

OPINNÄYTETYÖ

Kuopion 4H-yhdistys ry:n verkostoyhteistyön kehittäminen Case Puijo

Heini Korhonen

Yhteisöpedagogi (AMK)

Järjestö- ja nuorisotyö

210 op

Arvioitavaksi jättämisaika

5/2021

TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu
Järjestö ja nuorisotyön koulutusohjelma

Tekijä: Heini Korhonen
Opinnäytetyön nimi: Kuopion 4H-yhdistys ry:n verkostoyhteistyön kehittäminen: Case Puijo
Sivumäärä: 22 ja 3 liitesivua
Työn ohjaaja: Kristiina Vesama
Työn tilaaja: Kuopion 4H-yhdistys ry

Tämä opinnäytetyö käsittelee aihetta yhdistyksen verkostoyhteistyön kehittäminen. Tässä opinnäytetyössä pohdin ja esitän Kuopion 4H-yhdistyksen verkostoyhteistyön kehittämistä, esimerkkitoiminnan kautta. Esimerkkitoimintana toimii yritys yhteistyö Puijo Peak Oy:n kanssa.

Opinnäytetyön tavoitteena on kuvata verkostoyhteistyön kehittämisen tärkeyttä ja merkitystä yhdistystoiminnassa. Työssä kehitettiin yritys yhteistyömallia Puijo Peak Oy:n kanssa. Puijo Peak Oy:n kanssa tehtävä yhteistyö on todettu toimivaksi, mutta vaatii selkeyttämistä selkeään työnjaon ja tehtäviä kuvaavan suunnitelman kautta. Tässä opinnäytetyössä haetaan laadukkaampaa, tavoitteellista ja suunnitelmallista yhteistyötä verkostoyhteistyöhön.

Opinnäytetyö osoittaa yhdistysten ja järjestöjen mahdollisuudet verkostoyhteistyössä ja tuottaa mallin Kuopion 4H-yhdistyksen jo olemassa olevalle ja toimivalle yritys yhteistyölle Puijo Peak Oy:n kanssa.

Asiasanat: järjestötoiminta, yritys yhteistyö, hallitus, 4H-yhdistys

ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences
Bachelor's Degree in NGO and Youth Work

Author: Heini Korhonen
Title: Development network cooperation of the Kuopio 4H: Case Puijo
Number of Pages: 22 and 3 attachment pages
Supervisor: Kristiina Vesama
Commissioned by: Kuopion 4H-yhdistys ry

This thesis deals with the topic of developing the association's network cooperation. In this thesis I reflect on and present the development of the network cooperation of the Kuopio 4H through example activities. An example is corporate cooperation with Puijo Peak Oy. The aim of the thesis is to describe the importance and significance of the development of network cooperation in association activities. The work developed a business cooperation model with Puijo Peak Oy. The co-operation with Puijo Peak Oy has been found to be effective, but requires clarification through a clear division of labor and a plan describing the tasks. In this thesis, a higher quality, goal-oriented and planned cooperation is sought for network cooperation. The thesis shows the possibilities of associations and organizations in network cooperation and produces a model for the Kuopio 4H association's already existing and functioning business cooperation with Puijo Peak Oy.

Keywords: organizational activities, corporate collaboration, board of directors, 4H Association

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO.....	5
2	KUOPION 4H-YHDISTYS RY	6
3	YHTEISTYÖ YRITYKSEN PUIJO PEAK OY(:N) KANSSA.....	8
4	YHDISTYKSEN TOIMINNAN KEHITTÄMINEN	9
	4.1 Verkostoyhteistyö	9
	4.2 Yritysyhteistyö.....	10
5	KEHITTÄMISTYÖN MENETELMÄT.....	12
	5.1 SWOT-analyysi	12
	5.2 Haastattelu	13
6	AINEISTON KERUU JA TULOKSET.....	14
	6.1 SWOT-analyysi hallituksen jäsenille ja työntekijöille	14
	6.2 Haastattelu Puijo Peak Oy:n työntekijälle	15
	6.3 Tulokset	16
7	TUOTOS	16
	7.1 Kehittämisehdotuksia Kuopion 4H-yhdistyksen hallitukselle.....	18
	7.2 Pohdinta	19
	LÄHTEET	21

1 JOHDANTO

Tämä opinnäytetyö käsittelee aihetta yhdistyksen verkostoyhteistyön kehittäminen. Tässä opinnäytetyössä pohdin ja esitän Kuopion 4H-yhdistyksen verkostoyhteistyön kehittämistä, esimerkkitoiminnan kautta. Esimerkkitoimintana toimii yhteistyö Puijo Peak Oy:n kanssa, jossa keskeisenä toimenä on lapsille ja nuorille suunnatun toiminnan tuottaminen Kuopiossa Puijon mäen laella. Opinnäytetyön tavoitteena on korostaa verkosto ja yhteistyön kehittämisen tärkeyttä ja merkitystä yhdistystoiminnassa. Työssä kehitettiin yritys yhteistyömallia, jossa käytettiin case esimerkkiä Puijo. Sekä tuodaan esille yhdistyksen hallituksen roolia kehitystoiminnassa.

Opinnäytetyöni koostuu siitä, että esittelen luvussa kaksi (2) Kuopion 4H-yhdistys ry:n sekä yhteistyön Puijo Peak Oy:n kanssa. Luvussa kolme (3) kerron yhdistystoiminnasta ja luvussa neljä (4) avaam yhteistyömuotoina verkostoyhteistyötä ja yritys yhteistyötä. Luvussa viisi (5) tuon esille haastattelun ja SWOT-analyysin kautta saatuja tietoja esimerkkinä olevan yhteistyön kautta. Lukuun kuusi (6) olen koonnut tuotosta ja pohdintaa.

Verkostoyhteistyö on tällä hetkellä ajankohtainen aihe etenkin järjestökentällä. Organisaatioiden keskuudessa etsitään uusia mahdollisuuksia toimintojen toteutukseen ja resurssien riittävyyden ratkaisemiseksi. Osassa organisaatioissa painitaan taloushuolien kanssa toisaalla taas tilojen tai osaamisen puutteiden kanssa. Verkostoyhteistyön avulla voidaan ratkaista näitä ongelmia. Verkostoyhteistyö antaa työkaluja toiminnan toteutukseen ja sen kehittämiseen. (Mäkinen 2017, 11-14.) Verkostoyhteistyö voi olla esimerkiksi yhdistysten välistä yhteistyötä, organisaatioyhteistyötä tai oppilaitosyhteistyötä.

Yritys yhteistyö on yksi verkostoyhteistyön muodoista. Yritys yhteistyössä järjestö ja yritys tekevät yhteistyötä jollakin muotoa, esimerkiksi taloudellisesti, henkilöstöresurssien muodossa tai lahjoitustavaroiden muodossa. Yritys yhteistyö voi olla esimerkiksi yksi järjestön varainhankintakeino. Tällainen yhteistyö voi olla esimerkiksi yrityksen tiloissa yhdistyksen tuotteiden myyntiä, joka kerryttää yhdistyksen varoja. Tai yhteistyö voi olla tilojen ylläpitoa, jossa yhdistys huolehtii esimerkiksi yrityksen ulkotilojen siisteydestä ja saa tästä korvauksen yritykseltä, joka on taas yhdistyksen varainhankintaa. (Mäkinen & Hakkarainen 2010a, 5-6.)

