

# Sosiaali- ja terveysjärjestöjen mahdollisuudet nuorten osallisuuden edistämiseksi

Anna-Kaisa Taipale

Opinnäytetyö  
Toukokuu 2015

Kuntoutusohjauksen ja –suunnittelun koulutusohjelma  
Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala



JYVÄSKYLÄN AMMATTIKORKEAKOULU  
JAMK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES



Tekijä(t) Taipale, Anna-Kaisa	Julkaisun laji Opinnäytetyö	Päivämäärä 04.05.2015
	Sivumäärä 63	Julkaisun kieli Suomi
		Verkkojulkaisulupa myönnetty: (x)
Työn nimi <b>Sosiaali- ja terveysjärjestöjen mahdollisuudet nuorten osallisuuden edistämiseksi</b>		
Koulutusohjelma Kuntoutusohjaus ja -suunnittelu		
Työn ohjaaja(t) Perttinen, Pirkko Uusitalo, Susanna		
Toimeksiantaja(t) Nuorta Voimaa Järjestöihin (NuoVo) -hanke		
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyön toimeksiantaja on Nuorta Voimaa Järjestöihin (NuoVo)–hanke, joka valmentaa 17–29-vuotiaita ja yhdistää toiminnassaan nuoria ja kolmannen sektorin järjestöjä. Kyselytutkimuksella selvitettiin Jyväskylän sosiaali- ja terveysalan järjestöjen kiinnostusta ja mahdollisuuksia osallistua nuorten aikuisten työelämävalmiuksia ja osallisuutta edistävään hankkeeseen. Samalla kartoitettiin järjestöjen valmiuksia toimia työllistäjinä. Kysely lähetettiin syksyllä 2014 86:lle järjestölle. Vastausprosentiksi muodostui 27,9 %, kun vastauksia saatiin 24.</p> <p>Vastaajien enemmistö muodostui paikallisyhdistyksistä, jotka työllistävät 0–1 työntekijää. Työsuhteet ovat usein osa-aikaisia. Tutkimus vahvisti oletuksen, jonka mukaan järjestöihin kaivataan uutta, nuorta sukupolvea toteuttamaan käytännön työtä. Järjestöjen vapaaehtoistoiminta koettiin sopivan nykyisellään nuorten toteutettavaksi. Järjestöjen kehittymismahdollisuuksien taustalla ovat aktiivijäsenten ikääntyminen ja taloudelliset tekijät. Todellisen työllistämispotentiaalin voidaan todeta olevan kyseenalainen johtuen kolmannen sektorin taloudellisen tilanteen epävarmuudesta. Nuorten saavuttamat työelämäkokemukset ja luodut uudet sosiaaliset verkostot järjestöissä ovat osa elämänhallintaa ja sosiaalista kuntoutusta. Mentoroinen henkilöstön ja ohjaamisosaamisen puute on pienimmässä järjestöissä tosiasia. Käyttämällä toiminnassaan myös erilaisia tuetun työllistämisen menetelmiä järjestöt tukevat aktiivisesti osallisuutta ja ennaltaehkäisevät sosiaalista syrjäytymistä.</p> <p>Tutkimuksen tuloksia on hyödynnetty NuoVon projektityössä. Yhteystietonsa jättäneisiin järjestötoimijoihin on oltu yhteydessä positiivisin tuloksin.</p>		
Avainsanat (asiasanat) sosiaali- ja terveysjärjestöt, kolmas sektori, nuoret, osallisuus, syrjäytyminen, sosiaalinen kuntoutus		
Muut tiedot		



Author(s) Taipale, Anna-Kaisa	Type of publication Bachelor's thesis	Date 04.05.2015
		Language of publication: Finnish
	Number of pages 63	Permission for web publication: (x)
Title of publication <b>The Potential of Social and Health NGOs to Enhance Young People's Social Inclusion</b>		
Degree programme Degree programme in Rehabilitation Counselling		
Tutor(s) Perttinä, Pirkko Uusitalo, Susanna		
Assigned by Project Nuorta Voimaa Järjestöihin (NuoVo)		
Abstract <p>The thesis was assigned by a project called Nuorta Voimaa Järjestöihin (NuoVo), which focuses on coaching 17–29-year-olds and linking these people with non-governmental organizations (NGOs). A survey was designed to find out whether social and healthcare NGOs operating in Jyväskylä would be interested in cooperating with project NuoVo for the improvement of young adults' working-life abilities and social inclusion. The survey also assessed the NGOs' capacity to act as potential employers. The survey was carried out in the autumn of 2014, and it was sent to 86 social and health NGOs. The response rate was 27.9% with 24 respondents.</p> <p>The respondents were mostly from local NGOs employ 0–1 paid workers each. The employees are often part-time. The study confirmed that the organizations needed a new, younger generation to carry out their practical work. Volunteering was seen as a potential way to involve the young adults in the NGOs' activities. The NGOs' capability of developing their work is greatly related to the aging of their active members as well as to financial factors. The organisations' employer potential may be questionable due to the economic uncertainty prevailing in the third sector. For the young people, the work experiences and social networks acquired in the NGOs are part of their life management and social rehabilitation. The lack of mentoring personnel and guidance skills is a fact especially in the smallest organizations. By using different opportunities of subsidized employment the organizations are actively supporting social inclusion and preventing exclusion.</p> <p>The results have been taken in use in the NuoVo project work. NuoVo has contacted the NGOs who submitted their contact information, and this has given positive results.</p>		
Keywords/tags social and health non-governmental organizations, third sector, youth, social inclusion, exclusion, social rehabilitation		
Miscellaneous		

# SISÄLTÖ

<b>1 Johdanto</b> .....	<b>3</b>
1.1 Opinnäytetyön toimeksiantaja .....	4
1.2 Tutkimustyön lähtökohdat .....	4
1.3 Viitekehys .....	5
<b>2 Kolmas sektori</b> .....	<b>5</b>
<b>3 Järjestökenttä ja järjestötyö</b> .....	<b>7</b>
3.1 Järjestöt työllistäjänä.....	8
3.2 Työelämäohjaus.....	10
<b>4 Sosiaali- ja terveysjärjestötyön erityispiirteitä</b> .....	<b>11</b>
<b>5 Toimijat ja toiminta sosiaali- ja terveysjärjestöissä</b> .....	<b>13</b>
5.1 Osallisuus ja osallisuuden edistämisen keinot järjestötyössä.....	14
5.2 Sosiaalinen syrjäytyminen .....	15
<b>6 Nuorta voimaa järjestöihin</b> .....	<b>17</b>
6.1 Nuoret.....	18
6.2 Järjestöyhteistyö.....	18
6.3 Raha-automaattiyhdistys.....	19
<b>7 Opinnäytetyön tavoitteet</b> .....	<b>20</b>
<b>8 Tutkimuskysymykset</b> .....	<b>21</b>
<b>9 Kyselytutkimuksen toteutus</b> .....	<b>22</b>
9.1 Otanta .....	22
9.2 Kyselylomakkeen muodostaminen .....	24
9.3 Aineiston käsittely .....	25
<b>10 Tutkimuksen tulokset</b> .....	<b>26</b>
10.1 Taustatiedot.....	26
10.2 NuoVon ja KYT ry:n tunnettuus .....	29
10.3 Rahoitus ja työllistäminen .....	30
10.3.1 Työllistäminen .....	31
10.3.2 Vapaaehtoistoiminta ja nuoret toimijoina .....	36
10.4 Toiminnan kehittäminen .....	39
<b>11 Keskeisemmät tulokset ja johtopäätökset</b> .....	<b>44</b>
<b>12 Pohdinta</b> .....	<b>48</b>
<b>Lähteet</b> .....	<b>52</b>

<b>Liitteet</b> .....	<b>56</b>
Liite 1. Kyselylomakkeen saatesähköposti.....	56
Liite 2. Kyselylomake .....	57
Liite 3. Muistutusviesti.....	62

## KUVIOT

Kuvio 1. Yhteiskunnan jako neljään sektoriin.....	6
Kuvio 2. NuoVo-toiminnan kuvaus .....	17
Kuvio 3. NuoVo-toiminnan tarkoitus, arvot ja idea .....	21
Kuvio 4 Vastaajan rooli järjestössä (n = 24) .....	27
Kuvio 5. Kyselyyn vastanneiden järjestöjen toimintamuoto (n = 24) .....	28
Kuvio 6. NuoVo-hankkeen tunnettuus järjestöissä kyselyn toteutusajankohtana (n = 24).....	30
Kuvio 7. Järjestötoiminnan rahoituspohja (n = 63).....	31
Kuvio 8. Projekti- ja hankehenkilöstön järjestöissä (n = 24) .....	33
Kuvio 9. Vapaaehtoistyöstä maksettavat kulukorvaukset (n = 24).....	34
Kuvio 10. Henkilöstön työsuhteen tausta kyselyn toteuttamishetkellä (n = 12) .....	35
Kuvio 11. Onko henkilöstö ammattitailtaan sosiaali-, terveys- tai muun hyvinvointialan ammattilaisia? (n = 24).....	35
Kuvio 12. Vapaaehtoisten ikäjakauma järjestöissä tällä hetkellä (n = 24) .....	36
Kuvio 13. Vapaaehtoistoiminta järjestöissä (n = 22; n = 23).....	37
Kuvio 14. Koetut haasteet tai ongelmat järjestöissä, esimerkkejä -sanapilvi (n = 22) .....	39
Kuvio 15. Järjestöjen toiminnan vahvuudet, esimerkkejä –sanapilvi (n = 22) .....	40
Kuvio 16. Järjestöjen toimintaan liittyvien väittämien valintajakauma (n = 262; arvot: 1 = täysin eri mieltä – 5 = täysin samaa mieltä, 0 = ei sovellu toimintaamme tai sen muotoihin).....	41
Kuvio 17. Järjestöissä toteutettavat koulutuksen ja ohjauksen muodot kyselyn toteuttamishetkellä (n = 40). .....	42
Kuvio 18. Koulutuksen ja ohjauksen tarve järjestöissä eri tilanteissa (n = 23) .....	43
Kuvio 19. Ohjauksen ja tuen tarjonta järjestöissä (n = 35) .....	44

## TAULUKOT

Taulukko 1. Perinteinen ja uusi kolmas sektori – keskeisiä piirteitä.....	6
Taulukko 2. Eri palveluntuottajien %-osuudet tiettyjen sosiaalipalveluiden suoritteista 2009 .....	12
Taulukko 3. Järjestöjen toimintamuodot Jyväskylän seudulla (n = 145) .....	29
Taulukko 4. Nuorille soveltuvat muut tehtävät kyselyyn vastanneissa järjestöissä (n = 13).....	38

## 1 Johdanto

Sosiaalinen kuntoutus on 1.4.2015 voimaan tulleen uuden Sosiaalihuoltolain (L 30.12.2014/1301) myötä yksi uusimmista haasteista tasavertaisen kuntoutuksen toteutumiseksi lainsäädännön edellyttämällä tavalla. Kuntien tulee järjestää sosiaalista kuntoutusta osallisuuden edistämiseksi ja elämänhallinnan tueksi. Sosiaalihuoltolain (mt.) 17 § mukaan sosiaalisella kuntoutuksella tarkoitetaan mm. sosiaalisen toimintakyvyn ja kuntoutustarpeen selvittämistä sekä ryhmätoiminta ja sosiaalisen vuorovaikutussuhteiden tukeminen. Nuorten kohdalla sosiaalinen kuntoutus on myös työllisyyden ja opintojen tukemista. Yhdistyslaki (L 26.5.1989/503) astui voimaan vuonna 1989, jonka jälkeen se on pysynyt pääpiirteissään ennallaan. Yhdistystoimintaa määrittelee edelleen peruseriaatteet toiminnan vapaaehtoisuudesta ja voittoa tavoittelemattomuudesta. Palkattua työvoimaa järjestöissä voi kuitenkin olla ja lisäksi järjestöissä voidaan hyödyntää palkkatuettuja työsuhteita ja työkokeiluja samoilla ehdoilla kuin yritykset ja säätiöt (L 30.12.2014/1367).

Järjestötoiminta on ihmisiä yhdistävää, sosiaalistavaa ja osallistavaa. Järjestöissä toimitaan omilla ehdoilla, mutta kuitenkin yhteisin säännöin. Korkean nuorisotyöttömyyden aikana olisi järjestötoiminnalle ja sen mukanaan tuomille sosiaalisille verkostoille on suuri tilaus. Syrjäytymiskehityksen rinnalle nousee valitettavan usein myös päihderiippuvuutta ja muita elämänhallintaa voimakkaasti heikentäviä seurauksia. Niihin sosiaali- ja terveysjärjestöillä olisi sekä osaamista puuttua ajoissa että taitoa toimia ennaltaehkäisijänä osallistamalla nuoria.

Myllyniemen ja Bergin (2013, 43–45) mukaan nuorten järjestötoimintaan osallistumisessa ei ole tapahtunut muutosta vuodesta 1998, jolloin siinä oli osallistuminen oli laskusuuntaista. Nykyään järjestöissä toimii hieman yli puolet nuorista, joista suurin osa on mukana urheiluseuroissa. Uusia vapaaehtoistoiminnan muotoja haetaan jatkuvasti, mutta nuorten rekrytointi mukaan toimintaan on vaikeaa. Nuorten positiivinen asenne vapaaehtoistoimintaa kohtaan luo kuitenkin hyvät edellytykset järjestötoiminnan säilymiselle osana suomalaisen yhteiskunnan rakennetta (Yeung 2002).

## 1.1 Opinnäytetyön toimeksiantaja

Nuorta Voimaa Järjestöihin eli NuoVo on osa Keski-Suomen Yhteisöjen Tuki (KYT) ry:n hanketoimintaa. KYT ry ja KYT osuuskunta on Jyväskylässä toimiva kolmannen sektorin tuki- ja palveluorganisaatio, joka hankkeiden hallinnoinnin ohella toimii Kansalais-toiminnankeskus Mataran, KYT-järjestöpalvelujen ja KYT-tilitoimiston taustalla. Liiketoiminnan mahdollistaa yhdistystoiminnan rinnalla toimiva osuuskunta. NuoVon rahoittaja on Raha-automaattiyhdistyksen eli RAY:n Paikka auki – nuoret työelämään -avustusohjelma. Rahoitus on myönnetty koko hankekaudelle 2014–2017. NuoVo valmentaa 17–29 -vuotiaita nuoria aikuisia työelämävalmiuksissa, vahvuuksien tunnistamisessa sekä elämänhallinnan taidoissa erilaisin valmennusmenetelmin. Sen toinen kohderyhmä on paikalliset järjestöt, joihin lukeutuu kaiken kokoiset yhdistykset ja järjestöt. Järjestöille tarjotaan nuorta voimaa ja näkemyksiä valmentautujien toteuttamien projektien ja erilaisten työelämäkokeilujen kautta. Lähtökohtana on, että sekä järjestöt että nuoret kokevat hyötyvänsä ja saavansa lisäarvoa omaan toimintaansa NuoVo-yhteistyöstä. Järjestöille tarjotaan lisäksi koulutuksia sekä ohjausta NuoVo-toiminnan ja työllistämisen avuksi ja tueksi. (Keski-Suomen Yhteisöjen Tuki ry; NuoVo, Nuorta Voimaa järjestöihin 2015.)

## 1.2 Tutkimustyön lähtökohdat

NuoVo aloitti toimintansa keväällä 2014 ja hankkeen sisällä tarvittiin ajankohtaista tietoa järjestöihin suuntautuvien toimintamallien kehittämiseksi. Tutkimukselle olisi selkeä työelämälähtöinen tarve. Hankkeen toiminta-alue on Jyväskylä, mikä rajasi kyselytutkimuksen laajuutta. Tutkimuksen kohteeksi valikoitui sosiaali- ja terveysalan järjestöt johtuen toimikentän aktiivisesta luonteesta ja toisaalta oletuksesta, jonka mukaan juuri potilas- ja vammajärjestöissä olisi tarvetta uusille aktiivisille toimijoille ja erityisesti nuorille. Sosiaali- ja terveysjärjestöissä uskottiin myös olevan avoimuutta uusille, nuoria osallistaville toimintamalleille. Tutkimus suunniteltiin ja toteutettiin syksyllä 2014 toteutettiin kyselytutkimuksena. Tutkimuksen toteuttaminen soveltui hyvin Jyväskylän ammattikorkeakoulun opinnäytetyöksi. Ennaltaehkäisevän sosiaali-

sen kuntoutuksen ja sosiaalisen toimintakyvyn lähtökohdat osana NuoVoa muodostivat tutkimuksesta ajankohtaisen aiheen kuntoutuksen ohjauksen alalle.

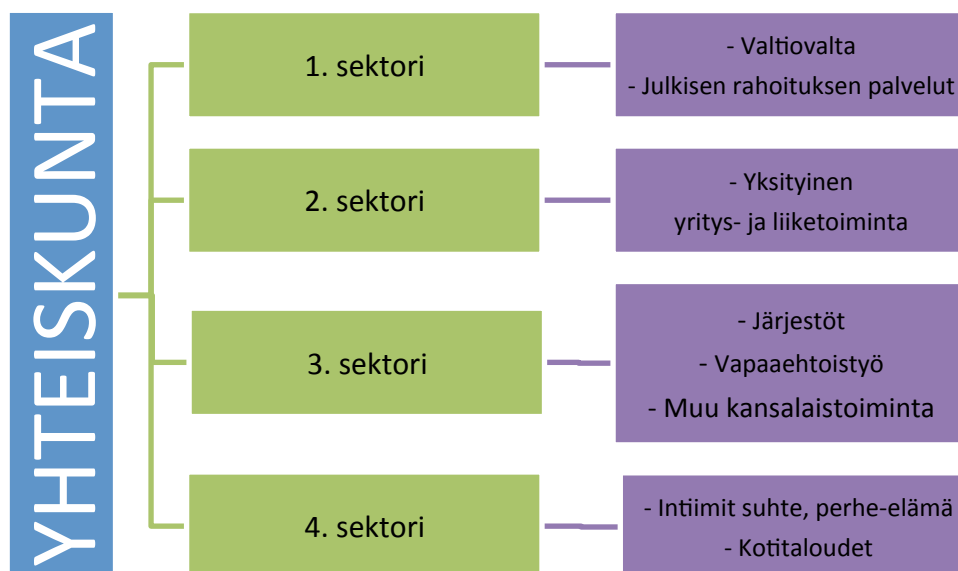
### 1.3 Viitekehys

Toimeksiannon pohjalta rakentuu työn viitekehys, jossa tarkastellaan järjestötoiminnan ja erityisesti sosiaali- ja terveysjärjestötyön peruskäsitteitä, toiminnan piirteitä sekä viimeaikaisia suuntauksia. Lisäksi NuoVon lähtökohdat osallisuutta edistävänä hankkeena on huomioitu katsauksena osallisuuteen ja sen vastakohtaan syrjäytymiseen unohtamatta työllisyyttä, joka on yksi olennaisimmista tekijöistä syrjäytymisen taustalla olevista hyvinvoinnin ja elämänhallinnan osatekijöistä. Työssä on myös tarkasteltu NuoVoa tarkemmin toimeksiannon selkeyttämiseksi ja hankkeen kokonaiskuvan muodostamiseksi.

## 2 Kolmas sektori

Kolmas sektori, jota kutsutaan usein myös rinnakkaiskäsitteellä kansalaisyhteiskunta, on se osa yhteiskunnan rakennetta ja muuttuvia suhteita, jonka muodostaa järjestöt ja muu vapaaehtoisuuteen perustuva kansalaistoiminta. Helanderin (1998, 51) mukaan kolmannen sektorin käsitteen yksi ensimmäisistä käyttäjistä on tietävästi amerikkalainen sosiologi Amitai Etzioni vuonna 1973. Kolmannen sektorin luonteenomainen piirre on juuri vapaaehtoisuus ja toiminnan voittoa tavoittelematon luonne. Nykykäytössä kolmas sektori -käsite on yksi osa niin kutsuttua kolmen sektorin mallia, jossa yhteiskunnan muodostavat valtiovalta ja julkiset palvelut eli ensimmäinen sektori sekä toinen sektori, jonka muodostaa yksityiset markkinat ja liiketoiminta. Lisäksi uudessa yhteiskuntakeskustelussa on myös eriytetty neljäs sektori (ks. kuvio 1.), johon sijoittuu perhe-elämä, intiimit suhteet ja kotitaloudet. (Helander 1998, 48–55; Kansalaisyhteiskunnan tutkimusportaali - kolmas sektori n.d.; Siisiäinen 2002, 7.)





Kuvio 1. Yhteiskunnan jako neljään sektoriin.

Keskustelua kolmannelta sektorista voidaan myös laajentaa – niin sanottua perinteistä ja uutta kolmatta sektoria (ks. taulukko 1.) erottavat uuden kolmannen sektorin profiloituminen julkista sektoria tukevaksi palveluntuottajaksi. Uuden kolmannen sektorin toimintamuodot ovat yhä tyypillisempiä erityisesti suurissa valtakunnallisissa järjestöissä, joissa perinteistä alueellista ja paikallista toimintaa rahoitetaan toiminnasta eriytettyllä säätiö- tai yritystoiminnalla. (Kansalaisyhteiskunnan tutkimusportaali - Uusi kolmas sektori n.d.)

Taulukko 1. Perinteinen ja uusi kolmas sektori – keskeisiä piirteitä (Kansalaisyhteiskunnan tutkimusportaali - Uusi kolmas sektori n.d. muokattu).

Keskeiset piirteet	Perinteinen kolmas sektori	Uusi kolmas sektori
<b>Toiminnan tarkoitus</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• tietyn ryhmän etujen ajaminen</li> <li>• toiminnan järjestäminen ko. ryhmälle</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• palvelujen ja/tai tavaroiden tuottaminen ja myyminen</li> <li>• työllistäminen toiminnan kautta</li> </ul>
<b>Suhde julkiseen sektoriin</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• tapauskohtainen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• muodostunut kiinteäksi osaksi julkista palvelurakennetta</li> </ul>
<b>Taloudelliset peruseriaatteet</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ei liikevoittoa</li> <li>• mahdolliset tuotot ohjataan toimintaan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• liikevoiton tavoittelu</li> </ul>
<b>Juridinen muoto</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• rekisteröity yhdistys</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• rekisteröity yhdistys</li> <li>• säätiö</li> <li>• sosiaalinen yritys</li> </ul>
<b>Työllistäminen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• enemmistö vapaaehtoisia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• palkattuja asiantuntijoita</li> </ul>

Kolmannen sektorin käsitteellisessä määrittelemisessä voitaisiin käyttää myös poislukevaa luokitteluperustetta, jonka Kauppi (1998, 163) esittää. Kaupin (mts. 163) mukaan kolmannen sektorin toiminta ei ole julkisen sektorin toimintaa eikä sen perustoimintaan ja –ajatukseen liity yritystoimintaa. Toiminnalle keskeisintä on toiminnan voittoa tavoittelematon luonne. Tällainenkaan määrittely ei siis ole kuitenkaan millään tavoin vakiintunut. Erityisesti oikeutus erilaisiin valtion tukiin tehdään toiminnan luonteen perusteella. Niin kutsuttua uutta ja perinteistä kolmatta sektoria voidaan karkeasti eritellä siten, että perinteisen kolmannen sektorin toiminta on useammin ja selvemmin erilaisiin valtion kansalaisyhteiskunnan toimintaan suuntaamien tukiin oikeutettu kuin ns. uuden kolmannen sektorin. (Mts. 162-163; Kansalaisyhteiskunnan tutkimusportaali - Uusi kolmas sektori n.d.)

