

Vuorovaikutustaidot vapaaehtois- ja yhdistystoiminnassa

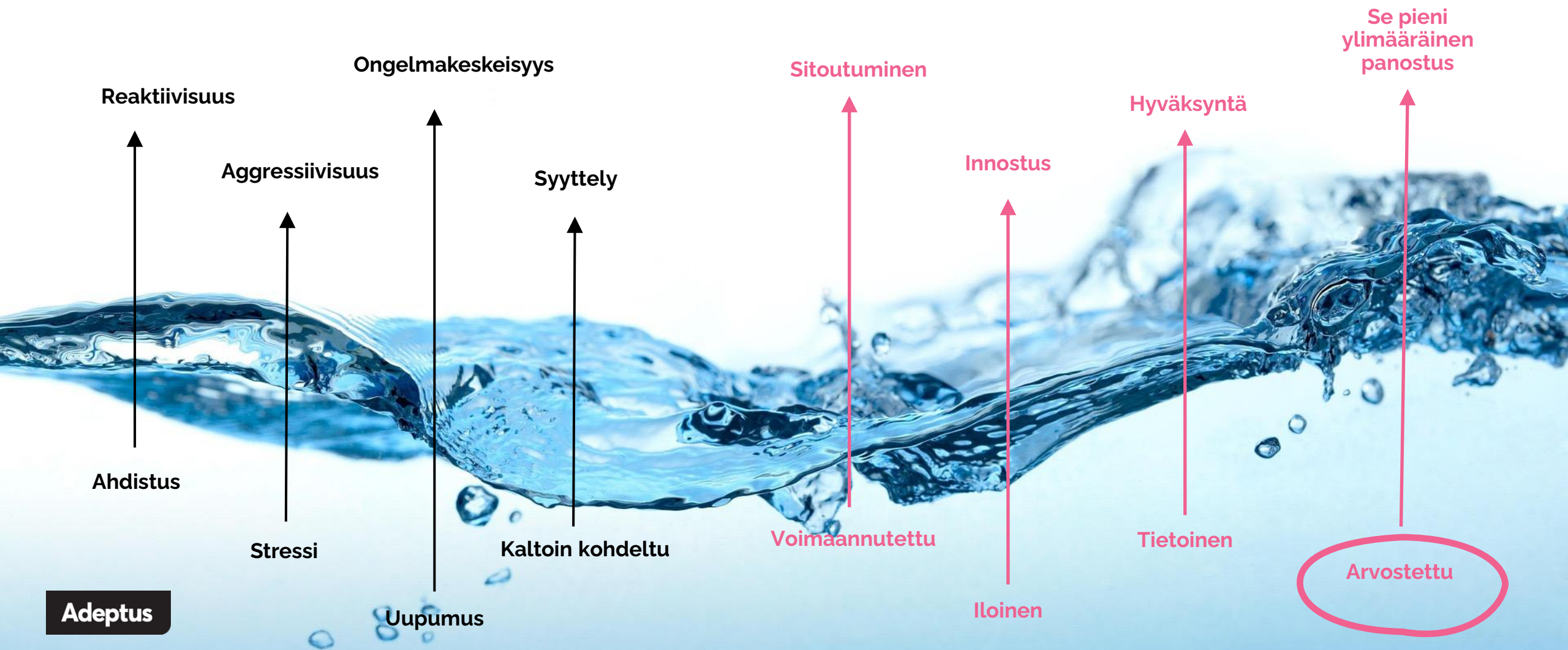
14.3.2026

Keski-Karjalan Jetina ry

Katri Aalto, Adeptus Oy



Tunteilla on suuri vaikutus asioiden sujumiseen

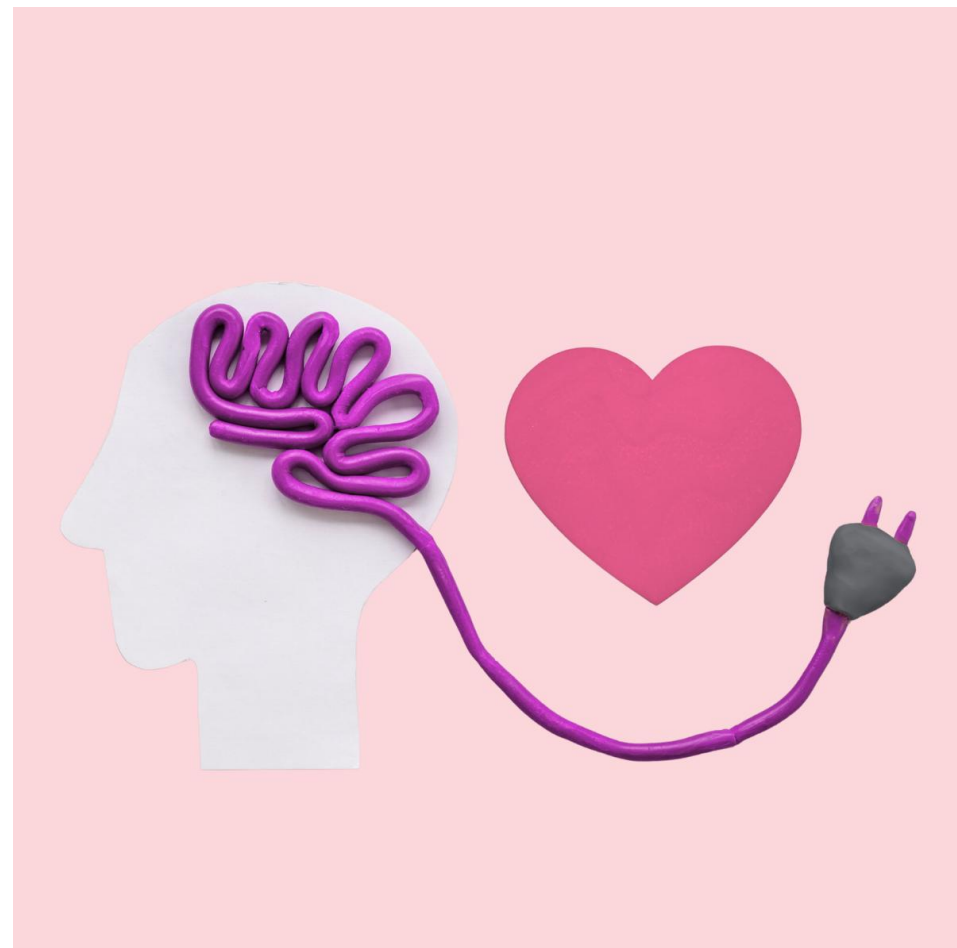


Tunneilmapiiri yhdistystoiminnassa

Tunneilmapiiri on **yhteisössä koettu tunne- ja vuorovaikutuksen sävy** – se, miltä yhteisössä oleminen tuntuu ihmisistä arjen kohtaamisissa.

Se muodostuu esimerkiksi siitä:

- miten ihmiset puhuvat toisilleen
- miten tunteita ilmaistaan, huomioidaan ja käsitellään arjessa.
- kokevatko ihmiset tulevansa arvostetuiksi ja kuulluiksi.