2 KUOPION 4H-YHDISTYS RY

Kuopion 4H-yhdistys ry on kuopiolainen nuorisotoimija, joka toimii itsenäisenä organisaationa kattojärjestö Suomen 4H-liitton alla. Yhdistyksen päätoimintaa on lasten ja nuorten toiminnan toteuttaminen, yrittäjyyden vahvistaminen ja nuorten työelämätaitojen lisääminen. Lisäksi Kuopion 4H-yhdistys tuottaa varainhankintana ammatillista kotipalvelua. Nuorisotoimintaa rahoitetaan ammatillisella kotipalvelulla sekä erilaisilla avustuksilla. Avustuksia ovat muun muassa Kuopion Kaupungin yleisavustus, Aluehallintoviraston myöntämä avustus lasten ja nuorten harrastustoiminnan tuottamiseen sekä valtion avustus, jonka myöntää Maa- ja metsätalousministeriö Suomen 4H-liitolle, joka jakaa sen tiettyjen kriteerien mukaan yhdistyksiin. (Kuopion 4H-yhdistys ry 2013.)

Yhdistys on perustettu 1940, yhdistys toimi aluksi nimellä Kuopion Maatalouskerho ry. Silloinen toiminta-alue oli pienempi, sillä esimerkiksi Vehmersalmella oli itsenäinen oma yhdistyksensä. Kuntaliitosten aikaan, myös yhdistyksen toiminta-alue on muuttunut ja laajentunut, Riistaveden, Karttulan ja Vehmersalmen liittyttyä Kuopioon (Kuopion Kaupunki, 2021). Yhdistyksen toiminta on alusta asti keskittynyt lapsiin ja nuoriin. Painopiste 1900 -luvulla yhdistyksen toiminnassa oli maatalouspuolella keskittyen luontoon, maatalouteen ja yritteliäisyyteen, esimerkiksi kasvien viljelyyn, kiertovasikka toiminnan ja maatalousneuvonnan tavoin. (Kuopion Maatalouskerho ry 1970.)

Yhdistyksellä on vuonna 2021 kahdeksaskymmenes ensimmäinen (81.) toimintavuosi. Yhdistyksessä on 174 jäsentä, lisäksi toiminnassa on mukana paljon jäsenistön ulkopuolisia. Yhdistyksen toiminta-alueita on Kuopion kaupunkiosat sekä lisäksi Kuopion maaseutualueista Riistaveden, Vehmersalmen, Karttulan sekä Kuopion eteläiset maaseutualueet. Yhdistyksen toimipiste ja toimisto sijaitsevat Kuopion keskustassa. Kuopion 4H-yhdistyksellä on kuusi (6) hengen hallitus, joka koostuu aikuisjäsenistä sekä nuorisojäsenestä sekä varajäsenistä. Hallituksen toimikausi on 3 vuotta ja yhdistys valitaan aina keväisin vuosikokouksessa. Työntekijöitä nyt keväällä 2021 yhdistyksessä on yhteensä seitsemän (7). Näistä kolme (3) työskentelee ammatillisen kotipalvelun puolella, ammatillista kotipalvelua tuotetaan osana yhdistyksen nuorisotoiminnan rahoittamiseksi. Kotipalvelussa on mahdollista työllistää myös nuoria avustaviin tehtäviin loma-aikaisiin, joka lisää nuorten työllisämahdollisuuksia. Toimistossa työskentelee kaksi (2) työntekijää toiminnanjohtaja ja toiminnanohjaaja. Lisäksi tällä hetkellä yhdistyksellä on kaksi hanketta. Askeleita työelämään ja yrittäjyyteen -hanke, on ESR-rahoitteinen

hanke Kuopion kaupunkialueella, jossa työskentelee nuorisopuolen hanketyöntekijä. Yhteistyöhanke Hautomakone on Leader-rahoitteinen hanke Kuopion maaseutualueilla yhteistyössä Siilinjärven, Maaningan ja Nilsiään 4H-yhdistysten kanssa. Hankkeissa työskentelee nuorten työllistymisen tukemisen ja yrittäjyyden parissa kaksi (2) hanketyöntekijä. Näiden lisäksi yhdistys työllistää lasten toiminnan ohjaustehtäviin, ammatillisen kotipalvelun avustaviin tehtäviin sekä pihapalveluihin kymmeniä nuoria vuosittain. Vuonna 2020 nuoria yhdistyksen toimintaan työllistettiin kolmekymmentä (30). (Kuopion 4H-yhdistys ry 2021a.)

Yhdistyksen päätoimena on tuottaa vastuullista toimintaa lapsille ja nuorille järjestön strategian mukaisesti. Suomen 4H-järjestön strategia on ”Kestävää kasvua tekemällä oppien”. Toiminnan keskeiset teemat ovat kädentaidot, luonto ja ympäristö, liikunta, ruuan laitto ja leivonta. Lapsen ja nuoren kasvua kestävään elämäntapaan, työhön ja yrittäjyyteen halutaan edistää. Lapsille suunnattua toimintaa ovat erilaiset ryhmätoiminnot kuten kerhot, leirit ja teemapäivät. Lasten toimintoja toteutetaan pääsääntöisesti muiden yhteistyökumppaneiden tiloissa eri alueilla Kuopiossa, kuten nuorisotiloilla, kouluilla, asukastuvilla ja yksityisissä tiloissa. Nuorille suunnattua toimintaa ovat taas erilaiset ryhmätoiminnot, harraste – ja työelämävalmiuksia lisäävät kurssit sekä nuorten työllistäminen ja nuorten 4H-yrittäjyys. Nuorten toiminnoista suurin osa toteutetaan Kuopion 4H-yhdistyksen omissa tiloissa toimiston yhteydessä, osa toteutetaan kuitenkin yhteistyökumppaneiden tiloissa tai etänä verkossa. Yhteistyökumppaneina nuorisotoiminnassa toimii muun muassa Kuopion Kaupunki, koulut sekä nuorisotilat, kyläyhdistykset, perheet, Kuopion Ravirata, Puijo Peak Oy sekä Taika Askel. (Kuopion 4H-yhdistys ry 2021b.)

3 YHTEISTYÖ YRITYKSEN PUIJO PEAK OY: N KANSSA

Puijo Peak Oy on matkailualan yritys, joka toimii Puijon lakialueella. Puijo Peak Oy on toiminut Puijolla vuodesta 2019 lähtien. Puijo Peak Oy toimii Puijon lakialueella ja on vuokrannut tilat Kuopion kaupungilta. Puijo Peak Oy pitää yllä Puijon Tornia asiakaskäytössä ja Tornin matkamuuisto myymälää, vuokraa juhla ja -yrityskäyttöön tiloja sekä tuottaa elämispalveluita, kuten virtuaalimäkihyppyä, mäkitornivierailuja, AR-luontopolkua ja talvisin Snow Tube -mäen laskua. Puijon Tornin ja Majan ravintola- ja kahvilapalveluista huolehtii sekä vastaa Ravintolamestarit Oy. (Puijo Peak 2021.)