### **3 Järjestökenttä ja järjestötyö**

Suuren osan kolmatta sektoria muodostaa järjestökenttä, johon kuuluu paikallisyhdistykset, alueelliset järjestöt, valtakunnalliset ja kansainvälisesti toimivat liitot. Osallistujien ja toteuttajien vapaaehtoisuus sekä toiminnan voittoa tavoittelemattomuus ovat järjestöille ja järjestöissä toteutettavalle työlle olennaisia piirteitä, mutta järjestötyön tarkkaa määritelmää on pyritty välttämään. Yhteiskunta ja sen rakenteet muuttuvat, mistä syystä myös järjestöjen kenttä ja toimintamuodot ovat muuttuvia ja mukautuvia. Suomalaisiin järjestöihin liittyy tiettävästi melko ainutlaatuinen piirre; järjestöjen yhteistyö eri julkisten ja yksityisten organisaatioiden kesken on hyvinkin aktiivista. Yksittäiset järjestöaktiivit ovat usein aktiivisia myös esimerkiksi kunnallisissa tehtävissä ja vaikuttamistyötä tapahtuu tuolloin luonnollisesti molempiin suuntiin. (Dufva 2003, 12–19; Kivelä, Luomala, Näsi, Pyykkönen, Siisiäinen & Virtanen 2002, 176–177; Luomala & Pyykkönen 2002, 131–133; Vasama 2003, 9–10.)

Järjestötoiminnassa kiehtoviksi piirteiksi on esitetty muun muassa yhteinen asia ja tunne yhteenkuuluvuudesta. Päätöksenteko on yhdistyksissä demokraattista ja Yhdistyslain (L 26.5.1989/503) puitteissa on mahdollisuus tehdä oma ääni ja mielipide kuuluvaksi. Toki yhdistyksillä on mahdollisuus tehdä omat säännöt, joiden mukaan

voidaan toimia, mutta laki sanelee reunaehdot. Järjestötoiminnassa ihminen osallistuu ja pääsee osalliseksi sosiaalisesta toiminnasta vapaaehtoisuuden luomin mahdollisuuksin ja edellytyksin. (Yhdistystoiminta 2000-luvulla 2012, 8.)

### 3.1 Järjestöt työllistäjänä

Kolmannen sektorin ja järjestöjen rooli työllistäjänä on ollut yhteiskunnallisena puheenaiheena erityisesti 2000-luvulla työttömyysasteen noustessa. Vaikka toiveet työllistävyyden suhteen ovat yleisessä keskustelussa olleet korkealla, Kaupin (1998, 149) mukaan järjestöjen keskeisimmät ongelmat potentiaalisena työllistäjänä ovat todellisten uusien työtehtävien löytymisessä ja työllistämisen rahoittamisessa. Samoja järjestöjen työllistämiseen liittyviä ongelmia mainitsee myös Jurvansuu (2002, 16) viitaten Hokkasen (2000) ja Kurikan (1999) tutkimustuloksiin. Erityisesti rahoitukseen liittyviä ongelmia tukee myös Järjestöbarometri 2014 (2014, 111–120). Rahoituksen haasteet luovat samalla toiminnallisia haasteita esimerkiksi työllistämisesurssin kautta. Työllistämisen problematiikan voisi siis kuvailla olevan samaan aikaan sekä toiminnallisia että taloudellisia. Kauppi (1998, 160) kuitenkin tiedostaa työntekijätarpeen esimerkiksi sosiaali- ja terveystyöjärjestöissä, joka konkretisoituu toiminnan muutosvaiheissa, kun toimintaa halutaan laajentaa vastaamaan enemmän ns. uuden kolmannen sektorin toiminta- ja palvelumalleja. Palkattua henkilöstöä tarvitaan vastaamaan siihen ostopalvelujen tarpeeseen, jota julkisen sektorin kysyntä luo.

Samaan aikaan koko järjestökentällä ja erityisesti pienissä paikallisyhdistyksissä on paljon kausittaisia tapahtumia sekä yksittäisiä hankkeita ja projekteja toteutettavaksi, joihin tarvitaan erilaisia, joustavia henkilöstöratkaisuja. Näissä on perinteisesti apuna käytetty järjestön vapaaehtoisia jäseniä sekä erilaisia kesätyöntekijöitä ja opiskelijoita apuvoimina. Myös työkokeilut ja palkkatukityöt kolmannen sektorin työvoimapuutteen vastineena ovat suosittuja. NuoVo pyrkii vastaamaan tähän kausittaiseen ja satunnaiseen työvoiman tarpeeseen omalla panoksellaan helpottaen rekrytointia.

Järjestöbarometrissä 2013 (2013, 100) on esitelty RAY:n avustustiedoista kerätyt järjestöjen henkilöstömäärät siltä osin kuin samat järjestöt (137 kpl) sisältyvät Järjestöbarometrin perusjoukkoon (151 kpl). Näissä 137:ssä järjestössä oli tarkasteluhetkellä yhteensä 12 854 työntekijää. Vähimmillään 1 henkilö ja enimmillään yli 2300. Henkilöstömäärän mediaani oli 16 työntekijää. Järjestöbarometrin 2013 mukaan (mts. 100) järjestöistä 51 prosenttia arvioi työntekijämäärän pysyvän ennallaan ja 35 prosenttia lisääntyvän. Vain 14 prosenttia arvioi henkilöstömääränsä laskevan seuraavana tarkasteluvuonna.

Kauppi (1998, 164) toteaa vuonna 1997 tehdyn kyselyn perusteella, että keskeisin ongelma työllistämisen toteutumiseen järjestökentällä ovat työnantajana toimimisen mukanaan tuomat velvoitteet ja vastuu. Työsuhteen solmiminen lisää hallinnollista työtä järjestöissä. Vaaditaan myös kirjanpidollisia ja palkanmaksuun liittyviä taitoja tai edellytykset ostaa vastaavat palvelut. Samaisessa kyselytutkimuksessa järjestöt esittivät, että ajatus työllistamisestä on mielekkäintä, kun työllistäminen soveltuu järjestön toiminnan perusajatukseen. Yleisesti työllistämisen toteuttamisen ehtona koettiin valtiolta saatava taloudellinen tuki. (Mts. 164–165.)

Hallinnollinen työ ja byrokratian lisääntyminen on järjestöjen huolenaiheena vielä tänäkin päivänä. Työnantajavelvoitteisiin liittyvä työ on erityisenä huolenaiheena joka neljännellä Järjestöbarometriin 2014 (2014, 113) vastanneella järjestöllä. Toiminnan edellytyksiin vaikuttaa suurena yksittäisenä tekijänä edelleen rahoitus, joka osaa vastaajista kuormittaa mutta toisille luo mahdollisuuksia laajentaa toimintaa eri tavoin Toisaalta on huomioitava että tietoja on kerätty valtakunnallisilta järjestöiltä, joissa resurssit ja valmiudet erilaisiin muutostilanteisiin poikkeavat paikallisyhdistyksistä. Vain joka neljäs paikallisyhdistys toimi työnantajana vuoden 2013 lopun kat-saustilanteessa. (Järjestöbarometri 2014, 116–118.)

Teoreettisella tasolla on esitetty lyhennettyjen työaikojen käyttämisen olevan ratkaisu, joka palvelisi kaikkia työllistämisen osapuolia mahdollisimman kestävästi. Jokaista työllistettävän tilannetta on kuitenkin tarkasteltava tapaus kerrallaan. Järjestöjen tarjoamat työllistymismahdollisuudet ovat usein matalapalkkaisia ja etenkin lyhennetyt työajan työsuhdetyö saattaa työntekijälle olla taloudellisesti jopa työttömyyttä

kalliimpi vaihtoehto. Osa-aikainen työ on monin tavoin sekä osallistavaa että motivoivaa henkilölle itselleen. Lisäksi työllistäminen on kokonaisuudessaan yhteiskunnalle hyödyllistä ja kansantaloudellisesti aikaa myöten kannattavaa, vaikka valtion tukea järjestökenttä kaipaisikin. Palkkatuloista saatavat verotulot siirtyvät yhteiskunnan käyttöön, samalla kun työttömyyskorvauksina maksettavat varat vähenevät työllistämisen myötä. (Kauppi 1998, 149–160.) Julkisen hallinnon etu järjestötoiminnasta konkretisoituu silloin, kun järjestöt tuottavat palveluita, jotka vähentävät tai täydentävät esimerkiksi julkisten sosiaali- ja terveyspalveluiden tarvetta (mts. 160).

NuoVo ei perusajatukseltaan ole työllistämishanke, vaikka yhtymäkohtia työllisyyttä edistäviin hanketoimintoihin voidaan löytää niin teorian kuin toiminnan tasolla. Järjestöjen kanssa tehtävä yhteistyö perustuu kaikkien osapuolien vapaaehtoisuuteen. NuoVon valmennettavien nuorten työllistyminen tai uranäkymät voivat jo valmennukseen tultaessa olla vaikeutuneet. NuoVo koetaan uutena mahdollisuutena saada työelämäkokemusta ja päästä mukaan työelämän verkostoihin. Hankkeen ajatuksena on, että nuorilla on järjestöille tarjottavana lisähyötyä ja näkemyksiä toiminnan kehittämiseksi ja uusien toimintamallien toteuttamiseksi. Parhaimmillaan nuori voi löytää järjestöstä jatkuvaa toimintaa tai työtä NuoVon järjestöverkostoista.

NuoVo pyrkii omilla järjestöille suunnatuilla koulutuksilla tuomaan esiin ja madaltamaan järjestöjen työllistämisen kynnyksiä eli työllistämiseen liittyviä vastuita ja velvollisuuksia sekä niiden luomaa ennakkoluuloa turhine pelkoineen. NuoVon yhteistyöjärjestöjä ohjataan ja opastetaan joustavasti, ja ohjaustuen merkitys painottuu erityisesti silloin, mikäli nuori ohjataan järjestöön suorittamaan sovittu projekti ja järjestöllä on tarjota omaa henkilökuntaa ohjausavuksi vain satunnaisesti.

### 3.2 Työelämäohjaus

Vanhalakka-Ruohon (2004, 180) mukaan työelämäohjaus on *”yksilöiden ja yhteisöjen toimijuuden, toimintakykyisyyden ja osallisuuden tukemista työn, suhteiden ja perustehtävän kontekstissa”*. Työhön liittyviä toimintoja ja niiden ohjausta käsitellään laajemmassa kokonaisuudessa, johon liittyy johtamistoimien ohella erilaisia mentoroin-

teja ja kollegoiden välistä vuorovaikutusta, koulutuskokonaisuuksia ja esimerkiksi työuraohjausta (mts. 179–180). Työelämäohjauksen ajatus soveltuu myös työssäoppimisen ohjaukseen ja siten NuoVon nuorten tarpeisiin. Kyseessä ei ole ainoastaan oman työn sisältö vaan laajempi näkemys siitä, miltä työelämä näyttää ja tuntuu, mitä siihen sisältyy ja mitä tulee osata.

NuoVo-hankkeen kautta järjestöihin ohjautuvat nuoret toimivat järjestötoiminnan aikanakin NuoVon ohjauksessa tarpeen mukaan ja järjestöiltä odotetaan konkreettiset ohjeet työstä suoriutumiseksi ja palautetta työstä. Muun ohjauksen tarpeen määrittelee toteutettavan työn luonne ja laatu. Esimerkiksi hoito- ja hoivapalveluissa ohjaaminen on luonteeltaan ymmärrettävästi suhteellisen jatkuvaa. Ohjauksesta sovi- taan siis NuoVon yhteistyösopimuksissa tapauskohtaisesti. NuoVo tarjoaa tukea järjestöille, joilta puuttuu tarvittavaa osaamista ja kokemusta työn ohjaamisesta. Tavoitteellista ja toivottavaa on, että NuoVon nuoret ja järjestötoimijat ovat suorassa vuorovaikutuksessa ja viestintäyhteydessä, kun molemminpuolinen yhteistyösopi- mus on laadittu ja nuoren tuottama työsuorite käynnistyy. Tavoitteena on, että kaikki osapuolet kokevat saaneensa yhteistyöstä hyötyä ja onnistumisen kokemuksen. NuoVon tuki sekä nuorelle että järjestölle mitoitetaan sen mukaisesti ja palautetta kerätään toiminnan kehittämiseksi.

#### **4 Sosiaali- ja terveysjärjestötyön erityispiirteitä**

Erityisesti sosiaali- ja terveysalan järjestöjen tuottamat konkreettiset palvelut ja muut tukitoimet ovat muodostuneet olennaiseksi osaksi kansalaisyhteiskuntaa (Niemelä 2003, 4–5). Sosiaali- ja terveysjärjestöt voivat halutessaan myydä oman alansa palveluja joko julkisen sektorin tueksi tai suoraan kuluttajille yksityisinä palveluntuot- tajina. Näistä yleisimpiä sosiaalipalveluja ovat vanhusten asumis- ja hoivapalvelut. Terveyspalvelujen osuus on huomattavasti pienempi (Järjestöbarometri 2013, 107). Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto Valvira koordinoi ja aluehallintoviras- tot eli AVI:t valvovat palvelujen myyntitoimintaa. Vuonna 2009 järjestöillä oli suurin tai merkittävä osuus erilaisista ensi- ja turvakotitoiminnasta sekä päihdehuollon kun- toutus- ja asumispalveluista (ks. taulukko 2). (Yksityinen palvelutuotanto sosiaali- ja terveyspalveluissa 2009 2011, 4; Yksityiset sosiaali- ja terveyspalvelut 2015.) Vasa-

man (1999, 5) mukaan sosiaali- ja terveysjärjestöjen toiminnalle ominaista on erityisesti ennaltaehkäisevä toiminta-ajatus.

Taulukko 2. Eri palveluntuottajien %-osuudet tiettyjen sosiaalipalveluiden suoritteista 2009 (Yksityinen palvelutuotanto sosiaali- ja terveyspalveluissa 2009 2011, liitetäulukko 4.)

	Kunnat ja kuntayhtymät	Valtio	<b>Järjestöt</b>	Yritykset	Yksityinen yhteensä
Ensikotien hoitopäivät/ vuosi	3,3	-	<b>92,4</b>	4,2	96,7
Turvakotien hoitopäivät/ vuosi	21,1	-	<b>75,1</b>	3,7	78,9
Päihdehuollon asumispalvelujen asu- mispäivät/ vuosi	34,8	-	<b>59,0</b>	6,2	65,2
Ensisuojien asumis- päivät/ vuosi	78,4	-	<b>21,6</b>	-	21,6
Katkaisuhoitoasemien hoitopäivät/ vuosi	56,8	-	<b>42,2</b>	1,0	43,2
Päihdehuollon kuntoutuslaitosten hoitopäivät/ vuosi	44,6	-	<b>39,2</b>	16,2	55,4

Vuoden 2010 lopulla Suomessa toimi 4333 yksityistä sosiaalipalveluja tuottavaa yksikköä, joista noin kolmas osa eli 1509 oli järjestön ylläpitämiä. Vuodesta 2005 vuoteen 2010 toimintayksiköiden määrä on järjestöjen osalta vuosittain hieman vähentynyt. (Järjestöbarometri 2013, 107–108.) Tuoreimman Järjestöbarometri 2014 mukaan vanhusten asumis- ja palvelutuotantoa järjestävät yhdistyksistä 59 prosenttia, vaikka palveluntuottaminen kokonaisuudessaan koskee vain suhteellisen pientä osaa yhdistyksistä. Työttömien yhdistykset, sijaishuolto- sekä päihdeyhdistykset painottavat ehkäisevän työn merkitystä toimintamuotona. (Järjestöbarometri 2014, 30.)

Suomen sosiaali- ja terveysjärjestöt lukuina SOSTEn (SOSTE Suomen Sosiaali ja terveys ry - etusivu n.d.) ja Järjestöbarometri 2014 (2014, 21) mukaan:

- 1,3 miljoonaa jäsentä
- 0,5 miljoonaa vapaaehtoista
- 260 000 vertaistukijaa
- 30 000 ammattilaista
- 30 000 työllistettyä
- n. 10 000 rekisteröityä sosiaali- ja terveysjärjestöä

Suomen sosiaali ja terveys ry eli SOSTE on yksi suurimmista suomalaisista järjestöistä. Se pyrkii olemaan hyvinvoinnin ja terveyden asiantuntija ja vaikuttaja. SOSTE tekee muun muassa julkaisutyötä laajojen Sosiaali-, Kansalais- ja Järjestöbarometrien muodossa. (SOSTE Organisaatio – SOSTEsta – SOSTE Julkaisut n.d.)

## 5 Toimijat ja toiminta sosiaali- ja terveysjärjestöissä

Sosiaali- ja terveysjärjestöjen toimijoita ovat mm. paikallisesti toimivat jäsenyhdistykset jäsenineen, erilaiset jäsenyhteisöt kuten eläkeläiskerhot tai perhekerhot, palkattu henkilökunta, alueellisten piirien toimintayksiköt ja niiden henkilökunta, vapaaehtoistyöntekijät sekä vertaistukihenkilöt (Dufva 2003, 13). Perusperiaatteiltaan järjestötyön ideologia ei muutu, oli kyseessä sitten pieni paikallisyhdistys tai suurempaa väestöaluetta tai jäsenryhmää edustava järjestö, kuten piiri- tai aluejärjestö. Sosiaali- ja terveysjärjestötyö-käsite erottelee alan järjestöt muusta järjestötoiminnasta (Vasama 1999, 4).

Dufva (2003, 12–13) on pohtinut nuorten ja lasten toimijuutta sosiaali- ja terveysjärjestöissä; nuorille tulisi tarjota mahdollisuuksia aktiiviseen osallistumiseen. Dufvan (2003, 27) mukaan Siisiäinen (2002) onkin todennut, että kaikista järjestöissä toimivista 19–24 -vuotiaista vain 4,5 % on mukana sosiaali- ja terveysalan järjestössä. Voisiko tämä liittyä sosiaali- ja terveysalan järjestötoiminnan leimaan sairaus-, vika-, vamma-järjestöinä, joiden toiminta ei aktivoi nuoria jäseniä saati houkuttele uusia toimijoita ennestään poissaolollaan loistavista ikäryhmistä?



Dufva (2003, 27) näkee nuorten motivoinnin ja kiinnostuksen herättämisen haasteena, mutta näkee mahdollisuuksia järjestöjen tekemässä työssä. Esimerkiksi nuoret ja vanhukset voisivat vapaaehtoistyön kautta osallistua ja osallistaa sekä esimerkiksi ennaltaehkäistä ikääntyneiden yksinäisyyttä. Samaan aikaan toiminta voisi tutustuttaa nuoret sekä toiseen ikäpolveen että järjestöjen vapaaehtoistyön mahdollisuuksiin. Edellä mainittuihin epäkohtiin ja Dufvan (mts. 27) ajatuksiin NuoVon toimintamalli istuu hyvin, vaikka NuoVon fokuksessa eivät olekaan ainoastaan sosiaali- ja terveysjärjestöt.

### 5.1 Osallisuus ja osallisuuden edistämisen keinot järjestötyössä

Sosiaalihuoltolaki (L 30.12.2014/1301) velvoittaa, että kuntien on 1.4.2015 alkaen järjestettävä sosiaalista kuntoutusta ja sosiaalipalveluja tulee järjestää myös mm. sosiaalisen syrjäytymisen torjumiseksi ja osallisuuden edistämiseksi. Kuntoutusportin (2013) mukaan sosiaalisella kuntoutuksella pyritään vahvistamaan henkilön sosiaalista toimintakykyä, jonka tavoitteena on syrjäytyneen henkilön paluu yhteiskunnalliseen osallisuuteen ja osallistumiseen.

Osallisuutta voidaan tarkastella eri tasoilta ja erilaisista näkökulmista. Osallisuutta tapahtuu yhteiskunnassa, yhteisöissä sekä henkilökohtaisella tasolla. Yhteiskunnallinen osallisuus tarkoittaa konkreettisimmillaan oikeutta osallistua päätöksentekoon eli yhteiskunnassa vallitsee demokratia. Yhteisötasolla osallisuus on syrjäytymisen vastavoima. Yksilöt kiinnittyvät toisiinsa, ympäristöön ja yhteiskuntaan muodostaen erilaisia ja eritasoisia yhteisöjä. Henkilökohtainen osallisuuden tunne syntyy voimaantumisen ja elämänhallintavalmiuksista. Syntyy oma identiteetti, joka sitoutuu ja haluaa vaikuttaa oman elämänsä kulkuun. Osallisuuden lähikäsitteitä ovat osallistuminen ja osallistaminen, jolloin käsitteellä on ulkoisia ja objektiivisia puolia eikä ainoastaan subjektiivinen osallisuuden kokemus. (Jämsén & Pyykkönen 2014, 9–10; Järvikoski & Härkäpää 2011, 147.)

Sosiaalisen toimintakyvyn ja riittävän osallisuuden asteen määrittelemisessä kuntien kuntoutustyön toteuttajien tasolla on erittäin kriittinen piste Sosiaalihuoltolain (L

30.12.2014/1301) tavoitteiden toteutumiseksi. Osallisuuden käsite muotoutuu henkilökohtaisella tasolla oman kokemuksen kautta, joten voidaankin kysyä, onko kuntoutusalan ammattilainenkaan kykenevä määrittelemään toisen ihmisen osallisuudessa puutteita, joihin tulee kuntoutuksen keinoin puuttua. Kun niihin puututaan, mitkä muut kuin työllistämisen keinot ovat toteutettavissa kontrolloidusti ja vaikuttavasti? Esimerkiksi työpajatoiminta tai työhön osoitus ei takaa ihmisen omaa motivaatiota ja sitoutumisen tasoa elämänhallinnan tueksi ja osallisuuden kokemuksen luomiseksi.

NuoVon toimintamalli voidaan sijoittaa palvelujärjestelmän leikkauspisteeseen, johon Paatero, Lehmijoki, Kivekäs ja Ståhl (2008, 34) asettavat tavoitteita niin sosiaalihuollon, Kelan kuin työhallinnonkin kuntoutustoiminnalle. Näitä tavoitteita ovat esimerkiksi osallisuus, työelämään pääsemisen edistäminen ja ammatillinen kehittyminen. Nämä kokonaisuudet sijoittuvat sosiaalisen ja ammatillisen kuntoutuksen kenttiin painottaen sosiaalisen toimintakyvyn edistämistä unohtamatta ennaltaehkäisevää näkökulmaa. Näin järjestötyöllä voidaan todeta olevan mahdollisuuksia elämänhallintaa tukeväksi ja edistäväksi toimijaksi, vaikka sille varsinaisia kuntoutuksellisia velvoitteita olisikaan asetettu.