Mihin tunneilmapiiri vaikuttaa

Tunneilmapiiri vaikuttaa siihen, miten ihmiset kokevat yhteisönsä ja yhteistyön.

Se vaikuttaa esimerkiksi:

- ✓ haluun osallistua ja pysyä mukana toiminnassa
- ✓ yhteistyön sujuvuuteen
- ✓ motivaatioon ja jaksamiseen

Se näkyy esimerkiksi:

- ✓ vuorovaikutuksessa
- ✓ päätöksenteossa
- ✓ suhtautumisessa uusiin ideoihin ja muutoksiin
- ✓ palautteen antamisessa
- ✓ yhteistyössä ja talkootyössä

Kun ihmiset kokevat arvostusta ja hyvää ilmapiiriä, he myös todennäköisemmin jatkavat vapaaehtoistoiminnassa

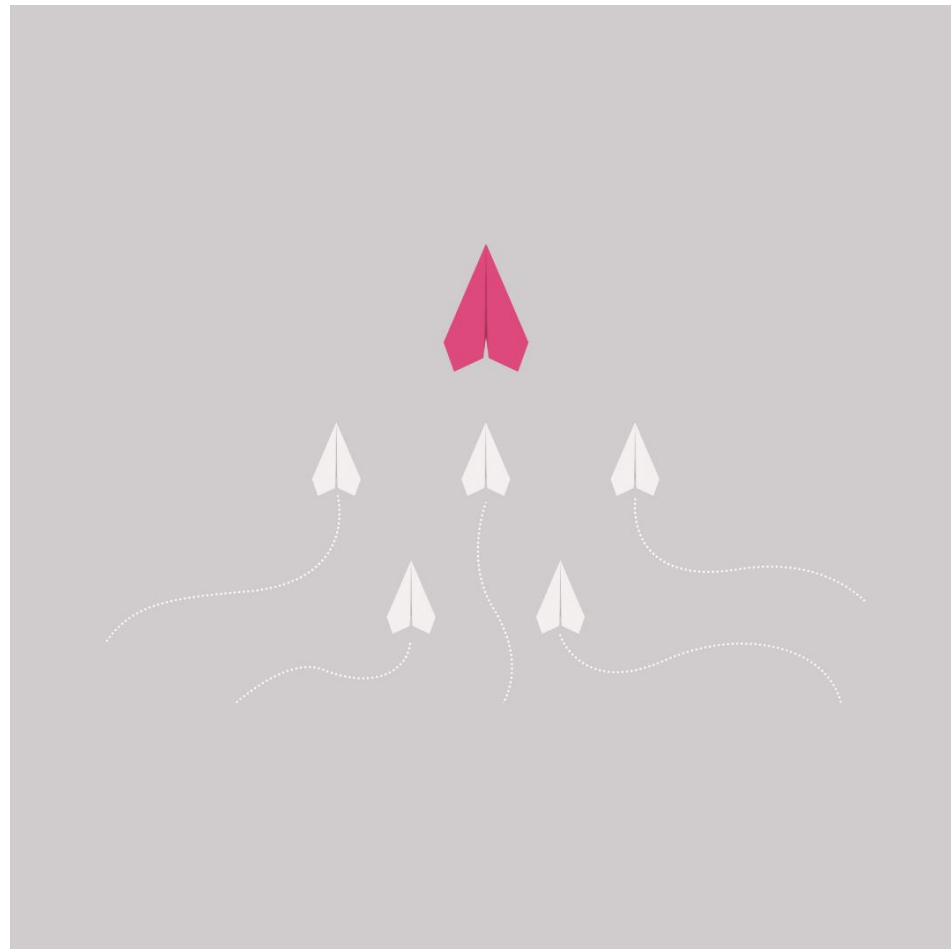
Yhteistyötä ja myönteistä ilmapiiriä tukevat vuorovaikutustaidot