Kuopion 4H-yhdistys ry:n ja Puijo Peak Oy:n välinen yhteistyö alkoi kesällä 2020. Kontakti Puijon toimijoihin syntyi yhteistyöverkoston kautta. Yhteistyö rakentui selkeän tarpeen päälle. Puijolle tarvittiin kesän ajaksi muutama nuori työntekijä lasten aktiviteettejä pyörittämään. Kuopion 4H yhdistyksellä oli valmis nuorten verkosto, josta löytyi nuoret töihin ja yhdistyksen yksi ydin toiminnoista on nuorten työllistäminen sekä koko ajan yhdistyksestä etsitään työllistymisen paikkoja, joten tällainen yhteistyö oli todella hyvä. Kesän aikana yhteistyö oli nuorten työllistämistä Puijon toimijoiden tarvitsemiin paikkoihin kuten lastenmaailman ohjaustehtäviin sekä ryhmien ohjaamiseen. Samalla tapahtui myös syksyn uusien lasten ja nuorten toimintojen suunnittelua Puijolle. Toimintojen tarkoituksena oli palvella sekä Puijo Peak Oy:tä että Kuopion 4H-yhdistystä ja heidän ydintoimintaa.

Tällä hetkellä Kuopion 4H-yhdistys ry tuottaa osan kerho- ja kurssitoiminnoistaan Puijo Peak Oy:n tiloissa. Lisäksi yhdistys tuottaa tai ohjaa osan Puijo Peak Oy:n toiminnoista, jotka on suunnattu lapsille ja nuorille tai ryhmille. Lisäksi yhdistys työllistää nuoria Puijo Peak Oy:n toimintojen ohjaukseen. Yhdessä tuotettujen toimintojen keskiössä ovat lapset ja nuoret sekä perheet ja organisaatiot.

Tavoitteena on saada selkeä malli ja toimintakaava Kuopion 4H-yhdistys ry:n ja Puijo Peak Oy:n yritys yhteistyölle. Yritys yhteistyön päätarkoituksena ei ole rahallinen tuki tai varainhankinta puolin tai toisin. Yhteistyön tarkoituksena on tilojen ja osaamisen hyödyntäminen kummankin toiminnassa sekä kumpaakin toimijaa hyödyttävän toiminnan tuottaminen.

4 YHDISTYKSEN TOIMINNAN KEHITTÄMINEN

Yhdistys on henkilöiden perustama organisaatio, jolla on yhteinen tarkoitus. Yhdistystoiminnasta on määrätty ja kerrottu yhdistyslaissa tarkasti. Yhdistys koostuu jäsenistä ja ylin hallinnoiva elin on yhdistyskokous, jossa valitaan hallituksen jäsenet, joka hallinnoi yhdistyksen toimintaa. Yhdistyksellä voi olla työntekijöitä tai se voi perustua täysin vapaaehtoisuuteen. (Yhdistyslaki 26.5.1989/503.) Yhdistyslaki 35§ säättää, että ”hallituksen on lain ja yhdistyksen sääntöjen sekä yhdistyksen päätösten mukaan huolellisesti hoidettava yhdistyksen asioita”.

Hallituksen rooli yhdistyksessä on monimuotoinen. Osassa yhdistyksissä hallitus toimii enemmän vain hallinnollisesti ja osassa yhdistyksissä hallituksen rooli on hallinnon lisäksi myös enemmän toimeenpanijana ja toteuttajana. Tällainen toimintamalli on yleinen etenkin pienemmissä yhdistyksissä. Hallituksen perustoimiin kuuluvat: jäsenluettelon ylläpitäminen, yhdistyksen kokousten koollekutsuminen ja kokousten valmistelu, toimiminen yhdistyksen edustajana, päätösten tekeminen ja toimeenpano, yhdistyksen omaisuudesta huolehtiminen ja hankinta sekä operatiivisten asioiden seuranta ja päätöksen teko. (Rosengren & Törrönen & Iso-Markku 2018a, 29-30.)

Yhdistyksiä ja niiden toimintaa tulee kehittää, jotta ne pysyvät ajan hermolla ja niiden tuottama toiminta on riittävän tehokasta ja merkityksellistä. Yhdistyksen toiminnan kehittämisessä on mukana hallitus, joka hallinnoi yhdistyksen asioita ja tekee päätöksiä toiminnoista. Hallituksen jäsenen rooli kehittämisessä ja näkökulmien esille tuomisessa olisi ideaalissa tilanteessa aktiivinen, koska tällöin myös työntekijät tai vapaaehtoiset toimijat saavat tukea kehittämistyössään. Hallituksen jäsenen rooli kehittämisessä voi olla esimerkiksi asiantuntija ja tiedollinen osaaja, taidollinen osaaja, tiedon kerääjä sekä kannustaja ja kommentoija. (Maaseutuverkosto 2012a, 24.)

4.1 Verkostoyhteistyö

Verkostoyhteistyö eli eri tahojen kanssa tehtävä yhteistyö on tapa kehittää ja järjestää yhteistyössä toimintaa. Verkostoyhteistyötä voi tehdä monenlaisten eri yhteistyö tahojen kanssa. Yhteistyö tahot voivat olla toisia järjestöjä, yrityksiä, oppilaitoksia tai muita viranomais-tahoja. Tehtävä yhteistyö voi olla jonkin toiminnan järjestämistä, kuten tapahtuman tai arvonta/ kilpailu, tai se voi olla kehittävää yhteistyötä, jolla on tarkoitus kehittää kummankin tai toisen olemassa olevaa tai täysin uutta toimintaa. Verkostoyhteistyöllä voi parhaimmillaan kehittää

organisaation omaa osaamista ja saada uusia näkökulmia toimintaan. Yhteistyöllä voidaan saada tukea toiminnan toteutukseen tai suunnitteluun. (Toimeksi.fi 2021a.)

Verkostoyhteistyötä voidaan hyödyntää järjestössä monella tavalla. Esimerkiksi verkostoyhteistyötä voidaan hyödyntää järjestöjen hanketoiminnassa asiantuntijayhteistyöllä tai kehittämistoiminnassa tiedon keräämisessä. Verkostoyhteistyötä voidaan hyödyntää toiminnan toteutuksessa esimerkiksi ohjausresurssien saamisessa toiselta toimijalta tai tilojen saamisessa yhteistyö taholta. Verkostoyhteistyö on osallistujiaan monimuotoisesti hyödyttävä.

Verkostoyhteistyön kehittämisessä voi hyödyntää monia välineitä. Erilaisista välineistä voi olla hyötyä etenkin Korona-aikana, jolloin ei automaattisesti välttämättä pysty kohtaamaan yhteistyö tahoja ”kasvotusten” livenä. Työvälineitä voivat olla erilaiset menetelmät kuten analyysimenetelmät ja kehittämismenetelmä. Työvälineitä voivat olla myös erilaiset sovellukset internetissä, kuten suunnittelusovellukset ja yhteiskäyttöiset miellekartat. (Toimeksi.fi 2021b.)

