitavat joitain asiantuntijatehtäviä, joita muut tahot eivät välttämättä hoida. (Karttunen, Kettunen & Piirainen 2013,26-29.)

Ennakkokyselyssä osallistujilta kysyttiin taustakysymyksiä ja ennakoajatuksia ja mielikuvia aihetta kohtaan. Sukupuolen kysyminen ei tuonut mitään relevanttia tietoa tutkimukselle, mutta tuki huomiotani siitä, että järjestökentällä työskentelee enemmän itsensä naiseksi luokittelevia henkilöitä. Olin tutkijana tyytyväinen siihen, että tutkimukseen osallistui työuransa eri vaiheissa olevia henkilöitä. Iällä tai työkokemuksella ei ollut merkitystä osallistujien vastauksiin vaan samat teemat toistuivat iästä tai työkokemuksesta huolimatta. Ennakkokyselyssä osallistujat nostivat esiin, että tärkeimmät työssä tarvittavat vuorovaikutustaidot ovat kuuntelemisen taito, tunnetaidot ja innostavuus. Tämä esiin nostetut teeman olivat samassa linjassa järjestöjohdon vastausten kanssa. Innostavaan vuorovaikutukseen liittyy kiinteästi tunnetaitojen ja kuuntelemisen teemat. (Isotalus & Rajalahti 2017, 15-17.)

Kappaleessa 2.2 käsiteltiin miten innostaminen voi olla opittua tai sisäsyntyistä. Se, että innostaminen olisi vuorovaikutusteema, joka on täysin opittavissa, oli tutkimukseen osallistuneiden mielestä hieman hankalasti toteutettavissa oleva asia. (Isotalus & Rajalahti 2017, 22-24.) Vaikka koulutuspäivissä luotiin uskoa siihen, että innostaminen ja innostuminen ovat opittavia asioita, osallistujat kokivat sen haastavaksi, mikäli innostus ei ollut täysin aitoa. Koulutuspäivissä lähestyttiin teemoja ja tehtiin harjoituksia, jotka auttoivat osallistujia pääsemään lähemmäs innostamisen aihetta ja harjoituttamaan omia taitojaan vuorovaikuttajina. ”Tulee olla aito, jotta voi innostaa”-järjestötyöntekijän vastaus ei poista sitä mahdollisuutta, etteikö innostamista voisi oppia. Tuon aitouden tiellä on usein vuorovaikutuksellisia haasteita ja niiden kanssa on mahdollista työskennellä ja näin kehittyä entistä taitavammaksi. Erityisesti vastaajien kokemat ahdistus ja jännitys ovat tunteita joiden kanssa työskentely auttaa pääsemään helpommin lähemmäksi aitoa läsnäoloa ja tätä kautta luontevaa vuorovaikuttamista.

Vaikka itselläni työntekijänä ja opettajana on ajatus siitä miten mahtava juttu innostaminen ja innostuminen on, pitää siltä huomioida tutkielmassakin esiin nostettu innostamisen kuormittavuus. Myös tutkimustuloksissa järjestötyöntekijät nostivat esiin, että järjestötyöhön liittyy omanlaiset haasteet ajanhallinnan ja vapaa-ajan rajaamisen kanssa (esitely kappaleessa 4.4.1). Jatkuvalle innostavalle vuorovaikutuksella on kuitenkin varjopuolensakin. Tutkimustuloksissani järjestötyöntekijät nostivat esiin jatkuvan sosiaalisen paineen ja kuormittavuuden vuorovaikutuksessa. Kehitysideana voisikin olla: ”miten innostaa muita ilman, että palaa itse loppuun”. Työn kuormittavuus on ollut viimeisen vuoden aikana paljon esillä mediassa ja työelämässä yhä useampi uupuu. Vaikka innostavalla vuorovaikutuksella voidaankin tukea työssä onnistumista, on kuitenkin löydettävä myös aikaa tauoille ja palautumiselle. Vaikka etsitään yhä tehokkaampia tapoja työskennellä, on silti muistettava, että ihminen ei ole tietokone. Meillä on inhimillinen kapasiteetti käsitellä asioita ja ”multitaskaaminen” (multitasking) ei oikeastaan enää ole tavoittelemisen arvoinen asia. Järjestötyöntekijät nostivat esiin työhön liittyvän sosiaalisen ähkyn (kappale 4.4.2), joka kuormittaa vaikka pitäisikin ihmisistä ja vuorovaikutustilanteista. Myös kiire leimasi järjestötyöntekijän työtä vastaajien mielestä. ”Joskus tehtävää vaan on paljon työaikaan nähden”-järjestötyöntekijän vastaus. Kiireen korostaminen kaikkialla ei aina anna tehokasta kuvaa työntekijästä. Ehkä se kertookin siitä, että työntekijä ei osaa suunnitella työtään oikein resursseihin nähden.