- Kuunteleminen ja kiinnostuksen osoittaminen
- Rohkeus tutustua uusiin, erilaisiin ihmisiin
- Kiittäminen ja arvostuksen sanoittaminen
- Empatia ja erilaisten näkökulmien huomioiminen
- Aitous & tunteiden tilannetajuinen ilmaiseminen
- Selkeä ja kunnioittava puhe
- Äänensävy, ilmeet ja kehonkieli – miten sanomme asiat vaikuttaa usein enemmän kuin mitä sanomme
- Rakentava tapa käsitellä ristiriitoja ja etsiä ratkaisuja.

Yhdistystoiminnassa vuorovaikutus näkyy arjessa esimerkiksi:

- miten **kuuntelemme toisiamme**
- miten **annamme palautetta**
- miten **huomioimme erilaiset ihmiset**
- miten **ratkaisemme ristiriitoja**
- miten **sanoitamme omia tarpeitamme ja rajoja**

**Erilaisten
elämäntilanteiden ja
motiivien
huomioiminen
yhteisessä toiminnassa**



Yhdistys- ja vapaaehtoistoiminnassa on ihmisiä monista eri elämäntilanteista

Elämäntilanteita:

- Eläkeläinen
- Kokopäivätyössä
- Osa-aikatyössä
- Työtön
- Opiskelija

Perhetyyppejä:

- Yksinasuvia
- Kahden aikuisen perhe
- Lapsiperhe
- Yksinhuoltaja
- Asuu vielä kotona
- Opiskelija-asunto

→ osallistumisen mahdollisuudet vaihtelevat.

Mikä vaikuttaa siihen, kuinka paljon ihminen pystyy osallistumaan?

1. Pohdi hetki itse:

- Mitkä tekijät voivat vaikuttaa siihen, kuinka paljon ihminen pystyy osallistumaan yhdistystoimintaan?

🕒 **Hiljainen pohdinta 1–2 min**

2. Keskustelkaa pienryhmässä

- Mitä erilaisia elämäntilanteita teidän yhdistyksissänne näkyy?
- Mitkä asiat vaikuttavat siihen, kuinka aktiivisesti ihmiset voivat osallistua?

🕒 **Keskustelut 6 min**



Mitkä tekijät vaikuttavat osallistumiseen?

- työ ja työajat
- perhetilanne
- lasten harrastukset
- muut harrastukset
- omista vanhemmista huolehtiminen
- lastenlasten hoitovastuut
- arjen velvoitteet, oma aika
- terveydentila ja oma jaksaminen; henkinen/fyysinen
- Vakava sairastuminen
- työttömyys, taloudellinen tilanne
- kulkuvaikeudet; auton tai ajokortin puute, etäisyydet
- muut yhdistyksen jäsenet
- hyvä arjen tilanne
- asenteet; en halua käyttää aikaa ilmaisen työn tekemiseen
- ihmisen henkilökohtaiset ominaisuudet ja tunteet; arkuus, epävarmuudet omasta osaamisesta, sosiaalisten tilanteiden pelot, ahdistuneisuus
- yhteisöllisyyden mureneminen; yhteisöllisyyttä ei arvosteta tänä päivänä
- erakoituminen ja vetäytyminen

Ovatko osallistumisen mahdollisuudet kaikille samanlaiset?

Millaisia odotuksia meillä joskus on toisia yhdistyksen toimijoita tai vapaaehtoisia kohtaan?

Mikä sinua motivoi toimimaan vapaaehtoisena?

- Vapaaehtoisuus tuo minulle hyvää mieltä
- Halu auttaa
- Vapaaehtoisuus tarjoaa minulle mielekästä tekemistä / harrastuksen
- Haluan laittaa "hyvän kiertämään"
- Saan uusia ystäviä
- Koen, että minua arvostetaan
- Haluan vaikuttaa omaan ympäristööni / yhteiskunnan tilanteeseen
- Huoli vapaaehtoistoiminnan kohderyhmästä / maailman tilanteesta
- Haluan ylläpitää tai vahvistaa omaa osaamistani
- Minua pyydettiin
- Velvollisuudentunto
- Vapaaehtoistoiminta toimii kotoutumisen tukena
- Vapaaehtoisena saan maksuttoman lounaan tai voin osallistua tapahtumiin ilman sisäänkäymaksua
- Haluan kerryttää kokemusta työelämää varten
- Vapaaehtoistoimintaan osallistuminen lisää kielitaitoani

Miten voimme vahvistaa vapaaehtoisten motivaatiota ja osallistumista?