4.2 Yritysyhteistyö

Yhdistykset ja järjestöt voivat tehdä yhteistyötä myös erilaisten yritysten kanssa. Taustaidea yritys yhteistyössä on sama kuin missä tahansa muussakin verkostoyhteistyössä. Eli yritys yhteistyö on yksi muoto verkostoyhteistyöstä. Yhteistyö yhdistyksen tai järjestön ja yrityksen välillä voi olla esimerkiksi taloudellista tukea, aineellisia lahjoituksia kuten tavaroita, yhteistyötoimintoja kuten tapahtumia ja luentoja, toisen tilojen hyödyntämistä toisen toiminnoissa, neuvontaa tai toisen osapuolen osaamisen hyödyntämistä yhteistyössä. (Toimeksi.fi 2021c.)

Yritysyhteistyössä on hyvä muistaa sopimusasiat ja molemminpuoliset oikeudet. Sopimuksella saadaan turvattua molemmin puoliset oikeudet. Erilaisissa yritys yhteistyön muodoissa käytetään erilaisia sopimuksia, jotka vastaavat sen yritys yhteistyön tarpeita, mihin se kirjoitetaan. Sopimusta tehdessä se valmistellaan ensin sisällöllisesti ja muodollisesti, jonka jälkeen se tarkastetaan ja allekirjoitetaan. Sopimusta voidaan muokata yhteisellä päätöksellä, mutta se voidaan myös purkaa, kun sitä ei enää tarvita. (Reimers 2017a.)

Hyvä yritys yhteistyö on kumpaakin osapuolta palveleva yhteistyö. Yhteistyössä hyödynnetään molemminpuolista osaamista ja mahdollisuuksia. Yhteistyö antaa parhaimmillaan uusia mahdollisuuksia toimintaan ja toiminnan kehittämiseen. (Mäkinen & Hakkarainen 2010b.) Yritys yhteistyö Puijo Peak Oy:n ja Kuopion 4H-yhdistys ry:n välille on rakennettu juurikin mahdol-

listamaan uudenlaisessa toimintaympäristössä toteutettavaa toimintaa. Toisella on tilat ja tarvetta toiminnalle, toisella on taito ja kokemus toteuttaa toimintaa lapsille ja nuorille sekä kontaktit nuoriin työntekijöihin. Tässä yhteistyössä ajatus ei ole varainkeruusta tai suoranaisestä tulon hankinnasta, vaan kyse on toimintojen toteutuksen mahdollistamisesta.

5 KEHITTÄMISTYÖN MENETELMÄT

Kehittämistyön menetelmien harkinta ja valinta on tärkeää. Menetelmien tulee olla tilanteeseen sopivia, jotta niistä saa mahdollisimman hyvän hyödyn. Näin ollen tilanteen kokonaisvaltainen analysointi on hyväksi menetelmien valinnalle. Erilaisia menetelmiä on paljon, joita pystyy hyödyntämään erilaisissa tilanteissa. (Ojasalo & Moilanen & Ritakoski 2015.)

Päädyin kehittämistyön menetelmistä valitsemaan haastattelun ja SWOT-analyysin, lisäksi hyödynnän tässä opinnäytetyössä aiemmin kirjoitettuja tekstejä aiheesta. Koin, että ne soveltuivat tähän kohteeseen tarvittavalla tavalla. Etukäteen oli jo tiedossa, että aineiston keruuseen voi liittyä haasteita aikataulujen takia ja siksi osaltani nämä menetelmät valitsin, jotta osallistujien olisi niihin helppo ja nopea vastata.

Alaluvuissa olen esitellyt tarkemmin käytettävät menetelmät teoreettisesti. Menetelmien tuloksia esittelen tarkemmin seuraavassa pääluvussa. Lisäksi olen hieman perustellut, miksi nämä menetelmät valitsin.

5.1 SWOT-analyysi

SWOT – analyysia hyödynnetään nelikenttäarviointimenetelmänä, apuna organisaation tulevaisuuden toiminnan suunnittelussa ja toimintojen hyödyllisyyden tunnistamisessa, arvioinnissa sekä kehittämisessä. SWOT-analyysia voidaan käyttää monella tapaa, mutta lähtökohtana on aina, että tietty ryhmä arvioi määriteltyä kohdetta. Kohteesta arvioidaan nelikenttä menetelmän mukaisesti sisäisiä vahvuuksia ja heikkouksia sekä ulkoisia mahdollisuuksia ja uhkia. Menetelmää voi hyödyntää niin, että ryhmä tekee arvioinnin yhdessä tai pienemmissä ryhmissä suullisesti tai kirjallisesti, josta kootaan yhteinen arvio. Tai niin, että jokainen tekee arvioin yksin ja kaikkien arvioinneista kootaan yhteinen tuotos. (Opintokeskus Sivis 2021.)

SWOT-analyysillä saadaan kerättyä ajatuksia helpolla tavalla, ilman suuria resursseja. Ongelmana voi olla tietojen ja arvioinnin pintapuolisuus, ilman syvempiä ajatuksia. Kuitenkin koin, että tämä arviointimenetelmä toimisi tiedon keräyksessä tässä tapauksessa. Sillä alusta asti oli tiedossa, että tiedon saaminen olisi tärkeää, mutta samalla se tulee olla helposti vastaajan tehtävissä.

Teetin SWOT-analyysi menetelmällä arvioinnin Puijolla tapahtuvasta yhteistyöstä Kuopion 4H-yhdistys ry:n hallitukselle sekä yhdistyksen nuorisopuolella toimiville työntekijöille toiminnanjohtajalle sekä hanketyöntekijälle. Hallituksen mielipiteet ovat tärkeitä toiminnan kehittämisen kannalta ja toisaalta tiedonjakamisena. Lisäksi yhdistyksen työntekijät tuntevat kyseisen yritys yhteistyön, joten heiltä oli toiveissa saada konkreettisia toiveita kehittämisestä.

5.2 Haastattelu

Teemahaastattelu on yksi haastattelun muoto. Teemahaastattelu on vapaampi haastattelun muoto kuin esimerkiksi lomakehaastattelu, jossa on valmiit kysymykset. Teemahaastattelussa olennaista on se, ettei haastattelussa ole valmiiksi muotoiltuja tarkkoja kysymyksiä vaan se sijaan käytetään teemoja, joiden ympärille haastattelu muodostuu. Haastattelussa haastateltaville jätetään aikaa ja tilaa omille ajatuksille ja vapaalle keskustelulle kuitenkin pysyen valitussa teemassa. Teemahaastattelussa haastateltavan tulee tuntea ennalta teema tai sen osa, jotta haastattelu onnistuu parhaalla mahdollisella tavalla. Haastattelu etenee teemoja läpi käymällä, tarkkaa järjestystä ei ole. Kaikkien haastateltavien ei tarvitse puhua kaikesta yhtä laajasti ja haastattelija osallistuu myös keskusteluun. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006a.)

Teemahaastattelu on hyvä vaihto ehto, kun halutaan tietoa erilaisista asioista ja ilmiöistä, jotka tunnetaan huonommin. Tällöin voisi olla esimerkiksi tarkan kyselyhaastattelun teko olla haastavaa. Lisäksi kummankin osapuolen tulee tuntea aihe hyvin, jotta haastattelu on sisällöllisesti riittävä. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006b).

