

Hanna Manninen

UUTTA ELOA YHDISTYKSEEN

Työikäisten työttömien aktivoiminen yhdistystoimintaan ja palvelutarpeen kartoitus

Opinnäytetyö

Järjestö- ja nuorisotyö, ylempi AMK

2019



**Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu**

Tekijä	Tutkinto	Aika
Hanna Manninen	Yhteisöpedagogi (YAMK)	Helmikuu 2019
Opinnäytetyön nimi		81 sivua 5 liitesivua
Uutta eloa yhdistykseen Työttömien työikäisten aktivoiminen yhdistystoimintaan ja palvelutarpeen kartoitus		
Toimeksiantaja		
Turun Seudun TST ry		
Ohjaaja		
Laura Hokkanen		
Tiivistelmä		
<p>Opinnäytetyönä tehdyssä tutkimuksessa toteutettiin alkukartoitus Turun Seudun TST ry:n kehittämiseksi sekä palvelutarpeen selvitys työikäisille työttömille. Työn tilannut yhdistys toimi toimintaansa mukaan uusia aktiivisia ja työikäisiä toimijoita Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää minkälaista toimintaa työikäiset työttömät kaipaavat ja miten työn tilannut yhdistys voisi niitä mahdollisesti tarjota. Lisäksi opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, minkälaisia asioita yhdistyksen tulisi kehittää omassa toiminnassaan, jotta se olisi mahdollisimman houkuttelevaa myös tällä hetkellä yhdistystoiminnan ulkopuolella oleville henkilöille.</p> <p>Tutkimus toteutettiin vuoden 2018 aikana siten, että aineisto kerättiin keväällä ja analysointi ja kehitysehdotusten tekeminen tapahtui syksyn aikana. Tutkimusmenetelminä käytettiin kyselytutkimusta, SWOT-analyysia sekä sovellettua benchmarking-vierailua. Tutkimuksen teoreettisena viitekehyksenä olivat työttömyys ja sen vaikutukset erityisesti yksilötasolla, kolmas sektori ja vapaaehtoistoimintaan vaikuttavat tekijät yhdistystoiminnan näkökulmasta.</p> <p>Tutkimuksen avulla tehty alkukartoitus tuotti tuloksia, joiden kautta esitettiin kehittämissuhteita yhdistykselle. Kyselytutkimuksen kautta selvisi, että avoin Ohjaamo-tyyppinen vertaistoiminta työnhaun tueksi myös yli 30-vuotiaille kiinnosti suurta osaa vastaajista. SWOT-analyysin kautta selvisi yhdistyksen sisäiseksi kehittämistarpeeksi erityisesti toiminnan tarkoituksenmukainen markkinointi ja viestintä sekä vaikeudet uusien ihmisten saavuttamisessa.</p> <p>Kehittämissuhteita tämän opinnäytetyön tuloksena on kaksi ja näitä voidaan yhdistyksessä alkaa tarkastelemaan lähemmin. Avoimen toiminnan lisääminen työikäisille suunnattuna toimintana on tarvekartoituksen mukaan realistista. Avointa toimintaa on jo olemassa esimerkiksi Salossa, jossa siihen voisi käydä tutustumassa. Viestinnän ja markkinoinnin tarkasteleminen ottaen huomioon sen haasteet nykypäivänä on tarpeen yhdistyksen sisällä, jotta toimintaan on mahdollista innostaa uusia ihmisiä.</p>		
Asiasanat		
Järjestötoiminta, työttömyys, vapaaehtoistyö, kolmas sektori		

Author	Degree	Time
Hanna Manninen	Master of Humanities	February 2019
Thesis title New life to a non-profit organization How to activate unemployed people and a survey of the services needed		81 pages 5 pages of appendices
Commissioned by Turun Seudun TST ry		
Supervisor Laura Hokkanen		
Abstract <p>The starting point of this master's thesis was to find out what kind of services unemployed people needed and wanted from the non-governmental organizations. The aim was also to find objectives for development in the organization that commissioned this study and to find out what needed to be done in order to get more active members and volunteer workers in to the organization.</p> <p>The theory of the study based on unemployment and its effects on individuals as well as the third sector/ non-governmental organizations in the society and in the field of providing services. This study was conducted using three different methods to achieve the information wanted. Methods used were questionnaire, SWOT analysis and benchmarking visit.</p> <p>The results from the questionnaire of this study showed that for people over 30 years old, there was a need for services with easy access peer support and information for job seeking. In SWOT analysis the aim was to find needs for development within the organization. Inside the organization there was a need to develop the services provided and find a way to market them to also people who were currently not active members. Previous studies have shown that one big obstacle in finding volunteer workers for non-governmental organizations is that people have not been asked to volunteer and therefore do not know about the possibilities.</p> <p>After this study the commissioner of this study can start developing their ongoing services. They can also think about starting a new open meeting place that would provide the service that is lacking in the field of unemployment services in the Turku area.</p>		
Keywords Non-profit organization, unemployment, volunteer work, third sector		

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
2	PITKÄAIKAISTYÖTTÖMYYS ILMIÖNÄ	8
2.1	Pitkäaikaistyöttömyys	8
2.2	Työttömyys ja sen vaikutukset yksilölle	10
2.3	Työttömien yhdistykset Suomessa	14
3	JÄRJESTÖJEN TOIMINTA JA NIIHIN KIINNITTYMINEN.....	15
3.1	Kolmas sektori ja palveluiden tuottaminen työttömyyden hoidossa	15
3.2	Kansalaistoiminnan muutos ja toimintaan sitoutuminen	21
3.3	Vapaaehtoistyö ja motivaatioteoriat yhdistystoiminnassa	23
4	TUTKIMUKSEN KULKU	26
4.1	Tutkimuksen tavoitteena alkukartoitus kehittämistyölle	26
4.2	Kehittämisote ja tutkimusmenetelmät	28
4.3	Tutkimusmenetelmät	29
4.3.1	Benchmarking.....	32
4.3.2	Kysely tutkimusmenetelmänä ja sen toteutus	34
4.3.3	SWOT-analyysi.....	36
5	TULOKSET.....	37
5.1	SWOT-analyysi yhdistyksen toiminnasta.....	37
5.2	Sovellettu benchmarking	47
5.3	Kyselyn tulokset.....	50
5.3.1	25–45-vuotiaat vertailussa yhdistystoiminnassa ei aktiivisiin	54
5.3.2	Yhdistystoimintaan kuulumisen merkitys	58
5.3.3	25–45-vuotiaat vertailussa yhdistysaktiivisuuteen	60
5.3.4	25–45-vuotiaat vastaajat kohderyhmänä	63
5.4	Kehittämisehdotukset ja yhteenveto tuloksista	65
6	JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	69
	LÄHTEET.....	75

LIITTEET

Liite 1. Kyselylomake

Liite 2. Benchmarking-kysymyksiä

1 JOHDANTO

1990-luku on ollut yhdistysten perustamisen kulta-aikaa Suomessa ja yhdistysten perustamisinnostus on ollut saman suuntainen talouden kehityksen kanssa (Siisiäinen 2002, 97–98). Järjestöbarometrin 2016 mukaan vuonna 2015 rekisteröitiin yli 200 uutta sosiaali- ja terveysalan yhdistystä. Tämä uusien yhdistysten suuri määrä kertoo yhdistystoiminnan pitävän pintansa suosituna toimintamuotona. (Peltosalmi ym. 2016, 192.) Sosiaali- ja terveysalan yhdistysten määrä vaikuttaisi olevan edelleen kasvusuuntainen, sillä vuosien 2016–2017 aikana on rekisteröity 363 yhdistystä. Myös muutoin samana ajanjaksona yhdistyksiä on rekisteröity runsaasti, 4288 kappaletta. (Peltosalmi ym. 2018, 86.) Tällä hetkellä suomessa on noin 10 000 rekisteröityä sosiaali- ja terveysalan yhdistystä (Peltosalmi ym. 2018, 28).

Kolmas sektori, kansalaisyhteiskunta ja vapaaehtoistoiminta ovat muutoksessa, joka näkyy erityisesti toiminnan hybridisoitumisena eli eri sektorirajat ylittävänä toimintana. Toiminnan hybridisoitumisen tuoma ammatillistuminen ja toimintaan liittyvä organisoitumisen tehokkuus edistävät yhdistysten roolia kansalaisyhteiskunnassa. (Halme 2015, 29–30.) Toiminnan ammatillistuminen näkyy tätä opinnäytetyötä koskevassa yhdistyksessä, Turun Seudun TST ry:ssä, joka on perustettu lama-aikana samoin kuin moni muukin yhdistys. TST tulee sanoista työtä, sosiaalisuutta, terveyttä, jotka viittaavat yhdistyksen arvoihin ja toimintaan. Työssä käsiteltävä yhdistys on toiminut hyvin 25 vuotta omalla alallaan. Oleellista yhdistyksen tulevaisuuden kannalta on se, kuinka yhdistys saadaan pidettyä elinvoimaisena ja jatkuvasti kehittyvänä, jotta se on kiinnostava ja vetovoimainen myös seuraavat 25 vuotta. Tämän opinnäytetyön taustalla on tarve ja halu elvyttää yhdistyksen toimintaa paremmin kohderyhmää houkuttelevaksi. Yhdistyksen toiveena on saada enemmän nuoria ja työikäisiä mukaan aktiiviseen toimintaan ja yhdistyksen tulevaan jatkokehittämiseen. Yleisesti järjestöjen vetovoima koostuu seuraavista tekijöistä: yhdistys vastaa kohderyhmän tarpeisiin, se tavoittaa kohderyhmän oikeanlaisella viestinnällä ja sen toiminta on kohderyhmälle oikea-aikaista ja helposti osallistuttavissa (Häyrinen 2015, 40).

Turun Seudun TST ry:n (myöhemmin TST ry) on viime aikoina ollut vaikea sitouttaa uusia aktiivijäseniä mukaan toimintaan. Aktiiviset vapaaehtoistoimijat ovat myös laajalta osin jo iäkkäitä ja siten toiminta on myös heidän tarpeisiinsa suunniteltua. Toiminnan on tarkoitus olla jäsenistä ja heidän tarpeistaan kumpuavaa, joten toiminnan kehittämisen kannalta on tärkeää saada uusia jäseniä. Mikäli uutta jäsenpohjaa ja aktiivisia toimijoita ei lähivuosina saada sitoutettua mukaan, uhkaa koko yhdistyksen toiminta rappeutua ja muuttaa muotoaan eläkeläisten yhdistykseksi, mikä ei ole ollut yhdistyksen alkuperäinen ajatus. Toimintaan halutaan työikäisiä aktiiveja, jotta sen tavoite pysyy edelleen työttömien edunvalvonnassa ja palvelujen tuottamisessa. Tutkimuksen tarkoituksena on kartoittaa keinoja, joilla yhdistystoiminnasta saataisiin kiinnostavaa ja mielekästä myös työikäisille.

Tässä tutkimuksessa kartoitetaan, minkälaisia palveluita työttömät kaipaavat arjen ja työnhaun tueksi. Kartoitus toteutetaan kolmen tutkimusmenetelmän avulla. Tutkimuksessa käytetään kyselyä, SWOT-analyysiä sekä sovellettua benchmarkingia ja tutkimus toteutetaan vuoden 2018 aikana. Tutkimusten tulosten selvittyä yhdistys voi aloittaa kehittämistoimenpiteet saavuttaakseen tavoitteet uusista aktiivisista toimijoista. Tulevaisuuden kehittämistoiveisiin liittyy myös uusien aktiivisten toimijoiden löytäminen. Kaikkein oleellisin asia jäsenhankinnassa on kiinnostava ja aktiivinen toiminta, joka houkuttelee ihmisiä mukaan toimintaan. Toimintaa suunniteltaessa on tärkeää pitää mielessä se, kuinka toiminta tukee yhdistyksen jäsenhankintaa. Jäsenhankinnan kannalta on merkityksellistä tehdä se suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti. (Karreinen ym. 2010, 24.) Yhdistystoiminnassa mukana olemisen kautta on mahdollista luoda verkostoja ja oppia uusia asioita informaalissa ympäristössä. Näistä taidoista voi olla apua myös työttömyyden katkaisemisessa jopa jo ennen sen muuttumista pitkäaikaiseksi työttömyydeksi.

Pitkäaikaistyöttömyys on pysyvä ilmiö, vaikka työttömien määrä vaihtelee kausittain. Työttömyyden kierre täytyy saada katkaistua, sillä pitkittyessään tilanne on erittäin vaikeasti korjattavissa ja aiheuttaa myös muita ongelmia. Vaikka kansantaloudelliset syyt ohjaavat varmasti ainakin kuntien rahoitusta, on jopa vielä tärkeämpää katkaista kierre ihmisen oman hyvinvoinnin kan-

nalta, sillä pitkittynyt työttömyys heikentää sekä fyysistä että psyykkistä terveyttä. Työttömyyden kustannukset eivät pitkittyessään rajoitu pelkästään sosiaaliturvaan vaan usein niihin liittyy myös henkisiä ja fyysisiä ongelmia, jotka pitkittyessään ovat rasite yhteiskunnalle ja terveydenhuollolle. Usein pitkään työttömänä olleet tarvitsevat apua arjen hallintaan ja oman elämän suunnitteluun, ennen kuin he ovat valmiita siirtymään työelämään.

Loimu (2010, 402–403) kirjoittaa jäsenten passiivisuuden yhdistyksissä johtuvan siitä, että yhdistys ei pysty tarjoamaan heille mitään sellaista, mikä heitä kiinnostaisi ja motivoisi mukaan toimintaan. Tämä on tärkeä huomio myös tämän työn tilanneelle yhdistykselle. Olisi tärkeää löytää ne keinot, joilla yhdistystä saadaan kehitettyä, jotta toiminta olisi kiinnostavaa ja motivoivaa sekä uusille, että vanhoille jäsenille. Näin saadaan aikaan vireää yhdistystoimintaa ja samalla myös kansalaisaktiivisuutta.

2 PITKÄAIKAISTYÖTTÖMYYS ILMIONÄ

2.1 Pitkäaikaistyöttömyys

Työttömyys on ollut ongelma Suomessa jo 1800-luvun puolivälistä saakka. 1900-luvun puolivälin jälkeen aloitettiin hyvinvointivaltion rakentaminen, joka tähtäsi osaltaan myös korkeampaan työllisyyteen. Erityisen vakavia kriisejä Suomen työllisyydessä on ollut 1930-, 1970- ja 1990-luvulla. Näissä kaikissa on ollut yhteneväisiä piirteitä. Näihin kaikkiin kriiseihin on liittynyt kansainvälinen lama tai talouden taantuma. (Kiander 2018, 49–51.) Työttömien määrällä on suoraan vaikutusta siihen, kuinka paljon työttömyydestä aiheutuu kuluja valtiolle ja kunnille. Vuonna 2017 työttömyysturvaa on maksettu yhteensä 4 491 miljoonaa euroa, mikä oli 9,7 prosenttia vähemmän kuin edellisenä vuonna (Suomen virallinen tilasto SVT 2018, 14).

Työttömyyttä voidaan tarkastella myös ylisukupolvitutkimuksen kannalta. Tutkimuksessa on todettu, että työttömien osuus köyhistä on korkea. Köyhyys määritellään tilaksi, jossa henkilöllä ei ole varaa hankkia kolmea tai useampaa välttämättömäksi luokiteltua asiaa. Tämä koskee sekä toisen polven köyhiä

että sellaisia köyhiä, joilla ei ollut lapsuuden perheessä taloudellisia ongelmia. Samoin on selvinnyt, että toisen polven köyhissä on entistä enemmän myös työssä käyviä ihmisiä. (Airio & Niemelä 2009, 11–12.) Mitä pidempään työttömyys jatkuu, sitä enemmän sillä on myös vaikutuksia yksilön elämään.

Pitkäaikaistyöttömäksi luokitellaan henkilö, joka on ollut työttömänä tutkimus-
hetkellä yhtäjaksoisesti 12 kuukautta tai pidempään (Tilastokeskus s.a.). Kun työllisyys korostuu yhteiskunnassa, työttömyys nähdään ensisijaisesti taloudellisena ongelmana sen sijaan, että se nähtäisiin sosiaalisena ongelmana (Saikku 2018, 20). Heikkinen (2016, 23) tulkitsee pitkäaikaistyöttömien menetetyn luottamuksen sekä arvostuksen ja tuen puutteen yksilöille mahdollistavan pitkäaikaistyöttömyyden jatkumisen ja heikentää mahdollisuuksia palata työmarkkinoille.

Fyysiset ja psyykkiset ongelmat ovat usein pitkäaikaistyöttömyyteen liittyviä sillä työttömyys heikentää sekä psyykkistä että fyysistä terveyttä. Pitkäaikaistyöttömyyden hoidossa tulisikin kiinnittää huomiota henkilön hyvinvoinnin parantumiseen ennen työllistymistä. Tässä voi olla apuna aktiivinen osallistuminen kuten vapaaehtoistoiminta tai läheisten auttaminen, sillä näillä keinoilla voidaan vähentää kustannuksia julkiselle sektorille. (Pehkonen-Elmi ym. 2015, 52, 63.)

SOSTE Suomen sosiaali ja terveys ry:n tekemässä Sosiaalibarometrissa 2017 TE-johtajat ovat sitä mieltä, että pitkäaikaistyöttömyyteen vaikuttaa kaikkein eniten se, että kokoaikatyötä ei ole riittävästi tarjolla. Työnhakijoiden muuttohaluttomuus sekä yritysten taloustilanne vaikuttavat merkittävästi tilanteeseen. Yli puolet TE-johtajista ajattelee työttömien huonokuntoisuuden sekä sosiaali- ja terveystalouden riittämättömyyden vaikuttavan pitkäaikaistyöttömien työttömyyteen. (Näätänen ym. 2017, 64–66.)

Pitkäaikaistyöttömyys ja työttömyys yleensä ovat poliittisen keskustelun aiheita vuodesta toiseen. Työvoimapolitiikan tavoitteet ovat pitkään pysyneet samanlaisina. Vuoden 2008 jälkeen niissä on kuitenkin havaittavissa muutoksia. Tämän muutoksen jälkeen huomioita on kiinnitetty erityisesti työttömien

osaamisen kehittämiseen sekä työmarkkinavalmiuksiin ja nuorten työttömyyteen. Toimenpiteet kohdistuvat erityisesti nuorten työllistymiseen ja pitkäaikaisyöttömyyden sekä syrjäytymisen ehkäisyyn. Työllistymispolkuja avoimille työmarkkinoille pyritään lisäämään välityömarkkinoiden vaikuttavuuden lisäämisellä. Toimien vaikuttavuutta on kuitenkin vaikea arvioida, sillä syrjäytymisen ehkäisylle ja hyvinvoinnille ei ole olemassa selkeitä ja yleisesti hyväksytyjä mittareita. Työllistämistoimenpiteiden vaikutuksia on tutkittu ja niiden vaikutusten on havaittu vaihtelevan toimenpidetyyppien mukaan. Tähän vaikuttaa myös toimenpiteisiin osallistujien erilaisuus. Toimenpiteiden vaikuttavuus vaihtelee myös taloudellisen tilanteen ja työllisyysnäkökymien mukaan. Yksilötasolla erilaisilla työllistämistoimenpiteillä on myönteisiä vaikutuksia työllistymiseen. Kolmannen sektorin osuus tukityöllistämisen järjestäjänä on kasvanut merkittävästi vuosien aikana. (Tuloksellisuustarkastuskertomus 229/2011, 31–36, 40.)

2.2 Työttömyys ja sen vaikutukset yksilölle

Varsinkin pitkittynyt työttömyys saattaa johtaa erilaisiin psyykkisiin ja fyysisiin oireisiin. Kun työn kautta ylläpidetyt kontaktit loppuvat voi vuorovaikutus ympäristön kanssa vähentyä. Osallisuuden kokemus ja mahdollisuus sekä halu vaikuttaa toimintaympäristön elämään vähenee. Nämä voivat aiheuttaa mitättömyyden ja osattomuuden kokemuksia ja samalla aiheuttaa eristymistä muusta yhteiskunnasta. Työhaussa epäonnistuminen aiheuttaa usein myös turhautuneisuutta. (Pakarinen 2018, 195–196.) Sosiaalibarometrissa 2017 todetaan sosiaali- ja terveystoimintajien pitävän työttömyyttä merkittävimpana väestön hyvinvointia heikentävänä tekijänä. Useimmiten hyvinvoinnin heikkene- misen taustalla on juuri työttömyys ja sosiaalibarometrin kyselyyn vastanneista yli kolmasosa pitää työttömiä, nuoria työttömiä sekä pitkäaikaistyöttömiä sellaisina ihmisryhminä, joiden tilanne on erityisesti heikentynyt. (Näätänen ym. 2017, 32–33.) Työttömyyden vaikutuksia yksilön terveyteen ja hyvinvointiin on tarkasteltu useissa tutkimuksissa.

Saikku (2018, 55, 67) kirjoittaa työttömyyden vaikutuksista yksilön hyvinvointiin. On havaittu selkeitä eroja työllisten ja työttömien hyvinvoinnin kokemuksissa. Terveiden, psykososiaalisen ja taloudellisen hyvinvoinnin sekä hyvän

elämänlaadun kokemukset ovat harvinaisempia työttömillä henkilöillä. Erityisesti vaikeasti työllistyvien työllistymisen edistämässä merkittävää on hyvinvoinnin edistäminen. Sosiaalibarometrissa 2017 todetaan työttömyyden olevan yksittäisistä tekijöistä suurin uhka hyvinvoinnille. Jopa 83 prosenttia TE-johtajista kokee työttömyyden olevan suuri ongelma omalla alueellaan. Samoin TE-johtajat mainitsevat työllisyyttä heikentäväksi tekijäksi työttömyyden pitkittymisen. Työllistymistä vaikeuttaa myös osaamisen ja työn vaatimusten kohtaamattomuus. (Näätänen 2017, 54–59.)