🗨️ Keskustellaan ja ideoidaan pienryhmissä:

1. Millaisin keinoin voimme kiittää, antaa tunnustusta ja osoittaa arvostusta kaikille toiminnassa mukana oleville?
2. Miten voisimme yhdistyksissä mahdollistaa osallistumisen myös niille, joilla on vähemmän aikaa?

Voitte pohtia esimerkiksi:

- Mitkä pienet teot voivat vahvistaa kokemusta arvostuksesta?
- Miten huomioimme erilaiset elämäntilanteet ja myös ne, jotka osallistuvat harvemmin?
- Millaisia joustavia osallistumisen tapoja voisi olla?
- Millaiset kiittämisen ja palkitsemisen tavat sopivat yhdistystoimintaan?

→ Kirjatkaa ideoita post-it lapuille



Ideoita vapaaehtois- ja yhdistystoiminnan motivaation ja osallistumisen vahvistamiseksi

Pienryhmissä nousi esiin paljon konkreettisia keinoja ja ideoita. Kouluttaja kokosi niistä yhteenvedon ja teemoitteli sisällön tekoälyn avustuksella.

Viestintä

- Viestitään selkeästi ja säännöllisesti
- Hyödynnetään eri kanavia (jäsenkirjeet, some, suora kontakti)
- Kerrotaan mitä toiminta pitää sisällään
- Tuodaan esiin, mitä osallistuja saa itse
- Avataan, miksi toiminta on tärkeää
- Hyödynnetään digitaalisia ratkaisuja (esim. etäosallistuminen kokouksiin)

Rakennetaan yhteisöllisyyttä

- Huomioidaan uudet jäsenet ja perehdytetään heidät
- Järjestetään yhteisiä hetkiä:
 - ✓ tapahtumia
 - ✓ ruokailuja
- Mahdollistetaan mukana olo myös ilman aktiivista tekemistä
- Luodaan tilaa kohtaamisille ja yhdessä tekemiselle

Rakennetaan turvallinen ja kannustava ilmapiiri

- Arjen toiminnassa virheiden hyväksyminen ja yhdessä niistä oppiminen
- uskallus yrittää!
- Kohdataan toiset arvostavasti
- Luodaan ilmapiiri, jossa uskaltaa tulla mukaan ja yrittää

Ymmärretään erilaiset elämäntilanteet ja tauot

- Jos ei aikaa- ei vaatimuksia → tehtävien siirto
- Huomioidaan kaikkien panos; jokainen tekee kykyjensä ja mahdollisuuksiensa mukaan
- avun tarjoaminen (rotinat, polttopuut.)
- viestintä tärkeää! → voi osallistua esim. talkoisiin, vaikka ei tekisi mitään → yhdessä olo tärkeää
- Tarjotaan tarvittaessa tukea (esim. kyydit, matalan kynnyksen tehtävät)

Kuunnellaan ja käydään vuoropuhelua

- Kutsutaan ihmisiä mukaan henkilökohtaisesti
- Keskustellaan yksilöllisesti:
 - ✓ mitä haluat tehdä?
 - ✓ mitä osaat?
 - ✓ mikä on sinulle mahdollista?
- Mahdollistetaan osallistuminen ilman raskaita rooleja

Yhdistysten yhteistyö

- Voiko tehdä yhteistyötä, esim. hallintoa yhdistää

Kiitetään ja arvostetaan näkyvästi

- Kiitetään arjessa – pienistäkin asioista
- Annetaan henkilökohtaista palautetta
- Huomioidaan tapahtumien jälkeen somessa sekä osallistujat että talkoolaiset
- Kiitoksena ilmainen retki jäsenille → halvalla muutkin mukaan, jos haluaa kannattaa toimintaa
- Hyödynnetään tunnustuksia ja ansiomerkkejä
 - ✓ Esim. Vuoden seuratoimijan valinta

Hyödynnetään osaamista ja tuetaan oppimista

- Tunnistetaan ja arvostetaan jokaisen osaamista, esim. hankeosaaminen
- Mahdollistetaan osaamisen jakaminen
- Tarjotaan koulutuksia ja oppimismahdollisuuksia
- Annetaan tilaa kehittää toimintaa yhdessä
- Jaetaan vastuuta ja tehtäviä

Tunnistetaan ja vähennetään osallistumisen esteitä

Osallistumista voivat estää esimerkiksi:

- ajan puute ja arjen kuormitus
 - taloudelliset tekijät
 - kulkemisen haasteet
 - epävarmuus tai jännitys
 - aiemmat kokemukset
 - ryhmädynamiikka
- Kun esteet tunnistetaan, niitä voidaan myös ratkaista yhdessä

Erilaisuus rikkautena yhteistyössä

Ihmiset ajattelevat, toimivat ja viestivät eri tavoin.