Näiden syiden pohjalta päädyin teemahaastatteluun, joka minusta sopi tilanteeseen hyvin. Esimerkiksi lomakevastaus olisi rajannut liikaa vastaajien vastausmahdollisuuksia eikä olisi antanut tilaa omalle puheelle ja ajatuksille teemasta. Haastattelutilanteessa kumpikin osapuoli tunsi aiheen hyvin, sillä haastateltava oli yksi Puijon työntekijä.

6 AINEISTON KERUU JA TULOKSET

Käytin aineistona teemahaastattelua sekä SWOT-analyysiä. Aineiston kerääminen oli yllättävän haastavaa. Alkuperäiset suunnitelmat haastatteluiden ja SWOT-analyysin toteutukseen muokkautui matkan varrella, sillä avainhenkilöiden aikatauluja oli vaikea saada sopimaan yhteen. Purin haastattelusta ja SWOT-analyysistä saadut tulokset sisällön analyysin kautta (Tuomi & Sarajärvi 2018).

Aineiston keruu jouduttiin toteuttamaan alkukevällä kummallekin organisaatiolle kiireisenä aikana, ja tämä väistämättä näkyi tuloksissa. Kuitenkin kumpaakin menetelmää pystyi käyttämään, joskin minimaalisin vastuksin. Ja näin ollen myös aineiston keruu onnistui. Perehdyin ensiksi erilaisiin aineiston keruu menetelmiin. Näistä valitsin mielestäni tilanteeseen sopivimmat SWOT-analyysin ja teemahaastattelun. Tämän jälkeen perehdyin erilaisiin aineistoihin, joissa menetelmistä oli kerrottu. Viitaten liitteeseen yksi (1), muodostin SWOT-analyysiä varten pohjan, jossa on pohjatietoa analyysiin osallistuville hallituksen jäsenille sekä yhdistyksen työntekijöille. Päädyin myös tuomaan SWOT-analyysin nelikenttämenetelmän kohtiin tarkentavia esimerkkejä, jotta vastaajien olisi helpompi lähteä käsittelemään asiaa. Nämä esimerkit ovat kuitenkin liitteestä yksi (1) poistettu salassapitosäännöksiens vuoksi. Liitteessä kaksi (2) on esitelty haastattelupohja, jonka pohjalta teemahaastattelun tein. Haastattelua on avattu tarkemmin kappaleessa 6.2. Tämän jälkeen suunnittelin menetelmien käyttämisen suhteessa tilanteeseen ja muokkasin suunnitelmaa tilanteen muuttuessa. Jonka jälkeen toetutin SWOT-analyysin ja haastattelun sekä analysoin ne.

6.1 SWOT-analyysi hallituksen jäsenille ja työntekijöille

Ensimmäinen suunnitelma oli toteuttaa SWOT-analyysi hallituksen kokouksessa hallituksen jäsenille sekä toiminnanjohtajalle. Kuitenkaan hallituksen kokouksessa sitä ei muiden kiireellisempien asioiden takia ehditty toteuttamaan, joten seuraava suunnitelma oli toteuttaa se sähköpostin välityksellä. Tämä muutos tuotti pieniä haasteita, sillä vastaajille se tuotti lisätyötä. He eivät voineet vain kommentoida suullisesti vaan vastaukset piti kirjoittaa, joka vie enemmän aikaa. Tämän vuoksi päädyin lisäämään vastaajien ryhmään hanketyöntekijän, joka on tiiviisti Puijo yhteistyössä mukana ollut, jolla saatiin varmistettua vastauksen saaminen edes yhdestä näkökulmasta.

SWOT-analyysi menetelmä saatekirjeineen sisälsi kertauksena tietoa tehtävästä yhteistyöstä Puijon kanssa sekä tietoa määrällisesti toiminnoista ja niiden hyödyistä. Lisäksi itse nelikenttä-analyysi menetelmässä hyödyissä, haitoissa, mahdollisuuksissa ja uhissa, on esimerkinomaisesti kirjattuna asioita suoraan yhteistyöstä. Tämä siksi, että vastaajien olisi helpompi tarttua arvioimaan omalta osalta toimintaa, kun jokaiseen kohtaan on jo jokin asia ilmaistuna.

Vastauksia SWOT-analyysiin sain kaksi (2) kappaletta seitsemästä (7:stä). Arvelen tämän johduvan osaltaan ihmisten kiireestä ja siitä, että kynnys vastata saattoi nousta, kun vastaukset tuli laittaa kirjoittaen eikä yhdessä päästy keskustelemaan aiheesta. Yhteinen keskustelu aiheesta olisi avannut aihetta enemmän, jolloin myös ne, jotka eivät aihetta koe hallitsevansa niin, että kirjallisesti voisivat vastata, olisivat saaneet lisätietoa ja pystyneet keskustelun omaisesti vastaamaan asioihin ja tuomaan omia näkökulmiaan. Toisesta vastauksesta tuli ilmi aiempaa tulkintaani vahvistava kommentti tiedon puutteesta. Kokemus siitä, että on iso kynnys vastata ja arvioida aihetta etenkin käytännönläheisesti, sillä siitä ei ole hallituksen jäsenillä riittävästi tietoa.

Toinen vastaus oli hanketyöntekijältä, joka toimii osaltaan työntekijänä Puijo yhteistyössä ja näin näkee asiat käytännön tasolta ja huomaa kehitystarpeet. Analyysissä tuli esille monta hyvää asiaa käytännönläheisesti. Vahvuuksissa esille tuli yhteistyöosaaminen, yhteistyön tärkeys, nuorten työllistäminen sekä lasten ja nuorten toiminnan kehittäminen ja osaaminen. Heikkouksissa tuli taas esille asioita, joita yhdistyksen tulisi kehittää ja ne ovat viestintä, tiedotus, markkinointi ja ajankäyttö. Mahdollisuuksissa tuli esille yhteistyökumppanuudet, monimuotoinen toimintaympäristö sekä näkyvyys. Uhkiin oli kirjattuna, asioita, joita voisi kehittää esimerkiksi viestintä ja muuttuvat agendat.

6.2 Haastattelu Puijo Peak Oy:n työntekijälle

Haastattelun tarkoituksena oli haastatella Puijon työntekijöitä Kuopion 4H-yhdistyksen kanssa tehtävästä yhteistyöstä. Alkuperäinen ideana oli haastatella useampaa, yhteistyön kannalta merkittävää työntekijää, mutta kiireellisen sesonkiajan ja muiden päällekkäisyyksien takia haastattelu pystyttiin toteuttamaan yhdelle työntekijälle. Toteutin haastattelun hieman poiketen teema-haastattelun ohjeistoa. Sillä haastateltavilta tuli pyyntö haastattelun toteutukseen ja sisältöön. Ajankäytöllisesti he toivoivat valmiita ja suorita kysymyksiä. Kuitenkin olen tyytyväinen vastauksen laatuun, vaikkakin vastauksia oli vain yksi, sillä suorien kysymysten vastauksien lisäksi syntyi vapaata keskustelua kysymysten teemoista.