Työllisyysaste on parhaimmillaan ollut Suomessa noin 74 prosenttia. Tämä tilanne oli 1980-luvun lopulla. Alhaisimmillaan työllisyysaste on puolestaan ollut 1990-luvun alussa, jolloin se oli noin 60 prosenttia. Laman jälkeenkkin Suomen työllisyysaste on ollut jatkuvasti muita Pohjoismaita alhaisempi. Työttömyys voidaan tulkita työpaikkojen syntymisen ja niiden tuhoutumisen epäsuhtana. (Kauhanen ym. 2015, 30, 37.)

Työttömät ovat hajanainen ryhmä ihmisiä joilla on kokonaisuudessaan hyvin vähän yhteisiä piirteitä. Työttömien joukossa on moniongelmaisia ihmisiä, mutta myös paljon sellaisia ihmisiä joiden ainoa ongelma on työn puute. Työttömyyden on havaittu lisäävän riskiä sosiaalisille, psyykkisille ja fyysisille ongelmille. Nämä ongelmat eivät kuitenkaan kosketa kaikkia työttömiä. Keskeisin ongelma on kuitenkin taloudellisen toimeentulon haasteet ja sen heikkeneminen. (Ervasti 2018, 158–160.) Työttömyys aiheuttaa henkilökohtaisten taloudellisten haasteiden lisäksi kustannuksia myös julkiselle sektorille. Vuonna 2015 työttömien toimeentuloturvasta aiheutuneet kustannukset valtiolle ja kunnille ovat olleet 3,8 miljardia euroa (Kajanoja 2018, 186). Työttömyys on yhteiskunnalle kallista monilla eri tavoilla. Työttömyyden kustannukset valtiolle ovat vuosittain yli kuusi miljardia euroa, kun otetaan huomioon suorien kustannusten lisäksi puuttuvat verotulot, työttömyyden hoidon kustannukset kunnille sekä sosiaali- ja terveystalouden kustannukset. (Oivo & Kerätär 2018, 25–26.)

Sama (2012, 41–42) kirjoittaa Finemanin (1979) tutkimuksesta, jossa valtaosa työttömistä koki psykologista stressiä työttömyyden takia. Vaikka tutkimassani

väitöskirjassa on käytetty iäkkäitä lähteitä, tunnistan silti täysin samoja ongelmia nykypäivän työttömyydessä ilmiönä. Passiivisuus ja masentuneisuus ovat yleisiä, toivosta luovutaan, kun on liian kauan epäonnistunut työn haussa. Nämä samat tulokset tulevat esiin useissa työttömiä koskevissa tutkimuksissa (ks. mm. Kerätär 2016, Heikkinen 2016 ja Leeman 2018).

Työttömyys saattaa aiheuttaa yksilölle stressiä, jonka seurauksena keskittymiskyky voi heiketä. Tämä voi näkyä siten, että toimintoja ei saa organisoiduksi järkevästi, päätöksien tekeminen vaikeutuu ja näin ollen tilanteella on vaikutusta henkilön jokapäiväiseen elämään. Stressiä voi aiheuttaa myös huomomuuden tunne muihin nähden sekä tyytymättömyyden tunne itseen. Jos stressitila jatkuu pitkään se voi aiheuttaa itseluottamuksen heikkenemistä sekä vieraantumista. Stressireaktiot vaihtelevat kuitenkin ihmisten ja ryhmien välillä. Työn etsintä voi kääntyä stressaavaksi myös heillä, joilla on korkea motivaatio työllistyä, jos työtä ei löydykään. (Vesalainen & Vuori 1996, 3–7.) Edellä mainitun kaltaiset stressireaktiot aiheuttavat myös pitkittyessään syrjäytymistä, johon useat eri tahot pyrkivät puuttumaan omalla toiminnallaan. Toisaalta suomalaisten hyvinvointia tarkastelevassa tutkimuksessa on todettu, että stressin kokeminen oli yleisempää työssä käyvillä kuin työttömillä. Stressittömyyttä koettiin enemmän pitkäaikaistyöttömien keskuudessa kuin vähemmän aikaa työttömänä olleiden keskuudessa (Saikku ym.2014, 127).

Kerätär (2016, 71–72) on myös tutkimuksessaan huomannut, että työttömillä on suurella osalla joitakin työkykyä heikentäviä sairauksia, monilla mielenterveyden häiriöitä. Myös tarvetta työkyvyn tukemiseen todettiin olevan suurella joukolla tutkimukseen osallistuneita työttömiä. Tutkimuksessa selvisi lisäksi se, että ammatillisen neuvonnan ja kuntoutuksen tarve oli suuri työttömien keskuudessa.

Työkyvyn puute aiheuttaa eriarvoistumista työikäisten keskuudessa. Työ on tärkeää toimeentulon lisäksi myös identiteetille ja sosiaalisille verkostoille. Se että työkyky menetetään ennen aikaisesti tuo paljon vaikutuksia ihmisen arkeen, toimeentuloon ja hyvinvointiin. Työkyvyttömyydellä on myös merkittäviä kansantaloudellisia seurauksia. (Leinonen ym. 2011, 30–32.) Kerättären

(2016, 54–55) tutkimuksessa todetaan myös työttömyyden aiheuttavan sairauksia sekä heikentävän terveyttä, erityisesti mielenterveyshäiriöitä ja psykiatrisia sairauksia.

Kerättären kanssa samaan päätelmään on tullut Heikkinen (2016, 35–36), joka toteaa, että työttömyys voi yksilötasolla heikentää terveyttä. Tutkimuksissa on myös todettu työttömyyden olevan liitoksissa huonoon terveyteen kahdelta kannalta. Toisaalta terveysongelmat vaikeuttavat työllistymistä ja samalla työttömyys lisää stressiä ja heikentää psyykkistä hyvinvointia. (Virtanen ym. 2005; Sverke, Hellgren & Näswall 2002, Heikkisen 2016, 35–36 mukaan.) Samansuuntaisia tuloksia on saatu Kansalaisbarometrissa 2011. Raportissa todetaan yksinasuvien työttömien sekä eläkeläisten kokevan eniten puutteita omassa hyvinvoinnissa. Myös muut taloudet, joissa oli työttömiä tai eläkeläisiä kokivat usein hyvinvoinnin tilanteensa huonommaksi kuin muut. Näiden ihmisryhmien kohdalla tilanne on huonontunut vuosien 2008 ja 2011 välillä. Tutkimuksessa on myös havaittu selkeä yhteys koulutuksen ja koetun hyvinvoinnin välillä. Mitä korkeampi koulutus vastaajalla oli, sitä paremmaksi hän koki hyvinvointinsa. Samoin tulotasolla oli merkitystä hyvinvoinnin kokemukseen. Työttömyyden on havaittu olevan yhteydessä myös useisiin eri hyvinvoinnin vajeisiin tutkimusryhmässä. (Siltaniemi ym. 2011, 22–28, 61.)

Heponiemi on todennut, että työttömyys voi heikentää terveydentilaa, mutta myös huono terveys aiheuttaa työttömyyttä. On monia tekijöitä, jotka vaikuttavat työttömyyden ja terveyden välisiin yhteyksiin. Näitä ovat muun muassa sukupuoli, ikä, työttömyyden kesto ja taloudelliset vaikeudet. Nuorten työttömyyden on myös todettu olevan merkittävä riski syrjäytymiselle. (Heponiemi ym. 2008, 32–33.)

Myös Leeman ym. (2018, 36–37, 42–43) on tutkinut työttömyyden aiheuttamia vaikutuksia yksilölle. Psykinen kuormitus vaikuttaa merkittävästi yksilön kykyyn osallistua yhteiskuntaan ja tällöin henkilö jää helposti syrjään myös sosiaalisesta elämästä. Tutkimuksessa todettiin, että psyykinen kuormitus työelämän ulkopuolella olevilla henkilöillä oli erittäin yleistä, jopa kolminkertainen koko Suomen väestöön verrattuna. Samassa tutkimuksessa todettiin yksinäi-

syyden olevan merkittävä ongelma kyselyn kohderyhmän jäsenillä. Tutkimuksessa on monilta osin tultu samoihin päätelmiin ja tuloksiin Kerättären ja Heikkisen tutkimusten ja Kansalaisbarometrin 2011 kanssa. Näistä kaikista tuloksista voimme päätellä, että työelämän ulkopuolella oleminen aiheuttaa monenlaisia haasteita yksilölle.

2.3 Työttömien yhdistykset Suomessa

Työttömien yhdistyksiä on tällä hetkellä suomessa noin 90 ja niihin kuuluu noin 5000 jäsentä. Nämä yhdistykset kuuluvat kattojärjestö Työttömien keskusjärjestö ry: hyn, joka on perustettu 1991 valvomaan ja ajamaan työttömien sosiaalisia etuja, tiedottamaan, kouluttamaan ja edesauttamaan työttömien työllistymistä. (Työttömien keskusjärjestö ry. s.a.)

TST ry on sosiaali- ja terveystalouden yhdistys, joka on perustettu vuonna 1992 työttömien yhdistykseksi ja on ajan mittaan kasvanut ja kehittynyt aktiiviseksi sosiaalialan toimijaksi Turun alueella. TST ry:llä on koko toimintansa aikana ollut 45 erilaista projektia tai hanketta, joten se on ollut ja on edelleen varsin merkittävä toimija työttömien työllistämisen parissa. Yhdistyksessä on käytössä ISO 26000 -standardi, joka on tarkoitettu yksityisten, julkisten ja kolmannen sektorin käyttöön ja sen kautta arvioidaan sekä yhdistyksen nykytilaa että tulevaisuutta. (Turun Seudun TST ry. s.a.) ISO 26000 -standardi on kansainvälinen vapaaehtoisesti noudatettava standardi, jossa on ohjeita yhteiskuntavastuullisesta toiminnasta (SFS-ISO 26000 yhteiskuntavastuuopas, 7).

Järjestöbarometrin mukaan jopa kolmasosa työttömien yhdistyksistä kokee, että nyt on meneillään melko voimakas tai jopa voimakas muutos heidän toiminnassaan. Työttömien yhdistyksistä 53 prosenttia näkee, että toiminta todennäköisesti supistuu kohtalaisesti tai voimakkaasti lähivuosina. Vuoden 2017 aikana työttömien yhdistyksistä 13:ssa on aloitettu uusia toimintamuotoja, kun taas 20 yhdistyksessä toimintamuotoja on lopetettu. Sen sijaan yleis- ja monialayhdistyksissä uusia toimintamuotoja on aloitettu 36 yhdistyksessä ja lopetettu 13 yhdistyksessä. Työttömien yhdistyksissä myös vapaaehtoistoimijoiden määrä on supistunut 40 prosenttia aiempaan verrattuna. (Peltosalmi ym. 2018, 28–38.)

Asiakkaiden ja yhdistyksessä toimivien vapaaehtoisten sosiaaliset ongelmat ovat arkipäivää sosiaali- ja terveystalouden yhdistyksissä. Yhdistyksen asiakkailla on paljon erilaisia ongelmia, mitkä vaikeuttavat työnhakua ja työllistymistä. Usein työttömät ovat sairaampia kuin työlliset sekä voivat yleisesti huonommin. Myös mielenterveyden ongelmat ovat yhteydessä työttömyyteen ja sen kestoon. (Terveystalouden ja hyvinvoinnin laitos 2016.) Työttömyyden pitkittyminen on kallista ja pitkän työttömyysjakson katkaiseminen vaatii paljon enemmän toimenpiteitä kuin lyhyestä työttömyydestä takaisin työelämään pääseminen. Tähän tarpeeseen myös TST ry yhdistyksenä vastaa. Yhdistys tarjoaa mahdollisuuksia kuntoutua takaisin työelämän tarpeisiin, sellaisille henkilöille, joilla ei ole suoraan mahdollista päästä takaisin työelämään. Erilaiset työllistämistoimenpiteet räätälöidään henkilön tarpeiden mukaan yhteistyössä muiden viranomaisten kanssa. Keskiössä on kuitenkin asiakas ja hänen oma motivaationsa saada lisää sisältöä elämään sekä parantaa omia mahdollisuuksiaan työllistyä avoimille työmarkkinoille. Myös harrastetoiminnassa ja vapaaehtoisena on mahdollista oppia uusia taitoja, jotka ovat hyödyksi myös työelämässä ja työhaussa. Kaikkea tietoa ei voi oppia formaalin opetuksen kautta, sen sijaan kokemukset kansalaistoiminnasta voivat olla erittäin tärkeitä ominaisuuksia työmarkkinoilla.

3 JÄRJESTÖJEN TOIMINTA JA NIIHIN KIINNITTÄMINEN

3.1 Kolmas sektori ja palveluiden tuottaminen työttömyyden hoidossa

Harju (2005, 59, 65–67) kirjoittaa kansalaisyhteiskunnan olevan mahdollisuus ihmisille rakentaa toimintaa sekä paikallisesti että globaalisti. Kansalaisyhteiskunta voidaan tulkita ihmisen elämän, toiminnan ja osallistumisen paikaksi, jolle valtio antaa raamit ja laillisen perustan. Vapaaehtoistoiminta nähdään osana elämää ja toimintaa, joka sijoittuu valtion rinnalla toimivaan kansalaisyhteiskuntaan. Jotta kansalaisyhteiskunta olisi elävä, tarvitsee se aktiivisia ihmisiä, osallistumista, toimintaa ja vaikuttamista. Tämän perusteella järjestöjen merkitys yhteiskunnalle sekä sen monimuotoisuudelle on selkeä.

Työttömyyden vaikutukset sosiaaliselle elämälle on todettu tutkimuksin (Leeman 2018). Työttömyyden vaikutusten hallinnassa olisikin hyvä kiinnittää huomiota myös sen sosiaalisiin vaikutuksiin. Sosiaalinen tuki tarkoittaa emotionaalista välittämistä. Se sisältää empatiaa, välittämistä sekä rakkautta ja luottamusta. Sosiaalista tukea saadaan yleensä melko pysyvissä sosiaalisissa suhteissa. Tutkimuksen mukaan työttömänä koettu mahdollisuus sosiaaliseen tukeen on jopa tärkeämpää kuin todellisuudessa oikeasti saatu sosiaalinen tuki. Tällöin ihmisten saama sosiaalinen tuki on merkittävä voimavara stressitilanteesta selviytymisessä. (House 1981; Kates ym. 1988, Vesalaisen ja Vuoren 1996, 14 mukaan.) Vaikka tässä tutkimuksessa on käytetty varsin iäkkäitä lähteitä, on sosiaalinen tuki edelleen tärkeä osa ihmisen elämää ja sillä on merkitystä stressistä selviytymiseen ja näkökulmat ovat rinnastettavissa myös 2010-luvulle. Tämä selviää myös Huhdan (2015, 13) raportista, jossa todetaan, että sosiaaliset verkostot ovat työttömille nuorille välttämättömiä arjesta selviytymiselle. Ystävyysuhteet tuovat myös merkittäviä kiinnikkeitä yhteiskuntaan sekä yhteisöllisyyteen. Sosiaalista tukea voi saada myös ryhmämuotoisessa toiminnassa, jossa on muita samassa elämäntilanteessa olevia henkilöitä ja he voivat antaa vertaistukea toisilleen.

Vesalaisen ja Vuoren (1996, 54–56) tutkimuksessa selviää, että naiset kaipaavat ja tarvitsevat enemmän emotionaalista tukea työttömyydestä selviämiseen, kun taas miehet tarvitsevat enemmän tiedollista tukea toimiakseen ongelmasuuntautuneesti. Erityisesti koherenssin tunne on osoittautunut vahvaksi tekijäksi toimintakyvyn ja itsetunnon ennustamisessa ihmisen jäädessä työttömäksi. Vesalainen ja Vuori (1996, 58) korostavat myös tutkimuksensa johtopäätöksissä työttömän ihmisen hyvinvoinnin kannalta tärkeiksi asioiksi läheisten ihmissuhteiden ylläpitoa sekä ryhmätoimintoja.

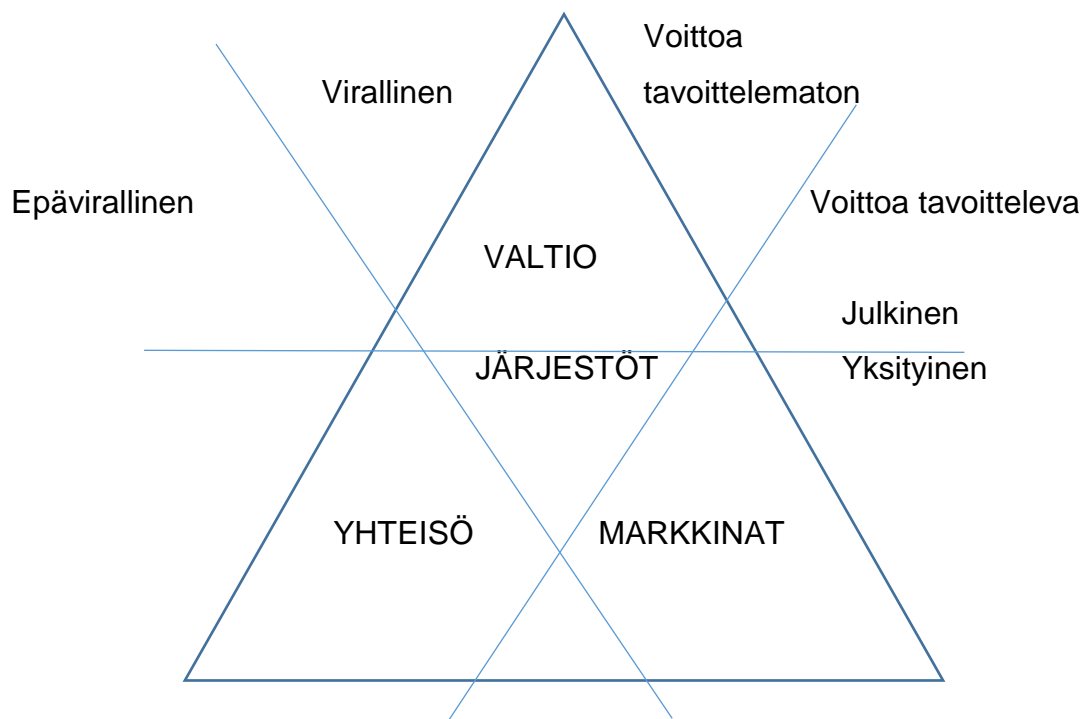
Vapaa-ajalla luodaan ja ylläpidetään sosiaalisia suhteita, osallistutaan ryhmätoimintoihin sekä harrastetaan ja opitaan uusia asioita nonformaalisissa ympäristöissä. Tästä hyvinvoinnin näkökulmasta tarkasteltuna olisi erityisen tärkeää, että työttömät eivät menetä kontaktejaan vapaa-ajan yhteisöihin ja toimintoihin. (Huhta 2015, 5.)

Halava ym. (2018, 8–9) kirjoittaa raportissaan myös järjestöjen merkityksestä yhteiskunnalle. Järjestöjen tehtävä on yhdistää ja kasvattaa koheesiota luomalla verkostopohjaista yhteisörakennetta ja samalla erikoistua oman alansa toimijana kooten laajoja kuluttajakansalaisryhmiä. Raportista voidaan päätellä, että järjestöt nähdään edelleen merkittävänä osana yhteiskuntaa yhteisöllisyyden luojina sekä erikoistuvina toimijoina. Samoin Saikku (2018, 56) huomioi kolmannen sektorin merkityksen. Hän toteaa, että työnjako työttömyyden hoidossa on muuttumassa monitoimijaiseksi yhteistyöksi julkisen, yksityisen ja kolmannen sektorin välillä. Kuntakyselyssä on selvinnyt, että yhteistyö kuntien ja kolmannen sektorin välillä koetaan tarpeelliseksi. Erityisesti sosiaalialalle ja syrjäytymisen ehkäisyyn kaivataan jopa lisää toimintaa. Kolmannen sektorin roolin kasvua jarruttavat pienet resurssit sekä nuorten toimijoiden puute järjestötoimijoiden ikääntyessä. Tulevaisuudessa yhteistyö perustuu kumppanuuteen kolmannen sektorin sekä julkisen sektorin välillä ja palveluita tarvitaan erityisesti kuntien omien palveluiden rinnalle. (Kansalaisyhteiskuntapolitiikan neuvottelukunta 2015, 13–14.)

Järjestöjen merkitys yhteiskunnalle on selvää. Huomioitavaa on kuitenkin myös vapaaehtoistoiminnan merkitys järjestöille ja niiden toiminnalle. Tutkimuksessa RAY:n avustamien sosiaali- ja terveysterveysjärjestöjen vapaaehtoistoiminnasta on selvinnyt, että vapaaehtoistoiminta on erittäin merkityksellistä sekä järjestöjen toiminnalle, että ihmisten väliselle sosiaaliselle vuorovaikutukselle ja myös kansalaistoiminnan edistämiseksi. Vapaaehtoistoiminnalla on suuri merkitys myös ihmisten hyvinvoinnille ja vastavuoroisuudelle. Palvelutyö, kansalaisyhteiskunta sekä vapaa-aika ovat kaikki läsnä järjestöjen vapaaehtoistoiminnassa. Vapaaehtoistyö myös lisää sosiaalista pääomaa, vapaaehtoiset itse saavat lisää taitoja, verkostoja, luottamusta ja osallisuutta. Vapaaehtoistyön kautta järjestöt saavat lisää toimijoita, mainetta ja verkostoja. Palveluiden käyttäjät saavat puolestaan tukea, luottamusta ja hyvää mieltä. Yhteiskunnallisella tasolla vapaaehtoistyöllä on merkitystä luottamuksen, verkostojen ja osallistamisen ylläpitämisessä ja edistämässä. (Pessi & Orvasaari 2010, 162–165.)