Järjestötoiminnassa toteutuva sosiaalinen kuntoutuminen – olipa se sitten varsinaisena toiminnan tavoitteena tai ei – jää kuitenkin usein irralliseksi osaksi julkisen ja yksityisen sektorin kuntoutusketjua. Osallistuminen erilaiseen kuntouttavaan toimintaan kuten potilasjärjestöjen vertaistukiryhmätoimintaan voi jäädä kirjaamatta kuntoutussuunnitelmaan, ellei kuntoutuja itse huomioi asian merkityksellisyyttä omaa kuntoutussuunnitelmaa laadittaessa ja kuntoutumisen seurannassa. Järjestötyön rooli osallisuuden mahdollistajana ja sosiaalisen toimijuuden edistäjänä kiteytyy toiminnan lähtökohtiin. Järjestötyö on vapaaehtoisuuteen perustuva väylä sosiaalisuuteen ja osallisuuteen.

## 5.2 Sosiaalinen syrjäytyminen

Sosiaalisen syrjäytymisen uhka on vuonna 2002 toteutetussa kuntoutusselonteossa havaittu ensimmäisiä kertoja olevan peruste kuntoutustoimille. Kuntoutus tällöin

vahvistaa sosiaalista osallisuutta. (Järvikoski & Härkäpää 2011, 147.) Sosiaalinen syrjäytyminen osallisuuden vastaparina on laajentunut yhteiskunnalliseksi käsitteeksi 1990–2000 -luvulla, jolloin syrjäytymistä alettiin myös laajemmin tutkia. Edelleen syrjäytyminen on käsitteenä vakiintunut, jolloin jokainen ymmärtää käsitteen ja ilmiön omista lähtökohdistaan. (Linnossuo 2004, 16.) Vaikka yhteinen, kaikkien hyväksymä määritelmä syrjäytymiselle puuttuukin, Linnossuo (mts. 16–17) käyttää omassa tutkimuskatsauksessaan Ritakallion (1992) kuvausta, jonka mukaan syrjäytyminen on hyvinvointipuutteiden kasaantumista. Samoihin hyvinvointipuutteisiin viittaavat myös Järvikoski ja Härkäpää (2011, 148). Hyvinvointipuutteiden kasautumiseen ja niistä seuraavaan työmarkkinoilta syrjäytymiseen on tehnyt syvemmän katsauksen Myrskylä (2012), joka tarkastelee prosessia erityisesti nuorten työllistymisen näkökulmasta.

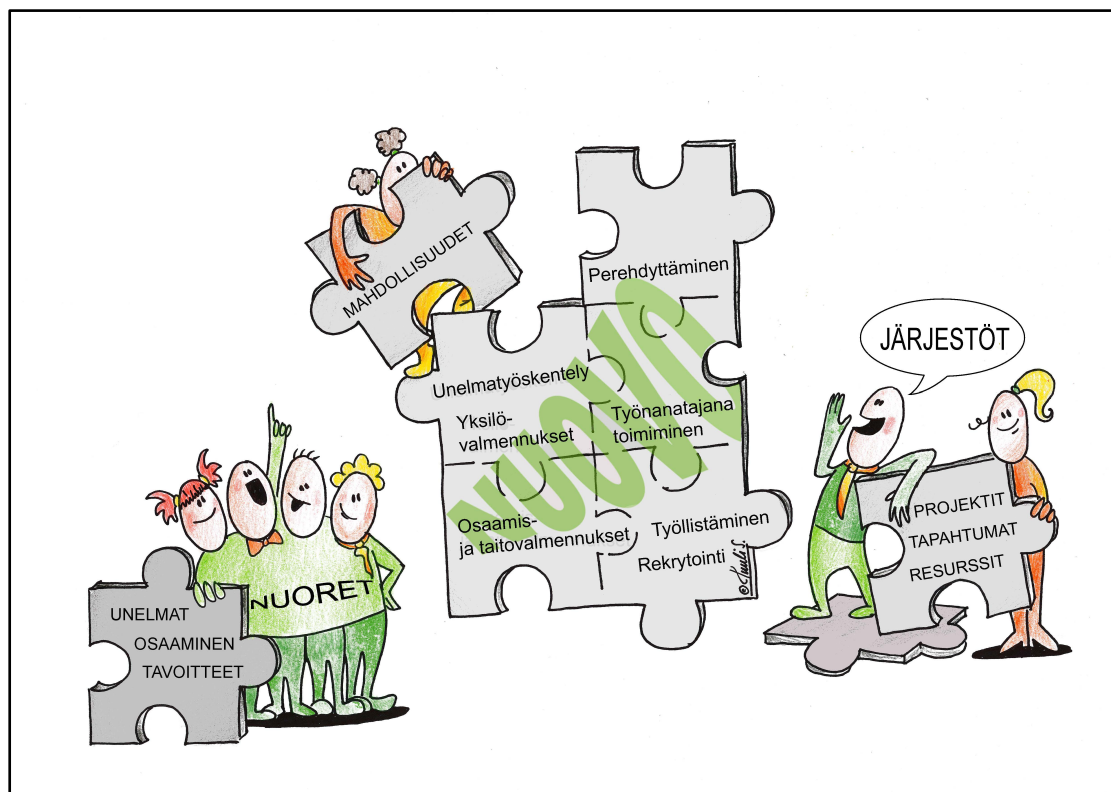
Myrskylä (2012, 9–10) tarkastelee Suomen huoltosuhteen heikkenemistä ja viime vuosikymmenien tilastollista syrjäytyneisyyskehitystä. Myrskylän tarkastelussa syrjäytyneisyyskehitystä kuvaa 15–29-vuotiaiden vain peruskoulun suorittaneiden työssäkäyntitilasto. Vaikka viime vuosina syntyvyys on ollut hieman kasvussa ja tarkasteluun tulee joka vuosi uusi ikäluokka, samalla kun 30 vuotta täyttävät eivät tilastoihin enää jää näkyviin, syrjäytyneisyyden taso on silti ainakin työssäkäyntitilastojen läpi tarkasteltuna huolestuttavasti nousussa. Syrjäytymisen riskiä Myrskylän (2012) mukaan lisäävät mm. nuoren perhetausta ja asumismuoto sekä omat tai perheen päihdeongelmat.

Vaikka järjestöjen tosiasiallinen työllistämispotentiaali ei olisikaan huomattava, toivotaan kansalaisjärjestötoiminnasta yhtä työkalua syrjäytyneiden ja syrjäytymisvaarassa olevien osallistamiseen. Syrjäytyneiden mukaan ottaminen ja motivoiminen järjestötoimintaan, tulee tapahtua järjestöjen toimesta – syrjäytyneiden rikkoutuneet sosiaaliset verkostot ja arjen elämänhallintataidot eivät saa heitä ilman motivoivia tekijöitä oma-aloitteisesti lähtemään mukaan toimintaan. (Jurvansuu 2002, 17–18.) Syrjäytyminen voidaan siis määritellä sekä ajanjaksolla tapahtuvaksi prosessiksi että staattiseksi tilaksi eli syrjäytyneisyydeksi. Linnossuon (2004, 19) mukaan Helne (2002) on muistanut esittää myös leimaamisen ja määrittelyn kritiikin; kenellä on oikeus määritellä toinen ihminen syrjäytyneeksi tai syrjäytymisvaarassa olevaksi?

## 6 Nuorta voimaa järjestöihin

Nuorta Voimaa Järjestöihin eli NuoVo tarjoaa Jyväskylässä toimiville järjestöille nuorta voimaa eli nuorten toteuttamaa, osallistavaa ja projektiluontoista työssäoppimista, jossa korostuvat yhteistyökykyjen ja elämänhallinnan tukeminen, itsetunnon kasvattaminen ja työelämäkokemusten syntyminen. NuoVon ennaltaehkäisee syrjäytymistä ja nuorten työttömyyttä. Valmentamisen kautta nuoret tutustutetaan järjestötyön ja kolmannen sektorin toimintamahdollisuuksiin. Nuoria autetaan urapolun alkuun, löytämään omat kiinnostuksen kohteet ja motivoivat asiat. NuoVon toiminta (ks. kuvio 2.) muodostuu siis kahdesta kohderyhmästä:

- 17–29-vuotiaat nuoret, joilla on tarvetta luoda tai edistää työelämätaitojaan, löytää omaa osaamistaan tukeva koulutus- tai urapolku ja samalla kasvattaa itsetuntoaan
- järjestöt, joilla on erilaisten resurssivajeiden vuoksi vaikeuksia toteuttaa erilaisia projekteja, tapahtumia tai muuta vastaavaa yleishyödyllistä toimintaa tai kehittää omaa toimintaansa



Kuvio 2. NuoVo-toiminnan kuvaus (Sahi, T. 2014.)

## 6.1 Nuoret

NuoVoon voivat hakeutua kaikki motivoituneet, ikäkriteerin täyttävät nuoret. Sosiaalisen statuksen asettamia rajoitteita ei ole, jotta NuoVo tavoittaisi mahdollisimman paljon alueen potentiaalisia, motivoituneita nuoria valmentautujia mukaan lukien opiskelijat, vastavalmistuneet ja valmistumisvaiheessa olevat osaajat. Varsinaiseen valmennustoimintaan hakeudutaan avoimen alkuvalmennuksen kautta, jota seuraa yksilöhaastattelu. (NuoVo, Nuorta Voimaa järjestöihin -hanke 2015.) Työnhakuun suuntautuville nuorille voidaan valmennuksen ja järjestöissä tapahtuvan toiminnan ohessa tarvittaessa tarjota ohjausta muihin työllisyyttä edistäviin hankkeisiin ja järjestöihin, mihin KYT ry:n verkosto tarjoaa hyvät kanavat. NuoVon ensimmäinen nuorten valmennusprosessi käynnistyi syksyllä 2014, jonka jälkeen alkuvalmennuksia on toteutettu erilaisten oppilaitosyhteistöiden muodossa sekä omina itsenäisinä NuoVo-valmennuskokonaisuuksinaan. Myös opinnollistettuja valmennuskokonaisuuksia on toteutettu ja toimintaa on sovellettu myös työpajaympäristöissä. (Sahi 2014.)

## 6.2 Järjestöyhteistyö

NuoVon toiminta haluaa olla järjestöjen perustoiminnan tuki ja luoda osaltaan toiminta edellytyksiä. Toiminnan edellytyksenä siis on, että mukaan saadaan liitettyä nuorten lisäksi myös järjestöjä, joilla on halua ja mahdollisuuksia tarjota valmennettaville nuorille osallistavaa toimintaa toteutettavaksi. Järjestöjen kanssa tehtävää yhteistyötä on pienimuotoisesti aloitettu kesällä 2014 avaamalla ns. mahdollisuuspankki, johon kootaan yhteistyöstä kiinnostuneita järjestöjä ja niiden tarjoamia mahdollisuuksia nuorille.

Järjestöissä nuoret saavat vapaasti toteuttaa heille osoitettuja projekteja tai muita toimintoja. Järjestöjen kanssa tehtävä yhteistyösopimus on NuoVon laatima, mutta yhteistyön pääosapuolet ovat järjestö ja nuori. Sopimus voidaan tehdä kutakin toimintoa, nuorta ja järjestöä vastaavaksi, jolloin siihen on helppo sitoutua. Mahdollisuuspankin avulla ylläpidetään syntyneitä järjestöyhteistyön verkostoja, hallinnoi-

daan toteutuneita ja jatkuvaluonteisia yhteistyösopimuksia sekä löydetään oikeat nuoret oikeisiin tehtäviin. Näin osaava nuori ohjautuu omaa kiinnostusta vastaavaan tehtävään.

NuoVo-yhteistyö pyritään tekemään järjestöille mahdollisimman helpoksi. Järjestöjen yhteistyö- ja toimintaedellytyksien luomiseksi niille voidaan myös tarjota tukea ja räätälöityä koulutusta nuorten ohjaamisessa. Mikäli NuoVo-yhteistyön seurauksena järjestöistä löydetään palkkatyön mahdollisuuksia nuorille, työllistämiskynnyksen madaltamiseksi voidaan tarjota erilaista tukea, kuten apua rahoituskanavien etsimiseen. NuoVon järjestöille tarjoamat ohjaus- ja tukitoimet toteutetaan käytännössä järjestöille suunnattavien koulutuskokonaisuuksien kautta ja olemalla tukena ja apuna läpi yhteistyösopimusten NuoVon nuorten valmentautujien toimiessa järjestöissä.

### 6.3 Raha-automaattiyhdistys

NuoVo-hankkeen rahoitus muodostuu Paikka auki –avustusohjelmasta vuosille 2014–2017. Avustusohjelman taustalla on nuorten syrjäytymiskeskustelun ajankohtaisuus ja osallisuuden edistäminen. Avustusohjelman päätavoitteet ovat nuorten työelämävalmiuksien tukeminen ja vahvistaminen uusilla toimintamalleilla sekä työllisyysmahdollisuuksien etsiminen terveyttä ja sosiaalista hyvinvointia edistävästä järjestöistä niiden yleishyödyllisiin toimintoihin. (RAY:n avustusohjelma Nuorison työllisyyden edistämiseksi 2014–2017 -ohjelma-asiakirja).

RAY:n yleinen rooli kansalaisten hyvinvoinnin tukijana on suuri. Erityisesti sen merkitys sosiaali- ja terveysalan järjestöjen tuottamassa työssä on merkittävä (Vasama 1999, 4–5). Järjestöjen ohella RAY:n yhteistyökumppaneita ovat muun muassa kunnat, Terveyden ja hyvinvoinnin laitos THL, Kansaneläkelaitos ja osin yrittäjät terveys- ja hyvinvointialoilla. Erityisesti RAY:n taloudellinen tuki mahdollistaa erilaisten hankkeiden kautta järjestöjen toiminnan kehittämisen ja edistämisen. Erilaiset ohjelma-avustuskaudet kohdentavat järjestöjen tekemää työtä niihin kohderyhmiin ja laajempiin ongelmakokonaisuuksiin, joita Sosiaali- ja terveysministeriö kulloinkin katsoo ajankohtaisiksi. RAY:n avustuskauden 2012-2015 päälinjaukset ovat terveyden ja

hyvinvoinnin vahvistaminen, terveyttä ja sosiaalista hyvinvointia uhkaavien ongelmien ennaltaehkäiseminen sekä ongelmia kohdanneiden auttaminen ja tukeminen.

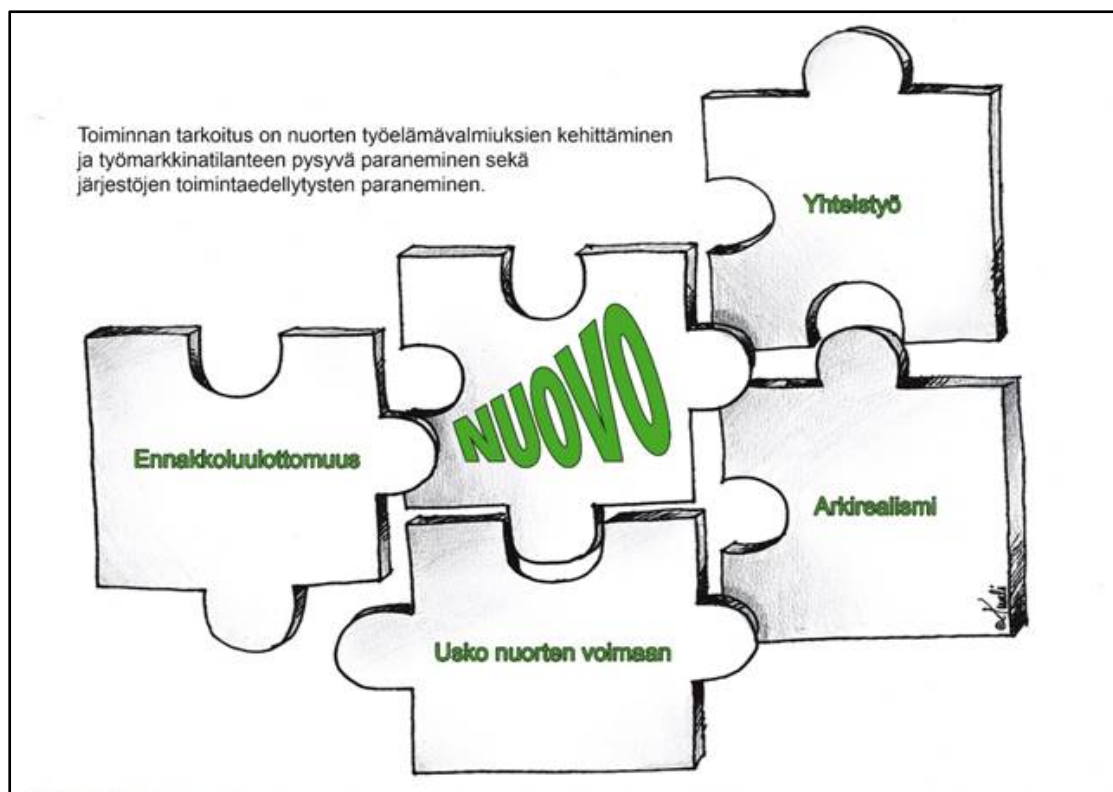
(Avustusstrategia 2012–2015; Raha-automaattivastukset 2014.)

Päälinjaukset pohjautuvat Syrjäytymistä, köyhyyttä ja terveysongelmia vähentävään poikkihallinnolliseen toimenpideohjelmaan, jonka pääministeri Jyrki Kataisen hallitus asetti hallituskaudelle 2011–2015. Toimenpideohjelman (Syrjäytymistä, köyhyyttä ja terveysongelmia vähentävä poikkihallinnollinen toimenpideohjelma n.d.) teemat ovat:

1. kansalaisten yhdenvertaisuuden lisääminen mm. yhdenvertaisuuslainsäädäntöä uudistamalla
2. terveyden edistäminen ja terveyserojen väheneminen
3. **työstä ja työmarkkinoilta syrjäytymisen ehkäiseminen:** työttömien työ- ja toimintakykyä ylläpidetään, tarjotaan riittävä hoito ja kuntoutus
4. Taloudellisen ja sosiaalisen eriarvoisuuden vähentäminen pienituloisten asemaa parantaen
5. **Lasten ja nuorten syrjäytymisen vähentäminen**
6. Sosiaali- ja terveystaloudellisia vahvistaminen ja uudistaminen eheäksi palvelujärjestelmäksi
7. Kansalaisyhteiskunnan ja kansalaisjärjestöjen työn vaikuttavuuden parantaminen

## 7 Opinnäytetyön tavoitteet

Opinnäytetyö toteutettiin toimeksiantona Keski-Suomen Yhteisöjen Tuki ry:n (KYT ry) hallinnoimalle Nuorta voimaa järjestöihin (NuoVo)-hankkeelle. Tavoitteena oli tavoittaa yhteistyöhön soveltuvia järjestöjä toiminnan käynnistämiseksi. Pyrittiin selvittämään halukkuutta, edellytyksiä ja mahdollisuuksia osallistua NuoVoon. Tavoitteena oli selvittää yleistä suhtautumista NuoVon toimintamalliin sekä millaiset järjestöjen resurssit ovat nuorten työelämävalmiuksia edistävien kokemusten toteuttamiseksi. Haluttiin saada selkeitä vastauksia toimeksiantajalle, jotta toimintaa voitaisiin jo alkumetreillä suunnitella palvelu- ja toimintamalleja järjestötoimijoiden tarpeita vastaavaksi. Mukaan sisällytettiin myös NuoVon toiminnalliset arvot ja ideologia (ks. kuvio 3.) työelämävalmiuksista sekä syrjäytymisen ennaltaehkäisy osallisuuden kautta.



Kuvio 3. NuoVo-toiminnan tarkoitus, arvot ja idea (Sahi, T. 2014.)

## 8 Tutkimuskysymykset

Tutkimuskysymykset muodostettiin NuoVo-toiminnan lähtökohdista ja ne ovat siten työelämän tarpeisiin suunniteltu. Tutkimuskysymykset ovat:

1. Onko järjestöissä kiinnostusta tai halua osallistua NuoVo-toimintaan?
2. Millaisia valmiuksia järjestöissä on työllistämistä edistävien tai siihen tähtäävien toimenpiteiden toteuttamiseksi?
3. Millaiset resurssit järjestöillä on nuorten osallisuuden (ml. elämäntilanne, hyvä itsetunto, työelämätaidot, turvattu toimeentulo ja sosiaalinen verkosto) tukemiseksi?

Tutkimuskysymyksistä ensimmäinen (1.) on lähtökohta tutkimukselle eli NuoVo-hankkeen toiminnalle ja sillä pyritään osittain myös selvittämään sitä, millaiset toimintamahdollisuudet NuoVolla on eli miten NuoVoon suhtaudutaan. Toinen (2.) tutkimuskysymys saa lähtökohtansa siitä oletuksesta, että pienillä paikallisyhdistyksillä on vähän tai ei ollenkaan palkattua henkilökuntaa ja muita resursseja, jotka takaisivat NuoVo-toiminnan käytännön toteutumisen siten, että nuorten työelämävalmiuksia voidaan järjestöissä tosiasiaa tukea ohjaten. Ja ellei henkilökuntaa ole, olisiko sille



tarvetta. Kolmas (3.) tutkimuskysymys on johdettu NuoVon rahoittajana toimivan RAY:n Paikka auki –avustusohjelman tavoitteista ja siten se liittyy kiinteästi NuoVon toiminta-ajatukseen nuorten osallisuuden edistäjänä ja syrjäytymisen ennaltaehkäisijänä. Kysymys sisältää sosiaalisen kuntoutuksen elementtejä ennaltaehkäisevää näkökulmasta.

## 9 Kyselytutkimuksen toteutus

Tutkimusmenetelmäksi valikoitui kvantitatiivinen eli määrällinen survey-tutkimus, joka toteutettiin sähköisesti Webropol-kyselytyökalun kautta. Tähän menettelyyn päädyttiin, koska sen todettiin olevan nopein tapa lähestyä isohkoa vastaajajoukkoa ja tutkimuskadon oletettiin tällä tavoin jäävän suhteellisen pieneksi. Myös vastausten karhuaminen eli vastaamisesta muistuttaminen olisi sähköpostin välityksellä helppoa. Menetelmänä Webropolin käyttö oli myös taloudellisesti helpoin toteuttaa.

Kyselytutkimuksessa, ja erityisesti sen sähköisissä muodoissa, voidaan toki nähdä myös haittoja: vastaukset erityisesti avoimiin kysymyksiin voivat jäädä pinnallisiksi, kun aikaa kyselyn täyttämiseen halutaan käyttää mahdollisimman vähän. Myös määrälliset vastaukset saattavat samoista syistä ja puutteellisista tiedoista johtuen jäädä arvioiksi ja muodostaa siten virheellisiä tuloksi. Nämä asiat tulee huomioida analyysivaiheessa.

### 9.1 Otanta

Aineistonkeruussa päädyttiin käyttämään harkinnanvaraista otantaa. NuoVo-toiminta keskittyy Jyväskylään ja nuorten valmennus toteutetaan Jyväskylän kaupungin alueella painottuen kaupungin keskustaan johtuen NuoVon toimipaikasta. Otannassa keskityttiin siis maantieteelliseen toimipaikkaan, toimialaan, ja koska kyselylomake toimitettiin sähköisesti, oli yhteystiedoissa oltava sähköpostiosoite.