Koottuna haastattelun vastaukset olivat positiivisia. Yhteistyö on ehdottomasti järkevää ja Kuopion 4H-yhdistyksen tuottamiin tämänhetkisiin toimintoihin Puijolla ollaan tyytyväisiä. Toiveina olisi kehittää yhdessä eri osapuolten kanssa tehtävää päivittäistä toimintaa, niin että toimintaa olisi tarjolla kävijöille ympärivuoden ja jokaisena päivänä. Yhteistyön tavoitteena eri toimijoiden kanssa olisi saada lakialue eläväksi joka päivä.

Samoin kuin SWOT-analyysissä tuli esille, myös haastattelussa nousi haasteena ja kehityskohdeena koordinoitu yhteinen markkinointi ja sisäinen viestintä. Pääkohtana ja toiveena oli yhteisen strategian terävöittäminen. Toive Kuopion 4H-yhdistyksen toimintojen kohderyhmästä, lapset, nuoret sekä perheet ja erityisryhmät, istuu hyvin yhdistyksen strategian ja kohderyhmän mukaisesti.

6.3 Tulokset

SWOT-analyysillä ja haastattelulla sai hyvin esille ongelmakohtia yhteistyössä ja kehittämisen paikkoja. Vaikkakaan vastaaja määrä ei ollut iso, kävi vastuksista silti ilmi yhtenevät kohdat. Ajattelisin, että tähän vaikutti suuresti se, että kumpikin vastaajista on ollut koko kyseisen yritys yhteistyön ajan kiinteästi mukana. Ja näin ollen nähnyt yritys yhteistyön vaiheet, onnistumiset sekä haasteen kohdat.

Suurimpana esille nousseena ajatuksena oli yhteistyön strategian selkeyttäminen. Kummallakin osapuolella oli selkeä yhtenevä agenda, jota kohti selkeytetyllä strategialla olisi helpompi kulkea. Kauttaaltaan pohjaten saatuihin vastauksiin tuli esille, että sekä sisäisessä että ulkoisessa viestinnässä on parannettavaa, tämä liittyy toimintojen suunnitteluun sekä toteutukseen.

Näitä ongelmakohtia tulisi lähetä ratkomaan yhteistyöpalaverien ja kattavan suunnitelman kautta hyödyntäen erilaisia verkostotyön välineitä (Toimeksi.fi 2021c). Selkeän toiminnan ja yhteisen strategian tekemisessä ja ylläpitämisessä voisi olla apuna miellekartta, johon on kirjattuna tärkeitä tätä yritys yhteistyötä koskevat asiat, jota voi hyödyntää yhteistyön eri vaiheissa. Lisäksi toimintojen tuottamista voisi selkeyttää muistilista, johon on tuotu kaikki tärkeät asiat koskien toiminnan toteutusta. Toimintojen turvallisuuden kannalta voisi ottaa käytännöksi jakaa kaikille Puijon alueen avaintyöntekijöille toimintojen turvallisuussuunnitelmat. Suunnitelmasta kaikki näkisivät suoraan toiminnon vastaavan henkilön ja hänen yhteystiedot sekä tarvittavat tiedot toiminnasta

7 TUOTOS

Yritysyhteistyö on hyvä muoto yhdistyksille ja järjestöille. Näin saadaan yhdistettyä voimavaroja ja hyödynnettyä sekä yhdistysten että yritysten osaamista. (Reimers 2017b.) Yritysyhteistyössä Kuopion 4H-yhdistys ry:n ja Puijo Peak Oy:n välillä on paljon hyvää ja kehityskelpoista. Näen yhteistyön mielenkiintoisena ja kumpaakin edistävänä, sillä toiminnot pohjautuvat kummankin organisaation arvoihin ja strategiaan. Puijon alustana toimii sekä yrityksen, että yhdistyksen toiminnassa loistavasti tukien kummankin organisaation toiminta-ajatusta. Yhdistys saa tuottamallaan toiminnoilla lisää kävijöitä Puijon alueelle, joka lisää yrityksen myynnillisiä mahdollisuuksia. Yhdistys saa taas yritykseltä tilat ja valmista Puijon kävijäkuntaa omiin toimiin Puijolla, mikä lisää yhdistyksen toimintamäärää, jonka kautta yhdistys pääsee omiin tavoitteisiinsa.

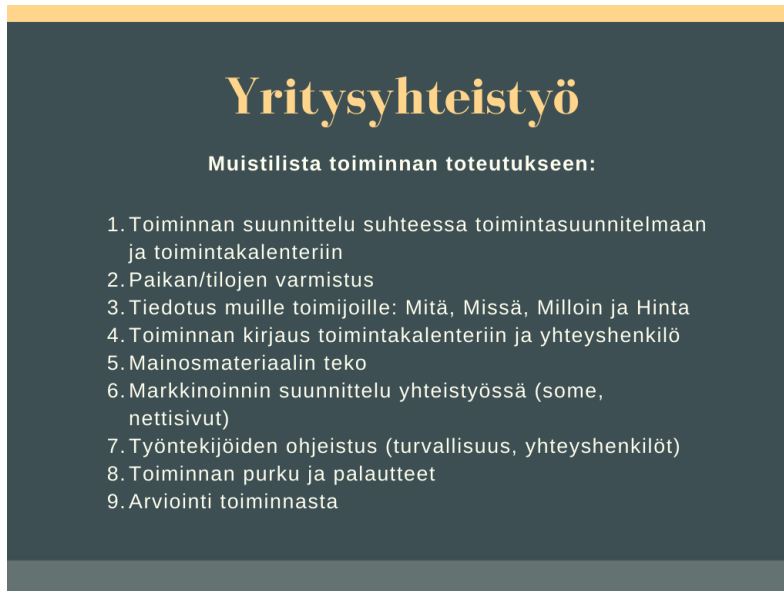
Kuopion 4H-yhdistys ry:n ja Puijo Peak Oy:n toiminnan yhteistä strategiaa tulee selkeytettyä. Tässä apuna voisi olla yhteiset palaverit, jossa asiaa käsitellään alla olevan miellekartan mukaisesti. Ajatuksena selkeät yhtenäiset toimintasuunnitelmat ja vuosikello, kuukausittaiset palaverit, joissa tarkempia suunnitelmia hiotaan ja tarkastellaan. Samalla tulisi huomioida ulkoisen viestinnän ja sisäisen viestinnän tarpeet ja ohjeet näiden toteutukseen.



Kuva 1 Yritysyhteistyön miellekartta

Toiminnan toteutuksen selkeyttämisessä voisi olla apuna muistilista, jossa on käsitelty asiat, joita Puijolla toteutetun toiminnan suunnittelussa ja toteutuksessa tulee ottaa huomioon. Kun toiminnassa, jota toteutetaan, on yhtenäinen kaava, tietää kumpikin yritysyhteistyön osapuoli,

mitä toinen tekee ja miten toteutus etenee. Koska yhtenä ongelmakohtana tiedonkeruussa nousi esille viestintä, tulee toimintaa suunnitellessa ja toteuttaessa huomioida viestintä molemmin puolin. Tähän voisi ottaa avuksi sähköisen toimintakalenterin, johon kummankin organisaation avainhenkilöillä olisi pääsy, näin kummankin toiminnat ovat helposti nähtävillä.