Erilaisuus voi näkyä esimerkiksi:

- tavoissa tehdä päätöksiä
- viestinnän tyyliä
- suhtautumisessa muutokseen
- siinä, mitä asioita pidämme tärkeinä (arvot)
- siinä, mikä motivoi ja innostaa

Kun opimme tunnistamaan näitä eroja, erilaisuudesta voi tulla **yhteistyötä vahvistava voimavara.**



Erilaisuuden tunnistaminen – DISC-malli

Seuraavaksi tarkastelemme omaa luontaista käyttäytymis- ja ajattelutyyliä **DISC-mallin avulla**.

Mallia käytetään usein tiimien ja ryhmien vuorovaikutuksen ymmärtämiseen, koska se auttaa tunnistamaan **erilaisia viestintä- ja toimintatyyliä**.

Tärkeää huomioida

- Malli on suuntaa antava
- Meissä kaikissa on piirteitä kaikista tyyleistä
- Tyylit eivät tee ihmisestä hyvää tai huonoa.
- Malli kuvaa tyypillisiä tapoja toimia ja reagoida erilaisissa tilanteissa.

DISC auttaa tunnistamaan

- omaa luontaista toimintatapaa
- erilaisia tapoja toimia ja viestiä
- mitä erilaiset ihmiset voivat tarvita yhteistyössä

Käyttäytymis- tyylien kuvaukset

Hallitseva (Dominance)

Henkilöt ovat hallitsevia, suoria ja päättäväisiä.

He ovat voimakastahtoisia ja mielipiteissään vahvoja ihmisiä, jotka pitävät haasteista, toiminnasta, vastuunottamisesta ja välittömistä tuloksista.

Heille on tyypillistä päättää ja edetä nopeasti.

Henkilöt ovat tunnontarkkoja, systemaattisia ja täsmällisiä.

Heille laatu ja asiantuntijuus on tärkeää ja toiminta suunnitelmallista. He pyrkivät kaikessa huolellisuuteen ja ennakkointiin.

Nämä henkilöt eivät perusta päätöksiään tunteeseen tai intuitioon, vaan toimivat mahdollisimman objektiivisen informaation varassa.

Analyyttinen (Conscientiousness)

Vaikuttava (Influence)

Henkilöt ovat vaikuttavia optimismissaan ja innostuneisuudessaan.

He ovat taitavia verkostoitujia, jotka arvostavat ideoiden jakamista, innostumista ja viihtyvyyttä.

Heille ihmissuhteet, ilmapiiri ja yhteistyössä toimiminen ovat keskeisiä.

Henkilöt ovat vakaita, sympaattisia ja yhteistyöhaluisia.

He ovat auttavaisia henkilöitä, jotka työskentelevät mielellään taustalla.

Heidän tapansa työskennellä on johdonmukaista ja harkitsevaa.

Vakaa (Steadiness)