Otannan ensivaiheessa rajattiin siis toiminta-alueeksi Jyväskylä ja Jyväskylässä toimivat järjestöt. Koska tällainen perusjoukko oli kuitenkin liian laaja tutkittavaksi päädyttiin harkinnan jälkeen rajaamaan tutkimus alueen sosiaali- ja terveysalanjärjestöihin, jolla siis viitataan yhtäläillä paikallisyhdistyksiin kuin Jyväskylästä käsin toimiviin valtakunnallisiin ja alueellisiin järjestöihin. Tämä rajausta syntyi alan järjestöjen korkeasta esiintyvyydestä ja siten saavutettavuudesta. Moni näistä järjestöistä myös ovat toimipaikkansa kautta (Matarankatu 4) tiiviissä yhteydessä Keski-Suomen Yhteisöjen Tuki ry:n kanssa ja siten yhteistyö ja muu markkinointi olisi helppoa jatkossakin. Toisaalta alan järjestöt olivat luonnollisesti myös tutkijan kiinnostuksen kohde ja koulutusala loi osaltaan luonnollisen rajauksen sosiaali- ja terveysalan järjestöihin.

Jyväskylän alueen sosiaali- ja terveysjärjestöt kartoitettiin aluksi käyttämällä Patentti- ja rekisterihallituksen Yhdistysnettiä (Yhdistysnetti 2014), joka on ilmainen ja avoin internet-tietokanta. Sen avulla voidaan esimerkiksi postinumeron avulla hakea kaikki rekisteröityneet yhdistykset kuten tässäkin tapauksessa tehtiin käyttäen hakukriteereinä Jyväskylän postinumeroita 40011–42440. Postinumeroluettelo saatiin Postin postinumeroluettelosta käyttäen hakualueena hakuterminä Jyväskylä. Yhdistysrekisterin hakutuloksista rajattiin sosiaali- ja terveysalan järjestöt, minkä jälkeen yhdistyksille pyrittiin lähinnä erilaisten internet-hakujen kautta – mukaan lukien sosiaalisen median tarjoamat mahdollisuudet – löytämään vielä sähköpostiosoite, johon kysely voitaisiin lähettää. Täydennystä tällä tavoin saavutettuun otokseen saatiin vielä hyödyntämällä KYT-järjestöpalveluiden ylläpitämää internetsivustoa Yhdistystori (Yhdistystori 2014) sekä Matarankatu 4:n ja Kansalaistoiminnan keskus Mataran eli Matarankatu 6:n toimijaverkoston.

Säätiöt jätettiin tutkimuksen ulkopuolelle toimeksiantajan toiveesta, samoin ulkopuolelle jätettiin toiminnallisilta lähtökohdiltaan sosiaali- tai terveysjärjestöksi lukeutuvat, mutta selvästi poliittisia aatteita kannattavat tai puoluesitoutuneet järjestöt. Erityisesti nämä viimeiset poistot muodostivat otannasta harkinnanvaraisen.

## 9.2 Kyselylomakkeen muodostaminen

Sähköisen kyselylomakkeen kysymykset muodostettiin pääosin suljetuiksi eli vastausvaihtoehdot ovat rajatut. Myös muutamia avoimia osioita esitettiin ja vastaajalle annettiin mahdollisuus täydentää vastaustaan omin sanoin. Erityisesti tätä vaihtoehtoa käytettiin, kun vastaaja vastasi esim. kyllä, jolloin vastausta sai halutessaan täydentää ”millä tavoin?” –kysymykseen. Näin muodostettiin niin sanottu strukturoidun ja avoimen kysymyksen välimuoto (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2013, 199). Avoimella kysymyksillä pystytään keräämään tietoa asioista, joissa tietoa haluttiin tarkentaa, mutta vastausvaihtoehtoja ei voida rajata, tai kun tietoa halutaan saada mahdollisimman laajasti (Vehkalahti 2014, 23–25).

Kyselylomakkeen perusta on tutkimusongelmassa eli tutkimuskysymyksissä. Sen tarkoitus on kerätä aineistoa operationalisointia eli tulosten käsittelyä ja analysointia varten. (Vehkalahti 2014, 18.) Mittauksen kohteena olevat abstraktit asiat ja kiinnostuksen kohteet muunnetaan operationalisoinnissa konkreettisesti mitattavaan ja analysoitavaan muotoon (Alkula, Pöntinen & Ylöstalo 2002, 75–76). Kyselylomakkeen laajuus pyrittiin miettimään tiiviiksi, jotta kysymyksiä ei ole vastaajalle liikaa, mutta kysymykset antavat toivotut tiedot tutkijalle. Hyvän kyselylomakkeen laatiminen on jo haaste sinänsä. (Hirsjärvi ym. 2013, 195–201.)

Kyselylomakkeen helppolukuisuus ja kysymysten ymmärrettävyys ovat tärkeimpiä ja samaan aikaan haasteellisimpia asioita, jotka tulee ottaa huomioon. Kysymykset pyrittiin muotoilemaan lyhyiksi ja lauserakenteiltaan selkeiksi. Kysymysten muotoilussa hyödynnettiin erilaisia graafisia muotoiluja kuten alleviivauksia tai lihavoitteja, kun haluttiin varmistaa olennaisen asiakohdan esiin nouseminen, mikä on kyselytutkimuksissa tyypillinen menettelytapa. Kysymykset tulee pitää omista mielipiteistä tai teorioista vapaana, jotta vastaaja saa mahdollisuuden antaa oman todellisen mielipiteensä eli objektiivisuuteen pyritään tutkimuksen kaikissa vaiheissa. (Hirsjärvi ym. 2013, 201–204; Heikkilä 2008, 47–62.)

Sähköpostiviestiin, johon kyselylomakkeen hyperlinkki oli liitetty, kirjoitettiin hyvien menetelmätapojen mukaisesti saatekirje (ks. liite 1), jossa kerrottiin kenelle ja mihin

tarkoitukseen tietoa kerätään sekä kuinka palauttaminen tapahtuu. Kyselylomaketta (ks. Liite 2.) testattiin KYT ry:n työympäristössä ennen varsinaista aineistonkeruun aloittamista. Viesti ja linkki kyselyyn lähetettiin 27.10.2014 tutkijalle luodusta toimeksiantajan kyt.fi-päätteisestä sähköpostiosoitteesta. Menettelyn toivottiin pienentävän osaltaan katoa, sillä KYT ry:n ajateltiin olevan monelle sähköpostin vastaanottajalle tuttu eikä sähköpostiviesti siten jäisi aivan yhtä helposti huomioimatta kuin opiskelijatunnuksella lähestyttäessä – tai vaihtoehtoisesti päätyisi suoraan roskapostiksi. Vastausaikaa kyselylle annettiin 10.11.2014 asti, ensimmäinen muistutus (ks. liite 3) lähetettiin 5.11. 2014 ja toinen muistutus eli vastausten karhuaminen toteutettiin vielä 9.11.2014.

### 9.3 Aineiston käsittely

Webropol-kyselyssä vastausaineisto tallentuu automaattisesti, josta voidaan tuottaa peruseräraportti ja itse muokattavia raportteja kiinnostuksen kohteen mukaan. Raportissa tulokset voidaan esittää sekä kokonaislukuina että prosenttiosuuksina. Tuloksista saadaan raportoitua myös tiettyjä tunnuslukuja kuten vastausten keskiarvo vaihteluväli (W, jossa esitetään vastausten pienin ja suurin arvo pilkulla eroteltuna) ja mediaani, joka on suuruusjärjestykseen asetetuista muuttujan arvoista keskimääräinen. Tulokset voidaan siirtää raportin muodossa myös muiden muassa MS Office Excel- ja Word-tiedostoon.

Tuloksia tarkastellaan tässä raportissa ensisijaisesti absoluuttisina vastaajatietueiden mukaisina lukumäärinä aineiston suhteellisen pienuuden vuoksi, sillä yksi henkilö 24:sta vastaajasta muodostaa 4,17 %. Prosenttiosuus esitetään sulkumerkkien sisällä elleivät ne ole esitettyinä kuvioissa. Prosenttilukuja esitetään kahden desimaalin tarkkuudella silloin kun se kokonaisuuden kannalta on olennaista – Webropolin automaattinen pyöristys muodostaa kokonaistulokseksi useimmiten 99 %. Kyselylomakkeessa \*-merkki kysymyksen perässä ilmaisee kysymyksen pakollisuutta eli siihen oli pakko vastata, jotta kyselyssä pystyi etenemään. Kysymykset jaettiin neljälle sivulle, jotka muodostivat asiakokonaisuuksia. Avoimien kysymysten osalta, jossa tieto on laadullista tai sitä ei ole valmiiksi strukturoitu, vastauksien käsittelyssä ja analysoin-

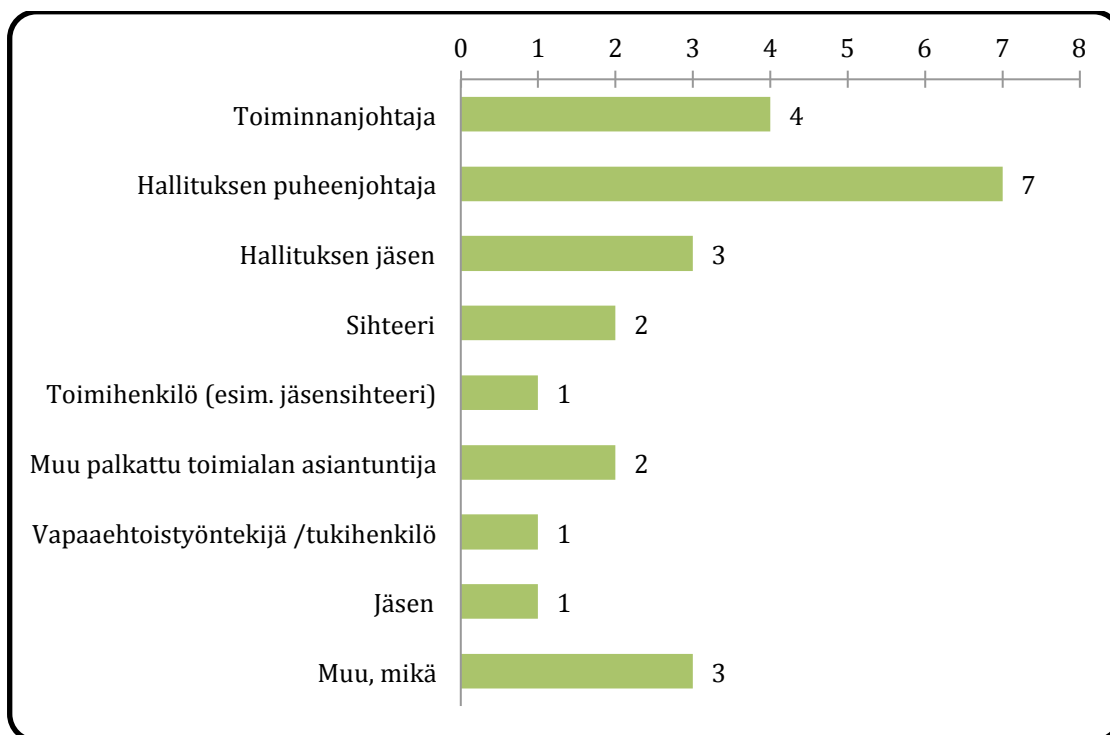
nissa käytetään aineiston tyypittelyä sisällön analyysin keinona (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006).

## 10 Tutkimuksen tulokset

Kysely lähetettiin 86:lle järjestölle sähköpostitse. Kolme sähköpostiosoitetta osoitettiin lähettämisen jälkeen vanhentuneeksi tai vialliseksi, jolloin kyselyn tavoitti lopulta 83 järjestöä. Vastauksia saatiin yhteensä 24, jolloin vastausprosentiksi muodostui 27,9 % 86:sta tietueesta. Yksikkökadoksi, eli jolloin vastaus jää tietueyksiköltä kokonaan saamatta, muodostui tässä kyselyssä siis 72,1 %, kun kolme tietueyksikköä otannasta jäi tavoittamatta ja 59 jätti vastaamasta muusta syystä. Vastaamatta jättäneiden joukko eli tutkimuksen kato oli kyselytutkimuksissa todennäköinen ja odotettavissakin oleva ilmiö. Kadon pienentämiseksi kyselystä yritettiin tehdä mahdollisimman helppolukuinen ja osaan kysymyksiin määritettiin vastauspakko. Näin pystytään vaikuttamaan Vehkalahden (2014, 81) mainitsemaan eräkatoon.

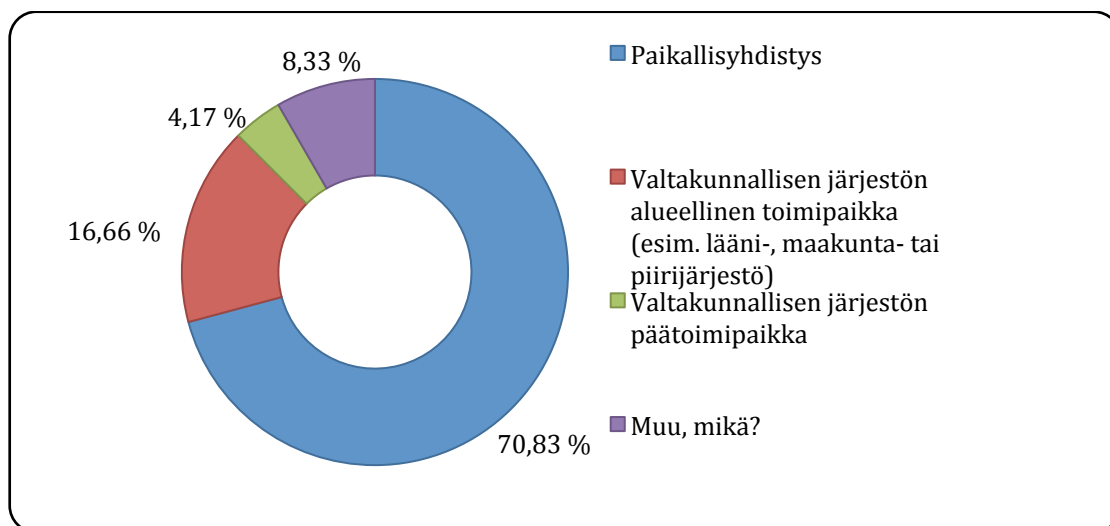
### 10.1 Taustatiedot

Kyselylomakkeen kysymykset 1–4 olivat vastaajaa ja hänen edustamansa järjestön toimintaa koskevia taustakysymyksiä. Näitä tietoja kerättiin taustatiedoiksi, ja niiden avulla voitiin myös arvioida jossain määrin vastausten luotettavuutta sekä sitä, miten esimerkiksi toiminnan sisältö voisi soveltua NuoVon toimintaan sisällöllisesti. Kysymykset 1, 2, 3 ja 5 olivat vastaajalle pakollisia, jotta kyselyssä pääsi etenemään. Yleisin kyselyyn vastannut henkilö (ks. kuvio 4) oli järjestön hallituksen puheenjohtaja, joita oli yhteensä seitsemän (29,17 %). Muut vastaukset jakautuivat melko tasaisesti. Avointa ”muu, mikä” -vaihtoehtoa täydentäneet kolme (n = 3) henkilöä ilmoittivat roolikseen vapaaehtoistyöntekijä/ vertaistukihenkilö, projektipäällikkö sekä tiiminvetäjä.



Kuvio 4 Vastaajan rooli järjestössä (n = 24)

Koska tutkimus keskittyi Jyväskylään, oli jo muodostuneen otoksen perusteella helppo arvioida, että suurin osa kyselyn vastauksista saataisiin paikallisyhdistyksiltä. Samaan aikaan otannan jälkeen oli pääteltävissä, että vastaajien joukosta löytyisi monen kokoisia järjestöjä, joten kysymyksen ja sen tuottamien tulosten katsottiin olevan aiheellinen taustatiedoiksi (ks. kuvio 5.). Vastaajien selvä enemmistö eli 17 vastaajaa edustikin paikallisyhdistystä. Yksi vastaaja toimi valtakunnallisen järjestön päätoimipaikassa ja alueellisia toimijoita vastaajista edusti neljä vastaajaa. Muu, mikä – vastaukset (n = 2) olivat molemmat valtakunnallisen yhdistyksen paikallisesti toimivia vapaaehtoisryhmiä toisen painottaen vastauksessaan erityisesti vertaistukitoimintaa.



Kuvio 5. Kyselyyn vastanneiden järjestöjen toimintamuoto (n = 24)

Kolmannella kysymyksellä (ks. taulukko 3.) kartoitettiin järjestöjen tämän hetken aktiivisimpia toimintoja Jyväskylän seudulla. Jyväskylää painotettiin kysymyksessä lihavoiminnan avulla, jotta vastaajat muistaisivat tarkastella asiaa paikallisesti, sillä otannassa oli mukana myös isommilla alueella toimivia järjestöjä. Kysymyksen vaihtoehtoista sai valita kaikki omaa toimintaa koskevat vaihtoehdot. Valintoja kertyi yhteensä 145, jossa vaihteluväli  $W = 0, 16$ . Taulukossa 3. eniten valintoja saaneet vastausvaihtoehdot on esitetty ylimpänä. Kokonaisuudessaan avoimiin vastausvaihtoehtoihin kirjattiin toiminnan muotoja lyhytsanaisesti ja luettelomaisesti sekä asiantuntijatoimintaa että vapaaehtoistoimintaa kuvattaessa. Muun asiantuntijatoiminnan avoimia vastauksia kertyi viideltä vastaajalta. Niihin sisältyi edunvalvontaa, konsultointia ja muuta oikeuksien valvontaa sekä järjestön ajaman sairausryhmän asioita koskevia luentoja ja muuta sairauden näkyväksi tekemistä. ”Muuta vapaaehtoistoimintaa” –vaihtoehdon avoimiin vastauksiin täydensi neljä vastaajaa ja vastauksiin oli täydennetty joukko erilaisia vapaaehtoistoiminnan muotoja kuten yhdistyksen markkinointi, tiedotus ja vertaistukitoiminta.

Taulukko 3. Järjestöjen toimintamuodot Jyväskylän seudulla (n = 145)

<b>VAIHTOEHDOT</b>	<b>N</b>
Vertaistukitoimintaa	16
Tapatumajärjestelyjä	15
Varainkeruuta	15
Yhteistä kaikille jäsenille suunnattua vapaa-ajan toimintaa kuten retkiä	14
Koulutuksia jäsenille	9
Koulutuksia yhteistyötahoille	9
Jäsenille suunnattua ohjaustoimintaa	8
Aikuisjäsenille suunnattua kerho- tai muuta vapaa-ajan toimintaa	8
Vanhuksille suunnattua kerho- tai muuta vapaa-ajan toimintaa	8
Kaikille avoimia koulutuksia	7
Nuorille jäsenille suunnattua kerho- tai muuta vapaa-ajan toimintaa	5
Muuta asiantuntijatoimintaa, mitä?	5
Projektityötä	4
Lapsijäsenille suunnattua kerho- tai muuta vapaa-ajan toimintaa	4
Palvelutuotantoa julkiselle sektorille	4
Sopeutumisvalmennusta jäsenille	4
Muuta vapaaehtoistoimintaa, mitä?	4
Palvelutuotantoa yksityiselle sektorille	3
Kuntoutustoimintaa jäsenille	3
Tällä hetkellä meillä ei ole aktiivista toimintaa	0
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>145</b>

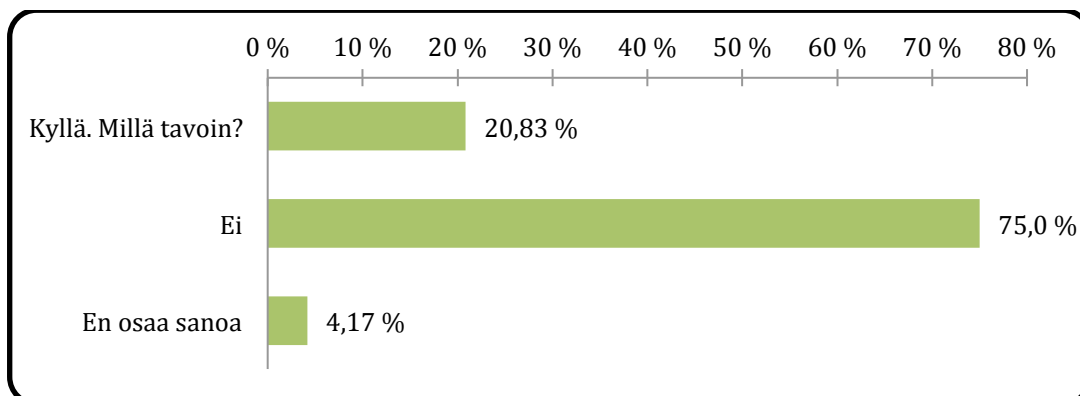
Kysymyksessä 4 tiedusteltiin, oliko järjestöllä käytettävissä erillistä toimisto- tai muuta toimitilaa Jyväskylässä. Vastaukset jakaantuivat siten, että 16:lla (66,66 %) vastaajalla toimitila oli ja kahdeksalla (33,33 %) ei.

## 10.2 NuoVon ja KYT ry:n tunnettuus

Kyselylomakkeen kysymykset 5 ja 6 liittyivät kyselyn toimeksiantajan NuoVon ja NuoVoa hallinnoivan KYT ry:n vastaushetken tunnettuuteen. Molemmat kysymykset olivat vastaajille pakollisia, jolloin molempiin kertyi 24 vastausta. Siinä missä KYT ry oli 17:lle (71 %) vastaajista tuttu, NuoVo- hankkeen tunsi (ks. kuvio 6.) vain viisi vastaajaa (20,83 %). Kolme vastaajaa mainitsi tuntevansa NuoVon KYT ry:n tehdyn yhteistyön kautta. NuoVon tapauksessa ei-vastausten (n = 18) enemmistö oli odotettavaa, johtuen hankkeen toiminnan sen hetkisistä painopisteistä. KYT ry:tä ei tuntenut



neljä vastaajaa ja kolme valitsi ”en osaa sanoa” –vaihtoehdon. NuoVon tunnettuutta kysyttäessä ”en osaa sanoa” valitsi vain yksi vastaaja.