Kuva 2 Muistilista toiminnan toteutukseen

Toiminnan turvallisuuden kannalta voisi ottaa käyttöön tavan, että kaikille Puijon avaintyöntekijöille jakaisi toimintojen turvallisuussuunnitelmat. Liitteenä kolme (3) on esimerkkipohja turvallisuussuunnitelmasta. Näin kaikki avainhenkilöt näkevät tarvittavat tiedot toiminnoista, näkyvillä on myös vastuutyöntekijä ja hänen yhteystiedot. Tällöin jokainen avaintyöntekijä voi olla suoraan yhteydessä vastuutyöntekijään ja viestintä helpottuu. Turvallisuussuunnitelmapohjaa pystyy muokkaamaan kokemusten perusteella, sen mukaan, mitä tietoja tarvitaan ja tarvitseeko jotakin lisätä tai kenties onko listalla jotain turhaa tietoa.

7.1 Kehittämisehdotuksia Kuopion 4H-yhdistyksen hallitukselle

Yritysyhteistyötä on hyvä jatkaa ja kehittää eri toimijoiden kanssa. Hallituksen on hyvä käydä läpi jatkossakin toimintaa sekä yhteistyötä ja sen hyödyllisyyttä SWOT-analyysillä. Hallituksen keskeisiä tehtäviä on käyty ylempänä luvussa neljä (4) läpi, josta käy ilmi, että yksi tärkeä hallituksen tehtävä on kehittämistoiminnassa mukana oleminen. Tätä ei pidä unohtaa hallitus-työskentelyssä mukana ollessa.

Hyvän hallituksen perusta on aktiiviset jäsenet, jotka tuovat omalla osaamisellaan lisäarvoa hallitukseen. Hallituksen kokoaminen niin, että jokaisella hallituksen jäsenellä on jotain annettavaa hallitukselle, on yhdistyksen kannalta järkevää. Näin yhdistyksen kehittäminenkin onnistuu, sillä hallituksen jäsenet pystyvät antamaan oman panoksensa kehitystoiminnalle. (Rosengren & Törrönen & Iso-Markku 2018b.)

Hallituksen jäsenten kiittäminen on tärkeää, jotta hallitustyötä jaksaa tehdä. Hallituksen jäsenet ovat suurimmaksi osaksi vapaaehtoisesti hallituksessa toimimassa, joten heidän sitouttaminen ja aktivointi on tärkeää, että hallitus pysyy aktiivisena käsiparina yhdistyksen toiminnanjohtajalle. Jäsenen sitouttaminen hallitukseen onnistuu, kun tehtävä hallitustyö on mielekästä ja jäsen kokee saavansa tehdystä työstä jotakin. Näin jäsenen rooli pysyy aktiivisena. (Maaseutuverkosto 2012b.)

7.2 Pohdinta

Työn tarkoituksena oli vahvistaa yhteistyötoiminnan tärkeyttä ja luoda mallia yritys yhteistyölle case Puijon kautta. Työn aikana oli monta muuttujaa ja työ muutti muotoaan monta kertaa, mutta aihe pysyi samana ja ajatus, yritys yhteistyön roolista. Koen, että tavoitteet, jotka opinnäytetyölle oli asetettu, täyttyivät. Kokonaisuudessaan opinnäytetyön tekeminen oli vaiherikas prosessi, joka opetti keksimään vaihtoehtoisia ratkaisuja, jos ensimmäinen suunnitelma ei onnistunut. Opinnäytetyön suunnitelman aihe oli pitkälti samanlainen kuin lopullinen toteutus oli, ilman suurempia aiheiden vaihdoksia.

Näen opinnäytetyön aiheen, verkostoyhteistyön ja yritys yhteistyön, tärkeänä ja ajankohtaisena aiheena. Koen, että Puijo Peak Oy:n ja Kuopion 4H-yhdistys ry:n välistä yritys yhteistyötä voi soveltaa myös muissa yritys yhteistyöissä. Näen, että vastaavan kaltainen yhteistyö voisi toimia myös jonkun muun yrityksen ja Kuopion 4H-yhdistys ry:n välillä ja sitä onkin jo suunnitteilla. Tätä yritys yhteistyömallia pystyy hyödyntämään, myös muissa järjestöissä. Uskoisin, että on paljon tiloja vajaakäytöllä ja vailla tietyille asiakasryhmälle kohdennettua toimintaa, joka tukee kohteen muuta mahdollista yritystoimintaa ja toisaalta lisää järjestön perustoimintaa.

Koen, että kauttaaltaan opinnäytetyön prosessi on ollut opettavainen kokemus minulle. Aineiston keruun haaste kasvatti omaa osaamistani menetelmien käytössä ja toiminnan uudelleen suunnittelussa. Itse kirjoittamisen prosessi on myös ollut haasteellinen ja vaikea, sillä lukivai-

keus aiheuttaa oman haastavuuden kirjoittamiseen ja ajatusten ja tiedon tekstiksi muuttamisessa. Vaikka aihe ja työ sinällään on mielenkiintoinen ja lähellä omaa osaamista, koen, että koottu tuotos ei ole paras mahdollinen. Sillä haasteet kirjoittamisessa aiheuttavat sen, että tekstin tuottaminen ei onnistu, vaikka ajatus olisi todella selkeänä päässä.

LÄHTEET

- Eskola, Jari & Suoranta, Juha 2008. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Yhdistyslaki 26.5.1989/503. Viitattu 18.4.2021. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1989/19890503>
- Hiusjärvi, Sirkka 2009. Tutki ja kirjoita. Kirja.
- Kinnunen, Merja & Löytty, Olli (toim.) 2002. Tieteellinen kirjoittaminen. E-kirja.
- Kuopion Kaupunki 2021. Seutuyhteistyö. Verkkojulkaisu. Viitattu 3.5.2021. <https://www.kuopio.fi/seutuyhteistyö>
- Kuopion Maatalouskerho ry 1970. Kuopion Maatalouskerho ry:n vuosikokouksen pöytäkirja.
- Kuopion 4H-yhdistys ry 2013. Kuopion 4H-yhdistys ry:n säännöt.
- Kuopion 4H-yhdistys ry 2021. Tilinpäätös 2020, toimintakertomus.
- Maaseutuverkosto 2012. Hallitustyöskentelyn opas, julkaisu. Viitattu 3.5.2021. https://www.veejjakaja.fi/wp-content/uploads/2016/12/MMM_MSU_HTO_esfi_B5_120312.pdf
- Matikainen, Miia 2017. Yritysyhteistyön kehittäminen pienissä järjestöissä. Opinnäytetyö. Viitattu 29.3.2021. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2017112317946>
- Mäkinen, Mika & Hakkarainen, Henna (toim.) 2010. Tehoa yritysyritysohjon. Käsikirja Kepan jäsenjärjestöjen yritysyritysohjon kehittämiseksi. Raporttisarja nro 115. Viitattu 3.5.2021. <https://www.fingo.fi/sites/default/tiedostot/julkaisut/tehoa-yritysyritysohjon-2-versio.pdf>
- Ojasalo, Katri & Moilanen, Teemu & Ritakoski, Jarmo 2015. Kehittämistyön menetelmät: uudenlaista osaamista liiketoimintaan. E-kirja. 6.-10.
- Opintokeskus Sivis 2021. ”SWOT-analyysi”. Verkkojulkaisu. Viitattu 3.3.2021 <https://www.ok-sivis.fi/jarjestoarvioinnin-imansuuntia/arvioinnin-tiedonkeruun-menetelmia/swot-analyysi.html>
- Puijo Peak Oy 2021. Verkkosivut. Viitattu 3.5.2021. <https://www.puijopeak.fi/>
- Reimers Joachim 2017. Järjestön ja yrityksen välinen yhteistyö. Viitattu 18.4.2021. https://kansalaisareena.fi/wp-content/uploads/2017/04/Jarjeston_ja_yhdistyksen_valinen_yhteistyö_WEB.pdf
- Rosengren, Pirjo & Törrönen, Anneliina & Iso-Markku, Perttu 2018. Yhdistystoiminnan avaimet, julkaisu. Viitattu 3.5.2021. https://www.ksl.fi/wp-content/uploads/2018/06/Yhdistystoiminnan-avaimet_verkkoversio_FINAL.pdf
- Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto, verkkojulkaisu. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 28.3.2021 <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/>