Innostuneen ja innostavana olo tuskin onnistuu kahdeksaa tuntia päivässä ja viittä päivää viikossa. Työntekijällä on lupa olla myös innostumatta. Kaikilla on kuitenkin mahdollisuus innostua. Joskus innostamisen esiin saamiseksi saatetaan kaivata vähän apuja, mutta onneksi sitä on saatavilla, jos vain uskaltaa lähteä kokeilemaan.

Innostamisen ja innostumisen kuormittavuutta lisäävät vuorovaikutuksen haasteet. Järjestötyöntekijät nostivat aiheet todella tärkeäksi ja vaikka monet luokittelivatkin itsensä luonteviksi vuorovaikuttajiksi, niin haasteita oli silti löydettävissä. Kiire nousi esiin vastauksissa kappaleessa 4.4.4 yhä uudelleen. Vastauksissa nousi esiin teemoja, joihin johtajalla on paljon mahdollisuuksia vaikuttaa, kuten olen käsitellyt kappaleessa 2.2.3 innostaminen ja johtajuus. Johtajan esimerkki, johtajuus ja positiivinen palaute tukevat työntekijän työssäjaksamista. Vaikka järjestötyössä tyypillistä on oman työn johtaminen, ei se vähennä esihenkilön ja johtotason merkitystä eikä johtamista voi jättää vain työntekijän omalle kohdalle.

Minulla oli henkilökohtainen kiinnostus aihetta kohtaa ammatillisesti ja se sopi myös sen hetkiseen työnkuvaani erinomaisesti. Järjestöissä työskentelevät tiedostavat yleensä oman työnsä erityispiirteet ja nostavat mielellään järjestöjen statusta puheissaan. Kilpailu rahoituksista luo painetta ja järjestöjen tulee alati vahvistaa asemaansa muiden joukossa. Projektista toiseen ”juokseminen” on monesti kuvaavaa ja aikaa tuudittautua turvattuun rahoitukseen ei yleensä ole. Milloin järjestötyöntekijä voi siis ottaa hieman rennommin? Sitä pohdin useasti aiemmassa työssäni. Oman työn johtamiseen liittyen tulisikin miettiä oman työn rajaamista, jaksamista ja riittävän hyvää työpanosta. Aiheen rajaaminen tutkielmassa oli paikoitelleen haastavaa, koska tutkielman aihe on sellainen, että olisi ollut helppoa lähteä laajentamaan esimerkiksi teoreettista osuutta vielä lisää. Valitsin kuitenkin tarkoin aiheelliset lähteet juuri tämän tutkielman kannalta. Täsmällisesti tähän aiheeseen liittyvää lähdemateriaalia oli rajatusti käytettävissä. Oma innostumiseni aihetta kohtaan ei vaikuttanut rooliini tutkijana. Innostaminen on ollut työkaluni työssä jo usean vuoden ajan. Kuormittavissa tilanteissa olen kuitenkin pohtinut innostamisen kuormittamista. Osallistujien esiin tuoma ”sosiaalinen ähky” onkin jotain miltä työntekijöiden ja johtajien tulisi osata suojautua ja tietysti tiedostaa tilantein vaikuttavuus omaan jaksamiseen ja työnteekoon.