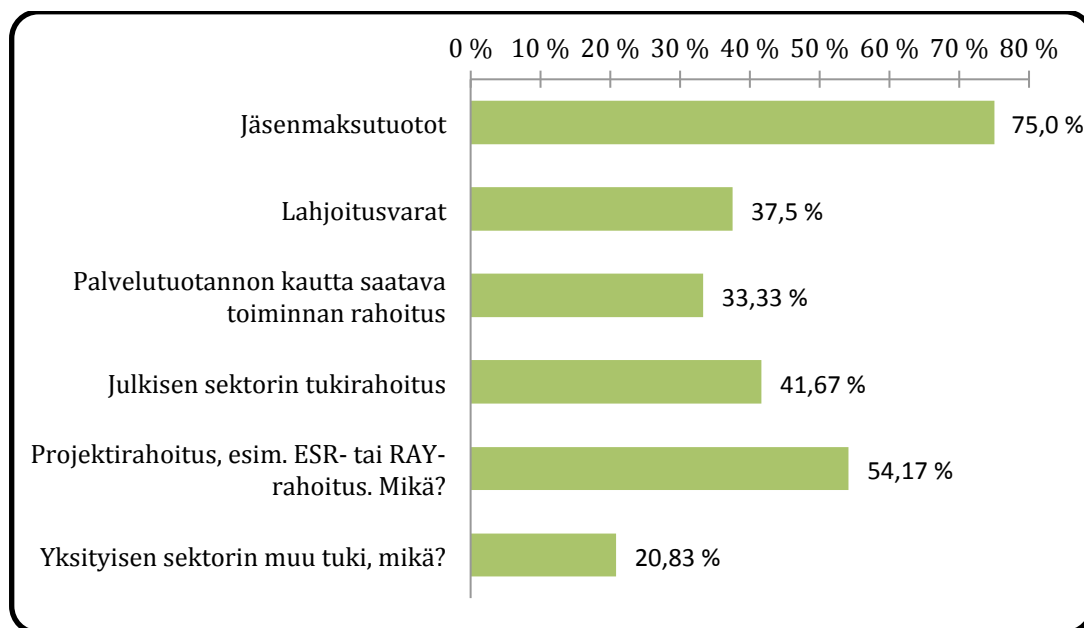


Kuvio 6. NuoVo-hankkeen tunnettuus järjestöissä kyselyn toteutusajankohtana (n = 24)

Kaksi vastaajista täydensi vastaustaan kertoen NuoVon olevan tunnettu RAY:n avustushjelman kautta, jota kautta myös omaa toimintaa rahoitettiin. Muut kolme myöntävästi vastanneesta mainitsivat KYT ry:n kanssa tehtävän yhteistyön, jota kautta NuoVokin oli tuttu.

### 10.3 Rahoitus ja työllistäminen

Kysymys 7 (ks. kuvio 7.) koski järjestötoiminnan rahoitusta. Jäsenmaksutuotot (n = 18) olivat erityisesti pienissä paikallisyhdistyksissä suurin rahoituksen lähden. Projektirahoitusta sai 13 vastaajaa, joista yhdellä projektirahoitus oli valtakunnallisen keskusjärjestön alueelle myöntämää rahoitusta ja kolmella RAY:n rahoitusta. Yhdellä RAY-rahoitusta saajista oli lisäksi muuta valtiohallinnon kautta saatua toiminta-avustusta. Yksityisen sektorin muu tuki (n = 5) koostui satunnaisista sponsoroinneista ja varainhankinnasta. Lisäksi yksi vastanneista mainitsi, että koko järjestön toiminta koostuu lahjoitusvaroista. Valintoja kertyi 63, kun vastaaja sai valita kaikki omaan toimintaan sopivat vaihtoehdot.



Kuvio 7. Järjestötoiminnan rahoituspohja (n = 63)

Raha-automaattiyhdistyksen Paikka auki –avustusohjelmasta ei ollut kuullut 13 (56,52 %) vastaajaa, myönteisiä ”kyllä”-vastauksia kerättiin kahdeksan (34,78 %). En osaa sanoa –vaihtoehdon valitsi kaksi vastaajaa (8,7 %). Vastaajia kysymyksessä oli siis yhteensä 23.

### 10.3.1 Työllistäminen

Kysymyksillä 9–16 selvitettiin järjestön toiminnan muotoja työllisyyden ja työllistävyyden näkökulmista pitäen mukana myös tulevaisuusperspektiivi suhteessa NuoVon toimintamahdollisuuksiin. Jos työllistäminen on vähäistä nyt ja resurssit tulevaisuudessaakin koetaan huonoiksi, on siitä NuoVon toiminnassa oltava tietoisia. Siten toimintaa voidaan kehittää sekä työllistämistä kannustavaksi että muita toimintamalleja hyödyntäviksi kuten valmennustoiminnan ja nuorten työelämäkokeilujen painottaminen.

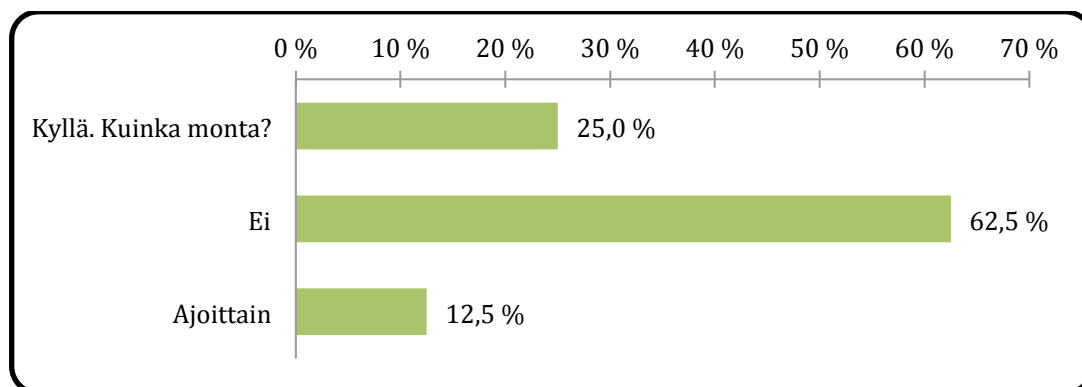
Kysymysten visuaalisessa muotoilussa ja asettelussa ei erityisesti korostettu kysymysten koskevan toimintaa Jyväskylässä, mikä heijastui erityisesti muutamien avoimien kysymysten vastauksissa. Mahdollisista virhetulkinnoista ja vastauksista johtuen laajoja johtopäätöksiä on haasteellista vetää.

Kysymys 9 (n = 24) oli tarkoituksenmukaisesti muotoiltu jyrkästi erottelevaan muotoon ”Toteutetaanko järjestönne toimintaa **täysin** vapaaehtoisvoimin?”. Kysymys oli vastaajille pakollinen, jolloin vastauksia kertyi 24. Vastaukset jakaantuivat puoliksi ”kyllä” (n = 12) ja ”ei” (n = 12)-vaihtoehtojen välille. Tästä tuloksesta johtopäätöksiä ei juuri voi vetää. Vastaaja voi mieltää järjestössä toteutettavat tehtävät vapaaehtoisuudeksi perustuen esimerkiksi siihen huomioon, jonka yksi vastaaja kysymys 3:n kohdalla teki mainiten kaiken toiminnan olevan vapaaehtoista.

Kysymyksessä 10 tiedusteltiin avoimella kysymyksellä vakituisten työsuhteiden tämän hetkistä määrää Jyväskylässä. Vastauksia tähän kysymykseen saatiin yhteensä 22 ja ne vaihtelivat nollan ja ”n. 100” välillä. Kysymys oli avoin ja vastauksiin sisältyi erilaisia viiva(-), kysymysmerkki- ja muita tulosten laskentaan hankaloittavia vastauksia. Kuitenkin kaikkien vastausten (numeraaliset) mediaani vastauksissa oli 1 henkilö. Vaihteluväli oli vastauksissa 0 – n. 100 eli  $W = 0, 100$ . Mikäli n. 100-arvo poistetaan, suurin arvo oli 40 ( $W = 0, 40$ ).

Vastausten luotettavuutta voidaan kysymyksen 10 kohdalla arvioida kuitenkin kriittisesti. Esimerkiksi työntekijöiden määräksi 60 ilmoittanut vastaaja työskentelee ai-noana aluetyöntekijänä järjestössä, jolla ei Jyväskylässä muuta toimintaa kuten paikallisyhdistystä. Jyväskylää ei kysymyksen muotoilussa ollut korostettu esimerkiksi lihavoinnilla tai alleviivauksella, mikä olisi voinut olla aiheellista.

Kysymys 11 kartoitti järjestöjen määräaikaisten projektien ja hankehenkilöstön osuutta koko työvoimasta (ks. kuvio 8.). Kuusi kaikista 24:sta vastanneesta valitsi myöntävästi ”Kyllä, kuinka monta” ja täydennettyjen vastausten keskiarvoksi muodostui 4,75 työntekijää, kun vaihteluväli  $W = 1, 16$ . Täydennettyihin kyllä-vastauksiin sisältyi kaksi 1 (henkilöä)-vastausta, mediaani vastauksissa oli 2,75. Ei-vastausten osuus muodosti enemmistön 15:llä valinnalla.



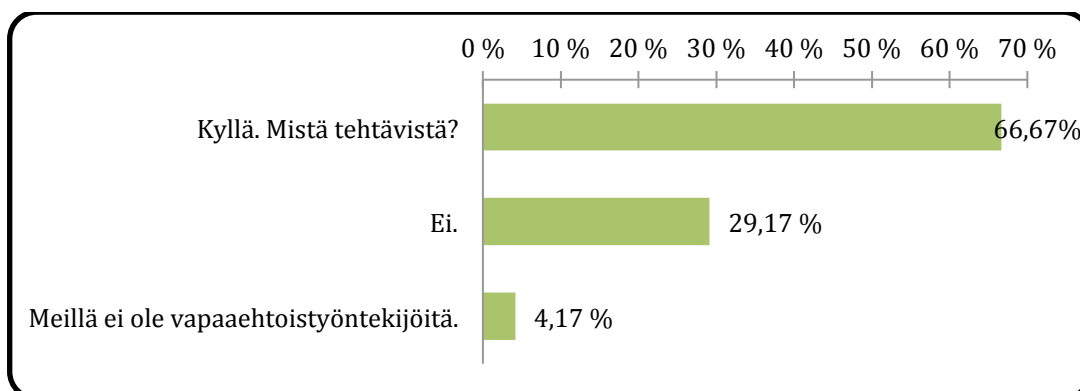
Kuvio 8. Projekti- ja hankehenkilöstön järjestöissä (n = 24)

Kysymys 12 koski kokopäiväisten työsuhteiden lukumäärää järjestössä. Avoimet vastaukset (n = 20) vaihtelivat nollan ja ”n. 100”:n välillä. Vastauksiin oli kirjattu myös erilaisia sanallisia merkintöjä kuten ”ei yhtään”, ”en tiedä” ja ”-”. Jos vastaus ”n.100” muunnetaan kokonaisluvuksi 100 saadaan vastausten keskiarvoksi on 13,77 työsuhdetta ja mediaaniksi 0,5. Suurimmat arvot n. 100:n ohella olivat 60 ja 70. Nolla-arvoja kertyi yhteensä kahdeksan. Vaihteluväli on näillä arvoilla laskettuna  $W = 0, 100$  tai kokonaisluvuista laskettuna  $W = 0, 70$ .

Kysymys 13 oli avoin kysymys, joka oli muotoiltu ”Kuinka monta henkilöä järjestösi työkentelee osa-aikaisessa työsuhteessa?”. Kysymykseen vastasi 20 järjestöä. Vastauksista kahdeksan (40 %) oli nolla-arvoja. Vastauksiin sisältyi myös yksi ”en tiedä” -merkintä, yksi viiva (-) ja yksi kysymysmerkki (?) -vastaus. Nämä epäselvät vastaukset poistettiin tunnuslukulaskennassa, sillä sisältö niiden takana voi merkitä, ettei osa-aikaisia työsuhteita joko ole, vastausta ei tiedetty tai sitä ei haluttu antaa. Suurin arvo vastauksissa oli 10. Laskentaan saatiin mukaan siis yhteensä 16 tietuetta. Yksi (n = 1) vastaaja oli kuitenkin merkinnyt arvoksi 1–4, joka voidaan tunnuslukujen laskennassa huomioida kokonaisluvuksi yksi, neljä tai keskiarvoksi 2,5. Suurta muutosta tunnuslukulaskennassa ei kuitenkaan arvon muutoksella tule. Mediaanin vaihtelu on 0,5–1 ja keskiarvon muutokset ovat välillä 1,58–1,76.

Kysymyksessä 14 (ks. kuvio 9.) kysyttiin, maksavatko järjestöt vapaaehtoistyöstä kulukorvaukset, ja jos, niin mistä tehtävistä. Seitsemän vastanneista järjestöistä ei maksanut kulukorvauksia. Yhdellä järjestöllä ei ollut vapaaehtoistyöntekijöitä. Kyllä-vastauksia (n = 16) täydensi 14 vastaajaa. Kulukorvauksina maksettiin yleisimmin (n =

10) järjestötoiminnan matka- ja puhelinkulut. Muut korvaukset liittyivät erilaisiin tapahtumien järjestelyihin ja niissä toimimiseen.



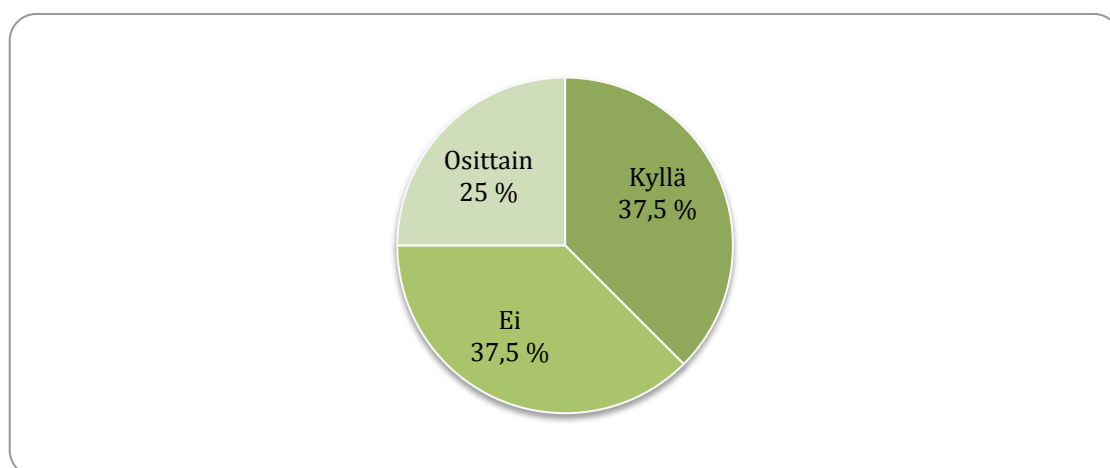
Kuvio 9. Vapaaehtoistyöstä maksettavat kulukorvaukset (n = 24)

Tutkimuksella selvitettiin myös järjestön henkilöstön tämänhetkisten työsuhteiden taustoja. Kysymyksen 15 (ks. kuvio 10.) avulla haluttiin myös kartoittamaan sitä, miten pysyväluonteisia työsuhteet mahdollisesti ovat. Esimerkiksi oppisopimus- ja oppilaitoksen työharjoittelijoita jäävät harvoin pysyvään työsuhteeseen opintojen ja harjoittelun päätyttyä. Tähän kysymykseen vastasi 12 eli 50 % kaikista vastanneista. Kysymyksessä esitettiin strukturoidusti 7 eri vaihtoehtoa työsuhteen tai työsuhteiden taustaksi, joista sai valita kaikki sopivat. Lisäksi yhtä vaihtoehtoa ("Rekrytoitu jonkun muun työllistämistoimenpiteen kautta. Minkä?") sai halutessaan täydentää. "Palkallinen työharjoittelija oppilaitoksesta" -vaihtoehto valittiin vain kerran, eniten henkilöstöä oli palkattu avoimilta työmarkkinoilta (n = 11). Valintoja kertyi yhteensä 35. Palkkatukityöllistettyjä käytettiin tutkimuksen toteuttamisen aikana järjestön toiminnassa yhtä paljon kuin palkattomia työharjoittelijoita oppilaitoksesta (n=6 molempia eli yhteensä n = 12). Yksi vastaaja olisi lisännyt avoimeen vastauksen täydennyksentään lisätiedoksi, että työkokeilijat ja palkattomat työharjoittelijat täydentävät muuta henkilökuntaa.



Kuvio 10. Henkilöstön työsuhteen tausta kyselyn toteuttamishetkellä (n = 12)

Kysymys 16 (pakollinen kysymys, ks. kuvio 11.) henkilöstön sosiaali-, terveys- tai muun hyvinvointialan ammattitaustasta jakoi vastaukset tasaisesti. Se, että ”osittain” (n = 6) ja ”ei” (n = 9) valintoja tehtiin yhteensä 62,5 %, ennustaa hyvää myös ei-ammattitaustaisten nuorten sijoittumiselle järjestöihin.

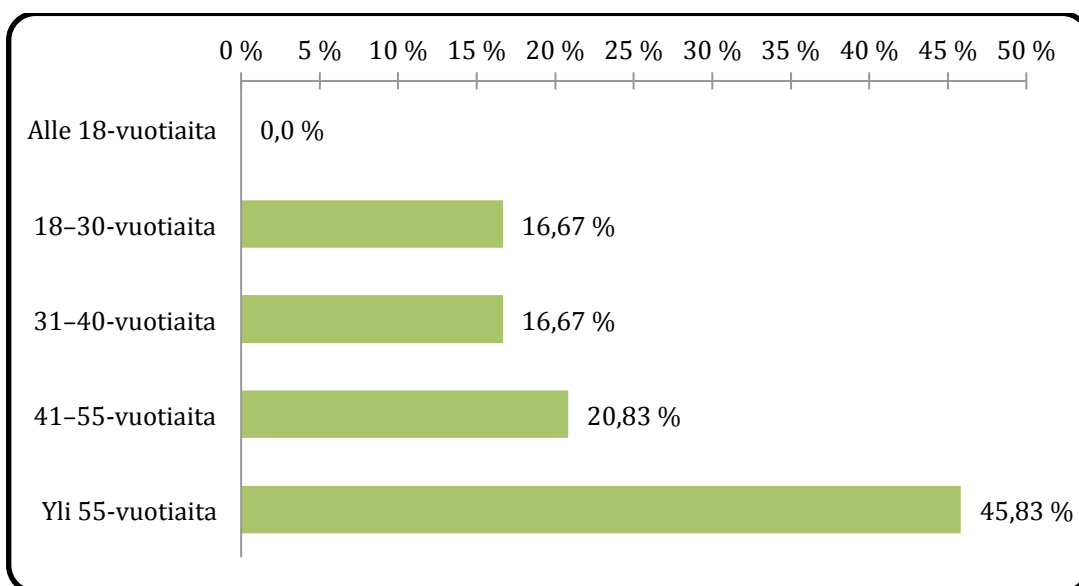


Kuvio 11. Onko henkilöstö ammattitaustaltaan sosiaali-, terveys- tai muun hyvinvointialan ammattilaisia? (n = 24)

### 10.3.2 Vapaaehtoistoiminta ja nuoret toimijoina

Kysymykset 17–21 olivat teemoiltaan järjestöjen vapaaehtoistoimintaan liittyviä ja niissä korostui nuorten osuus ja mahdollisuudet vapaaehtoistoimijoina järjestössä. Kysymysten avulla pyrittiin selvittämään, millaisia mahdollisuuksia järjestöissä on nuorille tällä hetkellä tarjottavana ja mitkä edellytykset järjestöissä on NuoVon toiminnalle.

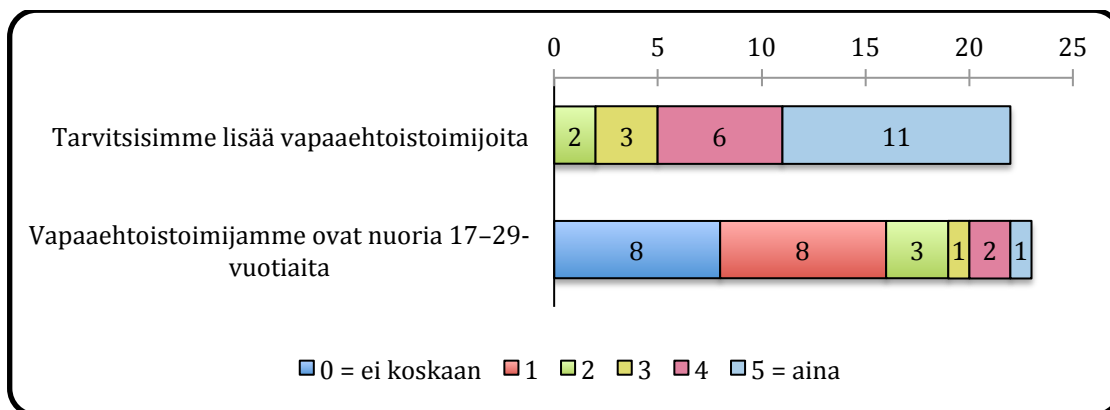
Kysymykseen 17 ”Minkä ikäisiä vapaaehtoistoinnassanne mukana olevat henkilöt ovat enimmäkseen iältään?” (ks. kuvio 12.) vastasivat kaikki (n = 24) kyselyn palauttaneista. Lähes puolet eli 11 (45,83 %) vastaajaa ilmoitti vapaaehtoistoimijoiden olevan pääasiassa yli 55-vuotiaita. Alle 18-vuotiaiden osuus vastauksista oli 0 %, kun muuten vaihtoehdot olivat melko tasaisesti jakaantuneet.



Kuvio 12. Vapaaehtoisten ikäjakauma järjestöissä tällä hetkellä (n = 24)

Kysymys 18 (ks. kuvio 13.) oli muotoiltu kaksiosaiseksi, jossa pyydettiin arvioimaan väittämiä suhteessa omaan toimintaan. Arviointiasteikko esitettiin ohjeilla ”0= ei koskaan – 5= aina” eikä muille arvoille annettu valmiita sanallisia kuvauksia. Asteikon haasteeksi saattoi vastaajalle muodostua se, ettei asteikon keskelle jäänyt neutraalia vaihtoehtoa valittavaksi. Ensimmäiseen väittämään ”Tarvitsisimme lisää vapaaehtois-

toimijoita” vastasi 22 ja toiseen ”Vapaaehtoistojamme ovat nuoria 17–29-vuotiaita” vastasi 23 järjestötoimijaa.



Kuvio 13. Vapaaehtoistoiminta järjestöissä (n = 22; n = 23)

Huomionarvoisinta on vastausten painottuminen. Lisää vapaaehtoisia tarvitaan pääsääntöisesti aina tai lähes aina. Eniten valintoja keräsivät siis arvo-asteikon vaihtoehdot 4 (n = 6) ja 5 (n = 11), jolloin kaikkien vastausten keskiarvo nousee yli neljän (4,18). Väittämän ”vapaaehtoistojamme ovat nuoria 17–29-vuotiaita” vastaukset painottuivat asteikon alapäähän arvoihin 0 (n = 8) sekä 1 (n = 8). Valittujen vastausvaihtoehtojen keskiarvo jää tuloksissa 1,30:een.

Kysymys 19 asetettiin kaikille vastaajille pakolliseksi ja vastausvaihtoehdot olivat täysin strukturoidut. Vastaajia pyydettiin arvioimaan järjestön vapaaehtoistoiminnan soveltuvuutta 17–29-vuotiaille. Yhtään vastaajaa ei valinnut vaihtoehtoa ”Ei nykyisissä muodoissaan”, vaan kaikki kokivat toiminnan joko täysin (n = 10; 41,67 %) tai osittain (n = 14; 58,33 %) nuorille soveltuvaksi.

Kysymys 20 eli ”Onko järjestössänne vapaaehtoistoiminnan lisäksi muita 17-29-vuotiaille soveltuvia tehtäviä?” (ks. taulukko 4.) oli kysymystyyppiltä avoin ja vastausten sisältöä tyypiteltiin siten, että löydettiin asiakokonaisuuksia ja tyypillisiä tehtäviä. Kysymykseen vastasi yhteensä 17 eli 70,83 % vastaajista. Suoria ei-vastauksia saatiin yhteensä neljä. Soveltuviksi tehtäviksi selvästi eniten mainintoja saivat erilaiset vies-



tintään ja tiedotukseen liittyvät toiminnot. Toinen selkeä asiakokonaisuus oli erilaiset ohjaustehtävät ja ohjauksessa avustaminen.

Taulukko 4. Nuorille soveltuvat muut tehtävät kyselyyn vastanneissa järjestöissä (n = 13).

<b>ASIAKOKONAISUUS</b>	<b>VASTAUSSISÄLTÖ, esimerkkejä</b> Järjestöjä yksilöivät merkinnät poistettu ja yksittäisiä vastauksia on ositettu eri asiakokonaisuuksiin.
<b>Tiedotus</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– <i>Tiedotustöitä</i></li> <li>– <i>Tiedottamista; nettisivut, facebook, jäsentiedotteet</i></li> <li>– <i>Logon ja muun ulkoisen viestintäilmeen suunnittelu</i></li> <li>– <i>Tiedottaminen, Some</i></li> </ul>
<b>Ohjaaminen ja avustus</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– <i>Lauluryhmän vetäjiä tai muiden ryhmien ohjaajiksi</i></li> <li>– <i>Avustusta</i></li> <li>– <i>Kaveritoiminta</i></li> <li>– <i>Leiritoiminta</i></li> </ul>
<b>Työsuhteen kaltaiset toiminnot</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– <i>Työharjoittelut, työsuhteet ym.</i></li> <li>– <i>Mahdollisuus suorittaa projektiopintoja, työssäoppimisjaksoja, opinnäytetöitä jne.</i></li> <li>– <i>Normaalit työsuhteelliset tehtävät, palkkatukitöitä</i></li> </ul>
<b>Tapahtumajärjestelyt</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– <i>Tilaisuuksien järjestämistöitä; kahvitus, juontaminen yms.</i></li> <li>– <i>Tapahtumien järjestelyssä ja tuotannossa saattaa olla sopivia tehtäviä</i></li> <li>– <i>Tapahtumissa tarvitaan auttavia käsiä</i></li> </ul>

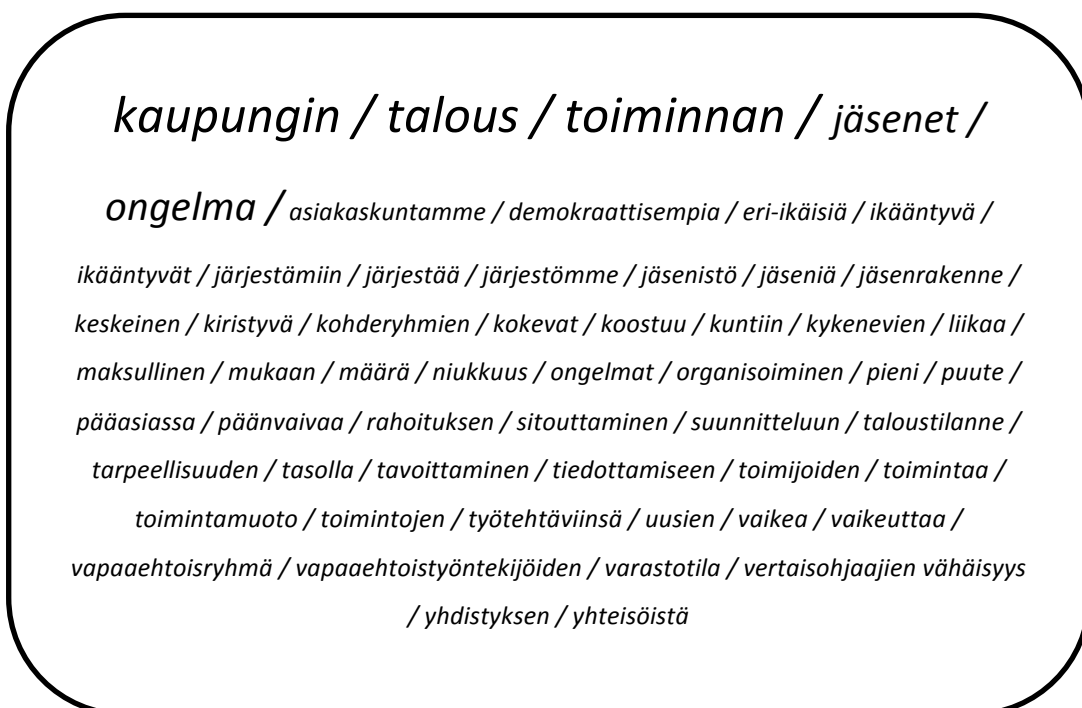
Kysyttäessä odotuksia järjestössä toimiville 17–29-vuotiailta nuorille kysymyksessä 21. yleisimmin esitettiin toiveita oma-aloitteisuudesta uusien ideoiden esiintuomiseksi ja ideoiden kehittämiseksi. Viestinnän osaamista toivoneet järjestöt odottivat oletetusti myös teknistä osaamista, jota järjestötoiminnassa voisi hyödyntää. Yleinen kiinnostus järjestötoimintaan ja kiinnostus järjestön aatteeseen ja toiminnallisiin kohderyhmiin nousivat myös vastauksissa esille, mutta ei vahvasti korostunut. Esi-

merkiksi ikääntyneiden hoivapalveluja toteuttava järjestö toivoi, että nuorilla olisi kokemusta ikääntyneistä, vaikkei sitä pidetty järjestössä toimimisen edellytyksenä.

## 10.4 Toiminnan kehittäminen

Kysymykset 22–29 muotoiltiin siten, että niiden avulla vastaajat saataisiin arvioimaan järjestön toimintaan liittyviä haasteita ja mahdollisuuksia Jyväskylässä ja pohtimaan toiminnan kehittämismahdollisuuksia. Kysymyksissä 27–29 pyrittiin tuomaan esille myös mahdolliset työn sisällön ohjauksen haasteet ja kehittämistarpeet, mikäli esimerkiksi lisätyöllistämiseen on tarvetta.

Kysymyksen 22 eli ”Koetteko järjestönne toimintaan liittyvän erityisiä haasteita tai ongelmakohtia Jyväskylässä tällä hetkellä?”-vastauksissa nostettiin esille taloudelliset haasteet ja niiden luomat toiminnalliset ongelmat. Kysymykseen vastasi 22 vastaajaa. Vastauksista muodostettu sanapilvi (ks. kuvio 14.) kuvaa haasteita ja huolenaiheita, joita vastauksissa eniten tuotiin esille siten, että eniten mainitut sanat on isommalla fonttikoolla kuin harvemmin mainitut.



Kuvio 14. Koetut haasteet tai ongelmat järjestöissä, esimerkkejä -sanapilvi (n = 22). (Kuvioista on poistettu vastaajia yksilöiviä sanoja ja merkityksettömiä täytesanoja.)

Esimerkiksi neljä vastaajaa mainitsi kaupungin tarjoaman taloudellisen tuen vähäisyyden ja erityisesti tuen määrässä tapahtuneen laskusuunnan. Eräässä vastauksessa kuitenkin huomattiin mainita, ettei kyseessä ole ainoastaan Jyväskylän ongelma. Toiseksi eniten vastauksissa mainittiin jäsenistöön liittyviä erilaisia seikkoja, joita olivat ikääntyminen, yleinen aktiivisten jäsenten vähyys ja jäsenmäärän jatkuva pieneneminen. Muita mainittuja seikkoja olivat muun muassa vapaaehtoisten sitouttamisen haasteet sekä puuttuva taito tiedotuksen ja viestinnän toteuttamiseksi.

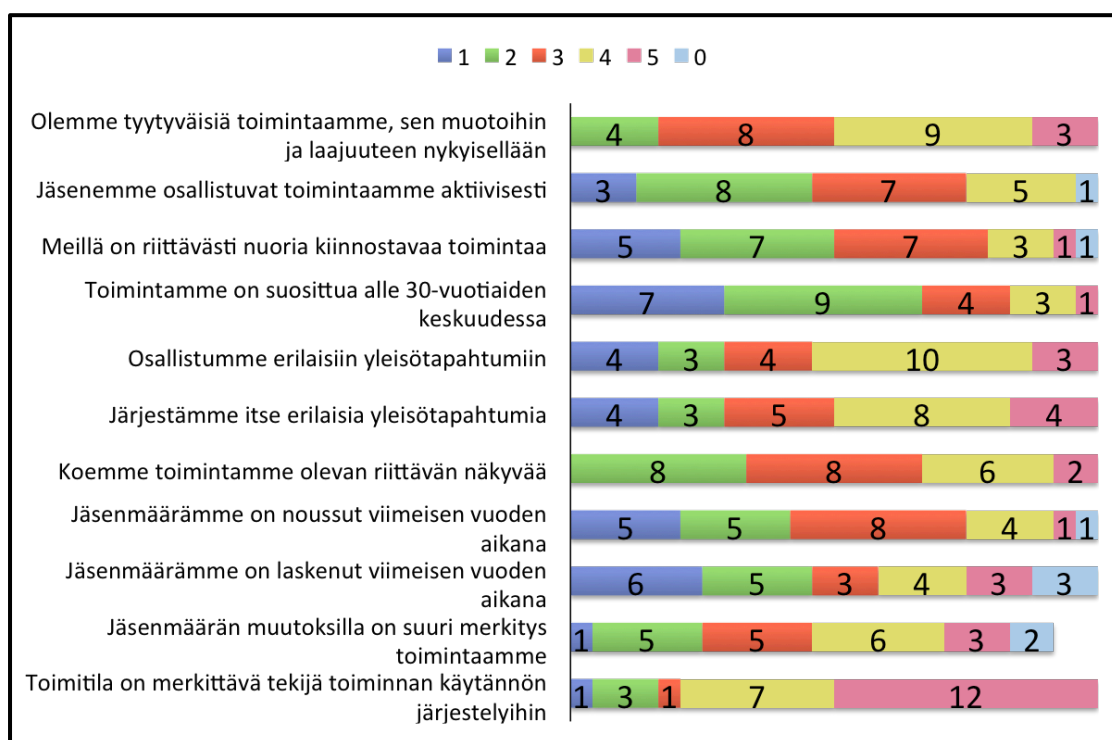
Kysymykseen 23 eli ”Mitkä koette olevan järjestönne vahvuudet Jyväskylässä?” (ks. kuvio 15.) vastasi myös 22 järjestötoimijaa. Vahvuuksiksi tunnistettiin erityisesti asiantuntijuus kokemuksen ja koulutuksen kautta omassa toiminnassa, toimiva yhteistyö julkisen sektorin eri toimijoiden kanssa sekä tunnettuus toimialueella. Kontrastina kysymyksen 22 vastauksiin yksi vastaaja mainitsi myös, että jäseniä on riittävästi ja he toimivat aktiivisesti toiminnan mahdollistamiseksi.

*aktivoiminen / jäsenhankinnan / uusien / käynnistäminen / mukaan / nuorten / toiminnan / toimintamuotojen / / elinpiirin / enemmän / eri-ikäisille / järjestäminen / järjestössämme / järjestötoimintaan / jäsenille / kanssa / kaupunginisiin / kehitetään / keskusteluryhmä / kiinnostavat / kohteiden / kursseja / käynnissä / laajentaminen / lapsiperheille / liikuntamuodoksi / liittyen / lisää / luentoja / lähelle / muodossa / nuorille / nuorilta / näkyvyys / omaehtoisten / osittain / paikalle / palvelujen / paremmin / potilasjärjestöjen / retkiä / ryhmäläisten / tapaamisia / tapahtuva / tekeminen / tiedotustoiminnan / toimintaa / tuki-/ tulevaan / tuottaminen / uudet / vahvistaminen / vakiinnuttaminen / vanhojen / vertaistuen / yhteisiä / yhteistyöverkoston / yhteistä*

Kuvio 15. Järjestöjen toiminnan vahvuudet, esimerkkejä –sanapilvi (n = 22). (Kuviosta on poistettu vastaajia yksilöiviä sanoja ja merkityksettömiä täytesanoja.)

Järjestön toimintamuotojen kehittämistä kysymyksessä 24. ("Miten kehittäisitte järjestönne toimintaa Jyväskylässä tällä hetkellä? Mainitkaa muutama esimerkki, esim. uusien toimintamuotojen käynnistäminen, vanhojen toimintojen elvyttäminen, jäsenhankinnassa aktivoituminen?") pohti 23 vastaajaa. Vastaukset keskittyivät jo olemassa olevien jäsenten aktivoimiseen ja heille suunnattujen toimintojen kuten kerhojen ja retkien lisäämiseen. Myös nuorille suuntautuvan toiminnan toivottiin mahdollistuvan aktiivisempänä, mutta mitään konkreettisia keinoja sen toteuttamiseksi ei esitetty.

Kysymys 25 sisälsi erilaisia toimintaan ja sen kehitykseen liittyviä väittämiä (ks. kuvio 16.). Vastaajia pyydettiin arvioimaan oman järjestönsä toimintaa ja vastaamaan asteikolla, jossa "1 = täysin eri mieltä – 5 = täysin samaa mieltä". Asteikon ulkopuolelle asetettiin vielä arvo "0 = ei sovellu toimintaamme tai sen muotoihin".

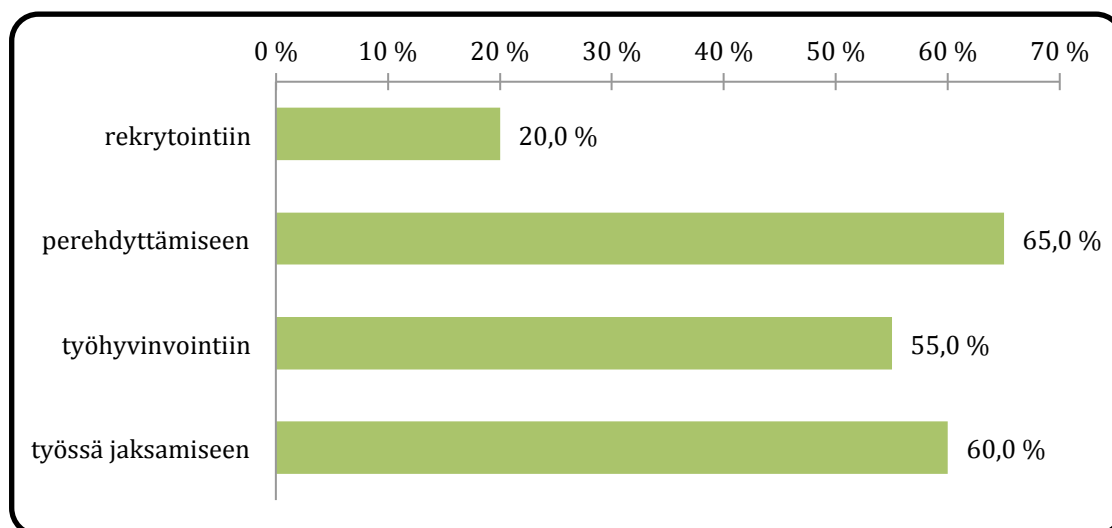


Kuvio 16. Järjestöjen toimintaan liittyvien väittämien valintajakauma (n = 262; arvot: 1 = täysin eri mieltä – 5 = täysin samaa mieltä, 0 = ei sovellu toimintaamme tai sen muotoihin).

Selvästi eniten samaa mieltä oltiin väitteen "toimitila on merkittävä tekijä toiminnan käytännön järjestelyihin" kanssa, jonka vastauksien yleisimmät valitut arvot olivat 4 (n = 7) ja 5 (n = 12). Toinen väittämä, joka myös saavutti asteikon arvoja 4 ja 5 muita

enemmän, oli väittämä ”Osallistumme erilaisiin yleisötapahtumiin”. Eri mieltä oltiin väittämien ”Toimintamme on suosittua alle 30-vuotiaiden keskuudessa” sekä ”Kokomme toimintamme olevan riittävän näkyvää” kanssa, jotka keräsivät eniten arvoja 1 ja 2.

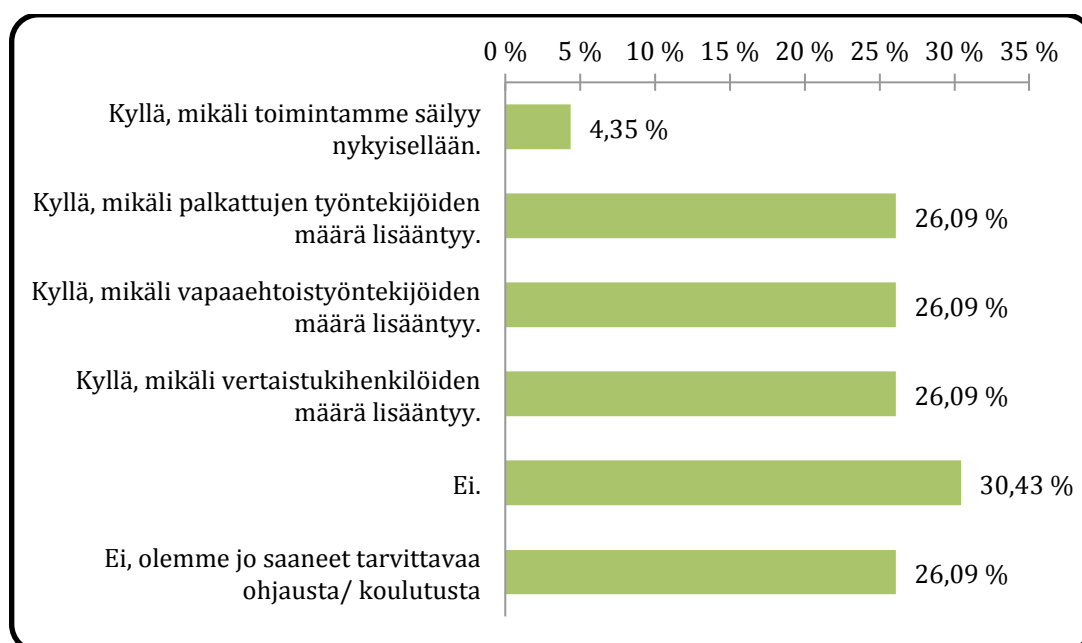
Kysymyksellä 26 kartoitettiin järjestöissä toteutettavan ohjausta ja tukea (kuvio 17): mihin tukea oli saatavilla. Vaihtoehtoisiksi muotoiltiin rekrytointi, perehdyttäminen, työhyvinvointi sekä työssä jaksaminen, joista vastaaja sai valita kaikki omaan toimintaan soveltuvat. Rekrytointi sai vähiten valintoja (n = 4), työhön perehdyttäminen eniten (n = 13). Työssä jaksaminen valittiin 12 kertaa ja työhyvinvointi 11 kertaa.



Kuvio 17. Järjestöissä toteutettavat koulutuksen ja ohjauksen muodot kyselyn toteuttamishetkellä (n = 40).

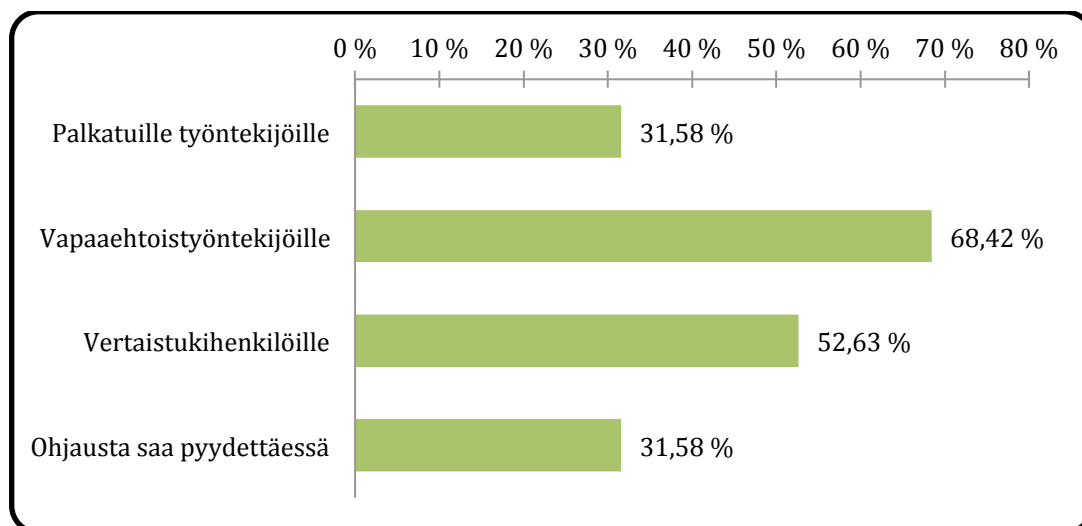
Kysymystä ”Koetteko työn sisältöön ja sen ohjaamiseen liittyviä haasteita tai esteitä?” pohdittiin avoimessa kysymyksessä 27. Kysymykseen vastasivat kaikki 24 vastaajaa. ”Ei” (n = 11) ja ”en osaa sanoa” (n = 8) –vaihtoehdot muodostivat yhteensä 79,16 % vastauksista. ”Kyllä, mitä” –vastauksiin (n = 5; 20,83 %) sisältyi resursseihin liittyviä, eri tavoin ilmaistuja haasteita, jotka tyypiteltiin aika- ja henkilöresursseihin sekä näiden puutteesta johtuvaan yleiseen henkiseen ja fyysiseen raskauteen. Näitä kuvasivat esimerkiksi erään vastaajan kommentti, jonka mukaan järjestötoiminta tapahtuu oman työn ohella, jolloin jaksaminen ja aika koetaan välillä puutteelliseksi.

Kysymyksessä 28 (”Koetteko tarvitsevanne ohjausta tai koulutusta työnantajana toimimiseen?”; ks. kuvio 18) esitettiin kuusi (6) eri vastausvaihtoehtoa vastaamista helpottamaan. Kaikkia vastausvaihtoehtoja valittiin tasaisesti 6–7 kertaa (26,09–30,43 %) lukuun ottamatta vaihtoehtoa ”Kyllä, mikäli toimintamme säilyy nykyisellään”, joka valittiin vain kerran (n = 1). Kysymykseen vastasi yhteensä 23 järjestön edustajaa.



Kuvio 18. Koulutuksen ja ohjauksen tarve järjestöissä eri tilanteissa (n = 23)

Kysymys 29 eli ”Kenelle edellä mainittuja ohjaus- ja tukipalveluita tarjotaan?” (ks. kuvio 19.) keräsi valintoja 19:ltä vastaajalta. Vastauksissa korostui vapaaehtoistyön rooli koko toiminnassa ohjausta tarjotaan pienissä yhdistyksissä tarpeiden mukaan, ja mikäli palkattua henkilöstöä on vähän, ei sitä ole juuri tarvetta järjestää. Kysymykseen vastattaessa vastausvaihtoehtoista sai valita kaikki oman järjestön toimintaan sopivat vaihtoehdot. Valintoja kertyi yhteensä 35. Eniten valittiin vaihtoehtoja ”vapaaehtoistyöntekijöille” (n = 13), ja ”vertaistukihenkilöille” (n = 10).