- Toimeksi.fi 2021 a. Verkostoyhteistyö. Verkkojulkaisu. Viitattu 18.4.2021. <https://www.toimeksi.fi/kansalais-ja-yhdistystoimijoille/verkostoyhteistyö/>
- Toimeksi.fi 2021 c. Yritysyhteistyö. Verkkojulkaisu. Viitattu 18.4.2021. <https://www.toimeksi.fi/kansalais-ja-yhdistystoimijoille/verkostoyhteistyö/yritysyhteistyö/>
- Toimeksi.fi 2021 b, d. Verkostoyhteistyön välineitä. Verkkojulkaisu. Viitattu 18.4.2021. <https://www.toimeksi.fi/kansalais-ja-yhdistystoimijoille/verkostoyhteistyö/verkostotyön-valineita/>
- Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

LIITTEET

Liite 1 / SWOT-analyysi, saateviestillä (Huom. muokattu versio)

SWOT - Analyysi Puijo yhteistyössä

Teen opinnäytetyötä Kuopion 4H-yhdistyksen toiminnasta Puijolla ja yhteistyöstä Puijo Peak Oy:n kanssa. Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää, millaista yhteistyö organisaatioiden välillä on ollut ja kehittää toimintaa laadukkaammaksi ja molempia osapuolia palvelevammaksi. Toivon teiltä ajatuksia yhteistyöstä, pohjaten SWOT – analyysiin.

Yhteistyö organisaatioiden välillä on nyt jatkunut alla olevien elementtien mukaisesti noin puoli vuotta. (Poistettu luettelo yhteistyön sisällöstä)

SWOT - analyysin avulla olisi tarkoitus kartoittaa teidän ajatuksianne Puijo Peak Oy:n kanssa tehtävästä yhteistyöstä, sen vahvuuksia ja heikkouksia sekä mahdollisuuksia ja uhkia. SWOT – analyysia hyödynnetään nelikenttärviointimenetelmänä, apuna organisaation tulevaisuuden toiminnan suunnittelussa ja toimintojen hyödyllisyyden tunnistamisessa, arvioinnissa sekä kehittämisessä.

Alla graafisesti nelikenttäanalyysipohja huomioiden yhdistyksen sisäiset vahvuudet ja heikkoudet sekä ulkoiset mahdollisuudet ja uhat, Kuopion 4H-yhdistyksen toiminnan näkökulmasta ja toiminnasta Puijon alueella. Kaikkien neljän osa-alueen alle on kirjattuna esimerkkejä mahdollisista tapahtumista tai jo olemassa olevista faktoista.

Kommentoi yhteistyötä organisaatioiden välillä, alla olevaa nelikenttämenetelmää hyödyntäen.

(Kategorioista poistettu esimerkin omaiset tarkennukset, jotka olivat yksilöyty yhteistyöhön liittyen)

- Vahvuudet
- Heikkoudet
- Mahdollisuudet
- Uhat

Liite 2 / Haastattelukysymykset

Teen opinnäytetyötä Kuopion 4H-yhdistyksen toiminnasta Puijolla ja yhteistyöstä Puijo Peak Oy:n kanssa. Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää, millaista yhteistyö organisaatioiden välillä on ollut ja kehittää toimintaa laadukkaammaksi ja molempia osapuolia palvelevammaksi. Toivon teiltä ajatuksia kysymyksien ympärille haastattelussa.

Tässä teille kysymykset jo ennakoon, jotta pääsette niihin perehtymään:

- Tämänhetkinen yhteistyö:
 - Oletteko olleet tyytyväisiä Kuopion 4H-yhdistyksen tuottamiin toimiin Puijolla?
 - Mitä kehittävää mielestänne, olisi Kuopion 4H-yhdistyksen tämänhetkissä toiminnoissa?
 - Miten viestintä ja markkinointi mielestänne toimii? Onko tässä työnjako onnistunut?
- Tulevaisuudessa yhteistyö:
 - Millaisia toiveita teillä olisi jatkossa Kuopion 4H-yhdistyksen toiminnolle? Millaisia toimintoja haluaisitte lisättäväksi?
 - Mihin ajankohtaan toivoisitte toimintoja?

Mille kohderyhmälle toivoisitte toimintoja?

Liite 3 / Turvallisuussuunnitelmapohja

PUIJON TOIMINNAN TURVALLISUUSUUNNITELMA

Yleiset tiedot:

Toiminnon nimi:	Osoite:
Osallistujien maksimimäärä:	Aika:
Ohjaajien nimet:	Ohjaajien puhelinnumerot:
Ohjaajien ea-taitotaso:	Turvallisuusvastaava:

Ea-välineistö:

Lähin päivystävä terveyskeskus:	Osoite:	Puhelinnumero:
Hätänumero: 112		

Riskikartoitus toiminnassa:

Tilat:
Ryhmä:
Välineet, materiaalit ja laitteet:
Toiminta:
Ulkopuoliset tekijät
Muuta huomioitavaa:

PUIJON TOIMINNAN TURVALLISUUSUUNNITELMA

Riskien ennaltaehkäisy:

Tilat:
Ryhmä:
Välineet, materiaalit ja laitteet:
Toiminta:
Ulkopuoliset tekijät:
Muuta huomioitavaa:

PUIJON TOIMINNAN TURVALLISUUSUUNNITELMA

Toimenpiteet erilaisissa hätätilanteissa:

- Arvioidaan tilanne
- Estetään lisäonnettomuudet. Tulipalon sattuessa poistutaan rakennuksesta pihalle etukäteen sovitun paikkaan.
Annetaan ensiapua haavojen ja palovammojen kohdalla. Muista kyimä – koho – kompressori.
Tajuton potilas; pyri selvittämään syy tajuttomuuteen, varmista avoimet hengitystiehyet, siirrä tajuton potilas kykiasentoon.
- Hälytetään apua
 - Soita 112 ja selvitä mitä on tapahtunut ja missä. Kerro kerhopaikan osoite.
 - Kerro selkeästi potilaan tilanne.
 - Lähetä joku tarvittaessa opastamaan hälytysajoneuvoa.
 - Tilannetta hoidetaan niin kauan kunnes apu on paikalla.

Turvallisuussuunnitelma on laadittu _____ pvm

Allekirjoitukset ja nimen selvennykset sekä asema:

