

CABLE-YHTEISÖVALMENNUS VAPAAEHTOISTOIMINNAN KEHITTÄMISEN
VÄLINEENÄ ÄÄNEKOSKEN SEURAKUNNASSA

Katja Laajala

Opinnäytetyö, Kevät 2018

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Pieksämäki

Sosiaalialan koulutusohjelma

Sosionomi (AMK)

TIIVISTELMÄ

Laajala, Katja. Cable-yhteisövalmennus vapaaehtoistoiminnan kehittämisen välineenä Äänekosken seurakunnassa. Kevät 2018. 52 s., 3 liitettä. Diakonia-ammattikorkeakoulu, Sosiaalialan koulutusohjelma, Sosionomi (AMK).

Opinnäytetyön yhtenä tavoitteena oli kehittää Äänekosken seurakunnan käyttöön muokattavissa oleva Cable-yhteisövalmennusmenetelmä vapaaehtoistojen kouluttamiseen. Toisena tavoitteena oli osallistaa seurakunnassa jo toimivia vapaaehtoisia sekä vapaaehtoistoiminnasta kiinnostuneita henkilöitä yhteisövalmennusmenetelmän kehittämiseen sekä uudenlaisten vapaaehtoistoiminnan muotojen suunnitteluun.

Menetelmän kehittäminen toteutettiin suunnittelemalla ja järjestämällä Cable-yhteisövalmennus Äänekosken seurakunnassa talvella 2016–2017. Kokonaisuuteen kuului kuusi tapaamiskertaa. Valmennukseen osallistui sekä seurakunnan vapaaehtoistoiminnassa jo mukana olevia että uusia vapaaehtoistoiminnasta kiinnostuneita henkilöitä.

Kehittämismenetelmänä käytettiin osallistavaa kehittämistoimintaa, jossa valmennukseen osallistujat otettiin mukaan menetelmän arviointiin ja kehittämiseen. Näin saatiin muokattua menetelmä seurakunnan käyttöön sopivaksi. Opinnäytetyön tutkimuksellisessa osuudessa aineistonkeruumenetelmänä käytettiin ryhmähaastattelua. Valmennukseen osallistujia haastateltiin teemahaastatteluna, jonka runko noudatti Cable-yhteisövalmennuksen sisältöjä. Haastattelu analysoitiin kvalitatiivisen tutkimuksen sisällönanalyyssimenetelmällä.

Kehittämistoiminnan arvioinnin tukena käytettiin havainnointia sekä valmennuksen aikana että ryhmähaastattelun yhteydessä havainnoimalla muun muassa osallistujien käyttäytymistä, ryhmäytymistä, ryhmätyöskentelyä, ajankäyttöä sekä erilaisten menetelmien soveltuvuutta yhteisövalmennuksen toteutuksessa. Jokaisen tapaamiskerran lopuksi käytiin reflektointikeskustelua sekä osallistujien kanssa että ohjaajien kesken. Näissä keskusteluissa arvioitiin tapaamiskerran onnistumista sekä ohjaajien omaa toimintaa. Näitä havaintoja käytettiin kehittämistyön tukena ja ryhmähaastattelun analysoinnin apuna.

Osallistujille tehdyn ryhmähaastattelun tulosten perusteella tärkeimpiä kehittämiskohteita olivat valmennuksesta välitettävä etukäteisinformaatio, ohjaajien yhtenäinen toiminta sekä valmennuksen toteutuksen aikataulus. Ohjaajat arvioivat myös, että valmennuksen aikataulu vaatii tarkentamista. Valmennukseen osallistujien todettiin tarvitsevan enemmän tukea ja vastuuttamista valmennuksen tuloksena syntyneen kehittämishankkeen loppuunsaattamiseksi.

Ryhmähaastattelun tuloksista, ohjaajien toteuttamasta arvioinnista sekä Äänekosken seurakunnan diakoniatyöntekijöiden antamasta palautteesta selvisi, että Cable-yhteisövalmennus oli sisällöltään onnistunut kokonaisuus, kun tavoitteena oli vapaaehtoistojen osallistaminen toiminnan kehittämiseen ja uusien toimintamuotojen luomiseen. Nähtiin, että tulokset ovat uskottavia ja tavoitteiden kannalta riittävästi suuntaa antavia valmennuksen käyttämiseen monistettavana menetelmänä tulevaisuudessa.

Asiasanat: kehittäminen, osallisuus, seurakunta, sisällönanalyysi, vapaaehtoistoiminta, yhteisöllisyys

ABSTRACT

Katja Laajala. Cable community coaching as a tool for developing volunteering in the Äänekoski parish. Diak Pieksämäki, spring 2018, 52 pages, 3 appendices. Diaconia University of Applied Sciences, The Degree Programme of Social Services, Bachelor of Social Services (BA)

The aim of this thesis was to develop a customizable Cable community coaching method for volunteer training in the Äänekoski parish. The second goal was to involve current parish volunteers and new people interested in volunteering in the development of a community coaching method and the design of new forms of volunteering.

The method was developed by designing and organizing the Cable community coaching in the Äänekoski parish in winter 2016-2017 at six meetings. Coaching was attended by current parish volunteers and new people interested in volunteering activities. The participatory development was used as a method of development. In this method the participants of the coaching were included in the evaluation and development of the Cable community coaching method, to make it suitable for the parish.

In this thesis research a group interview was used as a material collection method. The participants of the training were interviewed as a theme interview, which was followed by the themes of Cable community coaching. The interview was analyzed by qualitative research content analysis.

Observing was used as a method of the evaluation both during the coaching and in the group interview. The subjects of the evaluation were the behavior of the participants, grouping, group work, timings and the suitability of the various methods of coaching. At the end of every meeting there was a reflection discussion with the participants and among the instructors. In these discussions, the success of the meeting was evaluated by the tutors themselves. These observations were used to support the development work and to help analyze the group interviews.

Based on the results of the group interview on the participants, the most important development targets were the pre-information given, the instructors' coherent activities and the scheduling of coaching implementation. Also, based on the evaluation carried out by the instructors, the coaching schedule required refinement. Participants in the training were found to need more support and responsibility for the development project resulting from the coaching completion.

The results of the group interviews, the evaluation carried out by the instructors, and the feedback provided by the deacons of the Äänekoski parish, Cable community coaching was found to be a well-managed whole to involve volunteers in developing activities and creating new forms of action. The results were seen to be credible and, in terms of objectives, sufficient guidance to use coaching as a duplicate method in the future.

Keywords: content analysis, communality, development, parish, participation, voluntary

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	6
2 OPINNÄYTETYÖN KESKEISET KÄSITTEET	9
2.1 Yhteisöllisyys	9
2.2 Osallisuus, osallistuminen ja osallistaminen	10
2.3 Vapaaehtoistoiminta ja –työ	12
3 OPINNÄYTETYÖSSÄ KÄYTETYT MENETELMÄT	14
3.1 Osallistava kehittäminen	15
3.2 Cable-yhteisövalmennus	16
3.3 Haastattelu aineistonkeruumenetelmänä	18
3.4 Sisällönanalyysi haastatteluaineiston analyysimenetelmänä.....	19
3.5 Kehittämistoiminnan arviointi menetelmänä	20
3.6 Havainnointi arvioinnin tukena	21
4. PROSESSIN KUVAUS	22
4.1 Yhteisövalmennuksen suunnittelu.....	22
4.2 Yhteisövalmennuksen toteutus.....	23
4.2.1 Orientaatio ja ensimmäinen tapaaminen.....	23
4.2.2 Biografia eli omaelämäkerta.....	24
4.2.3 Havainnointitehtävä	26
4.2.4 Havainnointikokemukset ja sosiaalinen analyysi	26
4.2.5 Kehittämishanke	28
5 ARVIOINNIN TOTEUTUS	29
5.1. Yhteisövalmennuksen arviointi ryhmähaastattelun avulla.....	29
5.1.1 Haastattelun suunnittelu.....	29
5.1.2 Haastattelun toteutus.....	30
5.1.3 Haastattelun analysointi	31
5.2 Ohjaajien toteuttama arviointi	32
6. HAASTATTELUN TULOKSET	33
6.1. Orientaatio ja ensimmäinen tapaaminen	33
6.2 Elämäntarinat tehtävä	34
6.3 Havainnointitehtävä.....	35

6.4 Kehittämissuunnitelma	36
6.5 Valmennuksen päättäminen ja kokonaisarviointi.....	37
7 JOHTOPÄÄTÖKSET	38
7.1 Haastattelun tulosten johtopäätökset	38
7.2 Ohjaajien toteuttaman arvioinnin johtopäätökset.....	39
7.3. Opinnäytetyön tavoitteiden toteutuminen	40
7.4 Eettisten periaatteiden toteutuminen	42
7.5. Oman oppimisen arviointi	43
8 POHDINTA	44
LÄHTEET.....	45
LIITTEET	49
Liite 1.	49
Liite 2	51
Liite 3	52

1 JOHDANTO

Ihmisille on luontaista kaivata toisten ihmisten läheisyyttä, keskusteluja ja mielipiteiden vaihtamista. Ihmiset haluavat kohdata muita ihmisiä ja olla mukana yhteiskunnassa osallistumalla ja vaikuttamalla. Osallisuus ja yhteisöllisyys ovat ilmiöitä, joissa ihmiset pääsevät toteuttamaan näitä tarpeitaan. Kansalaisyhteiskunta nähdään oivallisena kontekstina ihmisten osallistumiselle ja vaikuttamiselle yhteiskunnassa. Kun ihminen toimii aktiivisena, hän suuntautuu pois kotipiiristä ilmaisemaan kansalaisuuttaan ja alkaa toimia esimerkiksi yhdistyksissä, seurakunnissa tai järjestöissä. Vapaaehtoistoiminta on aktiivisen kansalaisuuden konkreettinen ilmentymä, jossa ihminen tekee ilmaista työtä toisten ihmisten ja yhteisön hyväksi. Samalla hän pääsee osalliseksi yhteisöä ja yhteisöllisyyttä, jotka nähdään välttämättömiksi ihmisen olemassaololle ja toiminnalle. (Harju 2005, 58–70; Kostamo-Pääkkö, Väyrynen & Ojaniemi 2015, 7.)

Yhteiskunnassamme on viime vuosikymmeninä tapahtunut monia muutoksia. Esimerkiksi työelämän paineet ovat kasvaneet, työpaikat vähentyneet, ihmisten eriarvoisuus lisääntynyt, ja suuri työikäisten työttömien joukko on vailla mielekästä tekemistä. Sosiaali- ja terveyshuollon resurssien supistusten seurauksena henkilöstö työskentelee uupuneena ja henkilökuntapulasta kärsien. Palvelujen keskittyminen kasvukeskuksiin jättää tyhjenevälle maaseudulle avuntarvitsijoita. Vapaaehtois- ja kansalaistoiminta voivat tarjota vastavoimia näille huolestuttaville kehityssuuntauksille. (Harju ym. 2001, 96–98.) Yhteiskunnan muutosprosesseihin voidaan tulevaisuudessa reagoida rakentamalla palveluja ja toimintaa ihmisten toiveita ja tarpeita kuunnellen. Yhteisölliset toimintatavat, joissa annetaan tilaa luovuudelle ja vanhojen toimintatapojen kyseenalaistamiselle, tarjoavat tähän hyvän mahdollisuuden. (Gothoni & Valtonen 2016, 243.)

Ihmiset hakevat osallisuuden ja yhteisöllisyyden kokemuksia järjestö- ja yhdistystoiminnan lisäksi myös seurakunnista. He haluavat olla osallisena kirkon toiminnassa aktiivisina kansalaisina ja vapaaehtoistoiminta tarjoaakin sopivan toimintaympäristön yhteisöllisen osallisuuden toteuttamiselle.

Vuonna 2015 laadittujen kirkon vapaaehtoistoiminnan linjausten mukaan kirkon vapaaehtoistoiminnalla on menestyksekkäs historia (Kirkkohallitus i.a., 4). Suomen evankelis-

luterilainen kirkko näkee lamavuosien opettaneen suomalaisille, että kaikkea kansalaisten tarvitsemaa apua ei voida tuottaa palkkatyöllä, vaan tarvitaan myös ihmisten oma-aloitteista vastuun kantamista toisista ihmisistä. Tämä lähimmäisenä oleminen edustaa kirkon keskeistä arvopohjaa. Kirkko elää ja toimii seurakuntalaisten varassa, eikä kirkkoa olisi olemassa ilman seurakuntalaisten omaehtoista panosta. (Möttönen & Niemelä 2005, 69.) Kirkon taloudellisten resurssien supistusten myötä vapaaehtoistoiminnan merkitys kasvaa ja tarpeet toiminnan kehittämiseksi ajan haasteiden mukaisesti lisääntyvät (Kirkkohallitus i.a., 4).

Äänekosken seurakunnassa on havaittu nämä tarpeet ja lähdetty kehittämään ja monipuolistamaan vapaaehtoistoimintaa. Äänekosken seurakunnan vuoden 2015 toimintakertomuksen mukaan yhdessä tekeminen, yhteiset kirkkohetket, kahvittelet, ateriat ja muut kokoontumiset erilaisten ja eri-ikäisten ihmisten kesken luovat kodikasta yhteisöllisyyttä, joka vetää puoleensa yhä uusia ihmisiä. Toimintakertomus toteaa myös, että seurakuntalaisuuden toteuttaminen erilaisissa vapaaehtoistoiminnan tehtävissä vahvistaa sitoutumista seurakuntaan ja seurakuntalaisten innostaminen, koulutus ja tukeminen synnyttävät uusia vapaaehtoistyön muotoja. (Äänekosken Seurakunta, Toimintakertomus 2015.)

Yhteistyöni Äänekosken seurakunnan kanssa alkoi keväällä 2016 ollessani Diakin järjestämässä yhteisönrakentajakoulutuksessa Jyväskylässä. Tuossa koulutuksessa toteutin yhteistyössä Äänekosken seurakunnan diakoniatyöntekijöiden kanssa vapaaehtoistoimintaan suuntautuneen oppimistehtävän, jonka innoittamana syntyi idea opinnäytetyöhöni. Seurakunta halusi aloittaa kanssani yhteistyön vapaaehtoistoiminnan kehittämiseksi. Yhteisönrakentajakoulutuksessa saamamme positiiviset kokemukset Cable-yhteisövalmennusmenetelmästä kannustivat meitä valitsemaan tämän menetelmän kehittämistyön kohteeksi.

Opinnäytetyöprosessiin kuului Cable-yhteisövalmennuksen suunnittelu, toteutus ja menetelmän arviointi. Lisäksi työhöni kuului arvioinnin pohjalta toteutettava menetelmän kehittäminen sekä prosessin dokumentointi. Opinnäytetyön yhtenä tavoitteena oli kehittää Äänekosken seurakunnan käyttöön monistettavissa ja muokattavissa oleva yhteisövalmennusmenetelmä vapaaehtoistojen kouluttamiseen. Toisena tavoitteena oli osallistaa seurakunnassa jo toimivia vapaaehtoisia sekä vapaaehtoistoiminnasta kiinnos-

tuneita henkilöitä yhteisövalmennusmenetelmän kehittämiseen sekä uudenlaisten vapaaehtoistoiminnan muotojen suunnitteluun ja toteuttamiseen.

Tässä opinnäytetyön raportissa kuvailen aluksi aiheeseen liittyviä käsitteitä kuten yhteisöllisyys, osallisuus ja vapaaehtoistoiminta. Tämän jälkeen käsittelen opinnäytetyöprosessissa käytettyjä menetelmiä, Cable-yhteisövalmennuksen suunnittelua, ja toteutusta. Yhteisövalmennusmenetelmän kehittämisessä tärkeää on toiminnan arviointi. Se toteutettiin ohjaajien havainnointien ja osallistujilta kerätyn palautteen perusteella. Arvioinnin ja ryhmähaastattelun kuvailemisen jälkeen käsittelen arvioinnin tuloksia, tuloksista tehtyjä johtopäätöksiä ja opinnäytetyön tavoitteiden saavuttamista. Pohdinnassa nostan esille opinnäytetyön merkitystä paikallisen seurakunnan, sen työntekijöiden, vapaaehtoistoiminnan kehittämisen sekä osallisuuden ja yhteisöllisyyden vahvistamisen kannalta.

Vaikka olen toteuttanut tämän opinnäytetyön itsenäisesti, kuvaan tässä raportissa opinnäytetyön prosessin toteutusta monessa kohtaa kuitenkin monikossa. Tämä kuvaamista pa sen vuoksi, koska prosessin suunnittelu, toteutus ja arviointi tehtiin tiiviissä yhteistyössä Äänekosken seurakunnan diakonien kanssa.

2 OPINNÄYTETYÖN KESKEISET KÄSITTEET

Tämän opinnäytetyön keskeisiä käsitteitä ovat yhteisöllisyys, osallisuus ja vapaaehtoistoiminta. Thitz (2013) on väitöskirjassaan tuonut esille kirkon toiminnalle asetetut tavoitteet yhteisöllisyyden ja seurakuntalaisten osallisuuden vahvistamisesta. Seurakunnan työntekijöiden ja seurakuntalaisten välisen avoimen dialogin avulla voidaan vahvistaa osallisuuden tunnetta sekä mahdollistaa uudenlaista yhteisöllisyyttä synnyttäviä luovia prosesseja. (Thitz 2013, 99.) Vapaaehtoistoiminta seurakunnassa on vahvasti yhteisöllisyyden kokemista vahvistava ja seurakuntalaisia osallistava toimintamuoto. Lisäksi opinnäytetyössä kuvatussa vapaaehtoistoiminnan kehittämisessä luodaan mahdollisuuksia uudenlaisten yhteisöllisten toimintamuotojen synnyttämiseen.

2.1 Yhteisöllisyys

Ihmiset hakeutuvat luonnostaan yhteyteen toisten ihmisten kanssa saadakseen toimintavoimaa toisista (Pohjola 2015, 15). He kiinnittyvät elämänsä aikana erilaisiin yhteisöihin, kuten perheisiin, sukuun, ystävyysuhteisiin, naapurustoihin, asuinyhteisöihin, harrasteryhmiin ja työyhteisöihin. Yhteisöllisyydessä onkin kyse keskinäisistä merkityksellisistä suhteista ja siteistä ja sen todetaan parhaimmillaan kartuttavan hyvinvointia ja sosiaalista pääomaa. (Pohjola 2015, 17, 19.) Yhteisöllisyyden kokemista vahvistavat esimerkiksi yhteinen merkittäväksi koettu intressi, jonka eteen organisoidutaan toimimaan yhdessä sekä yhteisöön kuuluvien keskinäiset lämpimät välittämisen tunteet (Thitz 2013, 24).

Saari & Pessi (2011) nostavat esille myös yhteisöllisyyden kääntöpuolen. Liian tiukka yhteisöllisyys voi rajoittaa yksilön valintoja ja luoda jännitteitä suhteessa muihin yksilöihin ja yhteisöihin. Suljetuissa ja hierarkkisissa yhteisöissä, kuten voimakkaaseen ja karismaattiseen johtajuuteen perustuvissa uskonnollisissa yhteisöissä, esiintyy usein voimakkaita yhteisöllisyyden kielteisiä piirteitä. (Saari & Pessi 2011, 28).

Kirkko on perinteisesti nähty yhteisöllisenä organisaationa seurakuntalaisten sitoutuessa yhteisesti jaettuihin arvoihin ja kirkon sanomaan. (Thitz 2013, 85–86). Suomen evankelisluterilainen kirkko on kuitenkin historian saatossa muovautunut hyvin hierarkkiseksi ja työntekijäkeskeiseksi organisaatioksi, joka ei luo parhaita mahdollisia edellytyksiä yhteisöllisyydelle ja vapaaehtoistoiminnalle. 2000-luvun taitteessa yhteiskunnassa ja uskonnollisuudessa tapahtuneet muutokset ovat nostaneet yhteisöllisyyden ja osallisuuden kehittämisen yhdeksi kirkon tärkeimmistä tavoitteista. Kirkon perinteisillä työta-voilla ei välttämättä kyetä enää vastaamaan muuttuvan yhteisöllisyyden haasteisiin ja muutosta onkin lähdetty hakemaan erilaisten seurakuntalaisten osallisuutta vahvistavien kehittämishankkeiden kautta. (Thitz & Siirto 2015, 96.)

2.2 Osallisuus, osallistuminen ja osallistaminen

Opinnäytetyön keskeisiä käsitteitä ovat osallisuus, osallistuminen ja osallistaminen. Toteuttamassamme Cable-yhteisövalmennuksessa ja sen kehittämisessä valmennettavat saivat osallistua toimintaan ja kokea osallisuutta vapaaehtoistoimijoiden ryhmässä. Heitä myös osallistettiin yhteisövalmennuksen kehittämistyöhön.

Osallisuus ja yhteisöllisyys ovat ihmisten hyvinvoinnin perusteita. Koska nykyisessä monimutkaistuvassa ja politisoituvassa yhteiskunnassa vaikuttamisen ja osallistumisen mahdollisuudet käyvät yhä vaikeammaksi, vapaaehtoistoiminta on alettu nähdä yhtenä väylänä kohti osallisuutta. Voidaan ennustaa, että tulevaisuudessa vapaaehtoiset työskentelevät entistä enemmän ammattilaisten rinnalla. Vapaaehtoistoiminnan tarjoamat osallisuuden kokemisen mahdollisuudet nähdään yhtä tärkeänä, kuin avun antaminen. (Laimio & Välimäki 2009, 49.)

Sosiaalitieteellisestä näkökulmasta tarkasteltuna on osallisuuden ja osallistumisen käsitteitä Päivi Thitzin (2013, 28-29) mukaan tarpeen käsitellä toisistaan erillisinä, vaikka ne ovat osittain päällekkäisiä ja sidoksissa toisiinsa. Thitz nostaa väitöskirjassaan esille Viirikorven (1993) määritelmän, jonka mukaan ”osallistumisella tarkoitetaan yleensä mukanaoloa toisten järjestämässä tilanteessa ilman omakohtaista panosta asiaan”. Osallisuus taas ymmärretään suomen kielessä osallistumista laajempänä käsitteenä, johon liitetään vahvasti omakohtainen sitoutuminen. Thitz kuvailee myös Kaarina Sirviön

(2010) näkemystä, jonka mukaan osallisuudella tarkoitetaan kokemusta yhteiskuntaan kiinnittymisestä ja sen jäsenyydestä, mahdollisuutta yhteiskunnalliseen osallistumiseen ja vaikuttamiseen sekä myös vastuun ottamista oman toiminnan seurauksista. (Thitz 2013,29.) Tutkimus- ja kehittämistoiminnan näkökulmasta tarkasteltuna osallistaminen tarkoittaa kansalaisten ja palvelunkäyttäjien tai kehitettävän toiminnan avainryhmien osallistumista kehittämistoiminnan eri vaiheisiin (Vuokila-Oikkonen & Hyväri 2015, 66; Hyväri & Laine 2012, 48).

Kirkkohallituksen julkaiseman Jokainen on osallinen – Kirkon vapaaehtoistyön linjaukset 2015 -raportin mukaan kirkon ja seurakuntien teologisessa kontekstissa osallisena oleminen tarkoittaa paitsi tekemistä ja oman osaamisen antamista yhteiseen käyttöön, myös olemista osallisena siitä hyvästä, jota rakkauden ja vastuun yhteisössä on tarjolla. Linjausten mukaan ihmisen arvo ei määräydy hänen aktiivisuutensa ja tehokkuutensa mukaan vaan osallisuuden yhteisössä jokainen on arvokas Jumalan luomana, sellaisenaan. (Kirkkohallitus i.a., 5.) Suomen evankelis-luterilaisen kirkon strategiaa vuoteen 2015 laatineen työryhmän mietinnön Meidän kirkko – osallisuuden yhteisö mukaan kirkon vahvuutena nähdään monialainen, ammattitaitoinen ja motivoitunut työntekijäjoukko. Haasteena puolestaan nähdään kirkon toimintakulttuurin työntekijäkeskeisyys, joka ei riittävästi mahdollista vapaaehtoistoiminnan hyödyntämistä. Strategian mukaan osallisuuden yhteisönä toimivan kirkon on oltava avoin kaikille, toimittava vuorovaikutuksessa ympäröivän maailman kanssa ja vahvistettava jäsenten mahdollisuuksia kehittää toimintaa ja luoda uutta. Osallisuuden yhteisönä toimiminen haastaa jokaisen kirkon suunnittelemaan, järjestämään ja arvioimaan toimintaansa sekä kehittämään työtään mahdollistaakseen mahdollisimman monelle tilaisuuden löytää oman paikkansa kirkon toiminnassa. (Kirkkohallitus 2007,4; Thitz 2013, 16.) Suomen ev.lut. kirkon julkaiseman Vapaaehtoistoiminnan kehittämishankkeen 2009–2012 loppuraportin mukaan seurakuntalaisten osallisuus erilaisten asioiden suunnittelussa ja kehittämisessä pitää olla itsestänselvyys. Tulee myös pyrkiä aktiivisesti etsimään keinoja, joilla vahvistetaan yhdessä tekemistä sekä ihmisten mahdollisuuksia osallisuuteen ja vaikuttamiseen. Raportin lopuksi esitetään yhdessä tekemisen tavoite: ”Visiot tulee rakentaa yhdessä ihmisten kanssa. Kirkon tulee muuttaa toimintatapojaan kaikilla tasoilla niin, että se antaa tilaa ja kuuntelee aktiivisesti jäseniään.” (Suomen ev.lut. kirkko i.a., 55, 58.)

2.3 Vapaaehtoistoiminta ja –työ

Opinnäytetyö nivoutuu tiiviisti seurakunnan vapaaehtoistoiminnan ympärille. Tässä opinnäytetyössä käsitteitä ”vapaaehtoistoiminta” ja ”vapaaehtoistyö” käytetään neutraaleina synonyymeina, riippuen lähdekirjallisuuden käyttämästä ilmaisusta.

Käsitteenä vapaaehtoistyö nähdään laajasti kaikenlaisena kansalaisyhteiskunnan toimintana, yhdistysten kautta organisoituna toimintana sekä vapaamuotoisten ryhmien omaehtoisena toimintana. Siitä ei makseta palkkaa ja sen aineelliset kannustimet ovat pääsääntöisesti vaatimattomia. Vapaaehtoistyö hyödyttää kolmatta osapuolta perhe- ja ystäväpiirin ulkopuolella ja se on kaikille avointa. Vapaaehtoistyön rekrytointiprosessit ovat erityyppisiä kuin työsuhteisten työntekijöiden rekrytointi. (Kuuluvainen 2015, 8–9; Pessi & Oravasaari 2010, 9.)

Vapaaehtoistoiminta puolestaan määritellään auttamisen näkökulmaa korostavaksi vapaaehtoiseksi ja palkattomaksi toiminnaksi, jota ei pidetä velvollisuutena perhettä tai sukua kohtaan (Laimio & Välimäki 2009, 10). Govaartin (2001) ja kumppaneiden mukaan vapaaehtoistoiminta jakautuu keskinäiseen tukeen, auttamiseen ja yhteiskunnalliseen osallistumiseen. Tutkittuaan vapaaehtoistoimintaa useissa erilaisissa kulttuureissa 21 eri maassa, Govaart kumppaneineen löysivät yhteiset elementit eri kulttuurien vapaaehtoistoiminnan määritelmille: ”vapaaehtoistoiminta on palkatonta ja pakottamatonta toimintaa, jota tehdään toisten ihmisten tai yhteisön eduksi.” (Pessi & Oravasaari 2010, 9.)

Kun tarkastellaan vapaaehtoistoiminnan käsitettä kirkon piirissä, se on perinteisesti määritelty toiminnaksi, johon tullaan mukaan vapaaehtoisesti, joka tapahtuu vapaaehtoisien vapaa-aikana, sitä tehdään ilman palkkaa, tavallisen ihmisen taidoilla ja toiminta perustuu tasavertaiseen vuorovaikutussuhteeseen (Kirkkohallitus i.a., 6). Kirkko pyrkii noudattamaan universaalisen yhteisvastuun periaatetta ja vapaaehtoisuus nähdään perustuvan kristinuskon ajatukseen, jonka mukaan kaikki ihmiset ovat lähimmäisiä ja jokainen on Jumalan edessä samanarvoinen. Koska evankeliumin vapauden sanoma kuuluu kaikille, kaikilla on myös vastuu auttaa lähimmäistään. (Harju, Niemelä, Ripatti, Siivonen & Särkelä 2001, 17.)

Kun pohditaan vapaaehtoistoimintaa ja -työtä yhteiskunnassa, voidaan todeta, että vapaaehtoistyötä tehdään laajasti eri osa-alueilla sosiaali- ja terveystalv palveluista urheiluun, uskuntoon, maanpuolustukseen ja ympäristönsuojeluun. Vapaaehtoistominna on yhteiskunnallisesti inhimillinen ja taloudellinen merkitys. Sitä tehdään niin pienissä paikallisissa järjestöissä kuin myös suurissa maailmanlaajuisissa projekteissa. Kiinnostus vapaaehtoistyötä kohtaan on kansainvälisestäkin laaja miljoonien ihmisten tehdessä vapaaehtoistyötä ympäri maailmaa. (Marjovuuo 2014, 11.) Kirkon tutkimuskeskuksen mukaan vapaaehtoiset toimivat seurakunnissa mm. jumalanpalveluksissa, musiikkitoiminnassa, nuorisotyössä, lapsityössä, sielunhoidossa, diakoniatyössä ja hallinnossa (Kirkon tutkimuskeskus 2016).

Vuonna 2015 vapaaehtoistyötä tekevien määrä Suomessa oli 32,7 prosenttia väestöstä eli 1 368 miljoonaa henkilöä, joista naisia on hiukan enemmän kuin miehiä. Vuonna 2010 prosenttiluku oli vähän suurempi, 34,4 %. Tuolloin vapaaehtoistyötä tekivät enemmän miehet kuin naiset. Tutkimuksen mukaan vuonna 2015 evankelisluterilaisten seurakuntien vapaaehtoistojoiden määrä oli 95 000 henkilöä. Muissa uskonnollisissa yhteisöissä vapaaehtoistojia oli 56 000 henkilöä. (KansalaisAreena ry i.a..)

Harjun ym. (2001) mukaan oman elämän arvokkaaksi kokemisen kannalta on merkittävää tuntea itsensä tarpeelliseksi osallistuessaan itselle tärkeäksi kokemaan toimintaan. Vapaaehtoistominnaan osallistumista motivoivat myös tekemisen halu, halu oppia uutta sekä mahdollisuus antaa tai saada vertaistukea. Saatetaan haluta myös uudenlaista sisältöä arkeen, vastapainoa ammattityölle tai mahdollisuutta käyttää omaa ammattitaitoaan erilaisessa toimintaympäristössä sekä antaa tai saada vertaistukea. Kaiken kaikkiaan kukin osallistuu vapaaehtoistominnaan omilla ehdoillaan elämäntilanteensa ja aikataulujensa puitteissa. (Harju ym. 2001, 36-37.) Laimio & Välimäki (2009) noustavat esille myös merkityksellisyyden kokemuksen. Vapaaehtoisten sitoutumisen kannalta myös itsekkäämpien motiivien hyväksyminen olisi suotavaa. Pelkän auttamisen halun varassa tehty vapaaehtoistominna voi johtaa pettymysten ja turhautumisten kautta kokoto toiminnan lopettamiseen. Oikeudesta osallistua ja vaikuttaa, on myös tullut yksi tärkeä vapaaehtoistominnan motiivi. (Laimio & Välimäki 2009, 16-18.)

Sitoutumisella vapaaehtoistominnassa tarkoitetaan sitä, että vapaaehtoinen haluaa pysyä toiminnassa mukana, kantaa vastuuta, osallistua ja olla motivoitunut. Syitä vapaaeh-

toistoimintaan sitoutumiselle voivat olla osallisuuden tunne kuuluessaan ihmisyhteisöön, jossa vapaaehtoinen tuntee olevansa yksi meistä. Toinen sitouttava tekijä on omistajuuden tunne, jolla tarkoitetaan psykologista kokemusta siitä, että toiminta tuntuu omalta. Omistajuutta luodaan antamalla vapaaehtoiselle vastuuta sekä mahdollisuuksia toiminnan suunnitteluun, kehittämiseen ja päätöksentekoon. Sitoutuminen vapaaehtoistoimintaan nähdään tärkeänä, koska pitkään mukana olleille kertyy hiljaista tietoa, joka edistää toiminnan jatkuvuutta. (Kuuluvainen 2015, 49-53.)

2000-luvulla vapaaehtoistoiminta on alettu nähdä kansalaisoikeutena, jonka tekijälleen tuottamat hyvinvointivaikutukset tunnustetaan ja yhteiskunnallista merkitystä arvostetaan. Laimio ja Välimäki (2009) ovatkin määritelleet vapaaehtoistoiminnasta uudenlaisen ajattelutavan: ”Vapaaehtoistoiminta on omasta halusta lähtevää, palkatonta toimintaa, jota tehdään omia arvoja vastaavan yhteisön hyväksi. Se on merkki halusta osallistua ja vaikuttaa ja sen tulisi olla kaikkien kansalaisoikeus.” (Laimio & Välimäki 2009, 10.)

3 OPINNÄYTETYÖSSÄ KÄYTETYT MENETELMÄT

Tämän opinnäytetyön menetelmällisenä viitekehyksenä toimii osallistava tutkimus- ja kehittämistoiminta. Osallistava kehittäminen valikoitui opinnäytetyön menetelmäksi, koska Äänekosken seurakunnassa tunnistettiin seurakuntalaisten osallistamisen tarpeita ja haluttiin hyödyntää seurakuntalaisten kokemustietoa. Seurakunta halusi myös tehdä yhteistyötä eri lähtökohdista toimivien kanssa ja sitoutua tasavertaiseen sekä osallistavaan työskentelyyn opiskelijan, oppilaitoksen ja vapaaehtoistoimijoiden kanssa.

Cable-yhteisövalmennus valikoitui kehittämisen kohteeksi, koska minä ja seurakunnan diakoniatyöntekijät olimme saaneet siitä positiivisia kokemuksia yhteisönrakentajakoulutukseen osallistuessamme. Lisäksi seurakunta halusi kokeilla uudenlaista menetelmää vapaaehtoistoimijoiden kanssa toimimisessa.

Koska yhteisöllisessä menetelmässä on mielestämme loogista kerätä myös arviointiaineistoa yhteisöllisesti, valitsimme aineistonkeruumenetelmäksi ryhmähaastattelun. Seurakunnan henkilöstön ajankäytön resurssien vuoksi emme halunneet kerätä aineistoa yksilöhaastatteluina. Haastatteluaineisto analysoitiin sisällönanalyysimenetelmällä. Tämän laadullisen tutkimuksen analyysimenetelmän valitsimme, koska tarkoituksemme oli saada tiivistettyä haastattelusta olennainen tieto kehittämistyön tueksi.

Havainnointia käytimme kehittämistoiminnan arvioinnin tukena läpi valmennuksen. Valmennuskertojen aikana kukin ohjaaja teki itsenäistä havainnointia tapaamisen kuluksi sekä ryhmän ja ohjaajien toiminnasta. Osallistujien poistuttua paikalta reflektoimme tapaamisen kulkua ja muokkasimme valmennuksen toteuttamissuunnitelmia tarpeen mukaan.

3.1 Osallistava kehittäminen

Kehittäminen on konkreettista toimintaa, jolla tähdätään jonkin selkeästi määrätyn tavoitteen saavuttamiseen. Kehittämisen onnistumista arvioidaan sen mukaan, miten prosessin alussa määritelty tavoite saavutetaan. Osallistava kehittäminen taas on erilaisia intressejä edustavien toimijoiden ottamista mukaan kehittämistyöhön tasavertaisiksi osallistujiksi. (Toikko & Rantanen 2009, 10, 14.) Hyväri ja Laine (2012) jäsentävät osallistavan kehittämistyön osaksi käytäntötutkimusta, jossa tavoitellaan erityisesti hiljaisen tiedon sanallistamista sekä useiden toimijoiden yhteistyötä tiedontuotannossa. Osallistava kehittäminen sopii hyvin tilanteisiin, joissa halutaan yhdistää tutkimusta ja kehittämistä sekä muuttaa aiemmin kyseenalaistamattomia käytäntöjä kansalaisia osallistavaksi luovaksi toiminnaksi. Sen tavoitteena on osallistujien tasavertainen dialogi, jossa eri tahot toimivat yhteistyössä. (Hyväri & Laine 2012, 48–55.) Osallistavassa kehittämistyössä tasavertaisuuden korostamisella ja toimijoiden erilaisten roolien unohtamisella hyödynnetään tehokkaimmin osallistujien asiantuntemusta (Hyväri & Laine 2012, 49,53). Osallistavassa kehittämistyössä nähdään eduksi emotionaalista ulottuvuutta tuovien osallistumista edistävien välineiden käyttö. Osallisuutta edistäviltä välineiltä odotetaan myös dialogisuutta, joka mahdollistaa avoimen ja tasavertaisen osallistumisen ja toisistaan poikkeavien näkemysten sallimisen. (Toikko & Rantanen 2009, 99.)

Cable-yhteisövalmennus on hyvä esimerkki osallistavasta yhteisötyöskentelystä, koska yhtenä toiminnan tarkoituksena on purkaa klassisia rooleja opettajan ja oppilaan tai ammattilaisen ja palvelunkäyttäjän välillä. Siinä kouluttajan rooli on ennemminkin toimia innostajana ja mentorina kuin tiedon siirtäjänä. (Valve 2015, 282–28, 296.) Lisäksi osallistavan kehittämisen näkökulmasta tarkasteltuna Cable-yhteisövalmennuksen vaiheet tarjoavat edellä mainittuja osallistumista edistäviä emotionaalisia välineitä, kuten elämäntarina- ja havainnointitehtävät.

3.2 Cable-yhteisövalmennus

CABLE on lyhenne englannin kielen sanoista ”Community Action Based Learning for Empowerment”. Cable- yhteisövalmennusmetodi on yhteisötoimintaan pohjautuva voimaannuttava pedagoginen prosessi, joka on kehitetty sosiaali- ja diakoniatyön kentälle sekä työn että työyhteisöjen kehittämisen malliksi. Sen tarkoituksena on luoda yhteinen oppimisen tila, jossa oman elämänhistorian ja lähiympäristön tarkastelun kautta pyritään yhdessä kehittämään uusia toimintatapoja. (Valve 2013, 170; Valve 2015, 281–282; Siirto 2015, 301.)

Cable-menetelmä muistuttaa sisällöltään Hollannissa kehitettyä Exposure- eli valottumismenetelmää, jonka keskeinen painopiste on kokemusperäinen ympäristön havainnointi. Sen tavoitteena ei ole vain tuttujen ilmiöiden tunnistaminen, vaan myös tulla tietoiseksi ja analysoida tuntemattomia ilmiöitä. Cable-menetelmän keskiössä on vastavuoroinen oppimisprosessi sekä yhteisestä kokemuksesta ja jakamisesta oppiminen. (Valve 2013, 170; Valve 2015, 282, 283, 296.) Paolo Freiren sanoin: ”Opettaja ei enää ole vain ”se, joka opettaa”, vaan hän itse oppii dialogissa oppilaidensa kanssa, jotka oppiessaan myös opettavat. Heillä on yhteinen vastuu prosessista, jossa kaikki kasvavat.” (Freire 2005, 85.) Cable-yhteisövalmennus on pitkän kehittämistyön tulosta 1990-luvulta lähtien. Taustalla vaikuttavat jo 1970-luvun lopulla kehitetyt Hollannin ja Britannian kirkkojen työntekijöiden yhdyskuntatyön toiminnan tavat. Vielä pidemmälle historiaa tarkasteltaessa Prucell (2005) kertoo yhteisöllisen työn juurien ulottuvan aina 1900-luvun alun settlementiliikkeeseen, jonka tarkoituksena oli tukea köyhien ihmisten elämää. (Valve 2015, 28, 285–286.) Cable-yhteisövalmennusmenetelmä kehitettiin kau-

punkidiakonian työvälineeksi Rotterdamissa 1990-luvulla yhteisötyöhön erikoistuneessa Wijkpastoraat Rotterdam- nimisessä organisaatiossa. Perinteiset kirkon työmenetelmät näyttivät menettäneen merkityksensä, kun Rotterdamin eri kaupunginosien sosiaaliset ongelmat lisääntyivät etnisten vähemmistöryhmien kasvaessa. Menetelmä kehitettiin Wijkpastoraatin omana perehdyttämisen- ja työntekijäkoulutuksena, jossa kirkon uusi työntekijä tutustui useiden viikkojen, jopa kuukausien ajan, työalueeseensa oman havainnoinnin avulla: Mitä näet? Mitä tunnet? Mitä ajattelet siitä? Rinnalla kulki työntekijän oman elämäntarinan kirjoittaminen. Tavoitteena oli havaita lähiön arkitodellisuutta ja jäsentää havaintoja suhteessa omaan sisäiseen maailmaan. (Latvus, Maunuksela & Hyväri 2005, 136–139.)

Suomeen ja Helsingin Diakonissalaitokselle Cable-menetelmä rantautui Diakonia-ammattikorkeakoulun kansainvälisenä hankkeena vuonna 2005. Menetelmä jäi HDL:n ja sen yhteistyökumppaneiden pysyväksi työkaluksi yhteisöjen rakentamisessa. (Helsingin Diakonissalaitos i.a..) Kuten jo aiemmin johdannossa mainittiin, menetelmä on käytössä myös DIAK:n avoimessa ammattikorkeakoulussa Yhteisönrakentajakoulutuksena.

Oppimismenetelminä Cable-prosessissa käytetään erilaisia ryhmä- ja parityöskentelyn menetelmiä. Yksi yhteisötyön lähtökohta on, että kysymyksiin ei ole valmiita vastauksia. Työskentelyssä omien elämäkertojen hyödyntäminen ja valitun ympäristön havainnointi avaavat erilaisia näkökulmia elämää suuntaaviin vaikuttimiin ja voimavaroihin. (Valve 2015, 284-285.) Valmennuksessa analysoitava aineisto kootaan omaelämäkertatyöskentelystä ja ympäristön havainnointityöstä. Prosessin tavoitteena on myös osallistujien jopa raskaiden elämäkokemusten etsiminen ja niiden kääntäminen voimavaraksi. Näin tapahtuva voimaantuminen parantaa luottamuksen vahvistumista itseen ja yhteiseen toimintaan. Prosessin on tarkoitus olla myös osallisuutta vahvistava, kun osallistujat otetaan mukaan toiminnan suunnitteluun, toteutukseen, päätöksentekoon ja arviointiin. Vaikka Cable- yhteisövalmennuksen prosessi on periaatteessa kopioitavissa, pitää kuitenkin sisältöä aina painottaa sen mukaan, millaisesta kehittämistyöstä ja toimintakentästä on kulloinkin kyse. (Valve 2015, 282-286.)

3.3 Haastattelu aineistonkeruumenetelmänä

Haastattelu on yksi käytetyin menetelmä tiedonhankinnassa. Se on metodi, jonka osapuolet kokevat yleensä miellyttäväksi sen arkisuuden vuoksi. Haastattelu on yksinkertaisimmillaan keskustelu, jossa yksi henkilö puhuu ja toinen kuuntelee. Se kuitenkin eroaa keskustelusta siten, että haastattelu on ennalta suunniteltua päämäärähakuista toimintaa, joka tähtää informaation keräämiseen. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 11, 42.)

Tavallisin tapa toteuttaa haastattelu on tehdä se yksilöhaastatteluna (Hirsjärvi & Hurme 2001, 61). Yksilöhaastattelu keskittyy haastateltavan henkilökohtaisiin mielipiteisiin ja haastattelijan asema vuorovaikutusta ohjaavana toimijana on keskeinen. Haastattelu rakentuu pitkälti haastattelijan esittämien kysymysten varaan. (Pietilä 2010, 215.) Ryhmähaastattelu taas on verraten vapaamuotoinen, kun osallistujat kommentoivat asioita melko spontaanisti. Haastattelijan rooli on puhua sekä useille haastateltaville yhtä aikaa että suunnata kysymyksiä myös yksittäisille osallistujille. Wattsin ja Ebbuttin (1987) mukaan haastattelijan tehtävänä on keskustelun aikaansaaminen, ei niinkään haastatteleminen. Ryhmähaastattelu on hyvä menetelmä silloin, kun halutaan selvittää osallistujien yhteistä kantaa johonkin kysymykseen. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 61–62.; Ruotio i.a.) Ryhmähaastattelussa korostuu ryhmän jäsenten vuorovaikutus eikä puhetta useinkaan osoiteta pelkästään haastattelijalle vaan koko ryhmälle. Toimiessaan ryhmänä haasteltavat tuottavat yhteisesti myös käsityksen itsestään ryhmänä. (Pietilä 2010, 217.) Ryhmähaastattelun eduksi voidaan lukea se, että tietoja saadaan nopeasti usealta vastaajalta samanaikaisesti. Ryhmähaastattelu tulee myös halvemmaksi kuin saman henkilömäärän haastattelut yksilöhaastatteluina. Ryhmähaastattelun haittoina pidetään muun muassa sitä, että kaikki kutsutut eivät välttämättä pääse paikalle ja tietyt ihmisryhmät ovat vastahakoisia osallistumaan ryhmähaastatteluihin. Lisäksi ryhmädynamiikka voi vaikuttaa osallistumiseen niin, että hiljaisemmat eivät saa sanottua kaikkea haluamaansa. Ryhmän läsnäolo voi estää arkaluontoisten asioiden sekä ryhmästä poikkeavien mielipiteiden esilletulon. Ongelmana nähdään myös nauhoitetun tallenteen purkaminen, kun tutkijan voi olla vaikea päätellä, kuka osallistujista milloinkin puhuu. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 61–62.; Ruotio i.a.)

3.4 Sisällönanalyysi haastatteluaineiston analyysimenetelmänä

Jotta haastattelussa esille tulleista asioista saadaan esille olennainen informaatio ja vastaukset tutkimuskysymyksiin, tarvitaan menetelmä, jolla aineistoa analysoidaan. Yhtä yleispätevää menetelmää johdonmukaiseen ja systemaattiseen laadulliseen analyysiin ja aineiston tulkintaan ei voida tarjota, koska esimerkiksi samaa haastattelutekstiä voidaan tulkita monin tavoin ja eri näkökulmista. (Ruusuvoori, Nikander & Hyvärinen 2010, 11, 151.)

Tämän opinnäytetyön haastattelutulosten analyysimenetelmänä on käytetty sisällönanalyysiä, mikä on yksi laadullisen tutkimuksen perusanalyysimenetelmistä. Sitä voidaan pitää väljänä teoreettisena kehyksenä monenlaisissa tutkimuksissa. Hämäläisen (1987), Burns & Groven (1997) ja Strauss & Cobinin (1990,1998) mukaan analyysin tarkoitus on luoda sanallinen ja selkeä kuvaus tutkittavasta ilmiöstä. Sisällönanalyysillä pyritään tiivistämään aineistoa ja järjestämään se selkeään muotoon kadottamatta sen sisältämää informaatiota, jotta sen perusteella voidaan tehdä selkeitä ja luotettavia johtopäätöksiä tutkittavasta ilmiöstä. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 93,110.) Pääpiirteittäin sisällönanalyysin vaiheet ovat tutkimuskysymysten päättäminen, aineiston litterointi tai koodaus, aineiston luokittelu, teemoittelu tai tyypittely, analyysin tulkinta sekä yhteenveto. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 94).

Sanasanaisen puhtaaksikirjoituksen eli litteroinnin avulla tutkimusaineisto muutetaan helpommin hallittavaan muotoon. Kun aineisto on laaja, ei ole järkevää litteroida sitä kokonaan, vaan tekstiksi purettavaksi voi valikoida vain tutkimusongelman kannalta olennaiset osat. (Ruusuvoori, Nikander & Hyvärinen 2010, 13–14.) Koska laadullisen tutkimuksen idea on löytää aineistosta jotakin uutta ja ennen havaitsematonta, tutkijan on luovuttava omista ennakko-odotuksistaan ja ”kuunneltava” aineistoaan. Hänen on löydettävä ne analyttiset kysymykset, jotka esitetään kootulle aineistolle, jotta tutkimus lopulta antaisi vastauksia tutkijaa kiinnostaviin kysymyksiin. (Ruusuvoori, Nikander & Hyvärinen 2010, 9-10, 15–16.) Aineiston luokittelu luo pohjan, jonka varassa haastatteluaineistoa voidaan myöhemmin yksinkertaistaa, tiivistää ja tulkita. Haastattelun teemat voivat olla alustavia luokkia, joiden mukaan aineistoa jäsennetään. Laadullisen tutkimuksen aineistosta löytyy usein uusia kiinnostavia asioita, jonka vuoksi tässä vaiheessa

luokittelun onnistuminen voi tulla uudelleen pohdittavaksi. Luokkia voi joutua sekä pilkkomaan että yhdistelemään uusiksi luokiksi. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 147–149; Tuomi & Sarajärvi 2002, 94.) Aineiston luokittelu, analysointi ja tulkinta ovatkin kolme toisiinsa liittyvää, mutta samalla varsin erilaista osatehtävää, jotka tapahtuvat osittain päällekkäin. Eri vaiheista saatetaan palata aiempiin kysymyksiin niitä edelleen arvioiden ja tarkentaen. (Ruusu vuori, Nikander & Hyvärinen 2010, 11–12.)

Kun pohditaan laadullisen tutkimuksen luotettavuutta teoriakirjallisuudessa, käytetään termejä reliaabelius ja validius. Reliaabeliudella tarkoitetaan tutkimustulosten toistettavuutta ja validiudella tutkimusmenetelmän kykyä mitata juuri sitä, mitä on tarkoitus mitata. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 1997, 213; Tuomi & Sarajärvi 2002, 133.) Tämän opinnäytetyön haastateltavien joukko on niin pieni, ettei vastausten perusteella voida tehdä mitään kovin yleistettäviä johtopäätöksiä, vaan enemmänkin on kyse yksittäisten ihmisten kokemuksista. Tutkimuksen validiuden onnistumista voidaan haastateltavien vähäisestä määrästä huolimatta perustella sillä, että haastattelukysymykset antoivat vastauksia juuri niihin kysymyksiin, joihin haluttiinkin vastauksia.

3.5 Kehittämistoiminnan arviointi menetelmänä

Jotta kehittämistoiminta voi tuottaa toivottuja tuloksia, on kehittämistyötä arvioitava. Kehittämistoiminnan arvioinnin yhtenä tehtävänä on suunnata kehittämistoiminnan prosessia. Arvioinnin avulla hankitaan tietoa, jonka perusteella kehittämistoiminnan tavoitteita, menetelmiä, toimintatapoja ja organisointia voidaan joutua muuttamaan kesken kehittämissuunnitelman prosessin. (Toikko & Rantanen 2009, 52, 61.) Kehittämistoimintaa suuntaavassa arviointiprosessissa joudutaan useaan otteeseen palaamaan kehittämissuunnitelmassa määriteltäviin tavoitteisiin. Voidaan myös joutua arvioimaan, ovatko tavoitteet muuttuneet tai koko kehittämisen kohde muuttunut prosessin kuluessa. (Toikko & Rantanen 2009, 82.) Kivipellon (2008) mukaan kehittämistoimintaa arvioidaan myös toimijoiden osallistumisen näkökulmasta. Osallistavassa arvioinnissa ääni annetaan kaikille kehittämistyön sidosryhmille ja pyritään yhteisen merkityksen luomiseen. Pattonin (2002) mukaan osallistavassa arvioinnissa arvioinnin kohteesta ei etsitä ongelmia vaan vahvuuksia. (Toikko & Rantanen 2009, 61–62.) Lindqvistin (1999) näkemyksen mukaan kehittämistoimintaa voidaan arvioida sekä sisäisesti että ulkoisesti. Ulkoisessa

arvioinnissa arvioija analysoi kehittämistoimintaa ulkoapäin, jolloin arvioinnin tuloksia voidaan pitää luotettavampina ja puolueettomampina. Sisäinen arvioija taas analysoi sitä toimintaa, jossa on itse mukana. Sisäisen arvioinnin vahvuuksina nähdään kohteen hyvä tuntemus, mahdollisuus monipuolisiin aineistoihin sekä parempi mahdollisuus hyödyntää saatua arviointitietoa kehittämistoiminnan uudelleensuuntaamiseen. (Toikko & Rantanen 2009, 62.)

3.6 Havainnointi arvioinnin tukena

Tutkimusaineistoa voidaan kerätä myös havainnoinnilla, joka tapahtuu joko osallistuvalla havainnoinnilla tai tarkkailemalla ihmisten toimintaa jossakin tilanteessa. Osallistuvassa havainnoinnissa tutkija tekee havainnoita tutkimastaan ilmiöstä vuorovaikutuksessa tutkittavan kanssa. Tutkimusaineiston keräämisen menetelmänä osallistuva havainnointi on toimiva niissä tilanteissa, kun tutkittavasta yhteisöstä on ennestään vähän tietoa tai kun tieto ilmenee hiljaisena tietona. Grönforsin (2001) mukaan havainnointi on tutkimusaineiston keräämisen menetelmänä varsin työläs ja vaatii paljon ennakkosuunnittelua. (Vilka 2005, 119–121.)

Havainnointia suunnittelimme yhdeksi aineistonkeruumenetelmäksi Cable-yhteisövalmennuksen kehittämisessä, mutta käytännön toteutus osoittautui haasteelliseksi. Tästä suunnitelmasta luovuttiin, koska havainnointia olisi pitänyt pystyä tekemään samanaikaisesti valmennuksen vetämisen yhteydessä. Emme halunneet videoida kaikkia tapaamisia, emmekä käyttää ulkopuolista havainnoijaa seuraamassa jokaista tapaamista, koska nämä toimenpiteet olisivat voineet vaikuttaa negatiivisesti valmennuksen aikana vallinneeseen rentoon tunnelmaan ja luovaan ilmapiiriin. Koska kehittämistyön kannalta oli tärkeämpää kerätä osallistujilta kokemuksia ja kehittämissuhteita haastatteleamalla, emme nähneet tarpeellisena keskittyä havainnoimaan osallistujien käyttäytymistä ja vuorovaikutusta. Käytimme valmennuksen aikana havainnointia ainoastaan arvioinnin tukena.

4 PROSESSIN KUVAUS

4.1 Yhteisövalmennuksen suunnittelu

Valmennuksen toteutusta ryhdyimme suunnittelemaan heti, kun olimme päättäneet valita menetelmäksi Cable-yhteisövalmennuksen. Tapasimme ohjaajien kesken viidessä suunnittelupalaverissa sekä vaihdoimme ideoitamme sähköpostitse. Suunnittelupalaverissa pohdimme valmennuksen tavoitteita. Päättävöitteet olivat yhteisövalmennusmenetelmän kehittäminen ja osallistujien osallistaminen menetelmän kehittämiseen. Näiden lisäksi diakonit toivoivat, että yhteisövalmennukseen osallistajat saisivat valmennuksen ansioista lisää rohkeutta kohdata erilaisia ihmisiä.

Suunnitteluvaiheessa pohdimme, kuinka kutsumme ihmisiä mukaan valmennukseen, kuinka kokoamme ryhmän ja miten suuri valmennusryhmä voisi olla? Seurakunnan diakonit aikoivat kysyä ihmisiä mukaan kasvotusten. Muitakin keinoja harkitsimme ja päädyimme laatimaan valmennuksesta esitteen, jota jaettiin erilaisissa tapahtumissa. Yhden valmennukseen ilmoittautuneen henkilön innoittamana laitoimme ilmoituksen myös Refugees welcome -Äänekoski -Facebook-ryhmään, josta arvelimme löytyvän vapaaehtoistoiminnasta kiinnostuneita ihmisiä. Kovin laajasti emme valmennusta mainostaneet, koska halusimme rajoittaa osallistujien määrän 10–15 henkilöön, ettei ensimmäisestä valmennuksesta tulisi liian haastava toteutettava suuren osallistujamäärän vuoksi.

Siirron (2015) mukaan Cable-yhteisövalmennus voidaan toteuttaa viitenä tapaamiskertana. Kun halutaan varmistaa riittävästi aikaa jokaiselle vaiheelle, ihanteellinen tapaamisten määrä olisi 10–12 kertaa. (Thitz & Siirto 2015 ,101.) Kun suunnittelimme valmennusta, pohdimme tapaamiskertojen määrää. Halusimme pitää tapaamiskerrat riittävän vähäisinä, ettei pitkäkestoinen sitoutuminen karsisi osallistujia. Alkuperäinen suunnitelmamme oli viisi tapaamiskertaa, mutta päädyimme kuitenkin kuuteen tapaamiskertaan, jotta eri vaiheiden työstämiselle jäisi riittävästi aikaa.

Seuraava askel suunnittelussa oli runko toiminnalle eli suunnitelma, mitä tapahtuu kulakin tapaamiskerralla. Päätimme noudatella Cable-menetelmän mallia yhteisöllisyyden

teemalla. Päätimme myös, että jokaisella tapaamiskerralla ohjaaja alustaa kutakin valmennuksen vaihetta kertomalla menetelmän teoriaa pääpiirteittäin. Valmennuksen edessä havaitsimme, että kaikkia asioita emme osanneet ennakoida ja tilanteiden muuttuessa teimme tapaamiskertojen sisältöihin muutoksia.

Kun vedimme ensimmäistä kertaa läpi tämän tyyppistä valmennusta, päätimme, että toteutamme valmennuksen neljän ohjaajaan voimin. Heistä kolme oli seurakunnan diakoneja ja neljäntenä minä opinnäytetyön tekijänä. Minä osallistuisin jokaisella kerralla ja diakonit vaihtelevasti omien työtehtäviensä mukaan. Paikalla olisi kuitenkin aina vähintään kaksi ohjaajaa. Mikäli joku diakoneista joutuisi olemaan poissa, hän voisi kerätä tapaamiskerroista laadituista muistioista, mitä kulloinkin on tehty ja millaisin tuloksin.

4.2 Yhteisövalmennuksen toteutus

Cable-yhteisövalmennus järjestettiin talvella 2016–2017 kuuden tapaamiskerran mittaisena koulutuksena. Valmennuksen aloitti yhdeksän henkilöä, joista viisi jatkoi loppuun saakka. Osallistujista osa oli jo ennestään mukana seurakunnan vapaaehtoistoiminnassa, mutta mukaan saimme myös uusia vapaaehtoistoiminnasta kiinnostuneita henkilöitä. Valmennukset toteutettiin Äänekosken seurakunnan toimitiloissa seurakuntakeskuksella ja Kirkon Olkkarissa kahdesta kolmeen tuntiin kestävinä tapaamisina.

4.2.1 Orientaatio ja ensimmäinen tapaaminen

Orientaatiolla tarkoitetaan kaikkea sitä työtä, mitä tapahtuu ennen varsinaista koulutuksen aloitusta, kuten etukäteisinformaation jakaminen. Orientaatiossa on tarkoitus asettaa prosessiin käymällä läpi valmennuksen sisältöä ja tavoitteita. Ensimmäisellä tapaamiskerralla on myös syytä luoda yhteiset säännöt ja rajat toiminnalle sekä käydä läpi salassapitoasiat luottamuksellisen ilmapiirin saavuttamiseksi. Orientaatiossa myös tuodaan esille sitoutumisen tärkeys kaikilta oppimisprosessin osapuolilta. Orientaation tärkeyttä ei kannata vähätellä, sillä sen aikana luodaan prosessin onnistumisen edellytykset. Tavoitteiden ja odotusten sanoittaminen eri osapuolten näkökulmasta on tärkeä osa orientaatiota. (Valve 2013, 180–181; Valve 2015, 288–290.)

Kun olimme saaneet varmistuksen osallistujista, lähetimme kaikille valmennukseen ilmoittautuneille kutsun ensimmäiseen tapaamiseen sähköpostitse. Postissa kerroimme Cable-valmennuksen tarkoituksesta ja sisällöstä yleisellä tasolla, ketkä valmennusta ovat ohjaamassa sekä tapaamispäivät -ajat ja -paikat.

Ensimmäisellä tapaamiskerralla halusimme keskittyä tutustumiseen ja ryhmäytymiseen. Nostimme myös heti aluksi esille luottamuksellisuuden ilmapiirin. Sovimme salassapitovelvollisuudesta, jonka mukaan ryhmässä kuultuja asioita ei jaeta muille ihmisille ryhmän ulkopuolella. Yksi diakoneista piti lyhyen esitelmän seurakunnan vapaaehtoistoiminnasta. Jo suunnittelupalavereissa olimme päättäneet, että valmennuksen tavoitteet laaditaan ensimmäisellä tapaamiskerralla yhdessä osallistujien kanssa, eikä osallistujien ja järjestäjien omia tavoitteita erikseen. Tällä viestitään osallistujille Cable-yhteisövalmennuksen luonnetta, jossa prosessin tarkoitus on olla myös osallisuutta vahvistava, kun osallistujat otetaan mukaan toiminnan suunnitteluun. Tällä halusimme myös korostaa, että olemme kaikki samanarvoisia ja kaikkien mielipiteet ovat tärkeitä. (Valve 2015, 282–286.)

Ensimmäisellä tapaamiskerralla annoimme osallistujille kotitehtäväksi omaelämäkerran laatimisen (Liite 1). Omasta Cable-yhteisövalmennuskokemuksestamme poiketen emme halunneet antaa elämäkertatehtävää ennakkotehtäväksi, koska halusimme ensin tutustua ryhmään ja varmistua, että tehtävän ohjeistus tulee ymmärretyksi. Osallistujille jaettiin kirjallinen ohje, jossa aluksi kuvattiin lyhyesti elämäkertatyöskentelyn teoriaa. Suullisessa ohjeistuksessa pyrittiin painottamaan yhteisöllisyyden näkökulman huomiointia tehtävän suorittamisessa.

4.2.2 Biografia eli omaelämäkerta

Biografia- eli omaelämäkertatyöskentelyssä osallistujia pyydetään kuvaamaan omaa elämänkulkua siihen vaikuttaneiden yhteisöjen ja aikakausien näkökulmasta. Elämänkulkuihimme ovat voineet vaikuttaa esimerkiksi kulttuuriset, uskonnolliset, poliittiset tai etniset yhteisöt. Osallistujia ei pyydetä kirjoittamaan vain omaa henkilöhistoriaansa, vaan kuvaamaan myös erilaisten yhteisöjen vaikutusta omaan identiteettiin ja valintoi-

hin. Tarkasteluun voi ottaa myös asiat, joista nykyisin motivoituu ja mihin on valmis suuntaamaan resurssejaan. Tarkoituksena on tiedostaa omiin lähtökohtiin, arvoihin ja valintoihin vaikuttaneet tekijät. (Valve 2015, 290.)

Elämäkertatyöskentelyn tavoitteena on tulla tietoiseksi siitä, mistä lähtökohdista käsin ympäröivää maailmaa tarkastellaan. Tehtävässä pohditaan esimerkiksi sitä, millaisesta elämäntilanteesta tulen, kuinka edustamani sukupolvi ja ympärilläni olevat yhteisöt ovat minua muokanneet. Myös elämän käännekohtia kannustetaan pohtimaan. (Valve 2011,11, 16; Valve 2013, 182.) ”Menneisyyteen katsominen voi olla vain keino ymmärtää selvemmin mitä ja kuka hän on, jotta hän voisi entistä viisaammin rakentaa tulevaisuuttaan.” (Freire 2005, 91). Jokaisen on tärkeää tuoda itsensä mukaan prosessiin jakamalla oman elämäntarinansa ryhmän tarkasteltavaksi niin, että se toimii peilinä muille osallistujille. Tämän vaiheen tärkein anti on oman elämänkulun tarkastelu ja ymmärtäminen yhteisöjen, elämäntapojen kulttuurien ja traditioiden näkökulmasta. (Valve 2011,11, 16.)

Biografiatyöskentely voidaan toteuttaa esimerkiksi kirjoittamalla, piirtämällä elämänjанаa tai kuvittamalla haluamallaan tavalla. Menetelmällä ei ole keskeistä merkitystä, vaan pääasia on, että tuloksena syntyy oivalluksia oman historian ja nykyisyyden välisistä yhteyksistä. (Siirto 2015, 307.) Elämäntarinat käydään läpi yleensä pienryhmissä. Kullekin tarinalle on hyvä antaa aikaa noin 30 minuuttia, johon sisältyy aikaa myös tarkentaville kysymyksille. Elämäntarinoiden purkamisessa voidaan käyttää myös erilaisia toiminnallisia tai havainnollisia menetelmiä. (Siirto & Tuuri 2015, 136.)

Toisella tapaamiskerralla jaoin osallistujat elämäntarinat tehtävän purkamisvaiheessa kolmeen pienryhmään, joihin kuhunkin osallistui myös yksi ohjaaja kertomaan oman tarinansa. Itse kiersin vuorotellen jokaisen ryhmän luona havainnoimassa ryhmien toimintaa. Lopuksi kokoonnuimme isoksi ryhmäksi refleктоimaan yhteisesti, millaisia ajatuksia elämäntarinan kirjoittaminen ja sen kertominen muille osallistujissa herätti.

4.2.3 Havainnointitehtävä

Havainnointi on Cable-yhteisövalmennuksen toinen keskeinen elementti. Osallistujia ohjataan tekemään havaintoja ympäröivästä todellisuudesta kokemalla, näkemällä, kuulemalla, tuntemalla, haistamalla ja maistamalla, mutta ilman etukäteisolettamuksia tai tuomitsemista. Havaittuja asioita sekä havainnoinnin herättämiä ajatuksia pyydetään kirjaamaan muistiin. Havainnoinnin tarkoituksena on oppia lukemaan ympäristöä olemisen ja kokemisen kautta, tekemättä tulkintoja. Tutussa ympäristössä voi olla vaikeaa erottaa muutoksia tai viestejä, joita ympäristö meille tarjoaa. Siksi olisikin tärkeää valita havainnointipaikaksi jokin itselle vieras ympäristö. Tavoitteena on päästä käsiksi hiljaisen tiedon kenttään ja ympäristön tarjoamien heikkojen signaalien huomaamiseen, joita ympäristöstämme voimme lukea olemisen ja kokemisen kautta. (Valve 2013, 184; Valve 2015, 291; Valve 2005, 177.)

Havainnointitehtävää varten jaoimme osallistujille kirjallisen ohjeen (Liite 2), jossa pyysimme osallistujia hakeutumaan johonkin julkiseen paikkaan, missä voi oleilla pidemmän aikaa ja tehdä havaintoja ympäristöstä. Pyysimme kirjaamaan ylös muistivihkoon, mitä osallistajat näkevät, kuulevat, haistavat, maistavat, kokevat jne. tarkkaillessaan ympäristöä. Kannustimme osallistujia myös kirjoittamaan ylös, millaisia ajatuksia tarkkailutilanne ja havainnointien tekeminen herättää. Tärkeää tehtävässä oli myös riittävän pitkä havainnointiaika, jolloin väistämättä tulee pitkästyksen tuntemuksia. Niiden tuntemusten ylittäminen kuului myös tehtävän luonteeseen.

4.2.4 Havainnointikokemukset ja sosiaalinen analyysi

Havainnointia seuraavan vaiheen tarkoituksena on jäsentää koettua todellisuutta saattamalla hiljainen tieto tarkasteluun (Valve 2005, 178). Havainnointikokemusten läpikäynti on tärkeä vaihe. Se voidaan toteuttaa erilaisilla tavoilla riippuen ryhmän vetäjistä ja osallistujista. Ensin jokainen tuottaa oman kuvan tai näkemyksen havainnoineistaan muille. Sitten pienryhmä toteuttaa yhteisen tuotoksen jollain luovalla menetelmällä esim. kollaasin muodossa. Myös havainnointitarinoiden esittäminen voidaan toteuttaa luovilla menetelmillä joko kuvana, draaman keinoin, tarinana tai muuten visualisoiden. Oma elämänhistoria ja tausta tulevat havaintoja purkaessa näkyväksi – mihin kiinni-

tämme huomiomme? Miksi näemme, mitä näemme? (Valve 2013, 185; Valve 2015, 292.)

Cable-prosessissa sosiaalisen analyysin vaihe rakentuu havainnointikokemusten ja biografiatyöskentelyn löytöjen perusteella (Valve 2015, 292). Siinä tarkastellaan havaittuja asioita eri näkökulmista (Thitz & Siirto 2015, 101). Tässä prosessin vaiheessa on tarkoitus käydä läpi tunnelmia ja kokemuksia, hapuilla ja havahtua, tuottaa ajan ilmiöitä ja kiinnostuksen kohteita. Tämä vaihe on yksi prosessin ydinkohdista. (Valve 2015, 292–293.) Analyysivaiheessa esiin alkaa pyrkiä myös ajatuksia siitä, missä tarvitaan muutoksia ja mitä pitäisi tehdä muutoksien syntymiseksi. Prosessin tässä työskentelyvaiheessa osallistujat saavat usein uusia myönteisiä oivalluksia itsestään, voimavaroistaan ja vaikuttamismahdollisuuksistaan sekä kokevat havahtumista ja valtautumista. Tässä vaiheessa myös ryhmän merkitys korostuu. (Siirto & Tuuri 2015, 137.)

Havainnointitehtävän purkamisvaihe jakautui valmennuksessamme kahdelle eri tapaamiskerralle johtuen parin osallistujan poissaolosta kolmannella tapaamiskerralla. Lisäksi yksi ohjaaja havahtui ennen kolmatta tapaamistamme siihen, että tapaamisen sisältönä oleva havaintojen analysointi oman historian ja kokemusten pohjalta on yhteisövalmennuksen tärkeintä antia. Siksi päädyimme muuttamaan suunnitelmia niin, että käytimme vielä neljännenkin tapaamisen havaintojen ja analyysien tekemiseen. Totesimme, että jos yritämme kahdessa tunnissa saada käytyä läpi tämän tärkeän havahduttamis-, osallistamis-, voimauttamis- ja valtauttamisprosessin, on iso riski, että osallistujille jää jäljelle vain suuri hämmennys ja tyhjä olo. Omassa yhteisönrakentajakoulutuksessamme käytimme tähän vaiheeseen aikaa kokonaisen päivän ja muistamme itse kokeneemme päivän aikana vahvasti noita edellä mainittuja motivaatioelementtejä.

Havaintojen purkamisvaiheen aloitimme lyhyellä kierroksella, jossa jokainen osallistuja kertoi lyhyesti omista havainnoinneistaan. Tämän jälkeen ryhmä jaettiin kahtia ja ohjeistettiin laatimaan jonkinlainen yhteinen tuotos havainnointien annista esimerkiksi kollaasina, draamana tai jollakin muulla tavalla. Molemmat ryhmät toteuttivat tuotoksensa kollaaseina, joihin keräsivät kuvia ja tekstejä lehdistä sekä lisäsivät elementtejä piirtäen ja kirjoittaen. Lopuksi ryhmät esittivät kollaasinsa muille osallistujille. Kollaasien purkamisvaiheessa pyrimme jo houkuttelemaan esille ajatuksia ja ideoita, mitä viestejä tai muutoksen tarpeita havainnoinneista voisi löytyä.

4.2.5 Kehittämishanke

Havainnointien purkamisen ja sosiaalisen analyysin yhteydessä havaitut muutoksen tarpeet haastavat prosessin viimeiseen vaiheeseen eli toimintaan. Osallistujat toteuttavat yksin, pareittain tai pienryhmissä kehittämishankkeen, jota lähtevät toteuttamaan omassa elämässään ja lähiympäristössään. Kehittämishankkeiden sisällöt rakentuvat niistä teemoista, jotka yhteisövalmennuksen aikana nousevat esille. Kestävimpiä tuloksia kehittämishankkeissa saadaan aikaan, kun valmennuksessa olevat toimivat pienissä ryhmissä tai pareittain. Tässä vaiheessa ohjaajien on tärkeää antaa tukeaan ryhmille tavoitteisiin pyrkimisessä. (Valve 2013, 186; Valve 2015, 293; Siirto & Tuuri 2015, 137.)

Kollaasien purkamisen jälkeen, ennen seuraavaa tapaamista, lähetimme osallistujille sähköpostissa kuvat molempien ryhmien kollaaseista. Oheen esitimme kysymykset: ” Mikä viesti havainnoinneista ja ryhmätöistä nousee?” ja ”Nouseeko esille jokin ihmisten tarve, johon haluaisit vastata?” Näillä kysymyksillä halusimme jo etukäteen valmistella osallistujia valmennuksen seuraavaan vaiheeseen, kehittämishankkeeseen. Koska tässä vaiheessa valmennusta osallistujamäärä oli supistunut viiteen henkilöön, eikä kollaaseista noussut esille valmiita kehittämisideoita, päätimme jatkaa kehittämissuunnitelmavaiheeseen yhtenä suurena ryhmänä. Suunnittelu toteutettiin ideariihityyppisenä keskusteluna, jossa aluksi ”heiteltiin” ehdotuksia hyvinkin laajasti.

Vähitellen idea alkoi hahmottua ja toteutettavaksi päättyi ”100 kirjettä lapsilta vanhuksille” –projekti. Tässä projektissa haastoimme Äänekosken alakoulujen viidesluokkalaiset kirjoittamaan kirjeitä Ääneseudun veteraaneille ja vanhuksille. Suomi 100 -juhlavuoden kunniaksi tavoitteena oli saada lähetettäväksi 100 kirjettä. Projektin suunnittelu jäi valmennuksen viimeisellä tapaamiskerralla vielä kesken ja jatkotyöstäminen vaati yhden ylimääräisen tapaamiskerran. Projektin toteuttamista jatkettiin valmennuksen päättymisen jälkeen.

5 ARVIOINNIN TOTEUTUS

Cable-yhteisövalmennusprosessissa arviointi kulkee olennaisena osana mukana koko ajan. Arvioinnilla tarkoitetaan kriittistä suhdetta siihen mitä ja miten tehdään. (Valve 2005, 180.) Koska valmennuksen tavoitteena on kehittämistyö, on tärkeää kerätä palautetta ja käydä arvioivaa keskustelua sekä ohjaajien kesken että osallistujien kanssa. Eri-laisia näkemyksiä ei pelkästään jaeta vaan ne saavat ohjata koko prosessia. Läpinäkyvällä arvioinnilla vahvistetaan osallistujien voimavaroja ja tasapuolisuutta sekä turvataan heidän vaikuttamisen mahdollisuudet. (Valve 2013, 187; Valve 2015, 294.)

Koko valmennusjakson ajan kerroimme osallistujille avoimesti valmennuksen kehittämistyöstä ja heidän vaikutusmahdollisuuksistaan menetelmän kehittämiseen. Valmennuksen viimeisellä tapaamiskerralla pyysimme osallistujilta kokonaisarviointia valmennuksen onnistumisesta ja kehittämistarpeista. Lisäksi arvioimme menetelmää valmennuksen jälkeen järjestetyllä osallistujien ryhmähaastattelulla.

5.1. Yhteisövalmennuksen arviointi ryhmähaastattelun avulla

5.1.1 Haastattelun suunnittelu

Aluksi pohdimme ohjaajien kesken, mitä asioita haluamme haastattelun avulla saada selville. Lisäksi punnitsimme yksilö- ja ryhmähaastattelun soveltuvuutta tarkoitukseemme. Menetelmäksi tähän tutkimukseen valitsimme ryhmähaastattelun, koska koko Cable-yhteisövalmennus toteutettiin yhteisöllisyyden teeman alla ryhmätyöskentelynä. Miksi muuttaisimme arviointivaiheessa menetelmää yksilöpainotteiseksi? Ohjaajien kesken pidimme palaverin ja keskustelimme sähköpostitse hahmotellen haastattelun teemoja ja kysymyksiä. Halusimme valmennukseen osallistujilta vastauksia, miten he kokivat valmennuksen eri vaiheet ja tehtävät. Lisäksi olimme kiinnostuneita osallistujien mielipiteistä valmennuksen kehittämiseksi.

Koska yhteisövalmennuksen toteutuksesta oli kulunut aikaa jo useampi kuukausi ennen haastattelun toteutusta, halusimme haastattelutilanteessa palauttaa osallistujien mieleen

tiivistetyksi kunkin tapaamiskerran sisällöt ja teemat ennen kysymysten esittämistä. Laadimme teemahaastattelusta tapaamiskertojen sisältöjä mukailevan haastattelurungon (liite 3), jossa jokaisesta tapaamiskerrasta esitettiin samantyyppiset kysymykset: Miten osallistujat kokivat kyseisen vaiheen ja millaista ohjausta he olisivat ko. vaiheessa halunneet? Lisäksi haastattelua täydennettiin teemoihin liittyvillä yksilöidyillä lisäkysymyksillä. Haastattelun loppuun laadimme valmennuksen kokonaisuuden arviointiin liittyvät haastattelukysymykset.

Pohdimme myös haastattelun dokumentointia; käytämmekö nauhoitusta vai kirjaammeko muistiota? Päädyimme nauhoittamaan haastattelun, koska keskustelujen kirjaaminen olisi ollut erittäin haastavaa vilkkaasti keskustelevan ryhmän kanssa. Lisäksi toisen haastattelijan aika olisi mennyt pelkästään muistiinpanojen tekemiseen, eikä hän olisi voinut osallistua haastattelun herättämään keskusteluun ollenkaan. Näimme tärkeänä haastattelijoiden osallisuuden keskusteluun, koska koko valmennus toteutettiin yhteistyönä pyrkien hämärtämään osallistujien ja ohjaajien välisten roolien erottelua.

5.1.2 Haastattelun toteutus

Haastattelun ajankohta päätettiin yhdessä valmennuksen osallistujien kesken niin, että mahdollisimman moni pääsi mukaan. Osallistujille lähetettiin sähköpostilla vaihtoehtoja eri päivämääristä ja kukin kertoi itselleen parhaiten sopivat ajankohdat. Näin löydettiin yhteinen kaikille sopiva haastattelupäivä. Haastatteluun osallistui neljä valmennukseen osallistunutta henkilöä ja yksi henkilö oli estynyt tulemaan paikalle. Haastattelu toteutettiin kesäkuussa 2017 Äänekoskella Kirkon Olkkarissa. Haastattelijoina toimivat Äänekosken seurakunnan vastaava diakoniatyöntekijä ja minä opinnäytetyöntekijänä.

Haastattelijoiden työtehtävät jaettiin niin, että itse alustin teemoja palauttamalla mieleen kunkin tapaamiskerran sisällöt ja vastaava diakoniatyöntekijä esitti teemaan liittyvät kysymykset. Haastattelun edetessä haluttiin kierrättää vastausvuoroja, jotta haastattelussa myös hiljaisemmat osallistujat pääsevät vastaamaan vuorollaan ensimmäisenä. "Miten koit...?"-kysymyksiin annettiin ensimmäinen vastausvuoro jokaiselle osallistujalle vuoron perään. Kysymykset "Millainen ohjaus olisi auttanut sinua paremmin ymmärtämään, mistä tässä tehtävässä on kyse?" kohdistettiin taas koko ryhmälle ja haastateltavat

saivat vastata vapaassa järjestyksessä. Kuten jo etukäteen osasimme aavistaa, puheliaan ryhmän kanssa haastattelu venyi melko pitkäksi, noin kahden tunnin mittaiseksi ja keskustelu eksi asian viereen useammankin kerran. Koimme kuitenkin, että saimme haastattelusta selville juuri niitä asioita, mitä halusimmekin. Lisäksi saimme yllättävän paljon kehittämisehdotuksia ja toteuttamiskelpoisia ideoita niin Cable-yhteisövalmennuksen kehittämiseen kuin myös seurakunnan vapaaehtoistoiminnan kehittämiseen yleensä.

5.1.3 Haastattelun analysointi

Haastattelun analysointimenetelmänä käytettiin sisällönanalyysiä. Haastatteluaineiston analysointivaihe aloitettiin litteroimalla nauhoitettu haastattelukeskustelu. Koska haastattelu oli ajallisesti pitkä ja keskustelu rönsyili hyvinkin kauas haastattelun teemoista, litteroinnissa jätettiin kirjaamatta ne keskustelun osiot, mitkä eivät liittyneet tutkittavaan asiaan. Haastattelumateriaalin karsimisesta huolimatta litteroidun tekstiaineiston laajuus oli 25 sivua.

Haastattelun analysointi aloitettiin poimimalla keskustelusta vastaukset kunkin kysymyksen alle. Tässä vaiheessa ilmeni, että haastattelukysymyksiä olisi pitänyt tarkemmin jäsentää omiksi kokonaisuuksiksi valmennuksen eri vaiheissa. Vastauksia oli siis luokiteltava kysymysten alle vielä omiksi ryhmikseen, jotta asiat pysyivät oikeissa ”lokeroissaan”. Kun pohdittiin haastatteluaineiston luokittelun perusteita, pyrittiin pitämään mielessä kehittämistyön tavoite eli vapaaehtoisten osallistaminen valmennusmenetelmän kehittämiseen. Koettiin tärkeänä nostaa esille valmennukseen osallistuneiden kokemukset sekä kehittämisehdotukset. Vastaukset luokiteltiin positiivisiin, negatiivisiin ja osallistujia kehittäviin kokemuksiin. Erillisenä luokkana poimittiin vastauksista kehittämisehdotukset kussakin vaiheessa. Kun vastaukset oli luokiteltu em. luokkien alle, asiat tiivistettiin puhekielestä selkeämmälle yleiskielelle. Tämän jälkeen vastauksia tulkittiin tutkimuskysymysten teemojen mukaisesti ja lopuksi tiivistettiin tulokset johtopäätöksiksi vastaamaan tutkimuskysymyksiin.

5.2 Ohjaajien toteuttama arviointi

Havainnointia käytettiin arviointimenetelmänä läpi koko valmennusprosessin. Kirjasimme muistiin havainnot jokaisella tapaamiskerralla. Havaintomme kohdistuivat muun muassa osallistujien käyttäytymiseen eri tilanteissa, ryhmäytymisen onnistumiseen ja ryhmätyöskentelyn sujumiseen, erilaisten menetelmien soveltuvuuteen yhteisövalmennuksen toteutuksessa sekä ajankäyttöön. Havainnointien perusteella teimme muutoksia suunnitelmiin jo valmennuksen tapaamiskertojen välillä. Jokaisen tapaamiskerran lopuksi kävimme osallistujien kanssa reflektointikeskustelua valmennuskerran onnistumisesta. Kun osallistujat olivat poistuneet paikalta, kävimme keskustelua ohjaajien kesken. Näissä keskusteluissa arvioimme myös omaa toimintaamme ja pohdimme kehittämisen kohteita saman tien. Teimme havainnot ja oivalluksia myös ryhmähaastattelun aikana. Me haastattelijat osallistuimme keskusteluihin haastateltavien kanssa ja myös itseltämme nousi kehittämisideoita haastattelun aikana. Omia haastattelun aikaisia oivalluksia emme halunneet liittää haastattelujen tuloksiin ja analysointiin vaan keräsimme ne omaksi kokonaisuudekseen johtopäätöksiin.

6. HAASTATTELUN TULOKSET

6.1. Orientaatio ja ensimmäinen tapaaminen

Haastattelun aluksi kysyimme osallistujilta, mistä he olivat saaneet tiedon valmennuksesta. He kertoivat saaneensa tiedon pääasiassa seurakunnan diakoneilta joko kasvokain tai tekstiviestillä. Yksi osallistuja sai tiedon Facebookin kautta. Halusimme tietää, saivatko osallistujat mielestään tarpeeksi etukäteisinformaatiota valmennuksen sisällöstä ja olisiko valmennuksen etenemisen kaarta pitänyt avata enemmän. Yksi osallistuja olisi kaivannut enemmän etukäteisinformaatiota. Toinen koki saaneensa tietoa riittävästi vasta kyselemällä itse lisää. Yksi osallistuja kaipasi alussa enemmän informaatiota, mutta ymmärsi vasta jälkikäteen, että valmennuksen onnistumisen kannalta oli hyvä, ettei etukäteisinformaatiota annettu liikaa. Osallistujat kertoivat toisaalta kokeneensa mielenkiintoisena ja houkuttelevana sen, etteivät etukäteen tienneet, mitä odottaa.

”Mä en ihan heti käsittänyt siitä esitteestä ihan täysin mitä tulee olemaan mutta näin jälkeinpäin aateltuna oli hyvä, koska mä en usko, että tää ois onnistunut näin hyvin, jos meille ois pidetty hirveen selkee luento, mitä missäkin kohtaa tapahtuu ja mitä siitä voidaan päätellä.”

Kysyimme haastatteluun osallistujilta, miten heidän mielestään ihmisiä kannattaisi kutsua mukaan tämän tyyppiseen yhteisövalmennukseen. Haastateltavilta saimme hyviä ideoita mm. somessa, srk:n ilmoitustauluilla ja kirkollisissa ilmoituksissa tiedottamisesta. Myös seurakunnan tapahtumissa ja lehtijutun kautta kertominen saivat kannatusta. Kehittämisehdotuksina osallistujat nostivat esille seurakunnan vapaaehtoispankin nettisivun, jossa voisi olla linkki valmennukseen ilmoittautumiseen. Linkissä voisi olla kohderyhmävaihtoehtoja, joista voisi valita oman mielenkiinnon mukaan sopivan kohderyhmän. Haastateltavat pohtivat myös, että kannattaisi hiukan selvittää ihmisten taustoja etukäteen, ennen kuin heitä pyydetään mukaan. Heidän mielestään Facebookissa ilmoittaminen on hieman riskialtista.

Suurin osa vastaajista koki, että ensimmäinen tapaaminen oli mukava. Ryhmä oli heidän mielestä mukava ja tunnelma leppoisaa. He jäivät hyvillä mielin odottamaan seuraavaa

kertaa. Yksi haastateltavista koki tärkeänä seikkana sen, että ensimmäisellä tapaamiskerralla sovittiin vaihtoehtoisuudesta ryhmässä kuulluista asioista. Toinen osallistuja taas kertoi suhtautuneensa valmistukseen ensimmäisellä tapaamiskerralla varautuneesti, koska on tottunut suojelemaan yksityisyyttään.

”Minusta se oli semmonen ihana tapaaminen. Tuli semmonen into, että tää on ihana paikka ja hyvä porukka.”

”Tämä oli tärkeä että jutut pysyy täällä sitten, että tuota nää ei kuulu kenellekään muulle.”

”Mulla oli hirvittävän vaikeaa siinä ekalla kerralla mieltä, et mitä mä nyt lähden tästä puhumaan., Että pitää aina ensin vähän katsoa, että kuka kukin on, että mitä mä nyt tässä itsestäni annan. Muuten oli jännä olo, että jäi sellanen olo, että odotti seuraavaa kertaa.”

6.2 Elämäntarinat tehtävä

Elämäntarinat tehtävän ohjeistuksen suurin osa osallistujista koki hyväksi. Yksi osallistuja kertoi sokeutuneensa sanaan ”oma elämäkertä” ja koki tämän seikan vaikuttaneen tehtävän suorittamiseen. Kehittämisehdotuksia kysyttäessä osallistujat kertoivat, että tehtävänannossa olisi voinut enemmän painottaa yhteisöjen roolia ja antaa esimerkkejä yhteisöistä. Elämäntarinat tehtävään osallistujat kaipaivat lisäohjeistuksena vapautta kertoa elämästään omalla tyylillään. He toivoivat esimerkkejä, kuten jana, novelli, kirje tai muu muoto, millä elämää voi hahmottaa.

”Pikkusen tarkemmat ohjeet olis voinu olla, ois paremmin tiennyt mitä olisi kertonut.”

”Seuraavalle ryhmälle voisi sanoa että jana tai joku muu muoto millä halua hahmottaa elämää.”

Elämäntarinoiden purkamisesta pienryhmissä halusimme myös palautetta. Osallistujat pitivät pieniä ryhmiä hyvänä vaihtoehtona. Niissä keskusteluista tuli intiimejä. Pari

haastateltavaa kaipasi elämäntarinan purkamiseen enemmän aikaa, jotta olisi ehtinyt käydä tehtävää tarkemmin läpi. Ryhmähaastattelun aikana yksi osallistuja havaitsi, että hänen ryhmässä elämäntarinatehtävän purkaminen meni eri tavalla kuin muissa ryhmissä. Tämä havainto on tärkeä kehittämiskohde ohjaajille. On syytä sopia etukäteen, että elämäntarinan purkamisvaihe vedetään joka ryhmässä samalla tavalla.

”Ois siinä voinu olla lisää aikaa, meillä ois riittänyt juttua kaikilla.”

6.3 Havainnointitehtävä

Kaikki osallistujat pitivät havainnointitehtävästä, vaikka muutama osallistuja kertoi olleen haasteellisinta löytää aikaa tehtävän suorittamiselle. Eräs haastateltava koki tehtävän vaikeaksi, koska hänen mukaan meitä on opetettu, ettei saa tuijottaa. Toimiminen vastoin kulttuurillisia ja kasvatuksellisia periaatteita koettiin siis haasteelliseksi. Haastateltavien mielestä tehtävä oli opettava ja kehittävä. Koettiin, että yksin oleminen teki hyvää ja tehtävän suorittaminen herätti ylpeyttä itsestä.

”Mulle oli vähän vaikea se tapahtuma, se havainnointi. Meitä on opetettu ettei saa tuijottaa eikä kytätä, katsoa, eikä kuunnella, eikä haistella...meitä on opettu semmoseks.”

”Teki mulle hyvää olla yksin, tavallaan näkymätön, mutta kuitenkin, hirveesti tein ihan hassujakin havainnoja, olen ylpeä itsestäni.”

Havainnointitehtävän purkamisvaiheesta osallistujien kokemukset vaihtelivat. Pari osallistujaa piti vaihetta kivana ja onnistuneena, kun taas yksi koki olevansa ryhmätyöstä ”ihan pihalla”. Hän olisi kaivannut toimintaan enemmän yhteistä suunnittelua. Tämä tieto sai haastateltavat harmittelemaan liian vähäistä kommunikointia ryhmän jäsenten välillä tässä vaiheessa. Haastateltavat nostivat myös esille, että tehtävä kehitti taitoa kuunnella tehtävänantoa ja kannusti ryhmätyöskentelyyn kohti yhteistä päämäärää.

”Tää on just että mennään sen oman mukavuusalueen ulkopuolelle, että puretaan ja puretaan toisten kanssa samanaikaisesti ja vieläpä samaan paperiin.”

Kysyimme, millainen ohjaus olisi auttanut osallistujia paremmin ymmärtämään, mistä tehtävässä on kyse. Yhden osallistujan mielestä ohjeistus oli ihan hyvä. Muut haastattelut nostivat kuitenkin esille hyvän kehittämissuunnitelman valmennuksen jatkoa ajatellen. Osallistujien mielestä kollaasivaiheessa jokaisessa ryhmässä voisi olla ohjaaja mukana ohjeistamassa ryhmätyötä ja varmistamassa, että ryhmä kommunikoi riittävästi keskenään. Näin tuotoksesta saataisiin enemmän jokaisen osallistujansa näköinen. Näin myös hiljaisemmat ryhmäläiset saisivat paremmin ”äänensä kuuluviin”.

”Siinä ois ehkä voinu joku olla ohjaamassa sitä tilannetta, joka ois välillä viheltänyt pelin poikki, että olkaapa välillä hiljaa ja...tällä tavalla ... niinku erotuomari. Koska ei halua ite mennä sanomaan, että antakaas nyt kun mä teen välillä jotain.”

6.4 Kehittämissuunnitelma

Valmennuksen kehittämissuunnitelmavaihetta kutsuimme ideariihivaiheeksi. Osallistujat kokivat, että yleensäkin kaikki ideariihet ovat hyviä. Yksi osallistuja kertoi tämän vaiheen olleen huomattavasti parempi, mitä hän etukäteen ajatteli. Toisen osallistujan mielestä tämä kerta taas oli epävarmin. Epävarmuuden tunteen tähän kertaan toi varmaankin selkiytymätön suunnitelma, jonka muotoutuminen kesti oman aikansa. Cable-yhteisövalmennus on kuitenkin moneen kertaan testattu menetelmä, jonka prosessiin kuuluu tuo hapuilemisen vaihe ilman selkeää päämäärää tulevasta.

”Täytyy sanoa, että se oli sitten kymmenen kertaa parempi, mitä etukäteen ajattelin ja että se oli niin hyvä idea, mutta kuitenkin niin yksinkertainen, että kirjoitetaan kirjeitä.”

”Minä kyllä jo ajattelin, että tästä ei taida kyllä tulla mitään. Sitten se vaan lähti hienosti menemään eteenpäin. Se viides kerta oli ehkä kaikkein epävarmin kerta, kulminatiopiste.”

Kysyessämme kehittämissuunnitelmia tähän vaiheeseen, osallistujat pitivät ideariihityökentelyä parhaimpana menetelmänä. Ideariihen toteutukseen heiltä saatiin kuitenkin hyviä kehittämissuunnitelmia. Yksi osallistuja ehdotti, että ideat kirjoitettaisiin post-it -lapuille ja liimattaisiin seinille. Näin keskustelun lomassa syntyneet ajatukset eivät pää-

sisi unohtumaan ja ujommatkin osallistujat uskaltaisivat paremmin tuoda ajatuksensa esille kirjoitetussa muodossa. Haastattelussa ehdotettiin myös, että tähän vaiheeseen valmennusta kutsuttaisiin jokin ulkopuolinen taho, yritys tai kouluttaja, vetämään kehittämisprojektien ideointia. Erään osallistujan mielestä ideoita syntyisi helpommin, jos olisi jo selkeästi tiedossa kohderyhmä, ketä varten kehittämisprojekti tehdään.

6.5 Valmennuksen päättäminen ja kokonaisarviointi

Halusimme osallistujien kokemuksia myös valmennusprosessin päättämisvaiheesta. Kaikki osallistujat pitivät päättäjäisistä ja olivat tyytyväisiä valmennukseen osallistumisesta. Yksi osallistuja pohti ”Mitä tästä nyt saan?” Haastattelun loppuvaiheessa kysyimme, vastasiko koulutus odotuksiasi? Yhden osallistujan mielestä koulutus vastasi odotuksia kun taas toinen koki, että se oli odotettua parempi. Haastateltavat pohtivat myös, etteivät toisaalta tienneet, mitä odottaa. Keskustelussa tuotiin myös esille, että koulutus olisi voinut olla pidempikin.

Halusimme vastauksia kysymykseen ” Miten kehittäisit tätä koulutusta oman kokemuksesi pohjalta?” Haastateltavien mielestä jatkossa osallistujia voisi jo valmennuksen alussa pyytää kirjaamaan jokaisen tapaamiskerran jälkeen itselleen muistiin muutamalla lauseella ajatuksia mitä koin, mitä opin? Tämä helpottaisi palautteen antamista valmennuksen lopussa. Osallistujien mielestä seuraavien valmennusten osallistujat kannattaisi koota tietyn kohderyhmän ympärille osallistujien kiinnostuksen mukaan.

Kysyimme myös osallistujien toiveita osallistumisesta vapaaehtoistoimintaan valmennuksen jälkeen yksilönä tai ryhmänä ja minkä tyyppiseen vapaaehtoistoimintaan he haluaisivat osallistua. Jatkoa toivottiin ryhmänä. Haluttiin jotain muutakin kohderyhmää, kuin vanhukset. Toivottiin myös jonkinlaista juttukerhoa, missä voisi jutella asioista ilman mitään varsinaista aihetta.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

7.1 Haastattelun tulosten johtopäätökset

Haastattelun tulosten perusteella Cable-yhteisövalmennuksen tiedottamis- ja etukäteisinformaatiovaihetta tulisi kehittää. Nyt tiedotuskanavat jäivät suppeiksi, kun osallistujia kutsuttiin mukaan vain kasvokkain, tekstiviestillä, esitteellä ja facebook-ilmoituksella. Valmennukseen ja tutkimushaastatteluun ei osallistunut yhtään sellaista henkilöä, joka olisi saanut tiedon pelkästään esitteen kautta. Jatkossa olisi hyvä hyödyntää laajemmin seurakunnan omia tiedotuskanavia, kuten vapaaehtoispankkia, nettisivuja, ilmoitustauluja ja paikallislehden kirkollisia ilmoituksia. Mikäli jatkossa osallistujia kutsutaan mukaan myös jaettavalla esitteellä, sen sisältöä tulee kehittää selkeämmäksi ja informatiivisemmaksi.

Haastateltavat kokivat, että etukäteisinformaatio oli osittain puutteellista ja epämääräistä. Toisaalta esille nostettiin, että liiallinen etukäteistieto olisi voinut karsia osallistujien luovuutta ja vaikuttaa valmennuksen lopputuloksiin. Jatkossa kannattaa pitäytyä niukkahkossa informaatioissa, mutta perustella osallistujille syyt informaation niukkuudelle paremmin. Orientaatiovaihe onnistui haastateltavien mielestä hyvin, eikä se kaipaa suurempia muutoksia. Jatkossakin on tärkeää sopia salassapitovelvollisuudesta ryhmän sisäisistä asioista ja kannustaa osallistujia jakamaan omia asioitaan vain sen verran, kuin itse haluaa.

Elämäntarinantehtävästä saadun palautteen perusteella tehtävä koettiin mukavaksi ja hyödylliseksi. Haastateltavat nostivat esille pieniä kehittämisehdotuksia, joiden perusteella jatkossa tulisi kiinnittää huomiota tehtävän aikatauluttamiseen sekä ohjaajien yhtenäiseen toimintaan. Myös tehtävänannon selkeyttä tulisi parantaa.

Havainnointitehtävän kehittämisalue on haastateltavien mukaan tehtävän kollaasivaihe. On syytä pohtia, pitäisikö ohjaajien ”jalkautua” mukaan ryhmiin varmistamaan jokaisen ryhmäläisen tasavertainen osallistuminen oman ryhmänsä työskentelyyn havainnointitehtävien kokoamisvaiheissa. Toisaalta ohjaajien läsnäolo voi rajoittaa tiettyjen osallistujien rohkeutta tuoda esille omia havaintojaan. Koska tämä tulos on vain pienen osal-

listujajoukon mielipide, voisi joku muu valmennusryhmä erityyppisine osallistujineen olla asiasta täysin eri mieltä.

Kehittämissuunnitelmavaihe muotoutui tässä ryhmässä ideariihen tyyppiseksi toiminnaksi. Koska valmennuksen osallistujajoukko oli näin pieni, ei ollut tarkoituksenmukaista jakaa joukkoa enää pienemmiksi ryhmiksi. Mikäli osallistujia olisi ollut enemmän ja heiltä olisi syntynyt useampia kehittämisideoita, ei tämän tyyppinen yhteinen ideariihen olisi toiminut useamman ryhmän kanssa. Haastateltavien kehittämis ehdotuksista ainakin post-it -lappujen käyttöä voitaisiin hyvin hyödyntää tässä vaiheessa, vaikka ryhmiä olisi useampia. Ulkopuolisen tahon käyttämistä kehittämisprojektien vetäjänä vaatisi tarkempaa suunnittelua ja perusteluja. Olisiko vaarana, että elämäntarina- ja havainnointitehtävien herättämistä ajatuksista ajaututtaisiin liian kauas, jos kehittämisprojekteja ideoitaisiin ulkopuolisen tahon innoittamana?

Haastattelun aikana osallistajat mainitsivat useampaan kertaan, että aikaa tehtävien suorittamiselle ja keskusteluille olisi pitänyt olla enemmän. Tämän perusteella Cable-yhteisövalmennuksen kehittämisessä tulisi pohtia tapaamiskertojen aikataulutusta uudelleen tai jollain muulla tavalla pyrkiä vaikuttamaan siihen, että tapaamiskertojen aikataulut pitävät.

7.2 Ohjaajien toteuttaman arvioinnin johtopäätökset

Valmennettavien osallistumisesta eri tapaamiskertoihin totesimme, että satunnaiset poissaolot eivät liikaa haitanneet valmennuksen onnistumista. Yksi osallistuja pääsi mukaan vasta toisella tapaamiskerralla ja muitakin satunnaisia poissaoloja oli muutamalla osallistujalla.

Kun arvioimme Cable-prosessia, myös me ohjaajat tunnistimme haastateltavien esille nostaman ajankäytön ongelman. Pohdimme, olisiko järkevää järjestää valmennukset viikonloppuisin, jolloin kuhunkin tapaamiskertaan voisi käyttää enemmän aikaa. Toinen vaihtoehto olisi järjestää viikonloppuisin vain eniten aikaa vaativat vaiheet, kuten elämäntarinoiden jakaminen pienryhmissä ja kollaasivaihe. Näin osallistujille jäisi enemmän aikaa tehtävien suorittamiseen ja myös vapaaseen keskusteluun.

Kehittämistyön tuloksena syntyneen kirjeprojektin toteutus vaati yhden ylimääräisen tapaamiskerran, kun viimeisessä tapaamisessa ei toteutusta ehditty riittävästi suunnittelemaan. Lisäksi projekti toteutettiin hyvin pitkälle seurakunnan henkilöstön toimesta. Tästä voidaan päätellä, että valmennuksen loppuvaihe vaatisi parempaa ennakkosuunnittelua. Jatkossa pitää tarkemmin suunnitella, miten valmennukseen osallistuneet vastuutetaan paremmin kehittämishankkeiden toteuttamiseen. Kehittämishankkeiden tehtävänäntoon voisi lisätä maininnan, että hankkeiden tuloksina syntyneet toimintamuodot järjestetään vasta varsinaisen valmennuksen jälkeen. Tehtävään kuuluisi myös toiminnan toteuttamissuunnitelma.

Valmennuksen kokonaisuutta arvioidessaan vastaava diakoniatyöntekijä kertoi yllättyneensä siitä, miten menetelmä tasa-arvoisti osallistujia suhteessa ohjaajiin. Se on hänen mielestään tärkeä havainto. Yksilön kokema arvostus toisten ja omissa silmissä kasvaa menetelmän avulla. Tämä puolestaan voi auttaa oman potentiaalin löytämisessä.

Myös tästä seuraavat osallistujien voimaantumisen ja valtautumisen kokemukset ovat tärkeitä. Menetelmä auttoi osallistujia näkemään oman historiansa voimavarana ja monin tavoin tulevaan valmistavana. Valmennuksessa tarjoutui mahdollisuus liittyä samanhenkiseen ryhmään ja saada aikaan jotain merkityksellistä. Seurakunnan kannalta tärkeää oli myös mahdollisuus tarjota osallistujille erilaista seurakunnallista toimintaa, verrattuna aiempaan tarjontaan.

7.3. Opinnäytetyön tavoitteiden toteutuminen

Opinnäytetyön yhtenä tavoitteena oli kehittää Äänekosken seurakunnan käyttöön monistettavissa ja muokattavissa oleva yhteisövalmennusmenetelmä vapaaehtoistoimijoiden kouluttamiseen. Tämä tavoite toteutui mielestäni hyvin. Järjestämällä Cable-yhteisövalmennuksen saimme kokemuksen siitä, että menetelmä toimii ja on käyttökelpoinen seurakunnan toimintaympäristössä vapaaehtoistoimijoiden koulutusmenetelmänä. Valmennuksen muokattavuudesta saimme rohkaisevia ehdotuksia haastateltavilta. Heidän mielestä seuraavien valmennusten osallistujat kannattaisi koota tietyn kohderyhmän ympärille osallistujien kiinnostuksen mukaan. Kohderyhmän valinta etukäteen

on juuri tavoitteiden mukaista valmennuksen muokkaamista kuhunkin tarpeeseen sopivaksi.