Kuvio 19. Ohjauksen ja tuen tarjonta järjestöissä (n = 35)

Kohdassa 30 vastaaja sai halutessaan lopuksi jättää yhteystietonsa, joita on hyödynnetty NuoVon järjestöyhteistyön käynnistämiseksi. Kyselyn lopuksi, lähetyksen jälkeen, kiitettiin vastauksesta.

## 11 Keskeisemmät tulokset ja johtopäätökset

Keskeisimpiä tuloksia tarkasteltiin toimeksiantajan asettamista lähtökohdista ja tutkimuskysymysten kautta. Kyselyyn vastanneiden enemmistö edusti vastauksillaan paikallisyhdistystoimintaa, joka oli otoksen perusteella ennakoitavissa. NuoVo-toiminnan on lähtökohtaisesti ajateltu ja suunniteltu olevan juuri paikallisyhdistyksiä tukevaa, joten kysely kohdistui siten oikeille tahoille.

Kaikista 24:sta vastaajasta 16 (66,67 %) jätti yhteystietonsa NuoVolle yhteydenttoa varten ja näiden yhteydenottopyyntöjen pohjalle on pystytty luomaan pohja järjestöyhteistyölle. Järjestöyhteistyö on tutkimuksen myötä levinnyt myös muun kuin sosiaali- ja terveystieteiden järjestöihin. Kyselyn tuottamat yhteydenottopyynnöt osoittivat myös, että kiinnostus NuoVon toimintaa kohtaan onnistuttiin herättämään, vaikka NuoVo ei tutkimuksen tekohetkellä ollut juurikaan tunnettu (tuttu 25 prosentille vastaajista). Toiminta oli kyselyn toteuttamisen ajankohtana keskittynyt nuorten valmentamiseen eikä järjestöyhteistyötä ollut täysimittaisesti käynnistetty. Markki-

nointiakaan ei ollut erityisesti suunnattu järjestöille muutamaa aiempaa yhteistyötä lukuun ottamatta. NuoVon tunnettuuden voi olettaa kasvavan kuitenkin kyselyn seurauksena ja erityisesti vuoden 2015 aikana, kun järjestötoiminta käynnistyy koko volyymiinsa ja eri muotoihin.

Nuorille tarjottavat tehtävät ja kokonaisuudet, joiden toteuttamiselle järjestöillä ei ole omia resursseja, eivät tutkimuksen perusteella läheskään aina vaadi alakohtaista ammattikoulutusta tai tietyn ammattialan opintoja. Tämä luo hyvät edellytykset nuorten sijoittumiselle järjestöihin. Kiinnostus ja nuoren oma motivaatio ovat järjestöjen odotuksissa keskeisessä asemassa.

Ohjausosaamisen puutteisiin tai osaamisen kartuttamisen tarpeisiin ei järjestöissä olla tutkimuksen pohjalta juurikaan paneuduttu, vaikka osaamiselle kenties olisi tarvetta erityisesti nuorille toimijoille. Järjestöt, joiden toimintakulttuuriin kuuluu esimerkiksi työharjoittelijoiden ohjaus, ovat NuoVolle helpommin saavutettavia yhteistyökumppaneita kuin järjestöt, joissa omat työntekijäresurssit ovat vajaat. Toisaalta oppilaitosten työharjoittelijoiden hakeutuminen tiettyihin järjestöihin luo myös kilpailua, jossa NuoVon markkinointi ja nuoret valmentautujat joutuvat koville. Järjestöjen motivoinnissa ja markkinoinnissa lieneekin sopivassa suhteessa pitää yllä ”kaikkien osapuolten etu” –ajatusta ja Paikka auki –ohjelman toiminnan strategisia tavoitteita.

Järjestöjen olisi myös mielellään tunnistettava muut yhteiskunnan tarjoamat työllistämisen palvelut ja niiden rajat, sillä NuoVo ei ole vaihtoehto esimerkiksi akuuttiin työvoimapulaan. NuoVo odottaa järjestöiltä kuitenkin todellista tarvelähtöisyyttä järjestöyhteistyöhön. Tarkoitus ei ole tarjota nuoria järjestöihin ilmaiseksi työvoimaksi. Erilaisia työllistämisen muotoja käytettiin isommissa vastaajajärjestöissä mielellään, mutta mikäli ohjaavaa henkilöstöä ei ole, on esimerkiksi työkokeilun järjestäminen mahdotonta. Taloudellisilla resursseilla luodaan myös toiminnallisia resursseja kuten mahdollisuus toimitilan vuokraamiseen, mikä taas osaltaan edesauttaa työllistämistä. Toimitilan merkitys toiminnalle koettiin tutkimuksessa suureksi.



Järjestöissä toimiminen ja jäsenyys perustuu vapaaehtoisuuteen. Vapaaehtoisuuteen perustuvassa toiminnassa on maksettavien kulukorvausten merkitys suuri erityisesti työttömälle tai muuten vähävaraiselle nuorelle. Niitä maksettiin tutkimuksen perusteella tavanomaisista matka- ja puhelinkuluista. Työllistämisen edistämisen toimenpiteiden ja työllistämistoiminnan valmiudet järjestöissä ovat vahvasti sidoksissa rahoitukseen ja taloudellisen resurssin luomiin toiminnallisiin ja henkilöstöresursseihin.

Työllistämiseen ja ohjaukseen liittyviä koulutuksia ei tutkimuksen perusteella selvästi koettu tarpeelliseksi nykytilanteessa. Jos valmista asiakaskuntaa työnantajuutta ja ohjausosaamista tukevalle koulutustoiminnalle ei löydy, kun tarvetta sellaiselle ei ole havaittu, täytyy kiinnostus herättää oikeilla aiheilla ja keinoilla. Vaihtoehtoisesti koulutusten sisältöä pitää räätälöidä niin, että ne herättävät kiinnostuksen myös niissä järjestöissä, joissa tarve ei ole akuutti, vaan koulutuksella saavutetaan jokin lisäarvo jonka olemassaoloa ei ole järjestötoiminnan sisällä tunnistettu. Tutkimuksen jälkeen toteutetuissa kontaktoinneissa (puhelinkeskustelut, tapaamiset ja sähköpostit) koulutuksia kohtaan on kuitenkin osoitettu kiinnostusta melko aktiivisesti, joten todellinen kysyntä ja toteutettavan tarjonnan selvinnee vasta tulevaisuudessa

Nuorille olisi tarvetta toiminnan säilyttämiseksi ennallaan ja uusien toimintamuotojen kehittämiseksi. Jäsenten ikäjakauman aiheuttama rasite oli havaittu toiminnankin tasolla, kun vanhemmat aktiivit eivät enää ehtineet tai kyenneet kaikkeen tarvittavaan toiminnan ylläpitämiseksi. Järjestötoimijat kokivat myös, ettei järjestön toiminta ollut riittävän näkyvää, ja juuri viestintään kohdistuvat toiveet ja odotukset nuorten osaamiselle vahvistivat tätä viestiä. Nuorille asetettuja toiveet järjestöissä on oma-aloitteisuuteen ja vastuunottokykyyn perustuvaa. Vaikka järjestöt osallistuivat paljon erilaisiin tapahtumiin ja järjestävät niitä myös itse, tapahtumajärjestelyjä ei kuitenkaan erityisesti korostettu, kun mainittiin toiveita ja mahdollisuuksia nuorten järjestöosallistumisen muodoiksi.

Vapaaehtoistoiminta nykyisellään soveltuisi tutkimuksessa mukana olleissa järjestöissä joko täysin tai osittain 17–29-vuotiaille nuorille, mikä on NuoVon toimintaedellytyksien kannalta myös ilahduttavaa. Nuorten saaminen mukaan järjestötoimintaan on monelle järjestölle haasteellista ja uuden ikäryhmän tuominen järjestön sisälle

NuoVon kautta koetaan mahdollisuutena. Näin vahvistui alkuperäinen lähtöoletus nuoren avun tarpeesta sosiaali- ja terveysalan järjestöissä. Nuoren saattaminen mukaan toimintaan loisi itsessään jo hyvän sosiaalisen alustan osallistamiselle ja oma-kohtaiselle osallisuuden tunteelle. Pienellä panostuksella osallisuuden edistämiseksi voidaan järjestöissä luoda resurssit, ellei niitä jo ole. Vapaamuotoisenkin ohjauksen tarjoaminen toiminnan alkuvaiheessa sitouttaa nuoren toimintaan ja luo sosiaalisen verkoston toiminnan tueksi. Tässä ohjausresurssissa NuoVo voi osittain olla mukana, mutta konkreettinen viestintä nuoren ja järjestön välillä, on avaintekijä todellisen sitouttavan toimintaverkoston luomiseksi nuorelle. Saadun onnistumisen tunteen kautta nuoren itsetunto ja elämäntilanne paranee. Osallistumisen kautta syntyy osallisuuden kokemus.

Johtopäätöksenä voidaan tiivistää, että taloudellisella epävakaudella on suurin rooli järjestötoiminnan kehittämisessä työllistävempään ja samalla myös osallisuutta tukevaan suuntaan. Jäsenmaksutuottojen osuus vähenee osana kokonaisrahoitusta ja rahoitus on kausittaisia avustuksia, joiden ennakoitavuus on heikko. Sellaiselle pohjalle on ymmärrettävästi vaikea rakentaa uusia toimintamuotoja ja kehittää toimintaa, mikä olisi työllisyyttä edistävää. Nuorten osallistumista sosiaali- ja terveysjärjestöjen toimintaan voisi markkinoinnin kohdentamisella ja yleensäkin jäsenhankinnassa aktivoitumisella pyrkiä tehostamaan. Yhteistyö esimerkiksi eri alojen oppilaitosten kanssa voisi tuottaa järjestöille sitoutuneita ja osaavia nuoria toimijoita. Kyse-lytutkimuksen tulokset ovatkin siis laajasti yhtäpitäviä Järjestöbarometri 2014:n suuntaviivojen kanssa. Taloudelliset haasteet heijastuvat toimintaan ja hallinnollisiin tehtäviin vaaditaan työvoimaa. Myös vapaaehtoisten tarve ilmeni vastauksista ja uusien vapaaehtoisten sitouttaminen tehtäviinsä oli myös Järjestöbarometrissä esiintulleista toiminnan kehittämisen haasteista. Tavoiteltu hyöty työelämän toimeksiantajalle eli NuoVolle on tutkimuksella mielestäni onnistuttu saavuttamaan ja saavutettuja tutkimuksen tuloksia onkin käytännössä jo hyödynnetty.

## 12 Pohdinta

Kun nuoret NuoVo-toiminnan kautta saadaan mukaan järjestötoimintaan, toiminta itsessään muuttuu luonteeltaan sosiaalista osallisuutta tukevaksi. Työelämävalmiudet paranevat käytännön toiminnan myötä, johon on lähdetty vapaaehtoisesti ja omien kiinnostusten kautta. Järjestötoiminnan resurssit osallisuuden tukemisessa ovat jo lähtökohtaisesti hyvät, sillä onhan järjestötoiminta luonteeltaan sosiaalista ja vapaaehtoisuuteen perustuvaa.

Alkulan, Ylöstalon ja Pöntisen (2002, 121–130) mukaan tiedon luonne ja sen asema tutkimuksen tuloksissa on vaihteleva. Luotettavinta tietoa ovat konkreettiset, tosiasiaan pohjautuvat tiedot. Hieman epäluotettavampaa tietoa ovat käyttäytymiseen ja toimintaan liittyvät tiedot ja epäluotettavimpaa tietoa saadaan kysymyksillä, joilla tiedustellaan asenteita ja mielipiteitä. Luotettaviksi tiedoiksi tässä tutkimuksessa voidaan eritellä erityisesti taustatiedot, toimeksiantajan aiempi tuttuus sekä toiminnan rahoituskanavat. Työllistämiseen ja vapaaehtoisiin liittyvien kysymysten luotettavuus vaihtelee: vastaukset ovat luotettavia, mikäli vastaajat ovat kaikki arvioineet kysymystä samoista lähtökohdista (vrt. esimerkiksi oman toiminnan paikallinen työllistäminen). Tutkijan on tästä syystä oltava varuillaan, jotta vääriä johtopäätöksiä ei vedetä.

Tiedon luotettavuutta voidaan tässä kyselyssä arvioida esimerkiksi järjestöjen työllistämistä koskevien kysymysten kohdalla. Kysymysasettelussa ei aina ollut huomattu erikseen mainita kysymyksen koskevan juuri Jyväskylän toimintaa ja paikallista työllistämistä, mikä saattaa tuottaa väärää tietoa, jos vastaaja arvioi toimintaa laajemmin. Samoissa kysymyksissä myös vastaajan rooli vaikuttaa tiedon luotettavuuteen. Toiminnanjohtajalla ja hallituksen puheenjohtajalla on ajankohtaista ja luotettavaa tietoa, mikä ei välttämättä toistu esimerkiksi jäsensihteerin vastauksissa. Otoksen ollessa harkinnanvarainen ja pieni, ei tuloksia voida yleistää koko tutkittavaan perusjoukkoon. Tässä tutkimuksessa on harkinnanvaraisuus tehty tiedostaen ja toimeksiantajan toiminnallisiin lähtökohtiin perustuen, jolloin yleistettävyyden problematiikka on ollut tiedossa myös tulosten analysointivaiheissa. Luvussa 10.3.1 (Työllistäminen) mainitut epätarkkuudet kysymyksen asetteluissa on asia, joka tutkijana on

itselleen otettava oppina jatkoa varten ja tulkittava tuloksia kyseinen seikka huomioiden.

Toistettavuuden eli reliiabiliteetin kannalta tutkimusta voidaan kriittisesti arvioida osittain hyväksi – koska tutkimus toteutettiin kyselylomakkeella ja siihen sisältyy myös suhteellisen pysyviä elementtejä, kuten vastaajan asema ja järjestön toimintamuoto, voidaan jonkinasteinen reliiabiliteetti todeta (Hirsjärvi ym. 2013, 228–233). Suurin osa kysymysten taustalla olevista lähtökohdista (paikallisyhdistystoiminnan luonne) ja kysymyksiin todennäköisesti saatavista vastauksista ovat sikäli luonteeltaan pysyviä, että niiden voidaan arvioida olevan toistettavissa jokseenkin samankaltaisella lopputulemalla. Kuitenkin niin toiminnassa kuin mielipiteissä on muuttuvuuden mahdollisuus, joten tutkimus kuvaa parhaiten vain tutkimushetken tilannetta ja on vastaajasidonnainen. Samoin rahoitukseen ja kyselyn toimeksiantajatahojen tuuteen liittyvät tekijät puolestaan ovat muuttuvia. Erityisesti Nuorta voimaa järjestöihin on toiminut 2015 aktiivisessa yhteistyössä toiminta- ja kyselytutkimusalueen järjestöjen kanssa ja tiedotusta on lisätty. RAY:n Paikka auki – nuoret työelämään on uusien rahoituskausien myötä tullut monelle tähän kyselyyn vastanneelle tavalla tai toisella tunnetuksi.

Tutkimuksen eri vaiheissa huomioitiin myös eettisiä seikkoja. Tutkimukseen osallistuminen eli kyselyyn vastaaminen oli täysin vapaaehtoista ja vastaamisen sai halutessaan keskeyttää. Kysely saatekirjeessä kerrottiin tutkimuksen käyttötarkoitus, toteuttaja ja aineiston käsittelyyn liittyvät menettelyt. Tutkimukseen vastaaminen ja luovutettavat tiedot olivat täysin luottamuksellisia. Saatua tutkimusaineistoa käsiteltiin vain tutkijan toimesta ja yhteystiedot, mikäli ne halutessaan NuoVolle halusi luovuttaa, jäi NuoVon yhteydenottoa varten. Muu tutkimusaineisto hävitettiin. Saatekirjeessä kerrottiin myös raportin julkaisemisesta. Opinnäytetyöhön mahdollisesti päätyvät tiedot siteeraukset ja muut vastaukset julkaistaisiin anonymisti. Saatekirjeeseen liitettiin myös toimeksiantajan yhteystiedot, mahdollisia kysymyksiä varten.

Lähdeluettelo on laaja, sillä olen vertailun vuoksi pyrkinyt tarkastelemaan viitekehystä useiden lähteiden kautta. Tällä tavoin olen pyrkinyt eliminoimaan mahdolliset vanhan tiedon tuottamat vääristymät tiedoissa. Alan peruskäsitteet ovat kuitenkin

sisällöltään pysyneet samana – laajempia näkökulmia on vain tuotu mukaan asioiden tarkastelunäkökulmaan. Tästä esimerkkinä on perinteinen kolmen sektorin malli ja yleistynyt jako neljään sektoriin. Uusinta ja vertailevaa tutkimustietoa olen hankkinut Järjestöbarometreistä. Lisäksi mielenkiintoisen tutkimusaineiston vertailuun tarjosivat artikkelit teoksessa Yhdistykset kolmannen sektorin toimijoina – tutkimus jyväs-kyläläisistä yhdistyksistä (Siisiäinen 2002).

Vaikka tutkimuskysymyksiin saatiin vastaukset, toivon opinnäytteeni kuitenkin herättävän myös lisää kysymyksiä ja ajatuksia yhteistyön kehittämiseksi erilaisiin muotoihin NuoVon ja järjestöjen välille. NuoVon yhdistyskoordinaattorina työskennellessäni 2015 alkuvuodesta lähtien olen ollut yhteydessä yhteystietonsa jättäneitä vastaajia ja käytännön yhteistyö nuorten työelämävalmiuksien edistämiseksi todellisessa järjestötyössä on siten kyselyn avulla käynnistetty. Kokonaisuutena onkin ollut erityisen ilahduttavaa päästä toteuttamaan tutkimuksen jälkeen työtä myös käytännön tasolla, jolloin erilaisia näkökulmia saadaan esille aivan eri tavoin kuin alustavan kyselytutkimuksen kautta.

NuoVo ja toiminnan ydinajatus on vastaanotettu järjestötoimijoiden keskuudessa positiivisesti ja yhteistoiminnan paikkoja on löytynyt monipuolisesti. Se, kuinka NuoVon toimintamalli käytännössä toteutuu järjestöissä – eli kuinka järjestöt vastaanottavat nuoria toimijoita ja kuinka motivoituneita nuoret ovat toimintaan – onkin hankkeen toiminnan jatko-onnistumisen kynnyskysymys. Järjestöjen toimintakulttuurin mahdollisuudet yhdistää työllistämistarpeensa sosiaaliseen kuntoutukseen ennaltaehkäisevässä hengessä on keskeinen tavoite NuoVon kokonaismenestykseen nuorten elämänhallintaa tukevana hankkeena. Mahdollisuudet erilaisiin työelämän kokemuksiin luovat edellytyksiä nuorten osallisuuden edistämiseksi ja järjestöt voivat halutessaan toimia osallisuuden toteuttamisen alustana.

Jatkossa voitaisiin tutkia järjestöjen kokemia hyötyä NuoVo-yhteistyöstä ja NuoVon toimintamallien soveltuvuudesta järjestötoimintaan, vaikka näistä palautteen muodossa saadaankin tietoa NuoVon arkityössä. Nuorten kokemukset, sitoutumisen aste Nuovon vapaaseen valmennukseen sekä se, muuttuuko sitoutumisen aste, kun valmennuksista siirrytään tuottamaan järjestöjen projekteja, on täysin erilainen näkö-

kulma aiheeseen, jota itsekin pohdin tutkimuksen aiheeksi ennen tähän aiheeseen päädyttyäni. NuoVon ensisijainen tarkoitus on olla syrjäytymistä ennaltaehkäisevä kanava ennen työttömyyttä ja tavoitteena on rohkaista nuoria löytämään omat vahvuutensa sekä hyödyntämään niitä – miten tämä toteutuu, on laajemman tutkimuksen aihe.

## Lähteet

Alkula, T., Pöntinen S. & Ylöstalo, P. 2002. Sosiaalitutkimuksen kvantitatiiviset menetelmät. 1.–4. p. Helsinki: WSOY.

Avustusstrategia 2012–2015. N.d. Pdf-tiedosto. Viitattu 22.7.2014.

[https://www.ray.fi/sites/default/files/emmi\\_mediabank/Avustusstrategia\\_2012-2015.pdf](https://www.ray.fi/sites/default/files/emmi_mediabank/Avustusstrategia_2012-2015.pdf).

Dufva, V. 2003. Sosiaali- ja terveysjärjestöperheet kuvassa. Teoksessa Hyvinvoinnin arjen asiantuntijat. Sosiaali- terveysjärjestöt uudella vuosituhanella. Toim. J. Niemelä ja V. Dufva. Jyväskylä: PS-kustannus, 11–29.

Heikkilä T. 2008. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita Prima.

Helander, V. 1998. Kolmas sektori. Saarijärvi: Gaudeamus.

Hirsjärvi, S., Remes P. & Sajavaara P. 2013. Tutki ja kirjoita. 15.–17. p. Helsinki: Tammi.

Jurvansuu, S. 2002. Paikallisyhdistysten menestystekijät – Tutkimus kansalaistoiminnan hyvistä käytännöistä. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Sarja A. Tutkimuksia 2. Kansalaistoiminta ja nuorisotyö 1/2002. Kauniainen: Nykypaino.

Jämsén A. & Pyykkönen, A. Osallisuuden jäljillä. 2014. Saarijärvi: Pohjois-Karjalan Sosiaaliturvayhdistys ry.

Järjestöbarometri 2013. 2013. Toim. Eronen, A., Hakkarainen, T., Londén, P., Peltosalmi, J. & Särkelä R. SOSTE Suomen Sosiaali ja terveys ry. Helsinki: Suomen sosiaali ja terveys ry.

Järjestöbarometri 2014. 2014. Toim. Peltosalmi, J. Hakkarainen, T., Londén P., Kiukas V. Särkelä R. Helsinki: SOSTE Suomen sosiaali ja terveys ry.

Järvikoski, A & Härkäpää K. 2011. Kuntoutuksen perusteet. Helsinki: WSOYpro.

Kansalaisyhteiskunnan tutkimusportaali - Kolmas sektori. N.d. Jyväskylän yliopisto. Viitattu 3.10.2014. <http://kans.jyu.fi/sanasto/sanat-kansio/kolmas-sektori>.

Kansalaisyhteiskunnan tutkimusportaali - Uusi kolmas sektori. N.d. Jyväskylän yliopisto. Viitattu 3.10.2014. <http://kans.jyu.fi/sanasto/sanat-kansio/uusi-kolmas-sektori>.

Kauppi, H. Kolmas sektori – työllistämisen reunaehdot. 1998. Teoksessa Näkymätön kolmas sektori. Toim. Kinnunen, P. & Laitinen R. (toim.) Helsinki: Sosiaali- ja terveys- turvan keskusliitto ry. 149–168.

Keski-Suomen Yhteisöjen Tuki ry. N.d. Viitattu 1.4.2015. <http://www.kyt.fi> .

Kivelä, J., Luomala, A., Näsi, S., Pyykkönen M., Siisiäinen, M. & Virtanen A. 2002. Johdopäätöksiä ja suosituksia. Teoksessa Yhdistykset kolmannen sektorin toimijoina - tutkimus jyvaskyläläisistä yhdistyksistä. Toim. Siisiäinen, M. Helsinki: Sosiaali ja terveysturvan keskusliitto ry., 171–177.

Kuntoutusportti. Sosiaalinen kuntoutus. 2013. Viitattu 21.3.2015.

[www.kuntoutusportti.fi/portal/fi/kuntoutus/kuntoutusjarjestelma/sosiaalinen\\_kuntoutus](http://www.kuntoutusportti.fi/portal/fi/kuntoutus/kuntoutusjarjestelma/sosiaalinen_kuntoutus).

L 26.5.1989/503. Yhdistyslaki. Valtion säädöstietopankki Finlex. Viitattu 7.11.2014.

[www.finlex.fi](http://www.finlex.fi) , ajantasainen lainsäädäntö.

L 30.12.2014/1301. Sosiaalihuoltolaki. Valtion säädöstietopankki Finlex. Viitattu

7.4.2015. [www.finlex.fi](http://www.finlex.fi), ajantasainen lainsäädäntö.

L 30.12.2014/1367. Laki työsopimuslain 13 luvun 6 §:n väliaikaisesta muuttamisesta.

Valtion säädöstietopankki Finlex. Viitattu 20.4.2015. [www.finlex.fi](http://www.finlex.fi), ajantasainen lainsäädäntö.

Linnossuo, Outi. 2004. Syrjäytymisestä selviytymiseen? Arviointitutkimus työttömien nuorten palveluohjauksesta. Kela. Sosiaali- ja terveysturvan katsauksia 61. Helsinki: Edita Prima.

Luomala, A. & Pyykkönen M. 2002. Yhdistysten yhteistyökumppanit ja kanssakäymisen muodot. Teoksessa Yhdistykset kolmannen sektorin toimijoina - tutkimus jyvaskyläläisistä yhdistyksistä. Toim. Siisiäinen, M. Helsinki: Sosiaali ja terveysturvan keskusliitto ry, 131–170.

Myllyniemi, S. & Berg, P. Nuoria liikkeellä! Nuorten vapaa-aikatutkimus 2013. Nuori-soasiain neuvottelukunnan julkaisu 49. Viitattu 20.4.2015.

[https://tietoanuorista.fi/wp-content/uploads/2013/08/Nuoria\\_liikkeellä\\_Julkaisu\\_Nettiversio\\_korjattu.pdf](https://tietoanuorista.fi/wp-content/uploads/2013/08/Nuoria_liikkeellä_Julkaisu_Nettiversio_korjattu.pdf).

Myrskylä, P. Hukassa – Keitä ovat syrjäytyneet nuoret? 2012. EVA-analyysi 2012:19.

Pdf-tiedosto. Viitattu 8.8.2014. [www.eva.fi/wp-content/uploads/2012/02/Syrjailyminen.pdf](http://www.eva.fi/wp-content/uploads/2012/02/Syrjailyminen.pdf).

Niemelä, J. 2003. Saatteeksi. Teoksessa Hyvinvoinnin arjen asiantuntijat. Sosiaali-terveysjärjestöt uudella vuosituohannella. Toim. Niemelä J. & Dufva, V. Jyväskylä: PS-kustannus, 4–5.

NuoVo, Nuorta Voimaa järjestöihin. 2015. Viitattu 20.3.2015. [www.kyt.fi/nuovo](http://www.kyt.fi/nuovo) .

Paatero H., Lehmijoki, P., Kivekäs, J. & Ståhl, T. 2008. Kuntoutusjärjestelmä. Teoksessa Kuntoutus. Toim. Rissanen, P., Kallanranta T. & Suikkanen, A. 2. p. Helsinki: Duodecim, 31–50.

Raha-automaattivastukset 2014. Viitattu 8.10.2014.

[www.stm.fi/vireilla/rahoitus\\_ja\\_avustukset/raha-automaattivastukset](http://www.stm.fi/vireilla/rahoitus_ja_avustukset/raha-automaattivastukset).



RAY:n avustusohjelma Nuorison työllisyyden edistämiseksi 2014–2017 -ohjelma-asiakirja. 2013. Pdf-tiedosto. Viitattu 1.4.2015. <http://www2.ray.fi/download/232>.

Saaranen-Kauppinen, A & Puusniekka, A. 2006. Analyysi ja tulkinta. KvaliMOTV. Menetelmäopetuksen tietovaranto –verkkojulkaisu. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 31.3.2015. [www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7\\_3.html](http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_3.html).

Sahi, T. 2014. Valmentaja (vs.). Keski-Suomen Yhteisöjen Tuki ry: Nuorta Voimaa Järjestöihin hanke. Suullinen tiedonanto 9.10.2014.

Siisiäinen, M. 2002. Kolmas sektori, yhdistykset ja innovaatiot. Kolmas sektori ja yhdistykset. Teoksessa Yhdistykset kolmannen sektorin toimijoina - tutkimus jyvaskyläläisistä yhdistyksistä. Toim. Siisiäinen M. Helsinki: Sosiaali ja terveysturvan keskusliitto ry, 7–10.

SOSTE Suomen sosiaali ja terveys ry - etusivu. N.d. Viitattu 3.4.2015. [www.soste.fi](http://www.soste.fi).

SOSTE Organisaatio – SOSTEsta – SOSTE Julkaisut. N.d. Viitattu 25.7.2014 [www.soste.fi/ajankohtaista/julkaisut.html](http://www.soste.fi/ajankohtaista/julkaisut.html).

Syrjäytymistä, köyhyyttä ja terveysongelmia vähentävä poikkihallinnollinen toimenpideohjelma. N.d. Sosiaali- ja terveysministeriö. Pdf-tiedosto. Viitattu 30.11.2014. [www.stm.fi/c/document\\_library/get\\_file?folderId=42733&name=DLFE-20715.pdf](http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=42733&name=DLFE-20715.pdf).

Vanhalakka-Ruoho, M. 2004. Ohjaus ja oppimiskumppanuus työorganisaatiossa. Teoksessa Ohjaus ammattina ja tieteenalana 3: Ohjaustyön välineet. Toim. Onnismaa, J, Pasanen, H. & Spangar T. Jyväskylä: PS-Kustannus, 178–188.

Vasama, J. 1999. Lukijalle –esipuhe. Teoksessa Sosiaali- ja terveysjärjestöt Suomessa. Toim. Keränen, S. Helsinki: Sosiaali- ja terveysjärjestöjen yhteistyöyhdistys YTY r.y., 4–5.

Vasama, J. 2003. Esipuhe. Teoksessa Hyvinvoinnin arjen asiantuntijat. Sosiaali- terveysjärjestöt uudella vuosituohannella. Toim. Niemelä J. & Dufva V. Jyväskylä: PS-kustannus, 6–10.

Vehkalahti, K. 2014. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Finn Lectura.

Yeung, A. B. 2002. Vapaaehtoistoiminta osana kansalaisyhteiskuntaa – ihanteita vai todellisuutta? Tutkimus suomalaisten asennoitumisesta ja osallistumisesta vapaaehtoistoimintaan. Helsinki: Sosiaali- ja terveysjärjestöjen yhteistyöyhdistys YTY ry. Tiivistelmä. Viitattu 20.4.2015.

[www.kansalaisyhteiskunta.fi/tietopalvelu/vapaaehtoistoiminta/vapaaehtoistoiminta\\_osana\\_kansalaisyhteiskuntaa\\_-\\_ihanteita\\_vai\\_todellisuutta](http://www.kansalaisyhteiskunta.fi/tietopalvelu/vapaaehtoistoiminta/vapaaehtoistoiminta_osana_kansalaisyhteiskuntaa_-_ihanteita_vai_todellisuutta).

Yhdistysnetti. 2014. Yhdistyshaku. Viitattu 15.10.2014. <http://yhdistysrekisteri.prh.fi/ryhaku.htx>.

Yhdistystoiminta 2000-luvulla. 2012. Toim. Tienhaara P. Tampere: Työväen Sivistysliitto TSL.

Yhdistystori. N.d. Viitattu 20.10.2014. [www.yhdistystori.fi](http://www.yhdistystori.fi).

Yksityinen palvelutuotanto sosiaali- ja terveyspalveluissa 2009. 2011. THL:tilastoraportti 33. Toim. Arajärvi E. & Väyrynen, R. Pdf-tiedosto. Viitattu 29.3.2015. [www.thl.fi/tilastoliite/tilastoraportit/2011/Tr33\\_11.pdf](http://www.thl.fi/tilastoliite/tilastoraportit/2011/Tr33_11.pdf).

Yksityiset sosiaali- ja terveyspalvelut 2015. 11.03.2015. Viitattu 29.3.2015 [www.stm.fi/sosiaali\\_ja\\_terveyspalvelut/vastuutahot/yksityinen\\_sektori](http://www.stm.fi/sosiaali_ja_terveyspalvelut/vastuutahot/yksityinen_sektori).

## Liitteet

### Liite 1. Kyselylomakkeen saatesähköposti

SELVITYS JYVÄSKYLÄSSÄ TOIMIVIEN SOSIAALI- JA TERVEYSALAN JÄRJESTÖJEN  
HALUKKUUDESTA OSALLISTUA NUOVO-HANKKEEN TOIMINTAAN

[\[hyperlinkki\]](#)

NuoVo - eli Nuorta voimaa järjestöihin –hanke on Raha-automaattiyhdistyksen rahoittama nuorten työllistämiseen tähtäävä valmennushanke. Toimimme Keski-Suomen Yhteisöjen Tukiryön alaisena. Valmennustoiminnan lisäksi tavoitteenamme on luoda yhteyksiä nuorten ja järjestömaailman välille. Tämän kyselyn tarkoituksena on selvittää sosiaali- ja terveysalalla toimivien järjestöjen halukkuutta toimia kanssamme yhteistyössä.

**Tarjoamme järjestöille mahdollisuutta saada kauttamme nuoria 17–29-vuotiaita, osaavia valmentautujia toteuttamaan erilaisia toiminnallisia kokonaisuuksia.** Tarjoamalla mahdollisuuden osallistua toimintaanne, tarjoatte nuorelle toimintakentän, jolla hänellä on ohjatusti mahdollisuus osallistua toimintaan ja saada onnistumisen kokemuksia. **Hankehenkilöstömme osallistuu sopimuksen mukaan ohjaamiseen niin, etteivät nuoret jää projektiansa kanssa yksin. Lisäksi tarjoamme konkreettista resurssia avuksi nuoren perehdyttämiseen ja sisäänottoon toimintaa tarjoavan järjestön avuksi.**

Parhaimmillaan yhteistyön avulla voidaan löytää uusia tuulia järjestötoimintaan samalla, kun valmentautuvat nuoret pääsevät näyttämään osaamistaan ja toteuttamaan annettuja tehtäviä. Samalla voidaan myös löytää sellaisia tehtäväkokonaisuuksia, joiden tekijöiksi nuoria on mahdollista jopa työllistää. RAY:n Paikka auki -ohjelma tarjoaa tällaisessa tilanteessa myös mahdollisuuksia hakea palkkatukea nuoren työllistämiseen.

Yhteistyöterveisin,  
Susanna Uusitalo  
0400 304 108 (hankeyhteistyö)  
projektipäällikkö

Kysely on osa Jyväskylän ammattikorkeakoulun opinnäytetyötäni kuntoutuksen ohjaaja (AMK) –tutkintoon. Kyselyssä kerättävää materiaalia käsitellään täysin luottamuksellisesti sekä raportoidaan lopulliseen opinnäytetyöhön anonymisti. Raportti jää NuoVo-hankkeen ja KYT ry:n käyttöön sekä Jyväskylän ammattikorkeakoulun sähköiseen opinnäytetyöarkistoon, kyselystä saatava tutkimusmateriaali hävitetään opinnäytteen valmistuttua. Pyydämme vastaamaan mahdollisimman pian, kuitenkin 10.11.2014 mennessä.

Kiitos vastauksestanne,  
Anna-Kaisa Taipale  
opiskelija, työharjoittelija NuoVo-hanke/ KYT ry.  
[annakaisa.taipale@kyt.fi](mailto:annakaisa.taipale@kyt.fi) tai [F7024@student.jamk.fi](mailto:F7024@student.jamk.fi)  
040-844 0702 (kyselyyn ja raportointiin liittyvät yksityiskohdat)

## Liite 2. Kyselylomake

### KYSELY SOSIAALI- JA TERVEYSALOJEN JÄRJESTÖILLE YHTEISTYÖMAHDOLLISUUKSIEN SELVITTÄMISEKSI NUOVO-HANKKEEN KANSSA

#### TAUSTATIEDOT

##### 1. Vastaajan tiedot.

###### Oletteko järjestönne \*

- Toiminnanjohtaja  
 Hallituksen puheenjohtaja  
 Hallituksen jäsen  
 Sihteeri  
 Toimihenkilö (esim. jäsen sihteeri)  
 Muu palkattu toimialan asiantuntija  
 Vapaaehtoistyöntekijä /tukihenkilö  
 Jäsen  
 Muu, mikä

##### 2. Mikä on paikallinen toimintamuotonne? \*

- Paikallisyhdistys  
 Valtakunnallisen järjestön alueellinen toimipaikka (esim. lääni-, maakunta- tai piirijärjestö)  
 Valtakunnallisen järjestön päätoimipaikka  
 Muu, mikä?

##### 3. Mitä/ millaisia toimintamuotoja järjestönne toteuttaa aktiivisesti Jyväskylän seudulla? (Valitkaa kaikki sopivat) \*

- Vertaistukitoimintaa  
 Yhteistä, kaikille jäsenille suunnattua vapaa-ajan toimintaa kuten retkiä  
 Jäsenille suunnattua ohjaustoimintaa  
 Projektityötä  
 Tapahtumajärjestelyjä  
 Lapsijäsenille suunnattua kerho- tai muuta vapaa-ajan toimintaa  
 Nuorille jäsenille suunnattua kerho- tai muuta vapaa-ajan toimintaa  
 Aikuisjäsenille suunnattua kerho- tai muuta vapaa-ajan toimintaa  
 Vanhuksille suunnattua kerho- tai muuta vapaa-ajan toimintaa  
 Palvelutuotantoa julkiselle sektorille  
 Palvelutuotantoa yksityiselle sektorille  
 Koulutuksia jäsenille  
 Koulutuksia yhteistyötahoille  
 Kaikille avoimia koulutuksia  
 Varainkeruuta  
 Sopeutumisvalmennusta jäsenille  
 Kuntoutustoimintaa jäsenille  
 Muuta asiantuntijatoimintaa, mitä?   
 Muuta vapaaehtoistoimintaa, mitä?   
 Tällä hetkellä meillä ei ole aktiivista toimintaa

##### 4. Onko järjestöllänne käytössään erillistä toimisto- tai muuta toimitilaa Jyväskylässä?

- Kyllä  
 Ei

#### KESKI-SUOMEN YHTEISÖJEN TUKI JA NUOVO

##### 5. Onko Keski-Suomen Yhteisöjen Tuki (KYT) ry teille entuudestaan tuttu? \*

- Kyllä   
 Ei  
 En osaa sanoa

##### 6. Onko Nuorta voimaa järjestöihin eli NuoVo-hanke teille entuudestaan tuttu? \*

- Kyllä. Millä tavoin?   
 Ei  
 En osaa sanoa

Seuraava -->



19. Soveltuisiko järjestössänne tällä hetkellä tehtävä vapaaehtoistointa 17-29-vuotiaille? \*

- Kyllä  
 Osittain  
 Ei nykyisissä muodoissaan

20. Onko järjestössänne vapaaehtoistoinnin lisäksi muita 17-29-vuotiaille soveltuvia tehtäviä?

21. Millaisia odotuksia teillä olisi järjestössänne toimiville 17–29 -vuotiaille nuorille?

<-- Edellinen Seuraava -->

**jamk.fi**

KYSELY SOSIAALI- JA TERVEYSALOJEN JÄRJESTÖILLE YHTEISTYÖMAHDOLLISUUKSIEN  
SELVITTÄMISEKSI NUOVO-HANKKEEN KANSSA

TOIMINNAN KEHITYS, HAASTEET JA MAHDOLLISUUDET

22. Koetteko järjestönne toimintaan liittyvän erityisiä haasteita tai ongelmakohtia Jyväskylässä tällä hetkellä?

23. Mitkä koette olevan järjestönne vahvuudet Jyväskylässä?

24. Miten kehittäisitte järjestönne toimintaa Jyväskylässä tällä hetkellä? Mainitkaa muutama esimerkki, esim. uusien toimintamuotojen käynnistäminen, vanhojen toimintojen elvyttäminen, jäsenhankinnassa aktivoituminen?

25. Alla on esitetty erilaisia väittämiä järjestötoiminnasta. Arviokaa oman järjestönne paikallista toimintaa seuraavasti: 1 = täysin eri mieltä – 5= täysin samaa mieltä 0 = ei sovellu toimintaamme tai sen muotoihin

	1	2	3	4	5	0
Olemme tyytyväisiä toimintaamme, sen muotoihin ja laajuuteen nykyisellään	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jäsenemme osallistuvat toimintaamme aktiivisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meillä on riittävästi nuoria kiinnostavaa toimintaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Toimintamme on suosittua alle 30-vuotiaiden keskuudessa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osallistumme erilaisiin yleisötapahtumiin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Järjestämme itse erilaisia yleisötapahtumia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koemme toimintamme olevan riittävän näkyvää	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jäsenmäärämme on noussut viimeisen vuoden aikana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jäsenmäärämme on laskenut viimeisen vuoden aikana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jäsenmäärän muutoksilla on suuri merkitys toimintaamme	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Toimitila on merkittävä tekijä toiminnan käytännön järjestelyihin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

26. Tarjoaako järjestönne ohjausta ja tukea

- rekrytointiin  
 perehdyttämiseen  
 työhyvinvointiin  
 työssä jaksamiseen

27. Koetteko työn sisältöön ja sen ohjaamiseen liittyviä haasteita tai esteitä?

- Kyllä. Mitä?   
 Ei  
 En osaa sanoa

28. Koetteko tarvitsevanne ohjausta tai koulutusta työnantajana toimimiseen?

- Kyllä, mikäli toimintamme säilyy nykyisellään.  
 Kyllä, mikäli palkattujen työntekijöiden määrä lisääntyy.  
 Kyllä, mikäli vapaaehtoistyöntekijöiden määrä lisääntyy.  
 Kyllä, mikäli vertaistukihenkilöiden määrä lisääntyy.  
 Ei.  
 Ei, olemme **jo saaneet** tarvittavaa ohjausta/ koulutusta

29. Kenelle edellä mainittuja ohjaus- ja tukipalveluita tarjotaan?

- Palkatuille työntekijöille  
 Vapaaehtoistyöntekijöille  
 Vertaistukihenkilöille  
 Ohjausta saa pyydettäessä

KYSELY SOSIAALI- JA TERVEYSALOJEN JÄRJESTÖILLE YHTEISTYÖMAHDOLLISUUKSIEN  
SELVITTÄMISEKSI NUOVO-HANKKEEN KANSSA

YHTEYSTIEDOT

**30.** Mikäli olette kiinnostuneita saamaan lisätietoja NuoVon tarjoamista mahdollisuuksista järjestöille, olkaa hyvä ja jättäkää yhteystietonne.

(Yhteystietoja käytetään NuoVo-toiminnassa täysin luottamuksellisesti, eikä niitä liitetä opinnäytetyöraporttiin.)

Etunimi	<input type="text"/>
Sukunimi	<input type="text"/>
Matkapuhelin	<input type="text"/>
Sähköposti	<input type="text"/>
Osoite	<input type="text"/>
Yritys / Organisaatio	<input type="text"/>

<-- Edellinen    Läheta

**jamk.fi**



### Liite 3. Muistutusviesti

Hei, olethan jo muistanut vastata NuoVo -hankkeen kyselytutkimukseen?

Kyseessä on sähköinen

#### **SELVITYS JYVÄSKYLÄSSÄ TOIMIVIEN SOSIAALI- JA TERVEYSALAN JÄRJESTÖJEN HALUKKUUDESTA OSALLISTUA NUOVO-HANKKEEN TOIMINTAAN**

Pääset kyselyyn suoraan alla olevasta linkistä ja vastaaminen kestää vain muutaman minuutin

[\[#codelink\]](#)

Alla lisätietoja kyselytutkimuksesta ja hankkeesta.

**Kysely on osa Jyväskylän ammattikorkeakoulun opinnäytetyötä.** Kyselyssä kerättävää materiaalia käsitellään täysin luottamuksellisesti sekä raportoidaan lopulliseen opinnäytetyöhön anonyymisti. Raportti jää NuoVo-hankkeen ja Keski-Suomen Yhteisöjen Tuki ry:n käyttöön sekä Jyväskylän ammattikorkeakoulun sähköiseen opinnäytetyöarkistoon, kyselystä saatava tutkimusmateriaali hävitetään opinnäytteen valmistuttua.

Pyydämme vastaamaan mahdollisimman pian, kuitenkin mielellään 10.11.2014 mennessä.

Kiitos vastauksestanne,

**Anna-Kaisa Taipale**  
**opiskelija, työharjoittelija NuoVo-hanke/ KYT ry.**  
**annakaisa.taipale@kyt.fi**  
**F7024@student.jamk.fi**  
**040 844 0702 (kyselyyn ja raportointiin liittyvät yksityiskohdat)**

NuoVo - eli Nuorta voimaa järjestöihin –hanke on Raha-automaattiyhdistyksen rahoittama nuorten työllistämiseen tähtäävä valmennushanke. Toimimme Keski-Suomen Yhteisöjen Tuki ry:n alaisena. Valmennustoiminnan lisäksi tavoitteenamme on luoda yhteyksiä nuorten ja järjestömaailman välille. Tämän kyselyn tarkoituksena on selvittää sosiaali- ja terveysalalla toimivien järjestöjen halukkuutta toimia kanssamme yhteistyössä.

**Tarjoamme järjestöille mahdollisuutta saada kauttamme nuoria 17–29-vuotiaita, osaavia valmentautujia toteuttamaan erilaisia toiminnallisia kokonaisuuksia.** Tarjoamalla mahdollisuuden osallistua toimintaanne, tarjoatte nuorelle toimintakentän, jolla hänellä on ohjatusti mahdollisuus osallistua toimintaan ja saada onnistumisen kokemuksia. **Hankehenkilöstömme osallistuu sopimuksen mukaan ohjaamiseen niin, etteivät nuoret jää projektiansa kanssa yksin. Lisäksi tarjoamme järjestöille konkreettista resurssia avuksi nuoren perehdyttämiseen ja sisäänottoon.**

Parhaimmillaan yhteistyön avulla voidaan löytää uusia tuulia järjestötoimintaan samalla, kun valmentautuvat nuoret pääsevät näyttämään osaamistaan ja toteuttamaan annettuja tehtä-

viä. Samalla voidaan myös löytää sellaisia tehtäväkokonaisuuksia, joiden tekijöiksi nuoria on mahdollista jopa työllistää. RAY:n Paikka auki -ohjelma tarjoaa tällaisessa tilanteessa myös mahdollisuuksia hakea palkkatukea nuoren työllistämiseen.

**Yhteistyöterveisin,  
Susanna Uusitalo  
0400 304 108 (hankeyhteistyö)  
projektipäällikkö**