Loppusanat

Pro gradu työn valmistuminen oli pitkä prosessi. Toimintakykyäni merkittävästi rajoittava sairastaminen venytti työn raportointia. Pettymykseni oli valtava, kun tajusin etten pystyisi saattamaan työtäni loppuun toivomassani ajassa. Tutkimukseni aihe on kuitenkin kestänyt aikaa hyvin. Innostaminen – sanana oli huomattavasti vähemmän esillä neljä vuotta sitten kuin nyt. Vuosien saatossa koin useamman kerran, että olin työni aiheen kanssa osunut johonkin ajankohtaiseen, koska 2020 vuoteen tultaessa innostamisesta puhuttiin mielestäni kaikkialla. Tai sitten olin vain herkistynyt aiheelle. Samat teemat ovat kuitenkin edelleen ajankohtaisia, vaikka aikaa onkin kulunut harmillisen paljon tutkimuksen tekemisestä. Työskentelin järjestössä vuosina 2015-2021 ja ne vuodet opettivat minulle paljon. Huomasin aina uudelleen, miten innostuneita ja innostavia ihmisiä työssäni kohtasin. Ilman niitä innostavia kohtaamisia tuskin olisin edes tarttunut tähän aiheeseen. Omassa työssäni kävin useana vuotena innostamassa vapaaehtoisia omilla alueillaan ja sitä kautta pyrin tukemaan heidän jaksamistaan vapaaehtoistyössä. Palaute alueilta sai minut innostumaan vielä lisää aiheesta. Järjestökenttä puhaltaa monin paikoin voimakkaasti yhteen hiileen ja on yhä uskottavampi kumppani kunnille. Hyvinvointialueille kuuluu tiivis yhteistyö kolmannen sektorin kanssa. Työn näkyväksi tekeminen ja vaikuttavuuden arviointi nostavat järjestöjen työtä yhä paremmin näkyviin ja vaativat myös yhä strategisempaa työtettä järjestöiltä. Tutkijan tulisi pohtia pro gradua tehdessään mikä on työn perimmäinen tavoite ja mitä tutkija haluaa kertoa työllään ja kenelle. (Hakala 2018, 21.) Minun tavoitteeni ei missään kohtaa ollut pelkkä pro gradun loppuun saattaminen vain suorituksena valmistuakseni. Olen aina ollut kiinnostunut ”yhteistoiminnallisten työkalujen” kehittämisestä. Olen jatkanut edelleen oman ”innostava vuorovaikutus”-koulutuspaketini työstöä ja räätälöinyt sen ympärille yritysideaa. Olen päässyt testaamaan erilaisia harjoituksia osana yritysten työhyvinvointipäiviä ja todennut innostamiseen valmentavat harjoitukset ja koulutussisällöt erittäin toimiviksi. Työyhteisöjen tyky- ja tyhypäiviin kaivataan yhä erilaisempia ideoita sille, miten tukea työssäjaksamista uusilla heittäytymiseen kannustavilla keinoilla. Innostaminen ja innostuminen ovat kovia juttuja.

6. LÄHDELUETTELO

Dufva, V. (2003). Sosiaali- ja terveysjärjestöperheet kuvassa. Teoksessa J.Niemelä & V.Dufva (toim.), Hyvinvoinnin arjen asiantuntijat. Sosiaali- ja terveysjärjestöt uudella vuosituhatluvalla. Jyväskylä: PS-kustannus

Hakala, J. (2018). Toimivan tutkimusmenetelmän löytäminen. Teoksessa J. Aaltola & R. Valli (toim.), Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus

Hakanen, J. (2011). Työn imu. Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/file-download/download/public/1036>. Luettu 22.4.2022

Heikkinen, H. (2007). Toimintatutkimuksen lähtökohdat. Teoksessa H. Heikkinen, E. Rovio & L. Syrjälä (toim.), Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Helsinki: Kansanvalistusseura.