Halusin myös seurakunnan diakoniatyöntekijöiden mielipiteitä tavoitteiden toteutumisesta. Vastaava diakoniatyöntekijä kertoi lähteneensä prosessiin kokeilu- ja kehittämismielessä ja toivoi saavansa vastauksia siihen, soveltuuko tämä valmennusmenetelmä diakoniatyön vapaaehtoistoiminnan ja uudenlaisen seurakuntalaisten osallisuuden kehittämiseen. Hän kertoi olevansa tyytyväinen prosessista saamiimme vastauksiin, ne ovat rohkaisevia monin tavoin. Hänen mielestään tulokset ovat uskottavia ja tavoitteiden kannalta riittävästi suuntaa antavia vastaavanlaisen toiminnan toteuttamiseksi tulevaisuudessa. Opinnäytetyön liittäminen prosessiin oli seurakunnalle hyvä lisäresurssi prosessin mallintamiseen monistettavissa olevaksi konseptiksi sekä sen hyödynnettävyyden tehostamiseen.

Toisena tavoitteena oli osallistaa seurakunnassa jo toimivia vapaaehtoisia sekä vapaaehtoistoiminnasta kiinnostuneita henkilöitä yhteisövalmennusmenetelmän kehittämiseen sekä uudenlaisten vapaaehtoistoiminnan muotojen suunnitteluun ja toteuttamiseen. Cable-yhteisövalmennusprosessi auttoi kehittämään seurakunnan jäsenten osallisuutta. Ryhmäläiset olivat kokoontumisten aikana aktiivisia pohtimaan toiminnan kehittämistä. Valmennuksen aikana rakentui uudenlainen tiivis yhteisö, joka työskenteli alusta loppuun erittäin motivoituneesti kohti itse kehittämäänsä päämäärää. Ryhmähaastattelun perusteella osallistujat kokivat osallistumisensa hyödylliseksi, mielekkääksi ja motivoivaksi. Ohjaajien havainnointien mukaan ryhmäläiset lähtivät kokoontumisista koiteihinsa voimaantuneina. Nämä kommentit vahvistavat osallisuuden tavoitteen toteutumista.

Osallistavan kehittämisen näkökulmasta tarkasteltuna valmennus sisälsi useita osallistumista edistäviä välineitä. Osallistujien ja ohjaajien välisen roolijaon hämärtäminen antoi mahdollisuuden tasavertaiselle dialogille ja keskustelut olivatkin hyvin vapautuneita läpi valmennusprosessin. Tehtävät, kuten elämäntarina ja havainnointi, sisälsivät emotionaalisia ulottuvuuksia, joita pidetään osallistavaa kehittämistä edistävinä menetelminä. Näissä tehtävissä emotionaalisuus näkyi esimerkiksi liikutuksena elämäntarinarinoiden purkamistilanteissa, kun osallistujat kertoivat hyvinkin henkilökohtaisia asi-

oita. Kokemukseni mukaan kaikki nämä elementit edistivät osallistavaa kehittämistoimintaa tässä valmennuskokonaisuudessa.

Tavoitteista toteutui myös uudenlaisen vapaaehtoistoiminnan luominen. Tämän valmennuksen kehittämishankkeen tuloksena syntyi kertaluontoinen kirjeprojekti, jonka toteutukseen osallistettiin myös koululaisia ja heidän opettajiaan. Vaikka valmennusprosessin sosiaalisen analyysin vaiheessa koettiin epävarmuutta lopputuloksesta, Cablemenetelmä kuitenkin kantoi eteenpäin ja tuloksena syntyi uusi toimintamuoto. Tähän vaiheeseen kuuluukin hapuilu ja epävarmuus, jotka pian vaihtuvat oivalluksiksi muutoksen tarpeista. Valmennuksen ohjaajien tulee vain luottaa menetelmään ja rohkaista osallistujia kehittämishankkeiden ideoimisessa. Cable-yhteisövalmennuksen prosessin aikana kehittyviä vapaaehtoistoiminnan muotoja ei voi etukäteen tietää, koska jokaisen valmennuksen osallistujaryhmät ovat ainutlaatuisia ja prosessien synnyttämät toimintamuodot kehittäjiensä näköisiä.

7.4 Eettisten periaatteiden toteutuminen

Työskentelyä ohjasi koko prosessin ajan sosiaalialan ammattieettiset ohjeet ja periaatteet. Sosiaalialan ammattihenkilön tulee kunnioittaa ihmisarvoa ja edistää sosiaalista oikeudenmukaisuutta. Ammatillisuuteen sosiaalialalla kuuluu myös asiakassuhteen luottamuksellisuus. Salassapitovelvollisuus koskee keskustelujen lisäksi kaikkea kirjallista materiaalia, jossa käsitellään asiakkaan tietoja. (Talentia ry. 2017, 11, 38–41.)

Osallistujille kerrottiin jo valmennukseen ilmoittautumisvaiheessa, että valmennus on osa opinnäytetyöprosessia ja että osallistuminen on täysin vapaaehtoista. Osallistujien kanssa sovittiin heti ensimmäisellä tapaamiskerralla vaitiolovelvollisuudesta, joka koski niin ohjaajia kuin valmennukseen osallistujiakin. Varsinaista kirjallista vaitiolositoumusta emme kirjoittaneet. Ryhmähaastattelun alussa kerroimme, että nauhoitettu haastattelu hävitetään heti opinnäytetyön valmistuttua. Lisäksi tähdennettiin, että tutkimuksessa käytetty haastattelumateriaali analysoidaan niin, ettei yksittäisiä henkilöitä voida tuloksista tunnistaa, ja kaikkien osallistujien anonyymiyys säilyy. Prosessin aikana kertynyt materiaali säilytettiin asianmukaisesti, eikä osallistujien nimiä ja henkilötietoja julkaistu missään vaiheessa. Kaikki prosessin havainnointiin liittyvät materiaalit

hävitetään heti opinnäytetyön valmistuttua. Teoria-aineiston käytössä on noudatettu lähdekritiikkiä. Tietoa on etsitty luotettavista lähteistä muun muassa aiemmista menetelmään liittyvistä tutkimuksista, väitöskirjoista ja alan kirjallisuudesta.

7.5. Oman oppimisen arviointi

Opinnäytetyön laajuus selkiintyi minulle vasta prosessin edetessä. Alkuvaiheessa olisi voinut rajata aihepiiriä hiukan suppeammaksi tai ryhtyä prosessiin työparin tai ryhmän kanssa. Opinnäytetyöprosessin toteutus opiskelijoiden tiimityönä olisi voinut antaa laajempia näkökulmia lopputulokseen.

Koska halusimme aloittaa valmennusprosessin nopealla aikataululla, etukäteissuunnittelu tapaamisten sisällöistä jäi hieman puutteelliseksi. Aikatauluihin vaikuttivat myös seurakunnan työntekijöiden työkiireet, eikä kaikkia suunnittelupalavereja onnistuttu järjestämään riittävän ajoissa. Vaikka valmennuksen vetäminen ja tapaamiset sujuivat lopulta ihan hyvin, kiireinen aikataulu aiheutti itselleni epävarmuutta.

Yhteistyö seurakunnan diakonien kanssa toimi hyvin ja yhteinen tekemisen tapa löytyi helposti. Valmennusprosessin aikana opin toimimaan erilaisten ihmisten kanssa ja huomioimaan monenlaisia toimimisen tapoja. Eniten tapaamisissa yllätti ajankäytön hallinnan vaikeus, kun ryhmässä oli hyvin puheliaita osallistujia. Raportin kokoamisvaiheessa totesin, että opinnäytetyöprosessin aikana minun olisi kannattanut kirjata asioita oppimispäiväkirjaan tarkemmin ja loogisemmin. Jälkikäteen olen tutustunut erilaisiin sähköisiin sovelluksiin, joiden avulla prosessin hallinta olisi ollut helpompaa. Kaikkiaan opinnäytetyön toteuttaminen on ollut hyvin opettavainen ajanjakso. Olen saanut arvokasta kokemusta pitkäkestoisesta kehittämistyöstä. Olen oppinut etsimään taustatietoa, soveltamaan sitä käytäntöön, huomioimaan työssäni yhteistyökumppanin tarpeet ja toiveet sekä kokoamaan kaiken ”yksiin kansiin”. Toivon, että työstäni on jatkossa hyötyä seurakunnan vapaaehtoistoiminnan kentässä.

8 POHDINTA

Tämän opinnäytetyöprosessin aikana työskentelimme yhteisöllisyyden, osallisuuden ja vapaaehtoistoiminnan teemojen parissa. Testasimme uudenlaisen yhteisöllisen työskentelymenetelmän soveltuvuutta seurakuntatyöhön. Cable-yhteisövalmennusprosessi antoi seurakunnan työntekijöille mahdollisuuden ”ottaa haltuun” tämä valmennusmenetelmä. Diakonien mukaan heidän on jatkossa huomattavasti helpompi aloittaa uusia vastaavanlaisia prosesseja, kun heillä on "käsikirjoitus" jo valmiina. Lisäksi he näkevät tärkeänä valmennusprosessista saadun oman kokemustietouden, jota voivat jatkossa soveltaa erilaisiin teemoihin perustuvien ryhmien valmentamisessa.

Kun tarkastellaan kirkon alan ja vapaaehtoistoiminnan kehittymistä, tulosten merkitys on suuri erityisesti paikallisen seurakunnan kannalta. Vastaava diakoniatyöntekijä uskoo, että tuloksilla on laajempaakin merkitystä seurakuntien ja muiden yhteisöjen kehittämisessä. Toteuttamamme Cable-yhteisövalmennus on herättänyt kiinnostusta Lapuan hiippakunnassa toimivassa seurakuntalaisuuden kehittäjäverkostossa erityisesti siksi, että yhteisöllisyyden rakentaminen ja seurakunnan jäsenten osallisuuden vahvistaminen ovat hyvin ajankohtaisia kysymyksiä kirkon alalla juuri nyt. Seurakunnat ovat yhteiskunnallisten muutosten mukana ajautuneet tilanteeseen, jossa on kehitettävä uudenlaisia toimintamuotoja. Näin seurakunnilla on mahdollisuus säilyttää asemansa osallisuuden yhteisinä. THL:n mukaan kansalaisten aktiivisuuden tukeminen ja yksilön oman toimijuuden vahvistaminen on osa osallisuuden edistämistä. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2018).

Tämän opinnäytetyön tulosten ja johtopäätösten perusteella olimme liikkeellä oikealla asialla ja oikea-aikaisesti. Kokemustemme perusteella Cable-yhteisövalmennus on toimiva väline aktiivisen kansalaisuuden tukemiseen sekä yhteisöllisyyden ja osallisuuden edistämiseen seurakunnan vapaaehtoistoiminnassa.

LÄHTEET

- Freire, P. (2005). *Sorrettujen pedagogiikka*. Tampere. Vastapaino
- Gothóni, R. & Valtonen, M. 2016. Yhteisöpajat – yhteistä jakamista, kehittämistä ja vaikuttamista. Teoksessa Gothóni, R.; Karjalainen, A-L.; Koistinen, P. & Kolkka, M. (toim.) *Osallistavaa Oppimista ja kehittämistä* Tampere: Juvenes (243-252)
- Harju, A. 2005. Kansalaisyhteiskunta vapaaehtoistoiminnan innoittajana. Teoksessa *Vapaaehtoistoiminta –anti, arvot ja osallisuus*. (s. 58-80) Tampere. Vastapaino.
- Harju, U-M., Niemelä, P., Ripatti, J., Siivonen, T. & Särkelä, R. (2001). *Vapaaehtoistoiminta seurakunnassa ja järjestöissä*. Helsinki: Edita Oyj
- Helsingin Diakonissalaitos i.a. *Cable-menetelmän lyhyt historia*. Saatavilla 10.11.2016 <https://www.hdl.fi/fi/kaapeli/1846-kaapeli-artikkeli-placeholder-9>
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2001. *Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: Yliopistopaino
- Hirsjärvi, S.; Remes, P. & Sajavaara, P. 1997. *Tutki ja kirjoita*. 6.-7. painos. Vantaa: Kirjayhtymä Oy
- Hyväri, S. & Laine, T. 2012. Osallistavan kehittämisen perusteita. Teoksessa Kotila, H. & Mutanen, A. (toim.) *Käytäntöä tutkimassa*. Vantaa: Haaga-Helia ammattikorkeakoulu (48-62)
- KansalaisAreena ry i.a. *Vapaaehtoistyö Suomessa 2010 ja 2015*. Saatavilla 27.02.2017 http://www.kansalaisareena.fi/Vapaaehtoistyö_Suomessa_2010ja2015.pdf
- Kirkkohallitus (2007). *Meidän kirkko –Osallisuuden yhteisö*. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon strategiaa vuoteen 2015 laatineen työryhmän mietintö. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon keskushallinto. Sarja C 2007:10 Saatavilla 21.11.2017 [http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/9297F603C875C1C8C225770A002E3448/\\$FILE/kirkon_strategia_2015_mietinto.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/9297F603C875C1C8C225770A002E3448/$FILE/kirkon_strategia_2015_mietinto.pdf)
- Kirkkohallitus i.a. *Jokainen on osallinen – Kirkon vapaaehtoistyön linjaukset 2015*. Saatavilla 20.1.2017. [http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/F772D7BC236419FAC2257E34002FE352/\\$FILE/Jokainen%20on%20osallinen%20-%20Vapaaehtoistoiminnan%20linjaukset%20lopulliset2015.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/F772D7BC236419FAC2257E34002FE352/$FILE/Jokainen%20on%20osallinen%20-%20Vapaaehtoistoiminnan%20linjaukset%20lopulliset2015.pdf)

- Kirkon tutkimuskeskus 2016. Nelivuotiskertomukset. Vapaaehtoiset seurakunnissa.
Diakoniatyön vapaaehtoiset. Saatavilla 2.2.2017
<https://www.kirkontutkimuskeskus.fi/viz?id=40>
- Kostamo-Pääkkö, K.; Väyrynen, S. & Ojaniemi, P. (2015). *Sosiaalityön yhteisöllisyyttä etsimässä*. EU: United Press Global
- Kuuluvainen, S. (2015). *Vapaaehtoistyön johtaminen*. Sivistysliitto Kansalaisfoorumi SKAF ry. Helsinki
- Laimio, A. & Välimäki, S. (2009). *Vapaaehtoistoiminta kehittyy*. Keski-Suomen sosiaaliturvayhdistys. Jyväskylä. Saatavilla 14.2.2018
http://www.kssotu.fi/versova/media/Vapehttoim_KEHITTY.pdf
- Latvus, K., Hyväri, S. & Maunuksela, A. M. (2005). Exposure-menetelmä diakoniatyössä. Teoksessa Karjalainen, J., Hänninen, S. & Lahti, T. (2005) *Toinen tieto. Kirjoituksia huono-osaisuuden tunnistamisesta*. (s. 136-150) Stakes. Helsinki
- Marjovuori, A. (2014). *Vapaaehtoistyön ytimessä. Järjestömuotoinen vapaaehtoistyö sosiaalisten representaatioiden näkökulmasta*. (Väitöskirja, Helsingin yliopisto, Sosiaalitieteiden laitos) Saatavilla 23.11.2017
https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/44979/marjovuori_v%C3%A4it%C3%B6skirja.pdf?sequence=1
- Möttönen, S. & Niemelä, J. (2005). *Kunta ja kolmas sektori, yhteistyön uudet muodot*. PS-Kustannus. Jyväskylä
- Pessi, A. & Oravasaari, T. (2010). *Kansalaisjärjestötoiminnan ytimessä. Tutkimus RAY:n avustamien sosiaali- ja terveystieteiden vapaaehtoistoiminnasta. Avustustoiminnan raportteja 23*. Saatavilla 4.1.2017.
<http://www.kansalaisareena.fi/RAYraportti23.pdf>
- Pietilä, I. 2010. Ryhmä- ja yksilöhaastattelun diskursiivinen analyysi. Kaksi aineistoa erilaisina vuorovaikutusten kenttinä. Teoksessa Ruusuvuori, J.; Nikander, P. & Hyvärinen, M. (toim.) *Haastattelun analyysi*. Tampere: Vastapaino (212-241)
- Pohjola, A. (2015). Yhteisöt ja yhteisöllisyys monimuotoisina ilmiöinä. Teoksessa S. Väyrynen, K. Kostamo-Pääkkö & P. Ojaniemi (toim.) *Sosiaalityön yhteisöllisyyttä etsimässä*. (s. 15-34) EU: United Press Global
- Ruotio i.a. Ruotio, P. *Teemahaastattelu*. Tuotetiede. Taideteollisen korkeakoulun virtuaaliyliopisto. Saatavilla 14.3.2017

http://www2.uiah.fi/virtu/materiaalit/tuotetiede/html_files/1364_empiir.html#teemahaas

- Ruusuvuori, J.; Nikander, P. & Hyvärinen, M. 2010. Haastattelun analyysin vaiheet. Teoksessa Ruusuvuori, J.; Nikander, P. & Hyvärinen, M. (toim.) *Haastattelun analyysi*. Tampere: Vastapaino
- Saari, J & Pessi, A. B. (2011). Auttaminen kilpailukyky-yhteiskunnassa. Teoksessa Pessi, A. B. & Saari, J. (toim.) *Hyvien ihmisten maa, auttaminen kilpailukyky-yhteiskunnassa*. (s.15-39) Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu
- Siirto, U. (2015). Cable-metodi lähiöasukkaiden aktivoijana, voimauttajana ja valtauttajana. Teoksessa S. Väyrynen, K. Kostamo-Pääkkö & P. Ojaniemi (toim.) *Sosiaalityön yhteisöllisyyttä etsimässä*. (s. 301-320) EU: United Press Global
- Siirto, U. & Tuuri, K. (2015). Yhteisötyön menetelmät sosiaalialalla. Teoksessa Näkki, P. & Sayed, T. (toim.) *Asiakastyön menetelmiä sosiaalialalla*. (s. 127-141) Helsinki: Edita Publishing Oy
- Suomen ev.lut. kirkko i.a. *Vapaaehtoistoiminnan kehittämishanke 2009-2012 Loppuraportti*. Saatavilla 9.1.2017
[http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/4B1BF8B291E03F39C2257D0200441181/\\$FILE/Loppuraportti%20Vapaaehtoistoiminta.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/4B1BF8B291E03F39C2257D0200441181/$FILE/Loppuraportti%20Vapaaehtoistoiminta.pdf)
- Talentia ry. (2017). *Arki, arvot ja etiikka. Sosiaalialan ammattihenkilöstön eettiset ohjeet*. Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry. Helsinki.
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (2018). *Osallisuuden edistäminen*. Hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen johtaminen. Saatavilla 25.1.2018.
<https://www.thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen>
- Thitz, P. (2013). *Seurakunta osallisuuden yhteisönä*. Diakonia-ammattikorkeakoulu. A tutkimuksia 40. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu. Saatavilla 14.1.2018 http://epublications.uef.fi/pub/urn_isbn_978-952-493-214-1/urn_isbn_978-952-493-214-1.pdf
- Thitz, P. & Siirto, U. (2015). Monimuotoistuva yhteisöosaaminen. Teoksessa R. Gotthoni, S. Hyväri, M. Kolkka & P. Vuokila-Oikkonen (toim.) *Osallisuutta, oppimista ja arviointia*. Diakonia-ammattikorkeakoulun TKI-toiminnan vuosikirja. (s.93-106). Saatavilla 17.1.2017

http://www.diak.fi/tyoelama/Julkaisut/Documents/B60_%20ISNB%209789524932332.pdf

Toikko, T. & Rantanen, T. (2009). *Tutkimuksellinen kehittämistoiminta*. (3. uud.p.).

Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2002. *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Jyväskylä:

Kustannusosakeyhtiö Tammi

Valve, K. (2005). *Exposure-valottumismenetelmä tiedon tuottamisen ja toiminnan strategisena työvälineenä*. Diakonian tutkimus 2/2005. Diakonian tutkimuksen seura ry. (s. 166-182). Saatavilla 10.11.2016

http://dts.fi/dokumentit/DT_2_2005.pdf

Valve, K. (2015). Cable-metodi työntekijöiden tietoisuutta ja yhteisöllisyyttä rakentamassa. Teoksessa S. Väyrynen, K. Kostamo-Pääkkö, & P. Ojaniemi (toim.) *Sosiaalityön yhteisöllisyyttä etsimässä*. (s. 281-299). EU: United Press Global,

Valve, K. (2013). Cable as a Pedagogical Approach. Teoksessa Porkka, J. & Pentikäinen, M. (toim.) *Community of the future*. (s. 165-201). Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja B Raportteja 57. Helsinki: Diakonia Ammattikorkeakoulu

Valve, K. (2011). *Cable-yhteisövalmennus*. Helsingin Diakonissalaitokselle toteutettu työyhteisöjen valmennushanke. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. Saatavilla 10.11.2016

<https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/39140/Katri%20Valve.pdf?sequence=1>

Vilka, H. (2005). *Tutki ja kehitä*. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Vuokila-Oikkonen, P.; Hyväri, S. (2015). Toimijoita osallistava kehittämisprosessi - esimerkkinä Oulun mielenterveyspalveluiden rajapintatyön mallintaminen. Teoksessa Gothóni, R.; Hyväri, S.; Kolkka, M. ja Vuokila-Oikkonen, P.(toim.) *Osallisuutta, oppimista ja arviointia*. Diakonia-ammattikorkeakoulun TKI-toiminnan vuosikirja 2015 Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu (65-80) Saatavilla 27.9.2017

http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/87751/DiakB%2060_vuosikirja1.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Äänekosken Seurakunta, Toimintakertomus 2015. Tulosteet tekijän hallussa.

LIITTEET

Liite 1.

ELÄMÄNKERTATYÖSKENTELY

Biografia- eli omaelämäkertatyöskentelyssä on tarkoituksena pohtia omaa elämäntulkua siihen vaikuttaneiden yhteisöjen ja aikakausien näkökulmasta. Elämäntulkuihimme ovat voineet vaikuttaa esimerkiksi kulttuuriset, uskonnolliset, poliittiset tai etniset yhteisöt. Myös oma perheemme, sukumme, kouluyhteisöt, työyhteisöt ja harrastustoiminnan yhteisöt ovat muokanneet identiteettiämme ja valintojamme elämämme varrella. Elämäntykertatyöskentelyä käytetään esimerkiksi sosiaalialan ammattilaisten koulutuksissa. Se nähdään hyvänä tapana tutkia työntekijöiden omien elämäntulkujen ja yhteisöjen vaikutuksia työntekijöiden arvoihin, normeihin ja ammattietiikkaan. Elämäntykertatyöskentelyä käytetään myös mm. asuinlähiöiden yhteisöllisyyden kehittämissuorjekteissa, joissa tietyn alueen asukkaat on otettu mukaan alueen kehittämistyöhön. Elämäntarinan kertominen on myös lähde voimavaroille, jotka voidaan ottaa käyttöön muutoksen rakentamiseksi. Elämäntykertatyöskentely on Cable-valmennusprosessin ensimmäinen vaihe.

Kotitehtävä: elämäntarinan kirjoittaminen

Aloita piirtämällä paperille jana, joka alkaa syntymävuodestasi ja joka jatkuu tähän päivään. Merkitse janalle itsesi kannalta merkittävimmät tapahtumat ja mahdolliset käännteet. Halutessasi voit arvioida tapahtumia sijoittamalla janan yläpuolelle myönteiset tapahtumat ja janan alle raskaammat elämän vaiheet. Voit käyttää myös erilaisia värejä ilmaisemaan tapahtumien ja kokemusten merkitystä itsellesi.

Tämä virittää sinut oman elämäsi muisteluun ja pysäyttää sinut eletyn elämäsi äärelle. Jos visualisointi on sinulle luonteenomaista, pysähdy rauhassa eletyn elämäsi kuvaamiseen omalla tavallasi. Voit kuvata elämäntarinasu kirjoittamalla, piirtämällä, koostamalla kuvakollaasin tai miten tahansa, mikä on sinulle luontevin tapa. Menetelmällä ei ole keskeistä merkitystä, vaan pääasia on, että tuloksena syntyy oivalluksia oman historian

ja nykyisyyden välisistä yhteyksistä. Jos päädyt kirjoittamaan, kirjoita mahdollisimman vapaasti muutoseikoista piittaamatta. Tekstiä ei tarvitse antaa kenellekään luettavaksi.

Kuvaa elämääsi muistellen, miten sinusta on tullut sinä niissä eri yhteisöissä, joissa olet lapsuudestasi tähän päivään elänyt ja toiminut. Missä kasvoit? Miten olet elänyt? Kuvaa elämäsi yhteisöjen kulttuureja, sosiaalista, uskonnollista ja poliittista ympäristöä ja arvioi niiden vaikutusta elämääsi ja itseesi. Sinun ei tarvitse kirjoittaa psykohistoriaasi, vaan kuvaa erilaisten yhteisöjen vaikutusta omaan identiteettiin ja valintoihin.

Kronologinen eteneminen elämänvaiheesta toiseen mahdollisten käännekohtien kautta voi olla helpoin tapa jäsentää elämäänsä.

Kirjoita lopuksi, mikä sinua nyt motivoi ja vie eteenpäin työssäsi, toimissasi ja arjessasi sekä mihin olisit tulevaisuudessa valmis suuntaamaan resurssejasi.

Tuo elämäntarinasi mukana seuraavalla tapaamiskerralla ja valmistaudu kertomaan pienryhmässä tarinastasi sen verran, mitä haluat muille kertoa.

Vinkkejä kirjoittamiseen:

- Kirjoita, kuin kirjoittaisit itsellesi. Unohda eletyn elämän ”esittäminen”
- käytä kirjoittamista ajattelun ja eletyn elämän muistelun välineenä – teksti lopputuloksena toissijainen
- anna intuition ohjata kirjoittamistasi – kannaltasi olennainen valikoituu kirjoitettavaksi
- älä välitä kirjoittamisen muutoseikoista ja oikeinkirjoituksesta – anna tekstin vaan tulla
- kirjoita lopuksi pohdintaa kirjoittamisen kokemuksesta: mitä koit, kun kirjoitit? mitä ajatuksia se herätti? mitä tunteita se herätti? syntyikö oivalluksia?

Liite 2

HAVAINNOINTITEHTÄVÄ

- CABLE-valmennuksen toinen vaihe liittyy ympäristön havainnointiin. Tavoitteena on herkistyä ympäröivälle todellisuudelle ja kirjoittaa muistiin havaintoja.
- Tehtävänäsi on hakeutua johonkin julkiseen paikkaan tarkkailemaan ympäristöä 3-4 tunniksi kerrallaan. Sinulla ei ole kiire mihinkään. Tee havainnoiteja valitsemassasi paikassa vähintään kerran tauon aikana. Mieluummin 2-3 kertaa. Voit havainnoida eri kerroilla samaa paikkaa tai valita joka kerralla eri paikka.
- Havainnointipaikkasi voi olla mikä tahansa kansalaisille avoin paikka kuten esim. kaupan aula, kirjasto, kahvila, huoltoasema, jonkin julkisen tilan aula, ravintola, seurakunnan avoimet tilaisuudet, puisto tms. Havainnointipaikan olisi hyvä olla jokin sinulle ennalta vieraampi ympäristö, voisitko siirtyä paikkaa valitessasi pois mukavuusalueeltasi?
- Valitse jokin rauhallinen paikka, missä voit oleskella rauhassa katselemassa ympärillesi. Toki voit jutella ihmisten kanssa, jos tilanne vaatii. Pyri kuitenkin olemaan itsekseksi havainnoimassa. Tee havainnoinnit yksin, ystävän kanssa havainnointi helposti unohtuu ja tilanne muuttuu seurusteluksi. Välillä voi tuntua tyhmältä ja pitkästytävältä, jatka kuitenkin tuon tyhjän hetken yli. Unohda kiire ja velvollisuutesi.
- Katsele ympärillesi, tee havaintoja ja kirjoita muistivihkoosi:
 - Mitä näet?
 - Mitä kuulet?
 - Mitä haistat?
 - Mitä maistat?
 - Mitä tunnet?
 - Millaisia ajatuksia näistä havainnoista herää?
 - Pelottaako, yllättääkö, hämmentääkö, ihastuttaako, suututtaako?
 - Kuuntele tunteitasi ja kuvaile niitä muistivihkoosi.
- Havainnointiesi jälkeen tiivistä havaintosi paperille muutamalla sanalla / lauseella / kuvalla. Ota muistiinpanosi ja tiivistelmäsi mukaan seuraavalle tapauksikerralle. Työskentely jatkuu havainnointien purkamisella.

Liite 3

Ryhmähaastattelu Cable-yhteisöpajaan osallistujille

Ohjeistus haastateltaville:

Tässä haastattelussa käymme läpi Cable-yhteisövalmennuksen vaihe vaiheelta ja lopuksi arvioimme prosessin kokonaisuutta. Haastattelun edetessä palauttelemme mieleen mitä kullakin tapaamiskerralla käsittelimme ja esitämme tapaamiskertaan liittyviä kysymyksiä. Haluamme teiltä vastauksia miten olette kokeneet valmennuksen eri vaiheet ja tehtävät. Lisäksi olemme kiinnostuneita mielipiteistänne valmennuksen kehittämiseksi.

Toivomme teiltä vastauksia kysymyksiimme sekä yksilöinä että ryhmänä.

(Muistutuksena haastatteliijoille: haastattelun edetessä annetaan ensimmäinen vastausvuoro jokaiselle vuoronperään kysymyksissä: "Miten koit...?". Kysymykset "Millainen ohjaus..." Kohdistetaan koko ryhmälle ja haastateltavat voivat vastata vapaassa järjestyksessä).

Haastattelun ei tarvitse edetä orjallisesti kysymys-vastaus –kaavalla vaan voidaan myös vapaasti keskustella käsiteltävästä aiheesta.

Jotta me ohjaajat saisimme kaikki arvokkaat mielipiteenne ja kehittämisideanne varmasti talteen ja hyödynnettäväksi valmennuksen kehittämisessä, nauhoitamme tämän haastattelun. Vastauksenne kirjataan ylös nimettöminä. Nauhoitteen purkamisen jälkeen nauhoite hävitetään.

Tiedotus ja etukäteisinformaatio:

Tarkoituksenamme oli saada koolle monikulttuurisuudesta ja vapaaehtoistoinnista kiinnostunut ryhmä, joka sitoutuisi kanssamme kuuden tapaamiskerran yhteisövalmennusprosessiin. Halusimme herättää kiinnostuksen ryhmää kohtaan, mutta toisaalta vältimme kertomasta tai ohjailemasta liikaa prosessin suuntaa, jotta ryhmäläisten vaikuttamismahdollisuus säilyisi aitona.

Haastattelukysymykset:

Mistä sait tiedon Cable-yhteisövalmennuksesta?

Saitko riittävästi tietoa tiedotteista? Olisiko valmennuksen etenemisen kaarta pitänyt avata enemmän?

Tiesitkö mihin olet tulossa?

Miten ihmisiä kannattaisi pyytää mukaan valmennukseen?

1. Tapaaminen: Orientaatio

tutustuminen, ryhmäytyminen
valmennuksen sisältö ja tavoitteet
vaitiolovelvollisuus, sitoutuminen
kotitehtäväksi omaelämäkerran laatiminen, yhteisönäkökulma, ohjeistus, menetelmät (kirjoittaminen, kuvat, video tms.)

Haastattelukysymykset:

Miten koit orientaatiovaiheen?
Millainen ohjaus olisi auttanut sinua paremmin ymmärtämään, mistä koulutuksessa on kyse?

2. Tapaaminen: Omaelämäkertojen purku ja havainnointitehtävä

Omaelämäkertojen purku pienryhmissä
havainnointitehtävän ohjeistus (kesto, ympäristö, tavoitteet)

Haastattelukysymykset:

Miten koit elämäntarinan tehtävän?
Millainen ohjaus olisi auttanut sinua paremmin ymmärtämään, mistä tehtävässä on kyse?

3. ja 4. Tapaaminen: Havainnointitehtävien purku

havainnointien purku pienryhmissä, mitä nousee esille?
esityksen valmistaminen, menetelminä kollaasi, draama tms.
esittäminen muille

Haastattelukysymykset:

Miten koit havainnointitehtävän?
Millainen ohjaus olisi auttanut sinua paremmin ymmärtämään, mistä tehtävässä on kyse?

5. Tapaaminen: Kehittämistehtävän ideointi

Ideariih: käydään läpi sähköpostilla lähetettyjä kysymyksiä
Mikä viesti havainnoinneista ja ryhmätöistä nousee?
Nouseeko esille jokin ihmisten tarve, johon haluaisit vastata?
pohdintaa, nouseeko kollaaseista esille yhdistävää teemaa
parien / ryhmien muotoutuminen?

Haastattelukysymykset:

Miten koit ideariihivaiheen?

Miten muuten ideariihen olisi voinut toteuttaa?

6. Tapaaminen: Kirjeprojektin suunnittelu ja "päättäjäiset"

Kehittämistehtävän lopullinen toteutus

Jatkosta sopiminen

Valmennuksen reflektointia

Valmennuksen päättäjäiset

Haastattelukysymykset:

Miten koit kirjeprojektin suunnittelun? Entä varsinaisen valmennusprosessin päättämisen?

Olisiko kehittämisprojektia voinut edistää jollain toisella tavalla?

Cable-yhteisövalmennuksen kokonaisuuden arvioinnin haastattelukysymykset:

Vastasiko koulutus odotuksiasi?

Millaisia oivalluksia sinulle syntyi koulutuksen aikana?

Mikä asia olisi auttanut sinua saamaan juonesta kiinni paremmin/nopeammin?

Mitä tämä valmennus on merkinnyt sinulle?

Miten kehittäisit tätä koulutusta oman kokemuksesi pohjalta?

Mitä tästä eteenpäin ryhmänä / yksilönä?

Toteutuiko ryhmän tavoitteista "jokaiselle jäsenelle tehtävä"?

Avautuiko sinulle mahdollisuus toimia srk:n vapaaehtoistoiminnassa?

Haluatko toimia jatkossa vapaaehtoistoimijana?

Millaiseen toimintaan haluaisit osallistua?