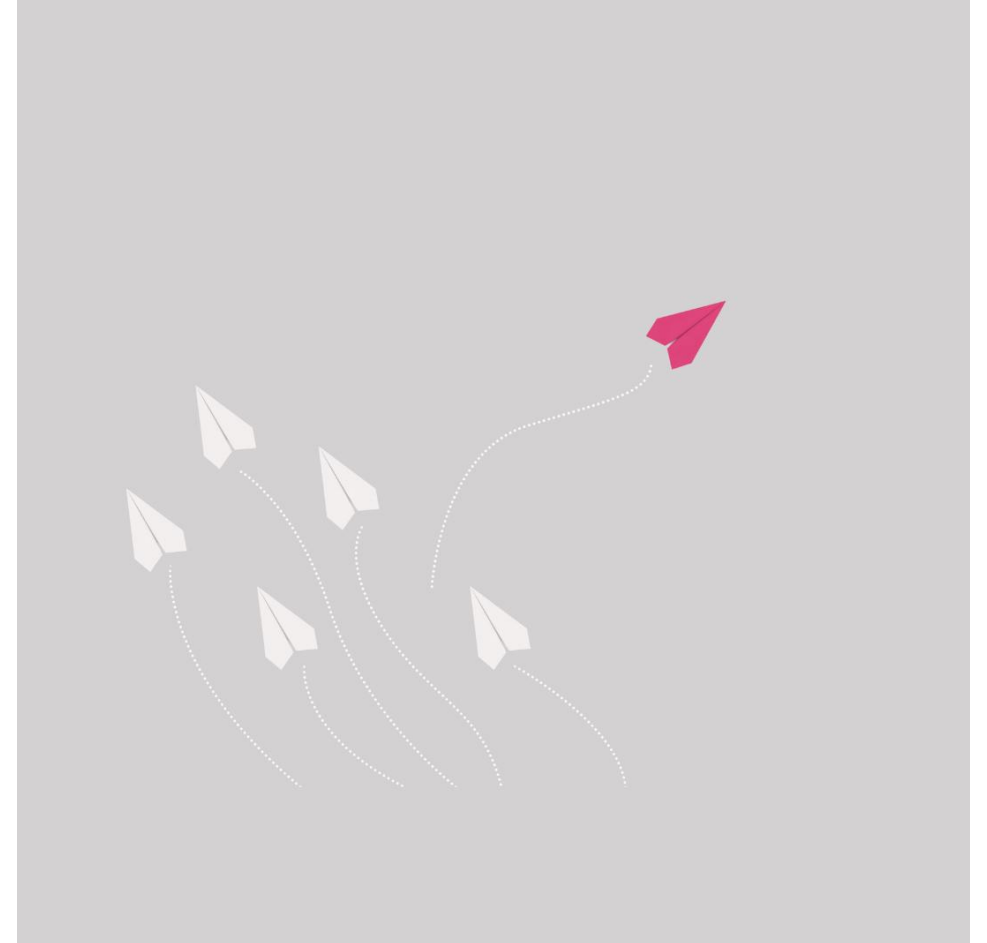
Yksilöpohdinta

- mikä käyttäytymistyyleistä on sinulle ominaisin
- missä tilanteissa tämä näkyy toiminnassasi
- mitä vahvuuksia tämä tuo yhteistyöhön
- mitä mahdollisia haasteita tämä tuo yhteistyöhön



Yhteinen ryhmäkeskustelu

- Mitä vahvuuksia erilaiset toimintatyyliä voivat tuoda yhteistyöhön?
- Millaisissa tilanteissa erilaisuus voi aiheuttaa haasteita?
- Miten erilaisuutta voidaan hyödyntää rakentavasti?



Hankalien asioiden ja tunteiden käsittely



Käytös, tunteet ja tarpeet

Yhdistys- ja vapaaehtoistoiminnassa kohtaamme joskus tilanteita, joissa tunteet nousevat pintaan.

Vuorovaikutuksessa näemme usein vain **toisen ihmisen käytöksen**. (esimerkiksi kritiikki, ärtymys, vetäytyminen)

Sen taustalla voi kuitenkin olla:

- **Tunteita;** pettymys turhautuminen, huoli
- **Tarpeita;** kiinnostus, ymmärrys, arvostus, reiluus, hallinta, aikaansaaminen, merkitys, yhteenkuuluvuus
- Jokin tärkeä **arvo** tai merkitys

On hyvä muistaa:

- kaikki tunteet ovat inhimillisiä ja todellisia
- tunne ei kuitenkaan oikeuta epäasiallista käytöstä

Kun pystymme katsomaan käytöksen taakse, tilanteita on usein helpompi ymmärtää ja käsitellä rakentavasti.

Voimakas tunne kertoo usein siitä, että jokin ihmiselle tärkeä asia on tullut kosketetuksi.

Millaiset asiat/ tilanteet saattavat tuoda hankausta yhteistyöhön yhdistystoiminnassa?

Pohdi hetki ensin itse ja keskustele sen jälkeen vieressä olevan kanssa:

- Millaisissa tilanteissa yhteistyö yhdistyksessä voi tuntua vaikealta?
- Mikä tilanteessa yleensä aiheuttaa hankauksen?

🕒 Keskusteluaika: **3-4 min**

Valmistautukaa tuomaan vähintään 1 asia esille yhteisessä keskustelussa.



Keskustelussa esiin nousseita tilanteita, jotka voi synnyttää hankausta yhteistyössä:

- Henkilökemiat
- Äänestystilanteet
- Odotukset
- "Mie teen kaiken"
- Muutokset ja niiden hyväksymisen vaikeus
- Säännöt ja niihin sitoutumattomuus
- Yhdistyksen raha-asiat ja niiden
- Rekrytointitilanteet ja valinnat niissä
- Päihteisiin ja epäasialliseen käytökseen liittyvät asiat

Miksi vaikeista asioista/ tunteista puhuminen on joskus vaikeaa?

Suoraan puhumista voivat estää esimerkiksi:

- pelko siitä, **että tilanne pahenee**, jos asia otetaan esille
- huoli toisen reaktiosta – **kuunteleeko toinen vai torjuuko hän asian**
- pelko siitä, että **joudumme uudelleen loukatuksi**
- epävarmuus siitä, **kannattaako riski ottaa**

Usein **omat ennako-oletuksemme** vaikuttavat siihen, uskallammeko ottaa asian puheeksi.

- Jos uskomme, että toinen kuuntelee ja haluaa ratkaista asian, keskustelu tuntuu helpommalta.
- Jos taas pelkäämme tilanteen pahenevan, saatamme mieluummin vaieta tai puhua asiasta jollekin muulle.

Tunteiden ilmaisemisen merkitys

Aitous auttaa luomaan **kontaktin toisiin ihmisiin**.