Hirsijärvi, S., Remes, P & Sajavaara, P. (2001). Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi

Huovinen, T. & Rovio, E. (2007). Toimintatutkija kentällä. Teoksessa H. Heikkinen, E. Rovio & L. Syrjälä (toim.), Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Helsinki: Kansanvalistusseura

Ilvonen, A. (2011). Miten vaikutan? Kansalaistoimijan vaikuttamisopas. OK-opintokeskus

Isotalus, P. & Rajalahti, H. (2017). Vuorovaikutus johtajan työssä. Helsinki: Alma Talent

Jaakkola, H. (2019). Valitse innostus. Jyväskylä: PS-kustannus

Järjestöbarometri (2020). SOSTE Suomen sosiaali ja terveys ry

<https://www.soste.fi/wp-content/uploads/2020/09/2020-10-02-SOSTE-julkaisu->

Jarjestobarometri-2020.pdf Luettu 1.9.2022

Kananen, J. (2017 a). Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu

Kananen, J. (2017 b). Kehittämistutkimus interventiotutkimuksen muotona – opas opinnäytetyön ja pro gradun kirjoittajalle. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu

Kananen, J. (2014). Toimintatutkimus kehittämistyön motona. Miten kirjoitan toimintatutkimuksen opinnäytetyönä. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu

Karttunen, A., Kettunen, A. & Piirainen, K. (2013). Yhteistyöllä hyvinvointia. Järjestöjen välinen ja järjestö-kuntayhteistyö hyvinvoinnin lisääjänä. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu

Kurki, L. (2000). Sosiokulttuurinen innostaminen: Muutoksen pedagogiikka. Tampere: Vastapaino

Lindfors, A. (2020). Miksi olemme olemassa? Järjestön strateginen johtaminen muuttuvassa toimintaympäristössä. Suomen Syöpäyhdistyksen julkaisusarja
Julkaisu nro 92

Murto, L. (2003). Sosiaali- ja terveysjärjestöt hyvinvointipalvelujen tuottajina. Teoksessa J.Niemelä & V.Dufva (toim.), Hyvinvoinnin arjen asiantuntijat. Sosiaali- ja terveysjärjestöt uudella vuosituhannella. Jyväskylä: PS-kustannus

Niemelä, J. (2019). Järjestöt sote-Suomea rakentamassa. Kunnallisalan kehittämissäätiön Julkaisu 25. Helsinki, KAKS – Kunnallisalan kehittämissäätiö

Puustinen, T. (2015). Innostus. Teoksessa Marjo Huhtala (toim.) Asenne johtaja: arjen työkalut esimiehelle. Helsinki: Kauppakamari, 129 – 140.

Repo-Kaarento, S. (2007). Innostu ryhmästä. Miten ohjata oppivaa yhteisöä. Helsinki: Kansanvalistusseura

Ronkainen, S, Pehkonen, L, Lindblom-Ylänne, S & Paavilainen, E. (2014). Tutkimuksen voimasanat. WSOYpro, Helsinki

Saloviita, T. (2006). Yhteistoiminnallinen oppiminen ja osallistava kasvatus. Juva: PS-kustannus.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. (2022). Järjestöt kunnassa. <https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/hyvinvointijohtaminen/hyvinvointijohtaminen-kunnassa/jarjestot-kunnassa>
Luettu 29.8.2022

Tiililä, M. (2016). Innosta onnistumaan – yhdessä. Viro: Helsingin seudun kauppakamari / Helsingin Kamari Oy

Valli, R. (2018). Aineistonkeruu kyselylomakkeella. Teoksessa J. Aaltola & R. Valli (toim.), Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus

Valtonen, A. & Viitanen, M. (2020). Ryhmäkeskustelut laadullisena tutkimusmetodina. Teoksessa A. Puusa & P. Juuti (toim.), Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Helsinki: Gaudeamus

Vilka, H. (2018). Havainnot ja havainnointimenetelmät tutkimuksessa. . Teoksessa J. Aaltola & R. Valli (toim.), Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus

Yhteinen tulevaisuus (2018). Satakunnan yhteisökeskus