Kun ihminen uskaltaa olla vuorovaikutuksessa aito, syntyy helpommin:

- Yhteyttä
- Luottamusta ja yhteenkuuluvuuden tunnetta
- Keskinäinen ymmärrystä

Tunteiden rakentava sanoittaminen voi tukea yhteistyötä monin tavoin:

- vähentää väärinymmärryksiä
- rauhoittaa vuorovaikutusta
- auttaa ihmisiä kokemaan, että heitä kuullaan
- tekee yhteistyöstä avoimempaa



Rakentavia tapoja nostaa vaikeita asioita puheeksi:

- Arvostan yhteistyötämme, ja siksi haluan ottaa yhden asian puheeksi, vaikka se tuntuu vähän vaikealta.
- Yksi asia, joka tapahtui eilen, on jäänyt mietityttämään minua. Voisimmeko jutella siitä hetken?
- Yhteinen toiminta tässä yhdistyksessä on minulle tärkeää, ja siksi haluaisin selventää yhtä viime viikon tilannetta.
- Saatan olla ymmärtänyt tilanteen väärin, mutta jäin miettimään yhtä asiaa. Voisimmeko palata siihen yhdessä?
- Haluaisin varmistaa, ettei mikään jää meidän välillemme vaivaamaan. Olisiko sinulla hetki aikaa jutella?
- Yksi tilanne jäi minua mietityttämään. Haluaisin kertoa, miltä se minusta tuntui ja kuulla myös sinun näkökulmasi.
- Toivoisin, että voisin ensin kertoa, miten itse koin tilanteen – ja sen jälkeen olisi hyvä kuulla myös sinun ajatuksesi. Käykö se sinulle?

Puheeksi ottamisen malli

Kun haluat ottaa vaikean asian/ tunteen puheeksi, voit rakentaa viestin näin:

- 1. Havainto** Mitä tapahtui? Kerro tilanne mahdollisimman neutraalisti.
- 2. Tunne** Miltä tilanne sinusta tuntui?
- 3. Tarve** Mikä sinulle on tilanteessa tärkeää?
- 4. Pyyntö** Mitä toivoisit nyt/ jatkossa tapahtuvan/ toimittavan?

Esimerkkejä sanoittamisesta:

Esimerkki 1 – kokouksessa sanottu asia (loukkaantuminen)

Kun viime kokouksessa nostit tapahtuman järjestelyyn liittyvää osuuttani aika suoraan kaikkien edessä (**havainto**), minulle jäi siitä vähän loukkaantunut olo (**tunne**).

Minulle on tärkeää kehittyä ja oppia lisää tapahtumien järjestämisestä, ja siksi arvostan rakentavaa palautetta (**tarve**).

Toivoisin kuitenkin, että tällainen palaute voitaisiin antaa ensin kahden kesken (**pyyntö**).

Voisimmeko myös yhdessä jutella yhdistyksessä siitä, millä tavalla palautetta olisi hyvä antaa, jotta se tukisi kaikkien oppimista ja hyvää yhteistyötä.

Esimerkki 2 - tapahtuman järjestäminen (selkeys ja viestintä)

Kun viime tapahtuman aikana tehtäviä muutettiin melko nopeasti, huomasin että kaikille ei tullut ihan selväksi, kuka tekee mitään (**havainto**).

Itse koin tilanteessa oloni hieman epävarmaksi, ja jälkikäteen minulle heräsi myös huoli siitä, miten tapahtuman osallistujat kokivat tilanteen (**tunne**).

Minulle on tärkeää, että kaikilla vapaaehtoisilla on selkeä käsitys omasta roolistaan, jotta tapahtuma sujuu myös osallistujien näkökulmasta mahdollisimman hyvin (**tarve**).

Voisimmeko seuraavaa tapahtumaa varten sopia tehtävät etukäteen ja käydä ne vielä yhdessä läpi alussa, jotta kaikille olisi selkeää mitä kukin tekee (**pyyntö**)?

Esimerkki 3 – tehtävien jakautuminen (kuormitus)

Olen huomannut, että viime aikoina minulle on tullut useampi yhdistyksen tehtävä hoidettavaksi samaan aikaan (**havainto**), ja se on saanut minut tuntemaan välillä aika kuormittuneeksi. (**tunne**).

Minulle on tärkeää, että voin olla mukana yhdistyksen toiminnassa. Mietin, että miten pystyisin nykyisestä elämäntilanteestani huolimatta edelleen osallistumaan niin,, että se pysyy mielekkäänä eikä kuormita liikaa (**tarve**).

Voisimmeko yhdessä miettiä, miten näitä tehtäviä voisi jakaa useammalle ihmiselle tai miten vastuuta voisi kierrättää (**pyyntö**)?

Pienryhmäharjoitus: Rajojen asettaminen ja vaikeiden asioiden puheeksi ottaminen

Harjoituksen tavoitteena on harjoitella

- omien tunteiden ja tarpeiden sanoittamista
- rajojen asettamista rakentavasti
- keskustelua tilanteissa, joissa vapaaehtoistoiminta alkaa kuormittaa.

Yhdistyksissä vastuuta kantavat usein samat ihmiset, ja siksi on tärkeää osata sanoa myös **“ei” tai “nyt tarvitsen apua”** tavalla, joka säilyttää hyvän yhteistyön.

Pienryhmäharjoitus 3 hengen ryhmissä.

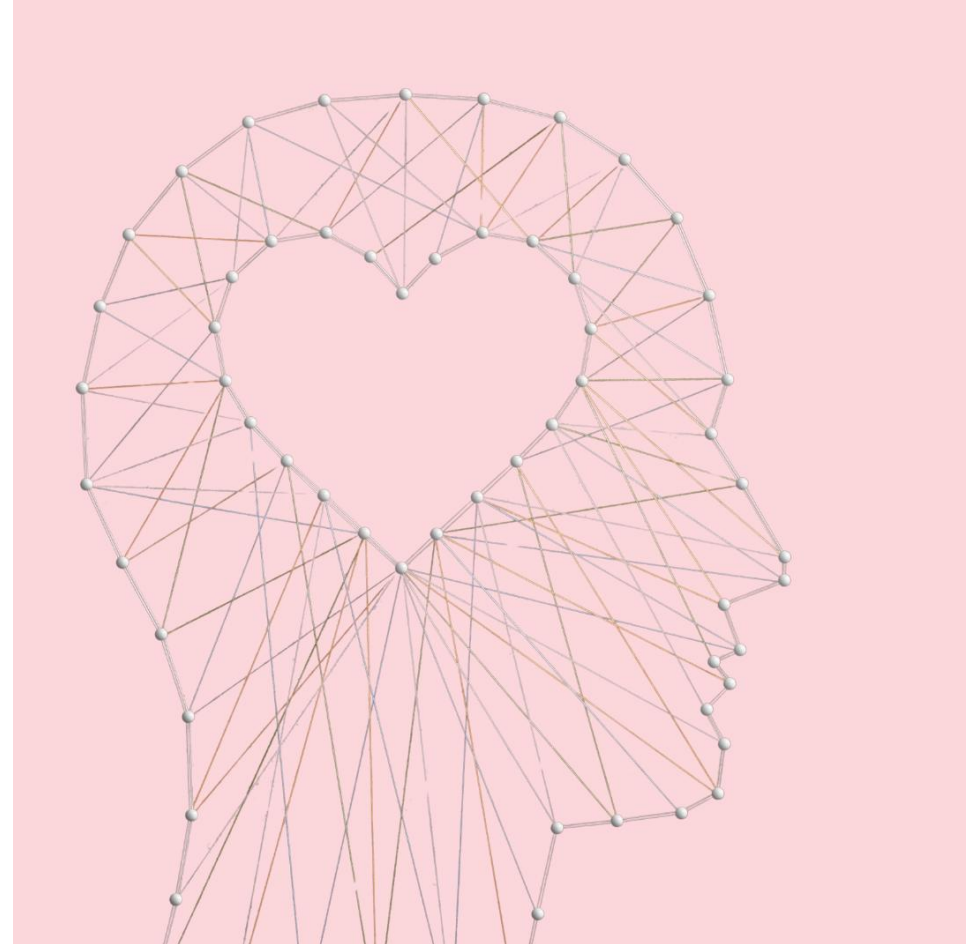
Valitkaa roolit:

1. Henkilö A) asian puheeksi ottaja
2. Henkilö B) toinen yhdistyksen toimija
3. Henkilö C) havainnoija

Havainnoija kiinnittää huomiota esimerkiksi siihen:

- mikä keskustelussa toimi hyvin
- mikä auttoi pitämään keskustelun rakentavana.

Yhteinen purkukeskustelu harjoituksesta



Yhteenvedo – Vuorovaikutus rakentaa yhteistyötä

- **Ilmapiiri syntyy arjen kohtaamisissa**
Pienet vuorovaikutustilanteet vaikuttavat siihen, viihtyvätkö ihmiset toiminnassa ja haluavatko he olla mukana.
- **Vuorovaikutustaidot ovat yhteistyön perusta**
Kuunteleminen, arvostus, selkeä viestintä ja rakentava palaute vahvistavat yhteishenkeä.
- **Erilaisuus on voimavara**
Kun ymmärrämme erilaisia toimintatapoja ja tarpeita, yhteistyö sujuu paremmin.
- **Hankalista asioista kannattaa puhua ajoissa**
Tunteiden, tarpeiden ja rajojen sanoittaminen auttaa ehkäisemään väärinymmärryksiä.


Lähteet:

- Ajanko, S. 2016. Moninaisuuden johtaminen – ytimessä johtajan itsetuntemus.
- Furman, B. & Ahola, T. 2015. Cooperation. Ratkaisukeskeinen työyhteisö ja kuinka se tehdään. Helsinki: Lyhytterapiainstituutti Oy.
- Kantelus, L. 2023. Yhteisöllisyys ja yhteistyö työelämän voimavarana. Teoksessa Paremmman työelämän voimavarat. 2023. Work goes happy–teos. Helsinki: Minea kustannus ja Media Oy.
- Moisala, M. 2023. Tunteet kuuluvat työpaikalle - Tunneainvojen merkitys ajatustyölle. Luento 7.3.3203. Helsinki: Work goeshappy –työhyvinvointitapahtuma.
- Rauhala, I. Leppänen M. & Heikkilä A-M. 2013. Pääasia. Organisaation psykologinen pääoma. Helsinki: Alma Talent.
- Vapaaehtoistyö.fi 2025, Vapaaehtoistoiminnan hyvinvointivaikutukset – kyselytutkimuksen raportti.


Kiitos!

Katri Aalto

Tunneälyvalmentaja

 045 204 1107

 katri.aalto@adeptus.fi

 Adeptus Oy / Katri Aalto