Yksi ensimmäisistä kolmannen sektorin käsitteen käyttäjistä on ollut amerikkalainen sosiologi Etzioni, joka viittasi käsitteellä valtioiden ja markkinoiden välissä toimiviin organisaatiomuotoihin. Suomessa käsitettä on ensimmäisiä kertoja käytetty vuonna 1985 ja 1990-luvun puolivälissä termin käyttö lisääntyi. (Helander 1998, 51.) Kolmatta sektoria voidaan kuvata pohtimalla sen suhdetta markkinoihin, valtioon ja yhteisöön Victor Pestoffin (1996) kehittämän hyvinvointikolmion kautta (kuva 1). Hyvinvointikolmiolla voidaan saada käsitys siitä, miten kolmas sektori sijoittuu muihin yhteiskunnan toimijoihin suhteutettuna. (Helander 1998, 28.) Kuvio havainnollistaa sitä, kuinka kolmas sektori jää muiden yhteiskunnan lohkojen väliin. Valtio on virallinen ja voittoa tavoittelematon, kun taas markkinat ovat pääsääntöisesti virallinen, yksityinen ja voittoa tavoitteleva sektori. Yhteisösektori puolestaan kuvaa yksityisiä talouksia. Kolmas sektori asettuu näiden kolmen väliin, ollen pääsääntöisesti yksityinen, mutta virallinen voittoa tavoittelematon toimija.

Kolmas sektori voidaan hyvinvointikolmion kautta nähdä myös toimijana, joka vaikuttaa kaikkiin muihin, valtioon, yhteisöön ja markkinoihin. Kolmannen sektorin toiminta on hyvin moninaista riippuen siitä, kuka toimija on. Kolmas sektori on usein myös palveluiden tuottaja, mutta kaikki kolmannen sektorin toimijat eivät suinkaan tuota palveluita ulkopuolisille.



Kuva 1. Hyvinvointikolmio (Pestoff 1996, Helanderin 1998, 28 mukaan)

Kolmas sektori voidaan määritellä viiden peruskriteerin mukaan. Näitä kriteereitä ovat rakenteellisuus, jolla viitataan siihen, että mukana olevien yksiköiden tulee olla jollakin tavalla institutionaalistuneita. Suomessa tämä tarkoittaa usein rekisteröitymistä, mutta rekisteröimättömyys ei suoraan rajaa toimintaa kolmannen sektorin ulkopuolelle. Rakenteellisuus tekee eron lähinnä kotitaloussektorin ja kolmannen sektorin välille. Yksityisyys kriteerinä tekee rajan kolmannen sektorin sekä julkisen viranomaissektorin välille. Kolmannen sektorin toimijoita ei hallinnoi julkisen viranomaisen määräämä tai asettama johtokunta. Tämä ei kuitenkaan rajaa ulkopuolelle yhteistyötä julkisen sektorin kanssa. Voittoa tavoittelemattomuus on yksi kolmannen sektorin toiminnan kriteeri, vaikka se ei tarkoitaakaan sitä, että varoja ei voisi kerätä; ne tulee käyttää omaan toimintaan. Yksiköiden itsehallinnollisuus tarkoittaa sitä, että sillä on mahdollisuus itse valvoa omia toimintojaan. Tämä tarkoittaa omien sääntöjen ja toimintamallien luomista. Vapaaehtoisuus on viides kriteeri ja sillä viitataan erityisesti osallistumisen vapaaehtoisuuteen ja jäsenyyteen. Jotta jotakin yksikköä voidaan kutsua kolmannen sektorin toimijaksi, tulee kaikkien viiden kriteerin toteutua. (Salomon & Anheir 1992, Helanderin 1998, 53–55 mukaan.)

Tämä on varsin tiukka tapa määritellä kolmas sektori; laveammalla määritellyllä kolmanteen sektoriin voidaan lukea kuuluvaksi myös organisoitumattomat oman avun ryhmät, toimintakeskukset, kumppanuusyhtiöt, julkisoikeudelliset yhdistykset, kirkot ja poliittiset puolueet (Helander 1998, 62). Enjolras (2015, 19–20) näkee kolmannen sektorin täyttävän neljä eri toimintaa. Taloudellinen, sosiaalinen, poliittinen ja kommunikaation funktio ovat keskeisiä kolmannelle sektorille. Taloudelliselta näkökannalta kolmas sektori voidaan nähdä palveluiden tuottajana. Poliittisesta ja kommunikaation näkökulmasta kolmas sektori voi toimia vastavoimana valtion ja talouden voimille ja toimia esimerkiksi demokratian oppimispaikkana. Sosiaalinen näkökanta luo mahdollisuuden kolmannelle sektorille toimia moninaisuuden edustajana sekä sosiaalisen kanssakäymisen alustana.

Järjestöillä on merkittävä rooli palveluiden tuottajana erityisesti sosiaali- ja terveysalalla. Järjestöt myös kehittävät uusia toiminta- ja tukimuotoja alalla. (Peltonen ym. 2012, 26.) TST ry on toiminut palveluiden tuottajana yli 20 vuotta ja työllistävät toimenpiteet ovat keskeinen osa yhdistyksen toimintaa. Kuntien

ja kolmannen sektorin uudet yhteistyömuodot täydentävät julkista palvelujärjestelmää. Kuntalaisten hyvinvointia voidaan lisätä antamalla resursseja järjestöille toimia julkisten palveluiden rinnalla tuottamassa uusia palveluita kuntalaisille. Järjestöt tulisi nähdä resurssina kuntatoimijoiden rinnalla, joilla on kuitenkin keskeinen asema palveluiden tuottamisessa. (Möttönen 2002, 118–119.) Myös Särkelä on ottanut tutkimuksessaan kantaa kolmannen sektorin asemaan palveluiden tuottajana. Tutkimuksessa todetaan järjestöjen omaksuneen julkisen palveluntuottajan roolin 1990-luvulla, joka usein perustui julkisen vallan kanssa tehtyihin sopimuksiin. Järjestöille alettiin antaa myös suurempaa roolia palvelujen tuottamisessa, työllistämässä sekä syrjäytyneiden osallistamisessa ja sosiaalisessa tuessa. Järjestöjen merkitys on suuri ennen kaikkea erityisesti huono-osaisille suunnatussa toiminnassa mutta myös ennaltaehkäisevässä ja kuntouttavassa toiminnassa. Kunnat ovat siirtäneet myös enenevässä määrin huono-osaisille suunnattuja palveluita järjestöille ja kirkon diakoniatyölle. (Särkelä 2016, 33–34.) On myös huomioitava palvelutuotannon toinen yhteiskunnallinen puoli verottajan näkökulmasta. Kun järjestöt tarjoavat palveluita, joita tuottavat myös yksityiset toimijat, voi järjestö verottajan silmissä muuttua yleishyödyllisestä toiminnasta elinkeinon harjoittajaksi (Ruuskanen 2013, 31).

Kun järjestöt tuottavat palveluita, ne toimivat samalla myös työnantajina. Työnantajina toimivien järjestöjen määrä on kasvanut merkittävästi 1990-luvulta lähtien. Samoin 1990-luvun puolivälissä on syntynyt ajatus kolmannesta sektorista työvoimapolitiittisena välimarkkinana. Tällöin kolmannen sektorin toimijat nähtiin mahdollisuutena pitkittyneen työttömyyden katkaisuun. (Ruuskanen, 2013, 17–19.) Myös kuntakyselyn tulosten mukaan järjestöjen ja kuntien yhteistyö nähdään tärkeänä myös tulevaisuudessa. (Kansalaisyhteiskuntapolitiikan neuvottelukunta 2015, 13).

Suomessa vapaaehtoistoiminta on liittynyt usein hyvinvointipalveluihin ja kansalaisjärjestöt ovat olleet luomassa hyvinvoinnin sekataloutta, jossa ammattilaisten ja vapaaehtoisten yhteistyölle on kehittynyt uusia malleja. Aiemmin hyvinvointia lisättiin luomalla virkoja hyvinvoinnin kentälle, nykyään toiminta on muuttunut enemmän projektiluontoiseksi ja verkostomaiseksi. Järjestöjen toi-

mintaa ei enää kunnallisteta tai valtiollisteta vaan toiminnat pysyvät projektiluontoisina järjestöillä. Projektien lisääntyminen sekä verkostoituminen ovat lisänneet erilaisten toimijoiden kirjavuutta ja moninaisuutta. Kansalaisjärjestöjen merkitys kokonaisjärjestelmän osana on lisääntynyt sekä paikallisesti että kansallisesti. (Matthies 2005, 306–307.) Kuten Matthies tekstissään mainitsee, on hyvinvointipalveluiden tuottajat entistä moninaisempia. Kuntien ja kolmannen sektorin yhteistyö on lisääntynyt tässä murroksessa ja monissa toiminoissa kolmannen sektorin toimijoilla on tärkeä rooli esimerkiksi työllistämistimenpiteistä pitkään työttömänä olleiden kohdalla. Näin on myös esimerkiksi Turun Seudun TST ry:n kohdalla.

3.2 Kansalaistoiminnan muutos ja toimintaan sitoutuminen

Kansalaistoiminta voi perustua vain ihmisten intoon ja aitoon haluun toimia ja olla mukana omilla ehdoilla juuri sen verran kuin heille sopii. Aito vapaaehtoisuus ja kansalaistoiminta lähtevät kansalaisten halusta ja tarpeesta; toimintaa tehdään oman tai läheisten elämänlaadun parantamiseksi ja turvaamiseksi. Kansalaistoimintaan ja vapaaehtoistoimintaan ihmisiä motivoi erilaiset asiat, tärkeimpänä kiinnostus asiaa kohtaan. Usein halua auttaa sekä mahdollisuus saada uusia ystäviä on tärkeä motivaatiotekijä. Kansalaistoiminta on myös mahdollisuus uuden oppimiseen sekä vastapainoa työlle sekä arkielämälle. (Harju 2003, 39–41.) Kansalaistoimintaa voidaan toteuttaa muun muassa erilaisissa järjestöissä ja organisaatioissa, jotka tarjoavat mahdollisuuksia erilaisille osallistumisen muodoille.

Ihmisten omaehtoinen sitoutuminen hyvää kansalaisuutta tukeviin organisaatioihin on vähentynyt merkittävästi viimeisen parin kymmenen vuoden aikana. Nykyään yhteiskunnassa vaikuttamisessa suositaan lyhytkestoista ja projekti- maista toimintaa. Vuonna 2010 tehdyssä tutkimuksessa pystyttiin erottamaan 13 elementtiä, jotka houkuttelevat ihmisiä sitoutumaan toimintaan ja yhteisöön. Toiminnan perinne ja historia jäsenten pääomana ja arvostetun toiminnan säilyttäminen sekä mahdollisuus tehdä hyvää kollektiivisesti toiminnassa ovat keskeisiä elementtejä toimintaan sitoutumisessa. Selkeästi määritelty ja kuvattu organisaation tulevaisuus tai tavoitetila luo merkitystä toimintaan sitoutumiseen. Jäsenet samaistuvat näkyvillä oleviin henkilöihin, jolloin näkyvissä

rooleissa olevien ihmisten monimuotoisuus on tärkeää. Samoin jäsenistön mahdollisuus päästä johtotasemaan osaamistensa puitteissa luo motivaatiota omaan toimintaan ja halua kehittää sitä. Vuorovaikutus on merkittävä osa järjestötyötä ja nykyaikana digitaalisuus on usein fyysisen vuorovaikutuksen ja kohtaamisen taustalla. Yhdistyksen tai järjestön logo tai tunnus sekä fyysinen paikka ovat tärkeitä ja antavat pysyvyyden vaikutelman. Osallistujan sankaruuden kokemus, eli mahdollisuus toimintaan, jolla on merkitystä myös tulevaisuudessa luo motivaatiota toimintaan samoin taloudellinen etu jäsenille voi olla merkittävä vetovoimatekijä. Jotta toiminta on järjestelmällistä ja houkuttelee sitoutumaan, on tärkeää, että yhdistyksessä on vakiintuneita rooleja, jotka kertovat toiminnan suuntautumisesta. Esimerkiksi toiminnanjohtaja, talouspäällikkö tai järjestöpäällikkö tuovat mielikuvia toiminnan laadusta. Asiantuntijuus ja omalle alalle erikoistuminen luo tietoa, joka kasvattaa sitoutumishalukkuutta jäsenten keskuudessa. Lisäksi asiantuntijuuteen ja erikoistumiseen liittyen kieli ja terminologia luovat vetovoimaa ja viestivät vahvasta yhteisöstä ja näkemyksellisyydestä. Toiminnan erikoistuminen on ollut haasteellista samankaltaisuutta arvostavassa yhteiskunnassa ja ympäristössä. Järjestöjen erikoistumiselle on kuitenkin ollut tilausta, vaikka erikoistuminen alkaakin pikkuhiljaa muuttumaan itseohjautuvuuteen. Tekoälyn kehittyminen tarkoittaa sitä, että käyttäjä voi keskittyä erikoistumisen sijaan käyttöön ja valintaan. Järjestöissä tämä tarkoittaa sitä, että hallinto-osaaminen ei ole enää keskeistä vaan tärkeämpää on osata oman alan substanssi- ja toimijasuhdeosaamista. (Halava ym. 2018, 10–15.)

Kansalaistoiminta houkuttelee ihmisiä yksilöllisten kiinnostusten ja motivaatioiden mukaa, kuten Halava ym. (2018) ovat tutkimuksessaan havainneet. Harju (2003, 47) puolestaan esittelee David Unruhin luokituksen sosiaalisiin maailmihin osallistuvista ihmisistä ja jakaa heidät neljään tyyppiin. Muukalaiset seuraavat toimintaa taustalta, turistit vierailevat ja osallistuvat toimintaan sattunnaisesti, säännölliset ovat sitoutuneita säännölliseen toimintaan ja insaiderit luovat toimintoja, joiden varassa toiminta pyörii. Ihanteellisessa tilanteessa mahdollisimman moni yhdistyksen toimijoista olisi joko säännöllinen tai insaideri.

Kansalaistoiminta ja yhteisöllisyys ovat muuttaneet muotoaan yhteiskunnassa. Tähän ovat vaikuttaneet muun muassa muuttoliike, kaupunkiyhteisöjen kasvu, globalisaatio, yhtenäiskulttuurin pirstaloituminen sekä informaatioteknologian synty ja sen voimakas lisääntyminen. Vanhaan ei ole paluuta sillä entisaikojen tiivis yhteisöllisyys ei tule takaisin; tarvetta on kuitenkin uudentilaiselle yhteisöllisyydelle. Yhteisöön kuulumisen on yksi keskeisimmistä ihmisen tarpeista. Yhteisöä ei kuitenkaan synny vain satunnaisesta joukosta ihmisiä vaan ihmisten täytyy tuntea kuuluvansa yhteen. Yhteisöllisyyden täytyy tuottaa samaan aikaan läheisyyttä ja etäisyyttä, se ei saa rajoittaa eikä kahlita ihmisten yksilöllisyyden toteutumista. (Harju 2003, 72–84.)

Kansalaistoiminnan muutokseen vaikuttavat myös ihmisten muuttuvat kiinnostuksen kohteet, kiire sekä vaatimukset elämyksellisyydestä. Nämä tekijät vähentävät ihmisten sitoutumista kansalaistoimintaan. Tästä johtuen kansalaistoiminnan tulisi etsiä uusia toimintatapoja osallistujia houkutellakseen. Kevyttä aktivismia harrastaa jopa yli puolet 20–30-vuotiaista. Tähän kuuluu esimerkiksi kevyt osallistuminen ja netissä tapahtuva vaikuttaminen. Kansalaistoiminnan vaikuttamisesta tulee yksilöllisempää ja silloin myös tarjonnan tulisi olla monipuolisempaa ja osallistumiskynnystä tulisi madaltaa. (Seppo 2013, 13–14.)

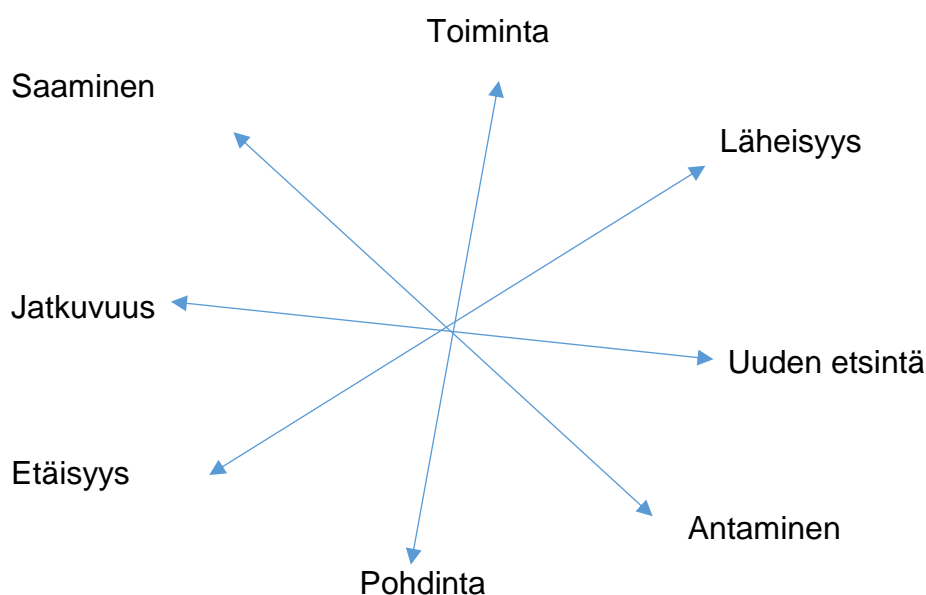
3.3 Vapaaehtoistyö ja motivaatioteoriat yhdistystoiminnassa

Vapaaehtoistyö mielletään hyvin monella tavalla yhteiskunnassa, riippuen näkökulmasta ja siitä keneltä kysytään. Ruohonjuuritasolla vapaaehtoistoiminnaksi luetaan muun muassa talkoot ja naapuriapu, jotka usein akateemisessa keskustelussa rajataan vapaaehtoistoiminnan ulkopuolelle. Mielikuvat vapaaehtoistoiminnasta eroavat niiden välillä ketkä ovat vapaaehtoistoiminnassa mukana tai sen ulkopuolella. Mukana olevat korostavat auttamista sekä yhdistystoimintaa kun ulkopuolella olevat tuovat esiin hyväksi koetut asiat sekä niiden edistämisen. (Yeung 2002, 16–21.)

Yhdistyksen toiminnan kannalta on tärkeää selvittää mitkä asiat jäseniä kiinnostavat sekä mitkä ovat ne motivaatiotekijät, jotka vaikuttavat osallistumiseen. Harju (2003, 42) kirjoittaa motivaation säilyttämisestä ja siihen liittyvistä

asioista. Hyvä toiminnan suunnittelu sekä organisointi ovat tärkeitä motivaation säilyttämisessä. Useille myös mahdollisuus oppia uusia asioita sekä mukava yhdessäolo on edellytyksiä toimintaan motivoitumiselle. Erityisen tärkeää on kiittäminen ja kannustaminen, ilman tätä työ voi tuntua merkityksettömältä. Salmela-Aro ja Nurmi puolestaan kirjoittavat motivaation muutoksista eri elämänvaiheissa. Erilaiset elämän siirtymävaiheet muuttavat ja suuntaavat motivaatiota. Esimerkiksi työelämään siirtyminen tai vanhemmaksi tuleminen ovat merkittäviä motivaatiota suuntaavia elämänmuutoksia, samoin eläkkeelle jääminen muuttaa ihmisen elämää merkittävästi. Näissä vaiheissa myös elämän tavoitteet muuttuvat ja siten muuttavat myös motivaatiota. Ihmiset luovat omia tavoitteitaan vertaamalla motivaatiota ympäristön luomiin mahdollisuuksiin. (Salmela-Aro & Nurmi 2017, 33.) Tässä on itsetutkiskelun paikka yhdistyksissä. Osaavatko yhdistykset tuottaa riittävän mielenkiintoista toimintaa ja jäsenille tarpeellisia palveluita?

Yeung on kehittänyt vapaaehtoisuuden motivaation timanttimallin (kuva 2), jolla voidaan hahmottaa vapaaehtoistoimijoiden motivaatioita. Malli on jaettu neljään ulottuvuuteen; saaminen–antaminen, jatkuvuus–uuden etsintä, etäisyys–läheisyys ja pohdinta–toiminta. Kuvion oikealle osoittavat sakarat kuvaavat vapaaehtoisuuden ulospäin suuntautuneisuutta, itsestä pois päin suuntautuneisuutta: toiminta, läheisyys, uuden etsintä ja antaminen. Vasemmalle osoittavat sakarat puolestaan kuvaavat itseään vapaaehtoista: pohdiskelua, etäisyyttä toisista, jatkuvuutta ja saamista. Nämä ulottuvuudet ovat keskenään sisäkkäisiä sekä vuorovaikutteisia ja muodostavat sisällään 47 vapaaehtoisuuden ja vapaaehtoisuuden kattoteemaa. Saaminen–antaminen-ulottuvuus on suuri motivaatiotekijä vapaaehtoistoiminnassa. Vapaaehtoistoiminnan koetaan tuovan hyvinvointia ja itsensä toteuttamisen mahdollisuuksia vapaaehtoistoimijalle. Se tuo myös tunteen siitä, että on tarpeellinen. Halu auttaa on yksi tärkeimmistä vapaaehtoistoiminnan motiiveista. Jatkuvuus–uuden etsintä -ulottuvuuden motiivit vaihtelevat alkuperäisistä vapaaehtoistoimintaan lähtemisen motiiveista sellaisiin, jotka ovat tulleet vapaaehtoistoiminnan aikana yllätyksenä ja odottamatta. Etäisyys–läheisyys-ulottuvuus painottuu erityisesti läheisyyden ääripäähän, sosiaaliset kontaktit ovat monelle vapaaehtoistoimijalle tärkeä motivaation lähde. (Nylund & Yeung 2005, 105–123.)



Kuva 2. Vapaaehtoismotivaation timanttimalli (Yeung 2005)

Tilastokeskuksen vuonna 2017 tekemässä tutkimuksessa todettiin 35-44-vuotiaiden tekevän eniten vapaaehtoistyötä (Suomen virallinen tilasto SVT 2017). Vapaaehtoistyöhön ihmisiä motivoi moni eri asia, mutta tutkimusten mukaan motivaatiota herättävät eniten halu auttaa sekä ylimääräisen vapaa-ajan käyttäminen. Vapaaehtoistoiminnan sosiaalinen ulottuvuus kertoo siitä, että vapaaehtoistoiminta on yksi sosiaalisen pääoman muodostumisen areenoista. (Yeung 2002, 32–34.)

Vuonna 2018 tehdystä tutkimuksesta on huomattu, että sosiaali- ja terveysalalla vapaaehtoistyön määrä on vähentynyt vuodesta 2015. Vapaaehtoistyön tekijöistä ikäluokassa 15–24-vuotiaat vapaaehtoistyön tekemisen määrä oli kasvanut vuoteen 2015 verrattuna. Sen sijaan ikäluokassa 35–49-vuotiaat vapaaehtoistyön määrä oli vähentynyt ja ikäluokassa 50–64-vuotiaat se oli pysynyt lähes samana vuoteen 2015 verrattuna. Merkittävimmät syyt vapaaehtoistoimintaan osallistumattomuuteen olivat ajan puute sekä se, että toimintaan ei ollut pyydetty mukaan. Nämä syyt olivat pysyneet melko samoina kolmen vuoden takaiseen. Kaikista ikäryhmistä yli puolet oli halukkaita osallistumaan vapaaehtoistyöhön, jos sitä heiltä kysyttäisiin, lukuun ottamatta 65–79-vuotiaiden ikäryhmää. (Rahkonen 2018, 3–15.)

4 TUTKIMUKSEN KULKU

4.1 Tutkimuksen tavoitteena alkukartoitus kehittämistyölle

Tämän tutkimustyön ja alkukartoituksen kohteena on paikallisesti toimiva sosiaali- ja terveysalan yhdistys TST ry, jonka toiminta sekä jäsenpohja ovat ikääntyneet. Tutkimustehtävänä on selvittää minkälaista toimintaa työikäiset työttömät tarvitsevat. Ikäryhmäksi on rajattu työikäiset työttömät, sillä he ovat yhdistyksen varsinaista kohderyhmää. Yhdistys haluaisi uusia nuoria toimijoita mukaan toimintaan, sillä tällä hetkellä yhdistyksen aktiiviset toimijat alkavat olla jo osittain iäkkäitä. Näkökulmana on erityisesti yhdistyksen toiminta ja tulevaisuuden kehittämiskohteet kohderyhmän tarpeita vastaaviksi. Tämä opinnäytetyö keskittyy tulevien kehittämiskohteiden kartoittamiseen ja varsinainen kehittämistoiminta alkaa tämän työn tulosten pohjalta.

Yhdistys on perustettu vuonna 1992 suuren työttömyyden aikaan ja monet nykyisistä aktiiveista ovat olleet toiminnassa lähes alusta saakka. Toimintaan kaivataan uusia, nuorempia toimijoita, joilla on innostusta kehittää yhdistystä tulevina vuosina. Kohderyhmänä on erityisesti työikäiset työttömät, sillä heille ei ole samalla tavalla palveluita tarjolla kuten esimerkiksi alle 30-vuotiaille nuorille on. Tämän tutkimuksen keskiössä on selvittää minkälaista toimintaa työikäiset työttömät tarvitsevat ja miten yhdistys voisi tähän tarpeeseen vastata. Mielekäs toiminta voi siten houkuttaa myös uusia toimijoita yhdistykselle. Yhdistystoiminnan houkuttelevuus ja ihmisten tietoisuus toiminnasta ovat merkittäviä tekijöitä uusien aktiivisten toimijoiden mukaan saamiseksi. Tutkimuksen aikana ei tulla vielä kehittämään keinoja uusien toimijoiden mukaan saamiseksi. Tärkein tieto, joka tutkimuksella voidaan saavuttaa, on se, mihin suuntaan toimintaa kannattaa tulevaisuudessa lähteä kehittämään, jotta se vastaa kohderyhmän tarpeisiin. Tutkimuksen kohderyhmänä ovat varsinais-suomalaiset työikäiset joko työttömänä olevat tai omasta tulevaisuuden työllisyydestä kiinnostuneet henkilöt. Vuoden 2018 maaliskuussa Varsinais-Suomen työttömyysaste on ollut 9,5 prosenttia. Pitkäaikaistyöttömiä oli saman ajankohtana 7100 henkilöä. (Varsinais-Suomen alueen hyvinvointikertomus 2018, 11.)

Jotta yhdistys voi tarjota uusia toimintoja kohderyhmälle, on myös sen itse kehittyttävä vastaamaan tulevaisuuden tarpeisiin. Yhteisöllisyys rakentuu perinteisesti erityisesti yhteisille ajatus- ja toimintamalleille. Jotta yhteisön on mahdollista onnistua yhdessä, on kaikkien sitouduttava rakentamaan voimaantuvaa toimintakulttuuria. (Takanen 2005, 35, 61.) Tässä tutkimuksessa on kyse juuri yhdistyksen toiminnan kehittämistarpeen selvittämisestä ja sen tuloksena toivotaan aktiivisia toimia, jotka houkuttelevat lisää ihmisiä mukaan. Tutkimuksen yksi tavoite onkin selvittää mitä sekä yhdistyksen että meidän työntekijöinä tulisi tehdä, jotta yhdistystoiminnasta tulisi houkuttelevampaa ja että siihen olisi helpompi sitoutua edes pieneksi aikaa. Tällä työllä haetaan tietoa kehittämisen tarpeesta. Varsinainen kehitystyö alkaa tämän raportin pohjalta, mikäli yhdistyksen hallitus haluaa sitä lähteä tekemään. Yhdistyksen hallitus koostuu jäsenten vaaleilla äänestämistä jäsenistä, joten he ovat henkilöitä, joihin jäsenistö luottaa toiminnan kehittämisessä ja toteuttamisessa.

Oma roolini yhdistyksessä on työntekijä. Toimin uraohjaajana yhdistyksen työvoimapolitiisessa hankkeessa. Toimin siis opinnäytetyötä tehdessä kaksoisroolissa, sekä tutkijana että työntekijänä. Opinnäytetyö koskettaa koko yhdistyksen toimintaa, ei ainoastaan hanketta, jossa itse työskentelen. Tämän vuoksi uskon pystyväni pitämään roolit erillään, sillä hanke ei ole suoraan yhteydessä yhdistyksen jäsenhankintaan, vaan toimii ponnahduslautana takaisin työelämään työttömänä oleville henkilöille. Roolien erillään pitäminen on tärkeää tutkimuksen puolueettomuuden takaamiseksi. Puolueettomuutta edistää se, että tutkimus ei edistä tutkijan omaa etua, vaan on puhtaasti tiedon hankintaa tulevaa kehittämistoimintaa varten.

Olen ollut yhdistyksessä töissä vuoden 2016 alusta alkaen, verrattain lyhyen ajan yhdistyksen toimintavuosiin nähden. Tämä seikka helpottaa neutraalin näkökulman säilyttämistä tutkimusta tehdessä. Sekä työntekijän että tutkijan roolit tukevat toisiaan sillä työntekijänä tunnen yhdistyksen toiminnan hyvin ja tiedän, minkälaisia kehittämisen haasteita mahdollisesti kohdataan. Kaksoisroolista on myös hyötyä, sillä kun tutkimusta toteutetaan aidossa työyhteisössä, on myös tärkeää, että tutkijalla on selkeä kuva tutkimuksen ja myöhemmässä vaiheessa kehittämisen kohteesta. Täysin ulkopuolinen tutkija ei välttämättä pääse yhtä helposti sisään myös tutkimuksen kohteen hiljaiseen

tietoon ja sisäisiin käytäntöihin. Toisaalta tutkijan roolissa voin haastaa vanhoja toimintamalleja ja tuoda uutta tietoa yhdistyksen hallituksen ja muiden työntekijöiden tietoon, jonka kautta sekä yhdistystä, että siellä käytettäviä työmenetelmiä voidaan muuttaa paremmin asiakkaiden toiveita ja tarpeita vastaaviksi. Konsultoin työn edetessä jatkuvasti myös työpaikkaohjaajaani, joka on yhdistyksen toiminnanjohtaja. Tällä tavoin varmistan, että tutkimustyö suuntautuu siten, kuin se on tarkoitettu ja asiavirheitä ei tule yhdistyksen näkökulmasta. Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää minkälaiseen toimintaan työkäiset työttömät haluavat osallistua tai mihin he kokevat tarvetta. Alkukartoituksen jälkeen yhdistyksen tavoitteena on tarttua tässä opinnäytetyössä esiin tuleviin kehittämiskohteisiin.

4.2 Kehittämisote ja tutkimusmenetelmät

Tässä opinnäytetyössä tietoa tuottavat sekä yhdistyksen jäsenet, kyselyyn vastaavat henkilöt, työntekijät että tutkija. Tiedonhaun keinoina käytetään useita eri menetelmiä, joista kyselyyn ja SWOT-työpajaan kaikki halukkaat ovat vapaita osallistumaan. Tiedon keruu alkoi SWOT-työpajalla alkukeväällä 2018. Kysely ja benchmarking-vierailu toteutettiin myös kevään aikana ennen kesälomakautta. Erityisesti SWOT-työpajassa tietoa tuotettiin vuorovaikutuksessa siihen osallistuvien kanssa ja tutkija oli fasilitaattorin roolissa ja tallensi ilmi tulevat asiat sekä tulkitsi niitä. Tässä työssä on tavoitteena kartoittaa yhdistyksen sisältä nousevia kehittämistarpeita, jotta yhdistys voi jatkossakin vastata sen jäsenistön tarpeisiin.

Opinnäytetyössä käytetään emansipatorista eli tietoisuutta lisäävää toimintatapaa, sillä tavoitteena on selvittää, mitkä tekijät lisääisivät nuorten aikuisten osallistumista yhdistystoimintaan ja tuoda näitä myöhemmin käytäntöön. Tietoisuutta lisäävässä toimintatavassa lähestytään ongelmia yhteiskunnallisten kehysten kautta. Lisäksi pyritään ryhmän yhteisöllisen tietoisuuden parantamiseen, jotta pystytään tunnistamaan ja selvittämään yhteisön perusongelmia. (Toikko & Rantanen 2000, 46.) Työttömyyden hoito ja syrjäytymisen ehkäisy ovat merkittäviä aiheita yhteiskunnallisessa keskustelussa sekä valtion taloudessa (Tuloksellisuustarkastuskertomus 2011, 31). Tämä tuo perusteita myös tämän tutkimuksen toteutukselle, sillä hyvin toimiessaan yhdistys voi omalta

osaltaan olla toimijana ehkäisemässä syrjäytymistä. Työn tuloksia voidaan jakaa myös eri viranomaisten tietoon, jotta mahdolliselle uudelle toiminnalle saadaan parhaat mahdolliset toimintaedellytykset sekä puitteet yhteistyölle jatkossa. Tietoisuutta lisäävä toimintatapa näkyy työn toteutuksessa siten, että tällä tutkimustyöllä tavoitellaan uutta tietoa ja mahdollisia toimintatapojen muutoksia. Jotta yhdistys voi muuttua ja kehittyä, täytyy myös sen jäsenistön olla mukana muutoksessa. Muutos tapahtuu yhteistyössä ja jotta muutokseen ollaan valmiita, täytyy siihen olla riittävät perustelut ja taustatietoa. Toiminnan modernisointi ja uusien asioiden tuominen toimintatavoiksi vaativat niistä tietoisuuden lisäämistä laajasti koko yhdistyksessä, ei vain ylimmässä johdossa. Jäsenistön saaminen mukaan kehittämistyöhön vaatii myös motivointia ja mielenkiinnon herättämistä toimintaan. Tämän tietoisuuden lisäämiseen tulee kiinnittää huomiota seuraavassa vaiheessa, kun kehittämissuhteita tullaan toteuttamaan. Tällä opinnäytetyöprosessilla pyritään erityisesti tiedon hankintaan ja toimenpide-ehdotusten tekemiseen.

Tutkimuksen tiedon keruu eteni prosessina vaiheittain suunnitelman mukaisesti kevään 2018 aikana. Tiedon keruun prosessi oli viisivaiheinen, jossa tiedonhankintatapoja on useita.

- 1) Tutkimuskysymyksen asettaminen
- 2) Tiedon hankintamenetelmien päättäminen
- 3) Tiedon hankinta
 - a. SWOT-työpaja
 - b. Kysely
 - c. Benchmarking-vierailu
- 4) Saadun tiedon analysointi
- 5) Kehittämissuhteet.

Tämän prosessin pohjalta voi luoda kehittämissuhteita yhdistyksen toimintaan ja lähteä hankkimaan lisää tietoa, kun haluttu kehittämisen suunta on selvillä.

4.3 Tutkimusmenetelmät

Opinnäytetyön tiedon keruussa käytetään menetelmänä kyselytutkimusta, jotta tietoa saadaan mahdollisimman laajalta joukolta. Kyselyn tavoitteena on

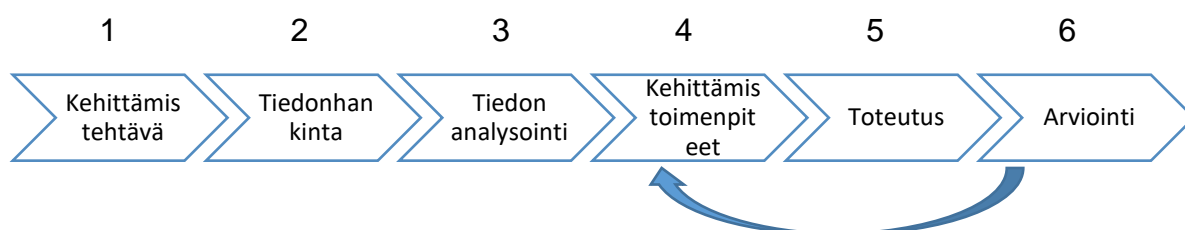
tavoittaa mahdollisimman paljon yhdistyksen toiminnan ulkopuolella olevia henkilöitä, tällöin yhdistys saa tietoa siitä, minkälaista toimintaa alueella kaivataan. Kyselyllä pyritään saamaan tietoa siitä, minkälaista toimintaa työttömien keskuudessa kaivataan ja miten yhdistys voisi tähän tarpeeseen vastata. Koska tavoitteena on luoda yhdistykseen täysin uudenlaista toimintaa, on tärkeää saada mahdollisimman laaja tutkimusaineisto kohderyhmään kuuluvilta ihmisiltä, erityisesti sellaisilta henkilöiltä, jotka eivät vielä ole mukana tämän yhdistyksen toiminnassa. Opinnäytetyön kohderyhmään kuuluvat 25-45-vuotiaat työttömät tai työttömyysuhan alla olevat henkilöt, jotka asuvat Varsinais-Suomessa. Yhdistyksen toiminnassa jo mukana olevat henkilöt tuovat mahdollisesti lisäarvoa kyselytutkimukseen. Pelkästään toiminnassa jo mukana olevien vastauksillaan ei pysty saamaan sellaista tietoa, jonka perusteella voidaan kehittää uutta ja erilaista toimintaa, joka houkuttelee myös vielä tois- taiseksi yhdistyksen toiminnan ulkopuolella olevia henkilöitä.

Kun kyse on tutkimuksesta ja sen tavoitteesta tuottaa uutta tietoa tutkimuksen kautta, on oleellista, että tietoa kerätään useilta eri ihmisryhmiltä eikä ainoastaan tutkijan omien toimien kautta. Kyselytutkimuksen lisäksi vuorovaikutteisessa SWOT-työpajassa pääsevät kaikki asiasta kiinnostuneet osallistumaan tiedon tuottamiseen. Tämän menetelmän kautta tutkimukseen saadaan tietoa myös yhdistyksen sisältä sen nykyisiltä toimijoilta. Työpajassa tutkija on itse ainoastaan fasilitaattorin roolissa, jolloin työpajan tuotokset ovat aidosti siihen osallistujien tuottamia. SWOT-työpajan tavoitteena on saada tietoa yhdistyksen toiminnassa mukana olevilta henkilöiltä sen kehittämistarpeista. Tällä tavoin kartoitan myös yhdistyksen sisäistä kehittämishalukkuutta ja maaperää muutoksille. Yhdistystoiminnassa mukana olevien näkökulmat kehittämisen tarpeista voivat erota suurestikin esimerkiksi työntekijöiden tai yhdistystoiminnan ulkopuolella olevin näkökulmasta. Olisi kuitenkin tärkeää saada uusia näkökulmia kehittämisehdotusten pohjalle ja siinä keskeisessä roolissa ovat yhdistyksen kehittämisestä kiinnostuneet henkilöt.

Kyselyn ja SWOT-työpajan lisäksi teen benchmarking-vierailun, josta saamme tietoa eri toimijoilta heidän hyväksi kokemistaan toimintamuodoista. Vierailun tavoitteena on saada uusia näkökulmia omaan toimintaan ja ehkä jopa ideoita

siihen, minkälainen toiminta houkuttelee yhdistyksen tavoittelemaa kohderyhmää. Näiden kaikkien menetelmien kautta on mahdollista saada käsitys siitä, minkälaisia kehittämistoimia yhdistyksessä olisi hyvä toteuttaa sen tulevaisuuden takaamiseksi.

Tutkimustyön tueksi olen tehnyt mallin (kuva 3), jonka kautta tutkimustehtävää voidaan tarkastella. Tarkastelen prosessia tämän mallin kautta sen vuoksi, että tällöin prosessi pysyy selkeänä ja mallia voidaan myöhemmin hyödyntää varsinaisessa kehittämistyössä, mikäli yhdistys siihen päättää ryhtyä. Tässä työssä ei päästä mallin kaikkia vaiheita läpi, vaan keskitytään tiedon hankintaan, analysointiin ja kehittämisehdotusten tekemiseen. Kehittämistoimenpiteiden toteutus ja arviointi jää työn ulkopuolelle. Varsinainen kehittämistyö tulee olemaan prosessorientoitunutta, jolloin toteutuksen arvioinnin jälkeen on mahdollista palata takaisin kehittämistoimenpiteisiin ja muokata niitä arvioidun pohjalta paremmin toimintaan soveltuviksi.



Kuva 3. Tutkimusmalli, tässä työssä toteutetaan vaiheet 1-4

Tässä työssä tutkimustehtävänä on selvittää minkälaista toimintaa työikäiset työttömät kaipaavat tai haluavat. Tiedonhankinta tehdään useiden eri menetelmien kautta ja siten pyritään saamaan mahdollisimman monipuolinen näkemys toiminnan tarpeesta. Kerätty tieto analysoidaan siten, että tieto vastaa tutkimustehtävään ja tuo vastauksia asetettuihin tavoitteisiin. Kehittämistoimenpiteet määritellään ja suunnitellaan analysoidun tiedon perusteella, jonka jälkeen niitä voidaan lähteä toteuttamaan yhdistyksessä. Toteutuksen arviointia tehdessä voidaan palata uudelleen kehittämistoimenpiteiden suunnitteluun, mikäli jo tehdyt toimenpiteet eivät vastaa niille annettuja tavoitteita.

4.3.1 Benchmarking

Benchmarking on menetelmä, jonka kautta voidaan oppia hyviltä esikuvilta ja siten parantaa omaa toimintaa. Benchmarking mahdollistaa vertailun muiden toimialueiden ja toimijoiden kanssa sekä luo osallistumista ja uuden oppimista. Menetelmä voi auttaa asettamaan realistisia, mutta kunnianhimoisia tavoitteita oman toiminnan kehittämiseen sekä opettaa miten näihin tavoitteisiin voi päästä. (Benchmarking käsikirja 1998, 4.) Benchmarkingissa pyritään oppimaan toisilta ja samalla kyseenalaistetaan omaa toimintaa. Uutta tietoa tuotetaan väistämättä, sillä muilta toimijoilta saadut vaikutteet muokkautuvat aina omaan toimintaan sopiviksi. Tarkoituksena onkin tunnistaa oman toiminnan mahdollisia heikkouksia ja tuottaa kehittämiseen ideoita ja tavoitteita. (Ojasalo ym. 2014, 43.) Benchmarking voi olla tärkeä työkalu tiedon hankinnassa, sillä monet muut yhdistykset painivat samojen ongelmien parissa. Tutkimuksessa on aktiivisimmaksi ikäryhmäksi todettu 35–44-vuotiaat (Suomen virallinen tilasto SVT 2017). Tämä on juuri sitä ikäryhmää, jota myös tässä työssä käsiteltävässä yhdistyksessä tavoitellaan aktiivisiksi jäseniksi ja toimintaan mukaan osallistujiksi. Benchmarking-menetelmän avulla voimme saada uusia näkökulmia sekä mahdollisesti jopa vinkkejä toiminnan kehittämiseen toisilta yhdistyksiltä. Benchmarkingin tarkoituksena on käyttää muiden kokemuksia hyödyksi ja samalla välttää virheitä (Benchmarking työkalu oppivalle organisaatiolle 1996, 7). Karlöf ym. (2003, 103) puolestaan korostaa, että vertailuoppiminen (benchmarking) eroaa tiedonhallinnasta, sillä siinä korostetaan oppimista ja syvempää ymmärtämistä.

Benchmarking-prosessin tulisi sisältää seuraavat vaiheet, jotta se voi olla tu-
loksekas:

1. Kehitettävän prosessin löytäminen
2. Oman prosessin kuvaus
3. Benchmarking-kumppanin valinta
4. Sopiminen yhteisistä vertailukelpoisista mittareista
5. Tietojen kerääminen ja palautteen antaminen kumppanille
6. Erojen ja syiden määrittely ja analysointi
7. Kehitystavoitteiden määrittely, toimenpiteiden suunnittelu ja toteuttaminen

8. Uuden menettelyn vakiinnuttaminen
9. Seuraavan kehityskohteen tai prosessin löytäminen

Benchmarking on erityisesti keksimis- ja oppimisprosessi, joka vaatii aikaa ja panostusta. (Benchmarking työkalu oppivalle organisaatiolle 1996, 12.)

Tässä opinnäytetyössä sovellettiin edellä esiteltyä Benchmarking-prosessia. Koska tarkoituksena oli oppia muilta samalla alueella toimivilta tahoilta ja hakea ideoita oman toiminnan kehittämiseen, ei prosessia toteutettu täydellisesti, vaan sitä käytettiin enemmän tiedonhankinnan ja inspiraation lähteenä. Vierailukohteen kanssa ei sovittu yhteisistä mittareista eikä toiminnasta varsinaisesti annettu palautetta. Vierailu oli enemmän keskustelunomainen ja jaoinme yhteisesti toistemme käytänteitä ja pohdimme mitkä tekijät ovat vaikuttamassa molempien toimintaan.

Ennen vierailua on merkityksellistä valmistella tarkka kysymyslista (Ojasalo ym. 2014, 44). Benchmarking-vierailusta aiottiin sopia 1-3 yhdistyksen kanssa, joiden toiminnassa on mukana nuoria. Benchmarking toimii tiedonkeruumenetelmän lisäksi hyvänä yhdistyksen verkostoitumisvälineenä ja voi tuoda lisäarvoa yhdistysten toimintaan myös muuten kuin vain tämän tutkimuksen osana.

Vierailun jälkeen tuloksia tulee tulkita kriittisesti ja luovasti. Niitä on myöskin tulkittava siten, että hyviä toimintatapoja voitaisiin ottaa käyttöön myös omassa organisaatiossa. Kaikkien hyvien toimintatapojen suoraan tuominen omaan organisaatioon ei välttämättä toimi, sillä kaikki organisaatiot ovat erilaisia toimintakulttuureiltaan. (Ojasalo ym. 2014, 186.)

Benchmarking-vierailu saatiin sovittua yhden toimijan kanssa. Toimintaan tutustuttiin NMKY:n nuorten kohtaamispaikka Toivossa, jossa on avointa toimintaa 17–28-vuotiaille nuorille. Kohtaamispaikassa on aina ammattitaitoista henkilökuntaa paikalla. Heidän toiminnassaan on paljon nuoria osallistujina, toisin kuin TST ry:n toiminnassa.

Vierailumahdollisuuksia kartoitettiin muutaman yhdistystoimijan kanssa, joilla tiedettiin olevan toimintaa erityisesti nuorille. Lähestyin sähköpostitse kolmea

eri yhdistyspohjaista toimijaa, joiden tiesin toimivan erityisesti nuorempien henkilöiden kanssa. Aikataulullisista ja muista syistä johtuen vierailuja ei pystytty toteuttamaan muualla kuin NMKY:n nuorten kohtaamispaikka Toivossa. Samoin eräs kontaktoimani vierailupaikka ei kokenut voivansa antaa meille mitään uutta toimintaan vierailun kautta.

Tässä tapauksessa organisaatio, jossa vierailu toteutettiin, on hyvin erilainen kuin tämän työn kohteena oleva organisaatio. Tällöin kaikkia hyviä toimintatapoja tai ideoita ei voi suoraan toteuttaa TST ry:ssä. Toisaalta benchmarkingin tavoitteena ei ole suoraan tuoda toimintoja organisaatiosta toiseen vaan jalostaa ne omaan toimintaan sopiviksi ja herättää ajatuksia toiminnan kehittämistä kuten aiemmin tässä luvussa todetaan. Vierailun tavoitteena oli saada ideoita siitä, minkälainen toiminta nuoria henkilöitä kiinnostaa ja voisiko sellaisia toimintoja toteuttaa TST ry:ssä.

4.3.2 Kysely tutkimusmenetelmänä ja sen toteutus

Työ aloitetaan selvittämällä kohderyhmän tarpeita ja kiinnostuksen kohteita kyselytutkimuksella, joka pyritään saamaan mahdollisimman monen saataville. Kysely on yksi survey-tutkimuksen keskeinen menetelmä. Survey-tutkimuksella on pitkä historia ja sitä käytetään paljon erilaisissa tutkimuksissa. Kyselytutkimuksen etuna on mahdollisuus kerätä laaja tutkimusaineisto helposti ja säästää tutkijan aikaa. Tutkimuskysymysten laadinnalla on merkitystä, jotta aineistosta saadaan halutun laatuinen. Tämä voi olla työläs prosessi. Kyselytutkimuksen heikkouksia on mahdottomuus varmistua vastaajien suhtautumisesta kyselyyn, vastausvaihtoehtojen onnistuneisuus, vastaajien ymmärrys kysytystä asiasta sekä vastaajien kato. (Hirsjärvi ym. 2009, 193–195.) Kyselytutkimuksen ongelmaksi voi myös Ojasalon ym. (2014, 121) mukaan tulla se, että vastaajien näkökulma kysymysten onnistumisesta jää tietämättä.

Kysely toteutettiin verkkokyselynä, jolla pyritään tavoittamaan henkilöitä, jotka eivät ole vielä tietoisia yhdistyksen toiminnasta ja sen tarjoamista palveluista. Kyselyä levitettiin ja mainostettiin eri kanavissa. Kyselyä jaettiin eteenpäin TE-palveluiden välityksellä sekä se oli esillä Turun kaupungin Työpisteen verkkosivuilla. Lisäksi mainostin kyselyä paikallisessa Facebook-ryhmässä, jossa on

paljon kohderyhmään kuuluvia henkilöitä. Hirsjärvi ym. (2009, 296) toteavat posti- ja verkkokyselyiden suurimman haasteen olevan vastaajien kato, vastausprosentti jää usein 30–40 prosenttiin. Omassa tutkimuksessani tavoitteena on saada riittävä määrä vastauksia, jotta toimintaa voidaan realistisesti alkaa kehittämään. Ojasalo ym. (2014, 128) puolestaan kertoo sähköisen kyselyn vahvuudeksi sen kustannustehokkuuden ja vaivattomuuden. Vaikka sähköinen kysely on vaivaton, on siinä myös ongelmansa, sillä viime vuosien aikana yleistyneet kyselyt ovat aiheuttaneet vastausprosenttien pienenemisen. Avoimissa sähköisissä kyselyissä on haasteena myös se, että kyselyyn vastanneet jäävät tuntemattomiksi ja siten heidän vastaustensa arvo tutkimukselle ei ole selvä.

Vastaajien määrää on vaikea arvioida etukäteen, vastausprosenttia pyritään nostamaan tekemällä kyselyyn vastaamisesta houkuttelevaa. Kyselyllä (liite 1) pyritään saamaan riittävästi tietoa tutkittavan kohderyhmän toiveista ja tarpeista, jotta sen pohjalta voidaan antaa toimenpide- ja kehitysehdotuksia yhdistyksen toimintaan. Kyselyä jaetaan sähköisesti ja sitä mainostetaan yhteistyökumppanien kanssa eri paikoissa.

Kysely toteutettiin webropolpohjaisena verkkokyselyinä. Kysely oli avoinna toukokuun 2018 ajan. Kyselyn markkinointi tapahtui yhdistyksen internetsivujen, sosiaalisen median sekä yhteistyökumppanien kautta. Yhdistyksen internetsivuilla oli suora linkki kyselyyn, Turun kaupungin Työpisteen nettisivuilla oli tiedote kyselystä sekä kyselyä jaettiin Varsinais-Suomen TE-toimiston kautta. Kyselylomakkeen suunnittelu aloitettiin maaliskuussa ja se käytiin läpi yhdistyksen toiminnanjohtajan kanssa. Sairastumisista johtuen lomakkeen viimeistely jäi vajaaksi, sillä kyselyn oli ilmoitettu olevan avoinna toukokuun ajan, joten päätin pitää siitä aikataulusta kiinni. Koska kyselylomakkeen suunnittelun kanssa oli aikataulullisia haasteita, se olisi voinut olla vielä käyttäjäystävällisempi. Haasteista huolimatta kyselyn kysymykset olivat suunnitelman mukaisia, vaikka vastausvaihtoehtoja olisikin voinut vielä muokata vastaamaan paremmin tiedon tarvetta.

Kyselyn houkuttelevuutta pyrittiin lisäämään osallistujien kesken tehtävällä arvonnalla, jossa palkintona oli viikonlopun yöpyminen yhdistyksen saunamökissä. Kyselyyn vastasi 55 henkilöä määräajassa. Vastaajista 18 oli alle 46-vuotiaita, eli alkuperäiseen kohderyhmään kuuluvia. Vastaajien ikärakenteesta voi osittain päätellä, että moni vastaajista on ollut yhdistyksen jäseniä. Tämä oli toisaalta myös odotettavissa, koska kysely oli avoinna niemenomaan yhdistyksen internetsivuilla. Näkyvyys jäsenille on siten ollut tehokasta. Kohderyhmään kuuluvien vastaajien osuus jäi harmittavan matalaksi, joskin myös heidän vastauksistaan voidaan vetää joitakin johtopäätöksiä. Kyselystä saatavan tiedon aukkoja täydentää erityisesti benchmarking-vierailu, joka vahvistaa kyselystä saatavia tuloksia. Lisäarvoa tuo myös SWOT-analyysi, josta saatiin tietoa kyselyn ulkopuolelle jääneistä aihepiireistä.

Se, että kyselyä on jaettu sekä kaupungin organisaatiossa, että TE-palveluissa on tuonut kyselylle lisää näkyvyyttä myös yhdistyksen ulkopuolella. Lisäksi kyselyn jakaminen sosiaalisessa mediassa on onnistunut tuomaan yhdistykseen kuulumattomia vastaajia, joita kyselyllä erityisesti haettiin.

4.3.3 SWOT-analyysi

Yhdistyksen toiminnasta on hyvä tehdä SWOT-analyysi, eli nelikenttä, jossa tarkastellaan toimintaa. Sisäiset vahvuudet ja heikkoudet sekä ulkoiset uhat ja mahdollisuudet auttavat hahmottamaan toimintaa ja helpottavat toiminnan suunnittelua ja kehittämistä. (Loimu 2013, 118.) Analyysin kautta toivotaan nousevan esiin kehittämisen kohteita, jotka ovat toteutettavissa saatavilla resursseilla. SWOT-työpajalla halutaan luoda mahdollisuus erityisesti jo yhdistyksen toiminnassa mukana oleville päästä tuomaan esiin ajatuksiaan yhdistyksen kehittämistarpeista. Vaikka työpajaa ohjataan siihen suuntaan, että keskustelussa keskityttäisiin uusien toimintojen suunnitteluun sekä työikäisten osallistujien houkuttelemiseen, on keskusteluun mahdollista tuoda myös muita yhdistyksen kehittämiseen liittyviä näkökantoja.

Pandya (2017, 1–4) on kehittänyt SWOT-analyysiin uuden näkökulman. Yleensä SWOT-analyysi tehdään kehittämisen näkökulmasta, mutta tulokset

saattavat jäädä vajaiksi ja ovat vain lista korjattavista asioista tai kehitysehdoituksia. Analyysiä voi viedä pidemmälle miettimällä nelikenttää toisesta näkökulmasta: LISA-viitekehys antaa uuden näkökulman SWOT-analyysiin. Vahvuuksia tulee käyttää hyödyksi (*Leveraging*), heikkouksia tulee kehittää (*Improving*), mahdollisuuksiin tulee tarttua (*Seizing*) ja uhat täytyy tiedostaa (*Awareness*). Sen sijaan että tuloksia katsotaan perinteisestä nelikentästä voisi olla hedelmällisempää tarkastella vahvuuksia ja mahdollisuuksia kokonaisuutena ja heikkouksia ja uhkia toisena kokonaisuutena. Vahvuuksien ja mahdollisuuksien kautta etsitään uusia ratkaisuja ja heikkouksien ja uhkien kautta vähennetään toiminnan haavoittuvuutta.

Turun Seudun TST ry:ssä SWOT-analyysi tehdään työpajatyöskentelynä, johon kutsutaan kaikki yhdistyksen kehittämistä kiinnostuneet henkilöt sekä erityisesti hallituksen jäsenet. Työpajaa markkinoidaan sekä yhdistyksen nettisivuilla että yhdistyksen tiloissa printatuilla tiedotteilla. Analyysi tehdään jäsenhankinnan näkökulmasta miettien, kuinka yhdistys voisi vaikuttaa omaan kiinnostavuuteensa uusien jäsenten näkökulmasta. Yhdistyksessä jäsenten osallisuus toimintaan koetaan erityisen tärkeäksi ja sen vuoksi myös tässä opinnäytetyössä on tärkeää osallistaa yhdistyksen jäseniä sekä kuulla heidän ajatuksiinsa kehittämisen suunnasta.

5 TULOKSET

5.1 SWOT-analyysi yhdistyksen toiminnasta

SWOT-analyysityöskentely, eli nelikenttä-analyysi, toteutettiin 9.4.2018 työpajatyöskentelynä, johon osallistui seitsemän henkilöä. Osallistujista kolme oli yhdistyksen jäseniä ja neljä henkilöstön jäseniä. Työpajassa pureuduttiin yhdistyksen toimintaan monelta eri kannalta, mutta tausta-ajatuksena oli kuitenkin jäsenistö ja jäsenhankinta. Työpajassa tehtävänantona oli pohtia yhdistyksen jäsenhankintaa ja nuorempien jäsenien rekrytointia. Tavoitteena oli myös miettiä toimenpiteitä, joilla jäsenhankinnassa voitaisiin onnistua. Näkökulmana oli myös toiminnan markkinointi sekä toiminnan kehittäminen yleisesti.

SWOT-työpaja oli haasteellinen opinnäytetyön tavoitteen kannalta, sillä analyysityöskentelyssä ei saatu suoraan vastauksia tutkimuskysymykseen. Lisäksi työpajan pieni osallistujamäärä vaikutti varmasti myös työpajan tuloksiin. Haasteen tulosten tulkinnan kannalta aiheutti myös se, että työpajaan ei osallistunut juurikaan varsinaisia työn kohderyhmään kuuluvia ihmisiä, joiden näkökulma olisi ollut merkittävä opinnäytetyön tavoitteen kannalta.

Työpajan tulokset (taulukko 1) tuovat selkeästi erilaista tietoa tähän tutkimukseen kuin kyselyn tai benchmarking-vierailun tulokset. Tässä vaikuttavana tekijänä on varmasti osaltaan se, että työpajaan osallistuneet henkilöt eivät olleet kokonaisuudessaan kehittämistehtävän ajateltua kohderyhmää. Toisaalta työpajassa syntyneet ajatukset tukevat kehittämistä nimenomaan yhdistyksen perustoiminnan vahvistamisen kannalta, jolloin myös uusien toimintojen luomiseksi on vahvempi pohja. Tämän tutkimustyön ja alkukartoituksen kannalta oli oleellista, että tutkimuksessa otettiin huomioon myös jo nyt yhdistyksen toiminnassa mukana olevien näkökulmia kehittämisen tarpeesta. Nykyisillä toimijoilla on merkittävä rooli, mikäli kehittämistoimenpiteisiin päätetään ryhtyä. Ilman nykyisten toimijoiden tukea ja halua kehittäminen voi helposti jäädä pinnalliseksi. Yhdistyksen toiminnan selkeyttäminen ja vahvistaminen ovat tärkeä osa myös sen kehittymistä sekä toiminnan kehittämistä. Vaikka tässä työssä ei suoraan keskitytä perustoiminnan kehittämiseen ja vahvistamiseen on nämä seikat hyvä olla tiedossa, jos uutta toimintaa aletaan suunnitella tulevaisuudessa. Yhdistyksessä olisi tärkeää hyödyntää sen sisällä jo olevaa osaamista erityisesti kehittämisessä sekä uusien toimijoiden mukaan ottamisessa. Oleellista on kuitenkin miettiä ja tarkastella yhdistyksen toimintatapoja sen tavoitteet keskiössä. (Myllymäki & Hinkka 2016, 42–43.) Tämä on osittain huomioitu SWOT-työpajassa vahvuutena, sillä jo olemassa olevat vapaaehtoistoiminnot hyödyntävät nimenomaan niiden vetäjien vahvuuksia. Lisäksi yhdistyksessä on vahvaa osaamista työllistämisen kentällä.

Taulukko 1. SWOT-analyysi yhdistyksestä jäsenhankinnan näkökulmasta

<p>Vahvuudet(sisäiset)</p> <p>Mahdollisuus tehdä "mitä vaan"(toimitilat ovat hyvät)</p> <p>Osittain hyvä maine(yhteistyökumppanit)/ neutraali (julkinen mielikuva)</p> <p>Tällä hetkellä olevat toiminnot toimivat hyvin (sisäinen resursointi)</p> <p>Pysyväisluonteinen jäsenoimintatoiminta, joka on toiminut vapaaehtoisvoimin jo pitkään</p> <p>Kuntouttava työtoiminta merkittävä toimija yhdistyksen sisällä</p> <p>Työllisyyttä edistävät hankkeet toimivat hyvin</p> <p>Ruokajako ja siten näkyvyys myös yhdistyksen ulkopuolisille henkilöille</p> <p>Viihtyminen/ elämykset, työelämään siirtyminen, sosiaaliset kontaktit, arjessa pärjääminen luo henkistä pääomaa</p> <p>Aktiivista toimintaa edistävät hankkeet</p>	<p>Uhat(ulkoiset)</p> <p>TST:n toiminnan selittämisen hankaluus, vaikea kertoa toiminnasta (toimijarooli kentällä), nimen muutos aiheuttaa edelleen sekaannuksia (aiemmin Turun seudun työttömät)</p> <p>SOTE-uudistus, rahoituksen epävarmuus jatkuvana uhkana</p> <p>Rahoituksen loppuminen, kohde työttömät, ei seniorit</p> <p>Ikääntyminen, mikäli uusia aktiivisia toimijoita ei saada mukaan toimintaan</p> <p>Uuden Pj:n verkostoituminen haaste, uusien kontaktien luominen ja ylläpito</p>
<p>Heikkoudet(sisäiset)</p> <p>Kehittämiseen ei löydy aikaa työntekijöillä ja jäsenten kiinnostus ei riitä toiminnan kehittämiseen</p> <p>Tiedotus vaatii kehittämistä ja päivittämistä</p> <p>Toiminta yhden vetäjän varassa kerhoissa yms.</p> <p>Pitäisi saada lisää aloitteita toiminnasta jäseniltä, esiin tuotuihin asioihin tulee tarttua</p> <p>Rahoitusten hakija uupuu, ammattimaisuus hankehakemuksiin</p>	<p>Mahdollisuudet(ulkoiset)</p> <p>Mahdollisuus moneen toimintaan</p> <p>Muunneltavissa olevat tilat</p> <p>Erilaiset ulkoiset rahoitukset, neuvontaa rahoitusten hakuun</p> <p>Potentiaalia tunnettavuuden kehittämiseen ja avoimuuden lisääminen</p> <p>Aktiivista toimintaa edistävät hankkeet</p>

Yhdistyksen sisäisiä vahvuuksia löydettiin paljon. Yhdistyksen toimitilat luovat mahdollisuuden monenlaiseen toimintaan ja yhdistyksessä toimiikin monenlaista pysyväisluonteista toimintaa, jota vetävät vapaaehtoiset. Järjestöbarometrissa 2016 todetaan monen yhdistyksen kokevan toimitilat tai niiden haasteet uhkana toiminnalle (Peltosalmi ym. 2016, 192). Työpajassa korostui sel-

keästi se, että käytettävissä olevat tilat ovat mahdollisuus uuden toiminnan kehittämiseksi ja ne kannattaa hyödyntää parhaalla mahdollisella tavalla. Työllisyyttä edistävät hankkeet sekä kuntouttava työtoiminta ovat merkittäviä tekijöitä TST ry:n toiminnassa. Välityömarkkinoilla toimiminen ja työllistäminen ovat olleet merkittävässä roolissa kolmannella sektorilla jo yli 20 vuotta (Ruuskanen 2013, 17–19). TST ry:llä on myös hyvä maine yhteistyökumppaneiden silmissä ammattitaitoisen toiminnan tuottajana. Sekä työllistävä toiminta että vapaa-ajan osallistumismahdollisuudet luovat myös viihtymistä, auttavat työelämään siirtymisessä, luovat sosiaalisia kontakteja sekä auttavat pärjäämään arjessa. Voidaan siis ajatella monipuolisen toiminnan luovan henkistä pääomaan sekä sisältöä elämään toimintoihin osallistuville. Tällä seikalla voi olla suuri merkitys työttömälle henkilölle. Karvosen (2008, 101, 107) mukaan tyytymättömmimpiä omaan elämäänsä ovat pienituloiset, työttömät sekä yhden hengen taloudet. Yksinäisyydestä sekä miesten että naisten keskuudessa kärsivät erityisesti pienituloiset ja yksin asuvat. Miehillä sosiaalisen elämän rajoittumiseen vaikuttaa työttömyys, kun taas naisilla koulutuksen puute ja pienituloisuus. Työttömät ovat muita ryhmiä tyytymättömmämpiä omaan elämäänsä.

Monipuolisella toiminnalla voi olla myös yhdistystoimintaan liittymättömiä vaikutuksia yksilöllisellä tasolla ja se voikin lisätä tyytyväisyyttä omaan elämään ja tuoda siten myönteisiä terveysvaikutuksia. Aiemmissa tutkimuksissa on selvinyt, että työttömyys aiheuttaa sairauksia ja heikentää terveyttä. Näiden riskejä voi kuitenkin lieventää erilaiset ympäristötekijät sekä saatu yksilöllinen tuki (Kerätär 2016, 54–55). Juuri tätä yksilöllistä tukea on saatavilla yhdistyksen eri toiminnoissa. Yhdistyksessä pitkään toiminut ja vakiintunut toiminta tuo sosiaalista tukea ja kontakteja myös yksinäisille ihmisille. Tämä nousi voimakkaasti esiin myös SWOT-työpajan tuloksissa, jossa huomioitiin yhdistyksen vahvuudet erityisesti jäsenten vapaaehtoisesti vetämässä toiminnassa. Samoin yksinäisyyden on todettu olevan merkittävä ongelma työttömille. Tilanteen psyykinen kuormitus vaikuttaa sosiaalisen elämän ulkopuolelle jäämiseen. (Leeman ym. 2018, 36–37, 42,43.) Yhdistystoiminta tarjoaa mahdollisuuden uusien ystävyysuhteiden luomiselle ja sosiaalisen kanssakäymisen mahdollistamiselle sekä työllistämistoimenpiteiden että vapaaehtoisten vetämien kerhojen välityksellä. Tähän ajatukseen tartuttiin myös työpajassa ja eri-

tyisesti sosiaalinen media nähtiin uutena mahdollisuutena sosiaaliselle kanssakäymiselle. Lisäksi SWOT-työpajassa huomattiin yhdistyksen vahva osaaminen työllistämisen kentällä ja sen myötä mahdollisuudet luoda itseluottamusta työttömille. Vapaaehtoistyöhön osallistumisen on todettu parantavan työttömien henkilöiden mielenterveyttä yhdistettynä riittävään työttömyysturvaan. Aktiivisesti vapaaehtoistyöhön osallistuvat työttömät kokevat myös elämänlaatunsa olevan parempi kuin sellaisten työttömien, jotka eivät osallistu vapaaehtoistyöhön. (Kamerāde & Bennet 2015, 13.) Toisaalta on huomioitava myös se seikka, että työssä käyvien kuuluminen johonkin kerhoon tai järjestöön on yleisempää kuin työttömillä (Saikku ym. 2014, 127).

Sisäiset heikkoudet puolestaan liittyvät monelta osin pieniin resursseihin. Hankkeiden henkilöstöllä ei ole aikaa yhdistyksen toiminnan kehittämiseen. Jäsenistöllä ei sen sijaan tunnu olevan kiinnostusta kehittämistyöhön, tämä näkyi myös tähän työpajaan osallistuneiden määrässä. Harjun (2003, 47) esittelemässä Unruhin luokituksessa säännöllisesti toimintaan sitoutuneet ja toiminnan suunnittelijat ovat merkittäviä toiminnan aktiivisuuden kannalta. Järjestöjen toiminta ja niiden ominaispiirteet ovat muuttuneet. Hallitustyöskentelyn kiinnostus on vähentynyt ja yhteistyö ulkopuolisten toimijoiden, erityisesti rahoittajien kanssa on tiivistynyt. Julkisen rahoituksen väheneminen tarkoittaa järjestöille suurempaa työtä etsiä rahoitusta toiminnalle muita väyliä pitkin. (Heikkala 2015, 25.)

Jäsenten tulisi olla aktiivisempia ja tehdä aloitteita toiminnan kehittämisestä. Usein jäsenten tuottama toiminta on vain yhden aktiivisen henkilön varassa ja tällöin toiminnan jatkuvuus voi olla uhattuna. Aiemmin toteutetussa jäsenkyselyssä selvisi, että vain 4,4 % kyselyyn vastanneista jäsenistä on aktiivisia toiminnan suunnittelijoita. Haefligerin & Hugin (2009, 2–6) artikkelissa todetaan Putnamin (2010) ja Salomon & Sakolowskin (2001) tutkimuksissa selvinneen, että vapaaehtoistoiminta on edelleen kasvava trendi. Vapaaehtoistoimijoiden rekrytointi tosin vaatii enemmän työtä kuin aiemmin, koska vapaaehtoisten tarpeet ovat muuttuneet ajan myötä. Vapaaehtoisia motivoi myös monet erilaiset asiat. Eri tutkimukset viittaavat siihen, että arvot, ymmärrys toiminnasta ja oman tilanteen kohentaminen ovat vallitsevia motivaation lähteitä. Mitä kauemmin vapaaehtoisuus kestää, toiminnan arvot motivaation lähteenä

vähenevät. Ymmärrys ja tilanteen kohentuminen henkilökohtaisen motivaation lähteenä ovat suuremmissa roolissa. Tämä voi osittain selittää myös aktiivisuuden vähyden myös yhdistyksen kehittämistoimissa. Vapaaehtoisten rekrytointiin kiinnitettiin huomiota myös SWOT-työpajassa, jossa todettiin työntekijöiden resurssien kehittämistoimintaan olevan melko vähäiset. Samoin vaikuttaa siltä, että pitkään toiminnassa olleet vapaaehtoiset eivät ole erityisen kiinnostuneita ottamaan uutta roolia ja kehittämään toimintaa edelleen uusia ihmisiä houkuttelevaksi.

Vapaaehtoistoiminta vaatii yhdistykseltä organisointia samoin kuin muutkin toimintamuodot. Hyvään vapaaehtoistoiminnan organisointiin liittyy sen strategian suunnittelu, osaamisen määrittäminen, resurssoinnin varmistaminen, johtaminen sekä arviointi ja kehittäminen. (Häyrynen 2015, 44–45.) Vapaaehtoistoiminnan organisoinnin resurssointia käsiteltiin myös SWOT-työpajassa ja sen koordinointi nähtiin tulevaisuuden mahdollisuutena mutta toisaalta myös heikkoutena, sillä tällaista henkilöstöresurssia ei tällä hetkellä ole olemassa. Vapaaehtoistyöhön tulisi kuitenkin löytyä resursseja, sillä silloin kun sitä koordinoidaan, tuo vapaaehtoistyö mielekkyyttä ja motivaatiota myös sen tekijälle. Vapaaehtoistyön hyvä koordinointi on merkityksellistä yhdistyksen toiminnan kannalta sekä ottaa huomioon vapaaehtoisten osaamisalueet ja vahvuudet. (Myllymäki & Hinkka 2016, 119.)

Tarjottuun mahdollisuuteen osallistua SWOT-työpajaa tarttui vain harva yhdistyksen jäsenistä, vaikka aiemmin tehdyssä kyselyssä aktiiviseksi toimijaksi ilmoittautui enemmän henkilöitä. Kehittäminen ei todennäköisesti tällä hetkellä tuo mitään henkilökohtaiseen motivaatioon ja siten halu osallistua on myös vähäisempi. Toisaalta yhdistyksessä on selkeästi havaittavissa, että sama pieni joukko aktiivisia jäseniä on monessa asiassa mukana. Tällöin voi olla vaikeaa löytää aikaa tai jaksamista uuden suunnitteluun. Myös järjestöbarometrissa (2014) on noussut esiin huoli vapaaehtoistoiminnasta. Suurimmat huolenaiheet liittyen vapaaehtoistoimintaan ovat resurssien puute, joka vaikeuttaa organisointia eikä mahdollista ohjausta, tukea tai vapaaehtoisten palkitsemista. Toinen merkittävä huoli on vapaaehtoisten sitouttamisen vaikeus. (Peltosalmi ym. 2014, 90.)

Koska yhdistyksen toiminta on pääsääntöisesti työllistävien hankkeiden henkilökunnan varassa, on sen kehittäminen myös haasteellista lyhyiden työsuhteiden takia. Kun työntekijät vaihtuvat puolen vuoden välein, on vaikea luoda pitkäjännitteistä kehittämistyötä. Tällä hetkellä hankkeiden sisäinen resurssointi on riittävää, mutta tilanne voi muuttua nopeastikin heikommaksi. Myllymäki ja Hinkka (2016, 72–73) nostavat esiin myös sen, että yhdistyksen jäsenten merkitys saattaa vähentyä, mikäli yhdistyksen toiminta perustuu erilaisiin avustuksiin. Näitä avustuksia saadakseen yhdistyksen työntekijöiden ja johdon on tehtävä töitä ja tämä tarkoittaa sitä, että jäsenten palvelemisen merkitys vähenee. Tiedotuksen ja sen tehokkuuden kehittäminen nousi merkittäväksi teemaksi koko yhdistyksen kehittämisen kannalta. Koko tilannetta parantaisi huomattavasti esimerkiksi jäsenoiminnann koordinaattori, joka voisi keskittyä yhdistyksen ja sen jäsenoiminnan kehittämiseen.

Ulkoisena uhkana nähtiin erityisesti epävarma tulevaisuus rahoitusten sekä soteuudistuksen suhteen. Järjestöbarometrissa on selvitetty laajemmin soteuudistuksen merkitystä yhdistyksille. Uudistus koetaan uhkana erityisesti valtakunnallisissa järjestöissä. Myös paikallistasolla toimivissa taloudeltaan suuremmissa palveluita tuottavissa järjestöissä arvioidaan uudistuksen vaikutusten olevan suuria. Järjestö- ja sosiaali- ja terveysjohtajat ennakoivat, että soteuudistus toteutuu myönteisemmin terveyspalveluissa kuin sosiaalipalveluissa. Erityisesti työttömien yhdistykset ja kehitysvammayhdistykset suhtautuvat kriittisesti mahdollisuuksiin toimia kunnan hyvinvointia ja terveyttä edistävissä toiminnassa uudistuksen jälkeen. (Peltosalmi ym. 2016, 105–106, 114, 120.) Järjestöbarometrissa (Peltosalmi ym. 2016, 28, 37) todetaan myös, että työttömien yhdistyksistä vain 8 % on aikeissa laajentaa toimintaa, 62 % pitää toiminnan ennallaan ja jopa 31 % aikoo supistaa toimintaan. Yhdistyksistä 77 % kokee myös, että yhdistyksillä on joitakin erityisiä uhkia tai riskejä. (Emt. 28, 37.) TST ry ei siis ole yksi ajatustensa kanssa tulevaisuuden uhkakuvista ja haasteista vaan nämä aiheet ovat pinnalla monissa muissakin samalla alalla toimivissa yhdistyksissä. Jäsenistön ikääntyminen vaikuttaa suoraan myös rahoitukseen sen lisäksi, että sillä on vaikutusta myös toiminnan kehittämiseen. Yhdistyksen nimen muutos muutamia vuosia sitten aiheuttaa edelleen sekaannusta ja vaikeuttaa toiminnasta kertomista yhdistyksen ulkopuolella. Logon tai tunnuksen sekä oman terminologian merkitys toimintaan sitoutumiselle

on pystytty todistamaan myös tutkimuksen kautta (Halava ym. 2018, 10–15). Toiminnasta on vaikea kertoa yksinkertaisesti ja selkeästi henkilöille, jotka eivät ole tietoisia toiminnasta. Toiminnan monimuotoisuus ja sen vaikeaselkoisuus vaikeuttavat myös verkostoitumista. Uuden puheenjohtajan haasteena on uusien kontaktien luominen sekä ylläpito, jotta tietoisuus yhdistyksestä laajenee.

Mahdollisuuksia moneen toimintaan pidetään positiivisena asiana. Yhdistyksen tilat ovat monipuoliset ja aikataulut niiden käyttöön voisivat olla joustavat. Sosiaalinen media ja verkkomaailma nähdään mahdollisuutena lisätä tietoisuutta toiminnasta ja yhdistyksestä yleisesti. Digitaalisuuden on myös todettu olevan usein myös fyysisen vuorovaikutuksen sekä kohtaamisen taustalla (Halava 2018, 10–15). Sähköiset yhteisöpalvelut ja tiedon siirtyminen digitaaliin palveluihin täytyy ottaa merkittävänä tekijänä huomioon toiminnan suunnittelussa ja markkinoinnissa. Tässä tiedotuksella nähtiin olevan merkittävä rooli. Avoimuuden lisääminen on avaintekijä tiedon jakamisessa ja tunnettuuden lisäämisessä. Toisaalta täytyy myös huomioda, että toiminnan markkinointi on hyvin monisyinen asia ja varsinkin nykyaikana näkyvyydestä täytyy kilpailla monen muun toimijan kanssa. Ennen tiedotuksen ja markkinoinnin tehostamista on varmistettava, että toiminta, jota markkinoidaan on aidosti kohderyhmää kiinnostavaa, jotta markkinointiresurssi ei mene hukkaan.

Kokonaisuudessa työpajan tuotos oli hyvää ideointia ja ongelmien pohdiskelua useasta eri näkökulmasta. Olisi voinut olla hedelmällistä kutsua työpajaan myös yhdistystoiminnan ulkopuolella olevia henkilöitä, jolloin näkökulmat olisivat saattaneet olla hyvin erilaisia. Suurimpana kehityksen esteenä nähtiin resurssien pienuus tai jopa kokonaan puuttuminen. Työntekijäresurssit ovat pieniä työttömien yhdistyksissä kautta linjan. Palkattua henkilökuntaa on keskimäärin kolme. (Peltosalmi ym. 2016, 43.) Tähän lukuun verrattuna toimimme siis keskimääräistä suuremmassa yhdistyksessä, jossa työttömien ja vähävaraisten tilanne on tärkein edunvalvonnan kohde. Positiivista oli huomata, että vahvuudet ja mahdollisuudet koettiin monipuolisina ja niistä löydettiin useita asioita, jotka luovat myönteistä tulevaisuuskuvaa. Uhkiin ja heikkouksiin täytyy kiinnittää tulevaisuudessa enemmän huomiota, jotta niiden tuomia epäkohtia ja haasteita voidaan kehittää.

Jos tarkastellaan SWOT-analyysin tuloksia LISA-viitekehityksen kautta (taulukko 2 ja 3), voidaan tuloksista saada uusia näkökulmia toiminnan kehittämiseen. Pohtimalla tuloksia eri näkökulmasta nähdään kehittäminen myös konkreettisenä toimenpiteenä ja siten mahdollisena toteuttaa.

Taulukko 2. SWOT-analyysin tulokset LISA-viitekehityksen kautta tarkasteltuna

Vahvuudet	Mahdollisuudet
Mahdollisuus tehdä "mitä vaan"(toimitilat) Osittain hyvä maine(yhteistyökumppanit)/ neutraali (julkinen mielikuva, tietämys) Tällä hetkellä olevat toiminnot toimivat hyvin (sisäinen resursointi) Pysyväisluonteinen toiminta, ruokala(palkattu), lauluryhmä, venekerho, midas, kieli- kerhot, torstaipalaveri, käsityökerhot, radio KUTY suuri toimija Työllisyyttä edistävät hankkeet toimivat hyvin Fasiliteetit Ruokajako Viihtyminen/ elämykset, työelämään siirtyminen, sosiaaliset kontaktit, arjessa pärjääminen (henkinen pääoma, TST toiminta-alueena) Aktiivista toimintaa edistävät hankkeet	Mahdollisuus moneen toimintaan Muunneltavissa olevat tilat, aikataulut joustavat, vastuuhenkilöt Erilaiset ulkoiset rahoitukset, neuvontaa rahoitusten hakuun Tunnettavuuden kehittäminen Resurssit sosiaaliseen mediaan Yhteisöllinen verkkomaailma Toiminta somessa→TST mahdollistaa toiminnan livenä Aktiivista toimintaa edistävät hankkeet Avoimuuden lisääminen, tiedottaminen Tiedotussyklin nopeuttaminen
Uusia ratkaisuja	
Monipuoliset toimitilat luovat mahdollisuuksia erilaisille toiminnoille Aktiivinen ja kiinnostava tarpeisiin vastaava toiminta voi houkuttaa myös uusia osallistujia, jos siitä tiedotetaan riittävästi Uudenlainen tiedottaminen, siirtyminen enemmän sosiaaliseen mediaan mahdollistavat myös virtuaalista toimintaa	

LISA-viitekehitys korostaa erityisesti uusia ratkaisuja, jotka voi hahmottaa tutkimalla samaan aikaan vahvuuksia ja mahdollisuuksia. Tutkimalla työpajan tuloksia LISA-viitekehityksen kautta huomataan mahdollisuudet erityisesti uudelle viestinnälle ja sosiaalisen median käytön lisäämiselle. Tällöin voidaan tavoittaa myös sellaisia henkilöitä, jotka eivät vielä ole toiminnassa mukana.

Kun viestintää aletaan pohtia, on myös huomioitava sen monimutkaisuus nykyaikana, sillä samasta näkyvyydestä ja kohderyhmästä kilpailee useita toimijoita.

Taulukko 3. SWOT-analyysin tulokset LISA-viitekehysten kautta tarkasteltuna

Heikkoudet	Uhat
Kehittämiseen ei löydy aikaa (työntekijät) Jäsenten kiinnostus ei riitä toiminnan kehittämiseen Tiedotus vaatii kehittämistä (yhteisölliset palvelut lisäksi) Resurssit kehittämiseen puuttuvat (Jäsentoiminnan koordinaattori) Asioiden löydettävyyttä voi olla vaikeaa, nettisivut, viikkotiedote, selkeämpi tiedotus tapahtumista ja mahdollisuuksista Toiminta yhden vetäjän varassa kerhoissa yms. Tällä hetkellä olevat toiminnot toimivat hyvin (sisäinen resursointi) Pitäisi saada lisää aloitteita toiminnasta jäseniltä, asioihin tulee tarttua Rahoitusten hakija uupuu, koordinaattori	TST:n toiminnan selittämisen hankaluus, vaikea kertoa toiminnasta (toimijarooli kentällä), nimen muutos aiheuttaa edelleen sekaannuksia SOTE-uudistus, rahoituksen epävarmuus Rahoituksen loppuminen, kohde työtömät, ei seniorit Ikääntyminen Uuden Pj:n verkostoituminen haaste, uusien kontaktien luominen ja ylläpito
Vähennetään toiminnan haavoittuvuutta	
Jo toiminnassa mukana olevat aktiivit täytyy motivoida kehittämään toimintaa jatkuvuuden kannalta Resurssit kehittämiseen ovat niukat, joten niihin täytyy joko löytyä sisäisesti työpanosta tai hakea ulkoista rahoitusta	

Toiminnan haavoittuvuutta puolestaan voidaan vähentää löytämällä keinoja aktivoida yhdistyksen jo olemassa olevia jäseniä enemmän. Myös kehittämisen motivaatio ja halu täytyy löytyä yhdistyksen sisältä. Harju ja Ruuskanen-Himma (2016, 155) korostavat myös järjestön toimintatapojen muutoksen merkitystä uusien ihmisten aktivoinnissa. Vuosikymmenten takaa olevat toimintamallit eivät innosta nuoria ja voivat jopa karkottaa heidät pois yhdistystoiminnasta. Pohdittaessa uusien, erityisesti nuorten ihmisten toimintaan mukaan saamista on hyvä huomioida kohderyhmän kiinnostusten kohteet sekä luontainen tapa osallistua. Nuorisobarometrissa 2017 todetaan, että noin 20

prosenttia nuorista osallistuu johonkin järjestön toimintaan tai kansalaisliikkeen. Näistä vain seitsemän prosenttia on aktiivisia osallistujia ja 13 prosenttia osallistuu toimintaan satunnaisesti. (Pekkarinen & Myllyniemi, 2017, 94–95.) Toisaalta Nuorten vapaa-aikatutkimuksessa on todettu että 72 % nuorista osallistuu mielellään mukaan toimintaan, jos ei tarvitse liittyä jäseneksi. Aiemmin jäsenyyteen on suhtauduttu myönteisemmin. Tämä kehityssuunta kertoo siitä, että osallistumisen kulttuuri on muuttumassa projektimaisemmaksi. (Myllyniemi & Berg 2013, 47–48.) Tämä täytyy ottaa huomioon uusien toimintojen suunniteltaessa. Osallistumismahdollisuuksia täytyy olla myös lyhytaikaiselle osallistumiselle, jos nuorempia henkilöitä halutaan saada mukaan yhdistyksen toimintaan.

5.2 Sovellettu benchmarking

Tässä työssä ollaan käytetty sovellettua benchmarking-menetelmää. Menetelmää on sovellettu siltä osin, että emme etukäteen sopineet yhteisistä mittareista eikä vierailusta annettu varsinaista palautetta. Sovellettua benchmarking-menetelmää käytettiin kehittämistoiminnan ideointiin ja ajatusten herättelyyn enemmän kuin varsinaisesti toiminnan kehittämiseen. Vierailu suoritettiin 30.5.2018 ja sitä varten oli valmisteltu lista kysymyksiä (liite 2), joihin kaivattiin vastauksia. Tapaaminen oli keskustelunomainen ja kysymyslista toimi keskustelun tukena. Kysymykset, joihin ei keskustelun lomassa tullut vastausta esitettiin lopuksi suorina kysymyksinä. Keskustelu nauhoitettiin, jotta siihen voitaisiin palata myöhemmin tuloksia analysoitaessa. Keskustelussa oli kolme pääteemaa: toiminnan suunnittelu, osallistujien sitoutuminen toimintaan ja osallistujien kohtaaminen.

Vierailukohteen toiminta eroaa oman organisaation toiminnasta siinä suhteessa, että vierailupaikassa nuorille avointa toimintaa vetää ammattitaitoiset ohjaajat. Turun Seudun TST ry:ssä henkilökunta on täysin sidottu työllistämistoimenpiteissä olevien ohjaukseen, joten vapaata toimintaa on juuri sen verran, mitä jäsenet itse haluavat sitä järjestää. Toisaalta voisiko ajatella, että tulevaisuudessa hankkeita suunniteltaisiin siten, että tällainen vapaamuotoisempi toiminta kuuluisi hankkeen toimintoihin, jolloin resursseja sellaisen oh-

jaamiseen sitten olisi. Toiminnan kehittäminen on myös täysin jäsenten ja vapaaehtoisten harteilla, sillä henkilökunnan resurssit eivät riitä yhdistyksen jäsen toiminnan kehittämiseen oman työn lisäksi. Toiminnan kehittämisen kannalta olisi merkityksellistä, jos yhdistyksellä olisi mahdollisuus palkata henkilö koordinoimaan jäsen toimintaa sekä yhdistyksen vapaamuotoista toimintaa, jolla voisi houkuttaa myös nuorempia ihmisiä yhdistyksen toimintaan mukaan. Vapaaehtois toiminnan johtamisesta kirjoittaa myös Häyrinen (2015, 45), joka nostaa huonon johtamisen yhdeksi yleisimmistä syistä vapaaehtoistoiminnasta luopumiseen. Vapaaehtoistoiminnan johtamiseen täytyy kiinnittää huomiota ja resursseja sillä sen täytyy olla järjestelmällistä ja kannustavaa.

Toiminnan kehittämistä voi tehdä myös olemassa olevilla resursseilla, jos ne osataan kanavoida ja johtaa oikein. Uuden aloittaminen on usein helpompaa kuin vanhan lopettaminen tai muuttaminen. Muutostöiden kirjaaminen näkyviksi voi olla askel oikeaan suuntaan. Tavoitteisiin keskittyminen luo halun saavuttaa ne ja katsoa tulevaisuuteen. (Ahola & Furman 2015, 38, 45–46, 112.)

Nuorille suunnatulle toiminnalle on selkeä tarve, sillä nuorille suunnatussa kohtaamispaikassa on runsaasti kävijöitä ja työntekijöillä vaikeuksia ehtiä kohdata kaikki kävijät. Toisaalta nuorille on jo myös olemassa toimintaa moniin eri tarpeisiin. Se, että onko kentällä tarvetta myös uusille toimijoille nuoret kohde ryhmänä, on selvittämisen arvoinen asia. Joissakin toiminnoissa mukana olevia nuoria ei välttämättä saa houkuteltua täysin uuteen toimintaan. Toisaalta on varmasti myös paljon nuoria, jotka eivät ole vielä löytäneet itselleen sopivaa toimintamuotoa tai palvelua. Kohtaamispaikassa nuoret ovat pääosin tarjotun palvelun (eli kohtaamispaikan) käyttäjiä eikä niinkään aktiivisia toimijoita tai toiminnan suunnittelijoita. Tämä voisi olla tilanne myös, mikäli TST ry:ssä aloitettaisiin avoin kohtaamispaikkatoiminta. Vaikka toimintaan kaivataankin uusia aktiiveja, on myös uudet kävijät tervetulleita, vaikka he eivät heti toimintaan aktiivisesti sitoutuisikaan.

Kehittämistyölle ei myöskään jää aikaa, sillä toiminta on resursoitu tiukasti. Kehittäminen tehdään muun työn ohella, kuten myös TST ry:ssä. Tämän näen

merkittävänä ongelmana yleisesti yhdistyskentällä, jossa toiminta on ulkopuolisen rahoituksen varassa. Resurssointi on usein tiukkaa ja asia, josta karsitaan, on kehittäminen. Varsinainen toiminta on pystyttävä järjestämään ja jos kaikki resurssit kuluvat toiminnan ylläpitämiseen ei kehittäminen voi olla kovin pitkäjänteistä ja innovatiivista. Toiminnan kehittäminen on kuitenkin merkittävää yhdistyksen tai järjestön tulevaisuuden kannalta. Usein kehittämisen idea lähtee siitä huomiosta, että toiminta ei saavuta tavoitteitaan riittävästi tai että toiminnan vaikuttavuus jää haluttua pienemmäksi. Järjestön kehittämisellä pyritään sen toimivuutta ja sujuvuutta sekä varmistetaan paras mahdollinen osallistuminen järjestön toimintaan sen eri toimijoille. (Laitinen 2015, 77–78.)

Työttömien nuorten hyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että vapaa-ajasta ei menetetä otetta, sillä vapa-ajalla tapahtuu paljon nonformaalia oppimista sekä silloin ylläpidetään sosiaalisia suhteita (Huhta 2015, 5). Näillä kaikilla on merkitystä sekä yhteiskunnassa mukana pysymisen että työllistymisen näkökulmasta. Nuorille on tarjolla paljon eri palveluita sekä työnhakuun, arjen hallintaan, että opiskeluun. Sen sijaan, kun henkilö täyttää 30 vuotta lakkaavat nuorille suunnatut palvelut. Tällä ikäluokalla olisi varmasti myös tarvetta erilaisille palveluille, mikäli elämäntilanne on sellainen, että itse ei löydä omaa paikkaansa työ- tai opiskeluelämässä. Tarve on havaittu jo muutamissa kaupungeissa, joissa avointa toimintaa järjestetään ilman ikärajoja. Tästä on hyvinä esimerkkeinä Salon Voimala sekä Lahden Vauhdittamo, joista molemmista on saatu hyviä kokemuksia.

Vierailu oli hyödyllinen ja vahvisti käsityksiä siitä, että nuorille suunnatulle avoimelle toiminnalle on tarvetta. Samoin nuoret kohtaamispaikan osallistujat tarvitsevat mahdollisuuksia kiinnittyä työelämään ja löytää paikkoja harjoittaa työelämätaitoja sitten kun heidän tilanteensa sen sallii. Tapaamisessa nousi esiin myös mahdollinen yhteistyö, jota voidaan myös suunnitella hyödynnettäväksi nuorten ohjauksessa ja poluttamisessa. Tämä yhteistyö tukee benchmarkingin kaksisuuntaisuutta, TST ry pystyy tarjoamaan tuetun kokemuksen työelämään siirtymisestä ja matalan kynnyksen työpaikkoja myös nuorille, joilla ei ole mahdollisuuksia päästä vielä avoimille työmarkkinoille. Vierailu herätti ajatuksia siitä, että olisi toiminnan tulevaisuuden ja jatkuvuuden

kannalta järkevää suunnitella toimintoja, jotka kiinnostavat myös nuoria. Samoin jäin pohtimaan sitä, miksi palvelut loppuvat, kun tietty ikä tulee täyteen. Tulevaisuudessa voitaisiin pohtia sitä, että palveluita olisi tarjolla myös yli 30-vuotiaille. Myös Salmi (2015, 36) pohtii kirjoituksessaan nuorten osallistumista yhdistystoimintaan. Nuoret eivät välttämättä ajattele enää yhdistyslähtöisesti vaan ennemmin yksittäiset ihmiset lähtökohtanaan ja pohtia millaisia tarpeita yhdistyksen edustamilla ihmisillä on. Perinteinen yhdistystoiminta ei välttämättä ole oikea ratkaisu kaikkiin tilanteisiin.

Toiminnan kehittämistä on mietittävä TST ry:ssä sekä kohderyhmän kiinnostuksen että, myös markkinoinnin näkökulmasta. NMKY:n nuorten kohtaamispaikka Toivossa markkinointia ei tarvitse tällä hetkellä tehdä, sillä toiminta on ollut pitkäjänteistä ja siitä on tullut tuttua nuorille. Tieto toiminnasta leviää nuorilta toisille ja siitä on tietoa myös muissa nuorten palveluissa kuten esimerkiksi Ohjaamossa ja sosiaalitoimessa. Mikäli nuorille suunnattua toimintaa aletaan kehittää TST ry:ssä, tulee siitä tiedottamiseen panostaa, jotta toiminnasta saadaan kannattavaa ja siihen riittävästi osallistujia kehittymisen kannalta. Toisaalta kuten Häyrinen (2015, 40) toteaa pelkällä viestinnällä ei tehdä yhdistyksestä vetovoimaista. Siihen tarvitaan ennen kaikkea kohderyhmälle sopivaa sisältöä.

Varsinaiseen yhdistystoimintaan sitouttaminen on ongelma sekä nuorten kohtaamispaikalla että myös omassa organisaatiossa. Kuten luvussa 3.2 todetaan useiden tutkimuksien valossa, on vapaaehtoisten motivaation taustalla monia erilaisia tekijöitä ja ne muuttuvat erilaisten elämäntilanteiden mukana. Voi siis olla, että on turha edes ajatella nuorten sitoutuvan pitkiksi ajoiksi yhdistystoimintaan. Yhdistyksissä täytyy pohtia, voisiko lyhyemmät osallistumisjaksot olla yhtä hyödyllisiä yhdistyksen kehittymiselle kuin pidempi vapaaehtoisuus.

5.3 Kyselyn tulokset

Kaikista kyselyyn vastanneista 40 % oli työttömiä työnhakijoita. Julkisilta palveluilta koettiin saatavan apua tai tukea keskimäärin vähän. Parhaiten apua koettiin saatavan työnhakuun ja urasuunnitteluun, mutta niihinkin vain vähän

tai jonkin verran. Mahdollinen vertaistukitoiminta koettiin pääasiassa positiivisena mahdollisuutena. 22 % vastaajista ajattelee sen auttavan oman tilanteen selvittämiseen. 57 % vastaajista kokee vertaistukitoiminnasta ehkä olevan apua itselle. Tämän kysymyksen haaste on varmasti ollut se, että vertaistukitoiminnan voi käsittää monella eri tavalla. Kysymystä olisi voinut tarkentaa siten, että siitä se olisi ollut yksiselitteisempi vastaajille. Vastauksista voi kuitenkin päätellä, että vertaistukitoiminta kiinnostaa ja se nähdään mahdollisuutena. Halava (2018, 8-9) on todennut järjestöjen tehtävän olevan luoda verkostopohjaista yhteisö-rakennetta. Yhteisöllä voikin olla merkittävä osa työttömien elämänlaadussa ja työttömyyden stressistä selviytymisessä. Huhta (2015, 13) on myös raportissaan painottanut sosiaalisten verkostojen merkitystä työttömien nuorten arjesta selviytymiselle. Sosiaalista tukea voi hakea ja saada myös ryhmämuotoisesta toiminnasta, jossa voi löytää vertaistukea omaan tilanteeseen. Nämä tutkimukset luovat vakaata pohjaa järjestötoiminnalle työttömien elämänlaadun parantamiseksi sekä puhuvat vertaistukitoiminnan puolesta.

Kaikista vastaajista noin 65 % on mukana jossakin yhdistystoiminnassa, joista suurin osa joko vapaaehtoisena (38 %) tai osallistujana (44 %). Merkittävin tekijä yhdistystoimintaan osallistumattomuudelle on se, että henkilöllä ei ole tietoa sopivasta toiminnasta. Sama tulos on saatu myös muissa laajemmissa tutkimuksissa. Esimerkiksi kansalaisbarometrissa 2011 selviää, että noin 300 000 suomalaista ei osallistu vapaaehtoistoimintaan, mutta olisivat silti halukkaita siihen. (Siltaniemi ym. 2011, 163.) Yeung (2002, 44–46) on tutkimuksessaan saanut selville vapaaehtoistyön esteitä, jotka vaihtelevat eri ikäluokkien välillä. Suurin syy osallistumattomuuteen on ajanpuute erityisesti 25–34-vuotiaiden ikäluokassa. Ajanpuutteen lisäksi merkittäviä tekijöitä osallistumattomuudelle ovat terveydelliset syyt sekä ajattelemattomuus toiminnan mahdollisuudesta. Tutkimuksen merkittävin tulos on myös tämän opinnäytetyön kannalta se, että reilu kymmenesosa mainitsee tärkeimmäksi osallistumisen esteeksi sen, että heitä ei ole pyydetty mukaan toimintaan. Tämän tutkimuksen tulokset ovat edelleen valideja, sillä samoihin päätelmiin on tullut Rahkonen (2018, 13) tutkimuksessaan, jossa tärkeimmät vapaaehtoistyöhön osallistumisen esteet olivat ajan puute ja se että toimintaan ei ole pyydetty mukaan.

Tämä on merkittävä tieto yhdistyksille, jotka kaipaavat osallistujia. Markkinoimalla oikein omaa toimintaa voisi saada myös innokkaita osallistujia, joilla ei ole tietoa järjestettävästä toiminnasta ja sen mahdollisuuksista. Oikean markkinointikanavan löytäminen voi olla haasteellinen tehtävä. Oman toiminnan esiin saaminen nykyajan informaatiotulvassa ei ole helppoa ja samasta näkyvyydestä kilpailee useita eri toimijoita. Oman toiminnan näkyväksi tekeminen on myös merkittävä asia yhdistyksen viestintäresurssien kannalta. Tämän alkukartoituksen pohjalta on myös tärkeää miettiä, minkälaisia toimintoja lähde-tään kehittämään, mikäli kehittäminen on yhdistyksen toiveena. Uusien sekä myös nykyisten toimintojen pohtiminen markkinoinnin kannalta on tärkeää, jotta oikein suunnatulla markkinoinnilla aidosti houkutellaan osallistujia toimintaan.

Toiminnan laadukas markkinointi on iso haaste yhdistykselle. Tiedottamisesta on vastuussa työllistämistoimenpiteissä olevat työntekijät ja heidän osaamisensa vaihtelee riippuen aiemmasta kokemuksesta ja koulutuksesta. Viestintäkanavia on monia ja niiden laaja käyttö on riippuvainen resursseista ja työntekijöiden osaamisesta ja näkemyksestä. Tiedottamisen haaste näkyi myös kyselyyn saaduissa vastauksissa tai paremminkin siinä, että vastaajamäärä jäi melko alhaiseksi. On vaikeaa löytää juuri omalle kohderyhmälle oikeat viestintäkanavat. Toisaalta jo se, että toimintaan saataisiin mukaan muutama aktiivinen toimija, olisi se yhdistykselle jo askel eteenpäin. Tähän tavoitteeseen voidaan päästä myös pienemmällä viestintäresurssilla, kun se osataan kohdentaa oikein.

Kyselyn tarkoituksena oli myös selvittää, minkälaista toimintaa kaivattaisiin. Annetuista vastausvaihtoehdoista eniten kiinnosti avoin tapaamispaikka, jossa olisi tarjolla myös ohjausta. Arviointiasteikkona vaihtoehdoissa oli: 1= ei lainkaan, 2= vähän, 3= jonkin verran, 4= paljon, 5= erittäin paljon. Lisäksi kiinnostusta herätti vapaaehtoistoiminta järjestössä. Avoin tapaamispaikka kiinnosti paljon 27 % vastaajista ja erittäin paljon 14,5 % vastaajista. Vapaaehtoistoiminta kiinnosti paljon 31,5 % vastaajista ja erittäin paljon 11 % vastaajista. Taulukossa 4 näkyy kaikkien vaihtoehtojen vastaajamäärät ja prosenttiosuudet. Vapaaehtoistoiminnan kiinnostavuus näkyy selkeästi myös siinä, että vas-

taajista 65 % oli jo mukana jossakin yhdistystoiminnassa. Vapaaehtoistoimintaan motivoi erityisesti halu auttaa, uusien taitojen oppiminen ja sekä uuden sisällön saaminen elämään. Tätä tulosta tukee myös aiemmin työssä mainitut vapaaehtoistoiminnan teoriat ja tutkimukset.

Taulukko 4. Mahdollisten eri toimintojen kiinnostavuus kyselyyn vastanneiden keskuudessa

	1	2	3	4	5	Yhteensä	Keskiarvo	Medi-aani
vertaistoi- minta työn- hakuun	14 25,93%	16 29,63%	13 24,07%	6 11,11%	5 9,26%	54	2,48	2
vertaistoi- minta uran vaihtoon/opis- keluun	14 25,92%	10 18,52%	12 22,22%	14 25,93%	4 7,41%	54	2,7	3
ohjattu toi- minta työn- hakuun	21 38,89%	12 22,22%	12 22,22%	5 9,26%	4 7,41%	54	2,24	2
ohjattu toi- minta uran- vaihtoon/opis- keluun	14 26,42%	12 22,64%	16 30,19%	5 9,43%	6 11,32%	53	2,57	3
avoin ta- paamis- paikka, jossa saa- tavilla oh- jausta	10 18,18%	8 14,55%	14 25,45%	15 27,27%	8 14,55%	55	3,05	3
vapaaeh- toistointoiminta järjestössä	8 14,82%	8 14,81%	15 27,78%	17 31,48%	6 11,11%	54	3,09	3
Jokin muu, mikä?	4 30,77%	1 7,69%	1 7,69%	3 23,08%	4 30,77%	13	3,15	4
Yhteensä	85	67	83	65	37	337	2,71	3

Kyselyä analysoidessani keskityn erityisesti alle 46-vuotiaiden vastaajien vastauksiin, sillä he kuuluvat ryhmään, jonka ajatuksia haluttiin kartoittaa toiminnan kehittämisen näkökulmasta. Näkökulmiksi analyysiin otin myös vastaajan työmarkkinatilanteen sekä mahdollisen yhdistystoimintaan osallistumisen tai kiinnostuksen vapaaehtoistoimintaan.

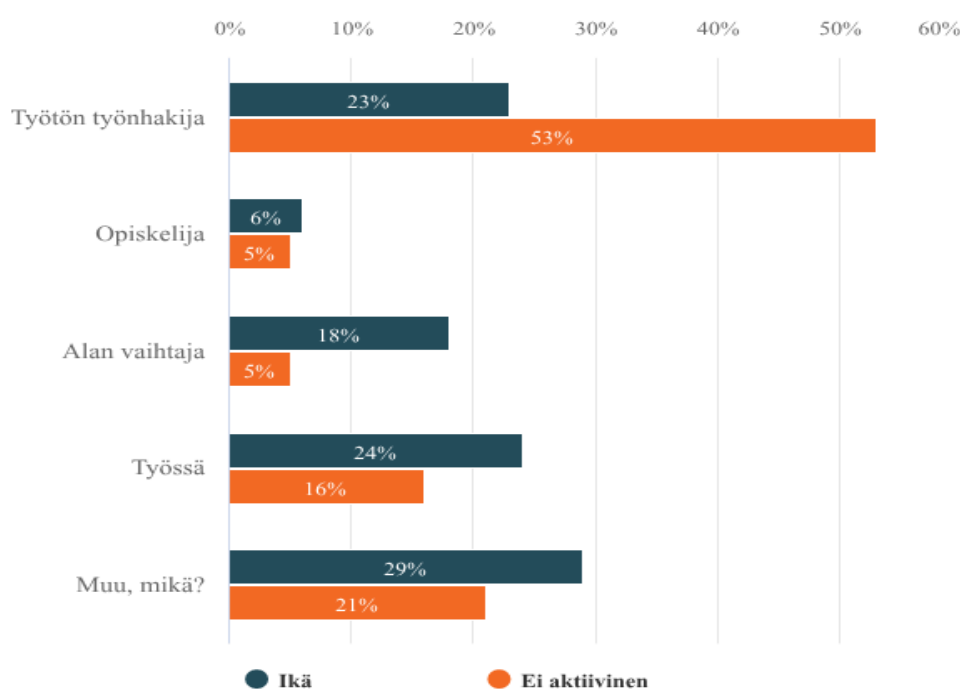
5.3.1 25–45-vuotiaat vertailussa yhdistystoiminnassa ei aktiivisiin

Kun vertailin vastauksia iän ja yhdistystoimintaan kuulumattomuuden perusteella sain tietoa sellaisista henkilöistä, jotka kuuluvat ikänsä puolesta kohde-ryhmään. Samoin vertailussa tuli ilmi tietoja ihmisistä, joiden toivottaisiin aktivoituvan yhdistystoimintaan uusina jäseninä tai toimijoina. 25–45-vuotiaita vastaajia oli kyselyssä 17 kappaletta. Heistä vain neljä vastaajaa, 23 %, oli työttömiä työnhakijoita (kuva 4). Yhdistystoiminnan ulkopuolella olevista vastaajista puolestaan 10 vastaajaa eli 53 % oli työttömiä työnhakijoita.

Työelämän ulkopuolella olevien osallisuutta käsitelleessä tutkimuksessa on todettu, että tutkimukseen osallistuneista verrattain korkea määrä, noin neljännes vastaajista, osallistui johonkin kerhon tai järjestön toimintaan aktiivisesti. Samoin neljännes vastaajista oli mukana muun muassa vertaistukitoiminnassa. (Leeman ym. 2018, 44–47). Tämä tutkimuksen kautta tullut tieto on positiivinen signaali myös tätä työtä koskevassa yhdistyksessä, sillä ilmeisesti kiinnostusta toimintaan on yleisesti työelämän ulkopuolella olevien keskuudessa. Tämän kyselyn tulosten kautta on kuitenkin mahdotonta sanoa olisiko tähän kyselyyn vastanneet yhdistystoiminnan ulkopuolella olevat henkilöt kiinnostuneita jonkinlaisesta toiminnasta. Leemanin ym. (2018) tutkimus antaa kuitenkin viitteitä siitä, että myös työelämän ulkopuolella olevista henkilöistä merkittävä osa on kiinnostunut erilaisista toiminnoista.

On siis todennäköistä, että myös toiminnasta kiinnostuneita ihmisiä voitaisiin löytää myös yhdistyksen toiminta-alueelta. Toisaalta vastakkaisia tuloksia on nähtävissä Kansalaisbarometrissa 2011. Raportissa selviää, että mahdollisuutta osallistua yhdistystoimintaan pidetään melko tärkeänä asiana. Huomionarvoista on kuitenkin se, että vähiten tärkeänä tätä mahdollisuutta pitivät ne kotitaloudet, joissa on työttömiä. Vapaaehtoistyö on tärkeintä 65–74-vuotiaille ja vähiten tärkeää 25–44-vuotiaille. Merkittävää tässäkin tuloksessa on se, että pienin osallistumishalukkuus vapaaehtoistyöhön oli talouksilla, joissa on työttömiä. (Siltaniemi ym. 2011, 142–144.) Toisaalta vuonna 2017 tehdyssä tutkimuksessa on havaittu juuri 35–44-vuotiaiden olevan aktiivisimpia vapaaehtoistyön tekijöitä (Suomen virallinen tilasto SVT 2017). Eri tutkimuksista

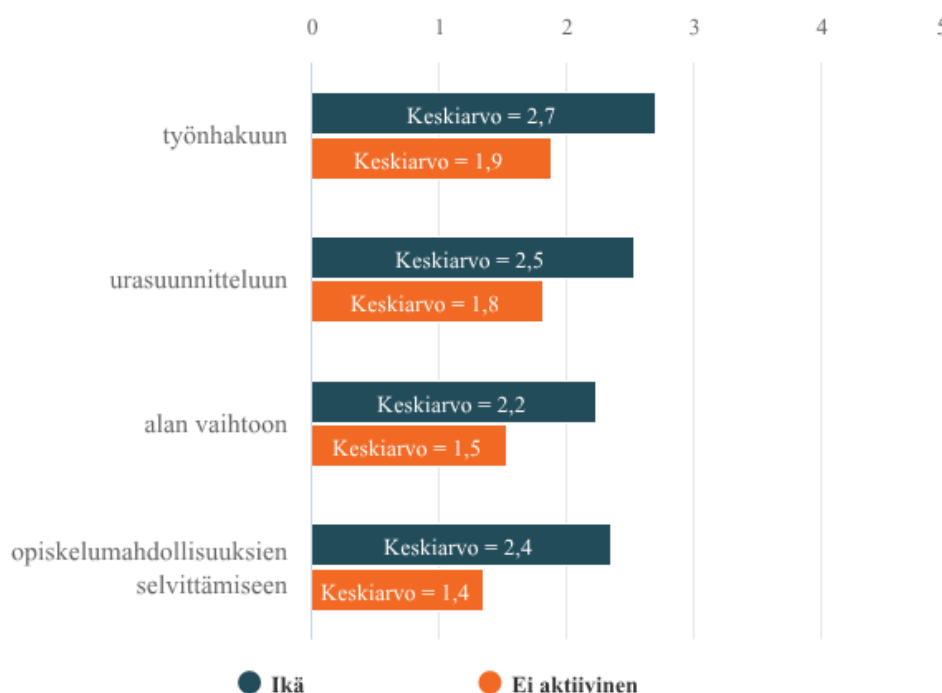
saadut hyvin erilaiset tulokset voivat varmasti johtua useista eri seikoista, kuten esimerkiksi otannan koosta ja kysymysten asettelusta. Tutkimusten perusteella voidaan kuitenkin todeta aktiivisuuden vapaaehtoistyöhön vaihtelevan ja vaihtelun taustalla on varmasti erilaisia motivaatiotekijöitä. Myös Yeung (2002, 45) on todennut, että eri elämänvaiheissa olevia ihmisiä vapaaehtoistyöhön motivoivat ja rajoittavat erilaiset asiat. Tässä on tärkeä havainto myös tämän opinnäytetyön kohteena olevalle yhdistykselle. Jotta ihmiset saataisiin osallistumaan tai pysymään mukana toiminnassa tulisi yhdistyksen huomioida erilaiset elämäntilanteet ja niiden tuomat mahdolliset rajoitteet ja motivaatiotekijät. Toiminnan tulisi olla helposti eri tilanteisiin muovautuvaa ja luoda mahdollisuuksia eritasoisille osallistumiskokemuksille. Toiminnan ollessa joustavaa luose mahdollisuuksia osallistumiseen myös sellaisille henkilöille, joilla kynnys lähteä mukaan toimintaa on korkea. Joustavat toimintamuodot mahdollistavat myös toiminnan uudelleen muotoutumisen aina kohderyhmän tarpeita vastaavaksi.



Kuva 4. Vastaajien työmarkkinatilanne 25–45-vuotiaat ja ei yhdistystoiminnassa aktiiviset

Ikäluokkaan 25–45-vuotiaat kuuluvat tunsivat myös saavansa enemmän apua julkisen sektorin palveluilta kuin sellaiset, jotka eivät olleet mukana yhdistystoiminnassa (kuva 5). Vastausvaihtoehdoissa arvoina 1= ei lainkaan, 2= vähän, 3= jonkin verran, 4= hyvin, 5= erinomaisesti. Tutkimuksessa on selvinnyt,

että yleisesti ottaen ihmisten luottamus viranomaisiin on varsin korkea. Samoin viranomaisten luottamus ihmisiin on melko samalla tasolla kuin ihmisten luottamus viranomaisiin. Viranomaisista matalin luottamus ihmisiin oli työllisyyspalvelujen ammattilaisilla. (Leemann ym. 2018, 38.) Tämä ihmisten kokea epäluottamus viranomaisten osalta voi olla vaikuttavana tekijänä myös siinä, että viranomaisilta ei koeta saatavan riittävästi apua omaan tilanteeseen. Yleisesti aktiivisemmat ihmiset saavat helpommin myös yhteyden viranomaisiin ja siten pääsevät ehkä nopeammin avun piiriin kuin ihmiset, joilta oma aktiivisuus puuttuu tai on lamaantunut. Tässä on mahdollisuus tehdä yhteistyötä myös kunnan ja kolmannen sektorin välillä. Ihmisten, joiden on vaikea hakeutua viranomaisten avun piiriin, voi olla helpompi tulla vapaamuotoisempaan kolmannen sektorin järjestämään palveluun ja sitä kautta saada tietoa ja apua eteenpäin siirtymisessä.



Kuva 5. Julkisilta palveluilta saatu apu eri tilanteisiin vastaajaryhminä 25–45-vuotiaat sekä ei yhdistystoiminnassa aktiiviset.

Myös mahdolliset erilaiset toiminnot olivat tutkittavalle ikäluokalle kiinnostavampia kuin vastaajille, jotka eivät olleet mukana yhdistystoiminnassa (Kuva 6). Kyselyssä esitin erilaisia vaihtoehtoja toiminnoille, joita yhdistys voisi toi-

mintansa puitteissa järjestää kohderyhmälle tai jotka voisivat olla julkisia palveluita, arviointiasteikko vastauksissa oli 1= ei lainkaan, 2= vähän, 3= jonkin verran, 4= paljon, 5= erittäin paljon.



Kuva 6. Mahdollisten erilaisten toimintojen kiinnostavuus. Vastaajina 25–45-vuotiaat sekä ei yhdistystoiminnassa mukana olevat.

Mikäli motivaatiota ei ole mihinkään yhdistys- tai kerhotoimintaan, voi sitä olla vaikea löytää myöskään tarjolla oleviin palveluihin. Toisaalta tutkimuksissa on havaittu myös, että järjestöjen tukea oman hyvinvoinnin kannalta pitää tärkeänä jopa kolmasosa suomalaisista (Siltaniemi ym. 2011, 148). Yksinäisyyden on todettu olevan merkittävä ongelma työttömille ja sen aiheuttama psyykinen kuormitus voi vaikuttaa sosiaalisen elämän ulkopuolelle jäämiseen (Leeman ym. 2018, 36–37, 42–43). Tämä psyykinen kuormitus on jossain määrin havaittavissa myös tämän kyselyn vastauksissa. Sellaisten henkilöiden vastaukset, jotka eivät olleet mukana yhdistystoiminnassa ovat pääosin negatiivisempia kuin muiden vastaajaryhmien. Ei yhdistystoiminnassa aktiivisista

vastaajista oli 53 % työttömänä, kun taas aktiivisesti yhdistystoimintaan osallistuvista työttömänä oli 33 %. Vaikka kyseessä on pienimuotoinen kysely, on ero vastauksissa näiden vastaajaryhmien välillä merkittävä. Vaikuttaisi siltä, että työttömyys voi osaltaan aiheuttaa yhdistystoiminnan ulkopuolelle jäämistä.

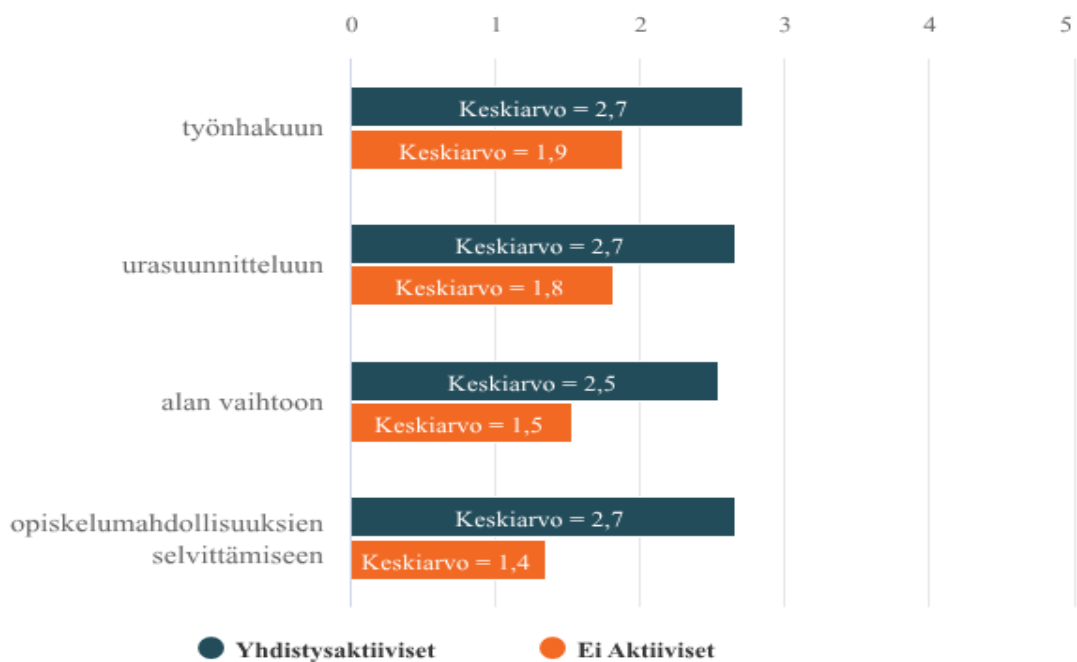
5.3.2 Yhdistystoimintaan kuulumisen merkitys

Kun vertailin vastaajia heidän yhdistysaktiivisuuteen perustuen, huomasin merkittäviä eroja eri vastaajaryhmissä. Vaikka vastaajamäärä jäi kyselyssä pienehköksi, pystyi vastauksista silti löytämään eroavaisuuksia. Vastaajat, jotka ovat mukana jossakin yhdistystoiminnassa ovat useammin työelämässä kuin työttömänä verrattuna vastaajiin, jotka eivät olleet mukana yhdistystoiminnassa. Yhdistystoiminnassa mukana olevista vastaajista oli työssä 22 % ja työttömänä 33 %. Vastaajista, jotka eivät olleet mukana yhdistystoiminnassa oli työttömänä 53 % ja työssä 16 %. Vaikuttaisi siltä, että aktiivisuus yhdistyskentällä saattaa vaikuttaa myös työllistymiseen jossain määrin.

Työttömyyden on todettu pitkittyessään olevan kolaus ihmisten identiteetille ja voi osaltaan aiheuttaa syrjäytymistä tai sairastumista (Niemelä 2002, 80–81). Tämä voi osittain näkyä myös yhdistystoimintaan osallistumisessa. Työttömyyden aiheuttama stressi voi passivoida myös yhdistystoimintaan tai vapaaehtoistyöhön osallistumiseen. Yhdistystoimintaan osallistumista voisi hyödyntää myös työttömyyden hoidossa ja sen haittojen ehkäisyssä. Tämän työn tavoitteena oli selvittää minkälaista toimintaa työikäiset työttömät tarvitsevat. Mieleinen toiminta herättää mielenkiintoa osallistua ja osallistuminen puolestaan voi tuoda positiivisia vaikutuksia työttömän elämään. Samantyyppisiin päätelmiin on tullut Harju (2003, 40–41), jonka mukaan kansalaistoiminta voi tuoda vaihtelua elämään ja vastapainoa arkeen sekä myös murtaa yksinäisyyden kehää. Näiden tulosten perusteella olisi tärkeää miettiä keinoja, joilla myös ne henkilöt saataisiin aktivoitua jollakin tavalla mukaan toimintaan, jotka nyt ovat toiminnan ulkopuolella. Aktivoitumisella voisi olla merkittäviä vaikutuksia henkilön kokonaisvaltaiselle hyvinvoinnille. Kansalaisbarometrin 2011 mukaan erityisesti yksin asuvat työttömät ja eläkeläiset kokivat eniten puutteita omassa hyvinvoinnissa. Toisaalta mahdollisuus osallistua järjestötoimintaan

koetaan vähintään jonkin verran tärkeäksi suuressa osassa kyselyyn vastanneita kotitalouksia. Työttömät ovat vähiten halukkaita osallistumaan toimintaan ja kokevat useammin huono-osaisuutta. Kolmasosa suomalaisista pitää kuitenkin tärkeänä järjestöjen tarjoamaa tukea oman hyvinvoinnin kannalta. (Siltaniemi ym. 2011, 22, 142–148.)

Yhdistystoiminnassa mukana olevat myös kokevat saavansa paremmin apua julkisilta palveluilta kuin sellaiset vastaajat, jotka eivät ole mukana yhdistystoiminnassa. Arviot julkisen palvelun satavuudesta ja toimivuudesta koetaan merkittävästi eri tavalla eri ryhmien välillä, arviointiasteikkona 1= ei lainkaan, 2= vähän, 3= jonkin verran, 4= hyvin, 5= erinomaisesti (kuva 7). Jotta julkisilta palveluilta saatava apu olisi hyödyllistä ja tehokasta, vaatii se usein asiakkaan omaa aktiivisuutta.



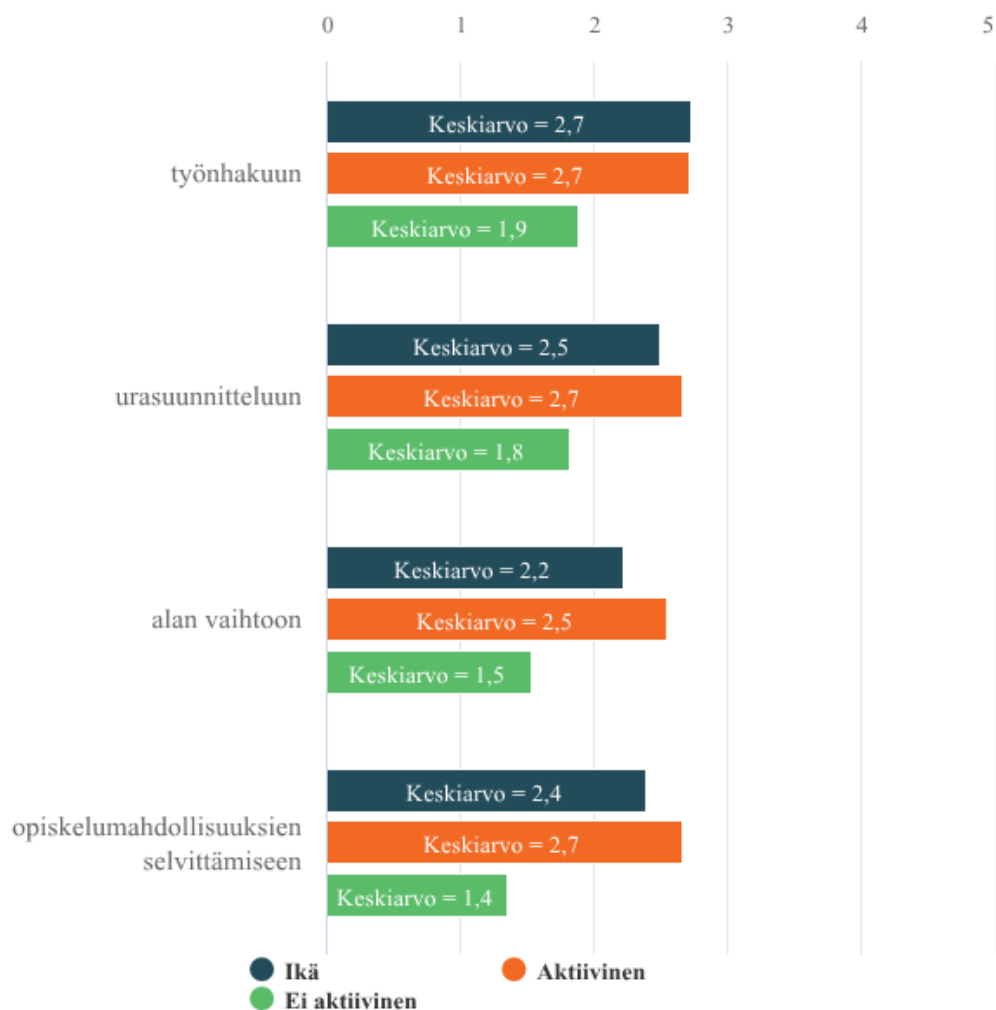
Kuva 7. Julkisilta palveluilta saatu apu eri tilanteisiin, vertailussa yhdistystoiminnassa mukana olevat ja yhdistystoiminnan ulkopuolella olevat.

Ylen vuonna 2018 julkaiseman selvityksen mukaan TE-toimiston virkailijalla voi olla jopa 1000 asiakasta ja silloin kun asiakkaita on paljon ei henkilökohtaiseen palveluun voi panostaa. (Jäntti, 2018). Tämä voi olla merkittävä tieto yhteistyön kehittämiseen viranomaisten ja kunnan kanssa. Tiivis yhteistyö eri organisaatioiden välillä voi tavoittaa sellaisia ihmisiä, jotka muutoin voisivat

jäädä palveluiden tavoittamattomiin. Tätä huomiota voi yhdistys hyödyntää myös tulevaisuudessa suunnitellessaan uutta toimintaa kohderyhmälle, mikäli yhdistys tulee edelleen toimimaan vahvasti työllistämisen kentällä, kuten se on tähän saakka tehnyt.

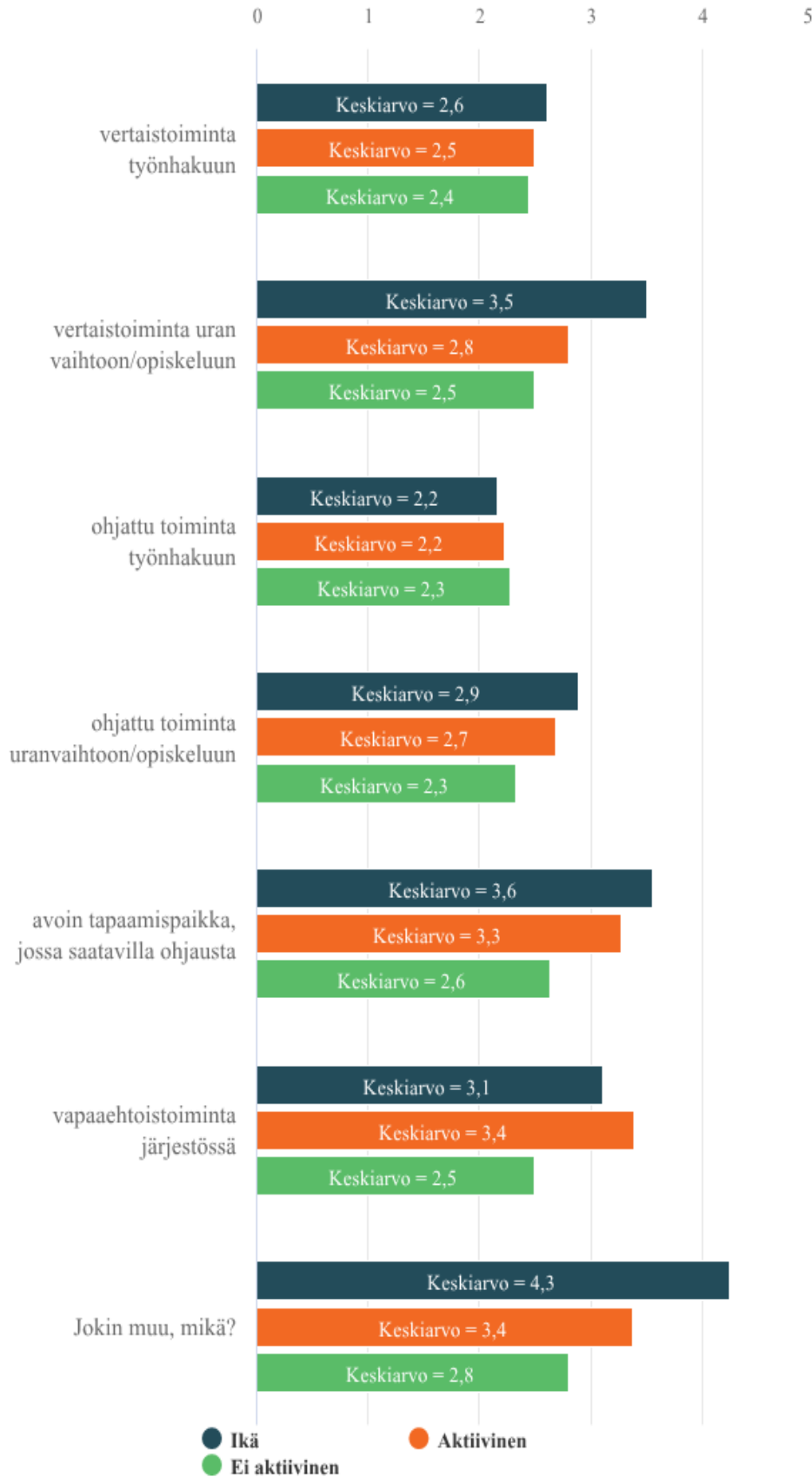
5.3.3 25–45-vuotiaat vertailussa yhdistysaktiivisuuteen

Tutkin tarkemmin kyselyyn tulleita vastauksia suodattamalla vastauksista iältään kohderyhmään kuuluvat sekä yhdistysaktiivisuuden ja toisaalta vertailukohdaksi kohderyhmään kuuluvat ja yhdistystoimintaan osallistumattomuuden. Ikäryhmänä alle 46-vuotiaat olivat kyselyssä vähemmistönä, joten täysin luotettavia päätelmiä kyselyn tuloksista ei voi tehdä. Ne antavat kuitenkin viitteitä siitä, miten kyseiseen ikäryhmään kuuluvat henkilöt ajattelevat. Kuten myös muissa vertailuissa, joissa olen käyttänyt vertailukohtana yhdistystoimintaan osallistumista tai osallistumattomuutta, saadaan kohderyhmään kuuluvalla ikäluokalla hyvin samansuuntaisia tuloksia kuin tarkastelemalla kaikkien kyselyyn vastanneiden vastauksia, jos vertailukohdaksi otetaan yhdistystoiminta. Kuvassa 8 näkyy selkeästi erot eri vastaajaryhmien välillä, kun tarkastellaan vastaajien julkisilta palveluilta saamaa tukea, kun ne on arvioitu asteikolla: 1= ei lainkaan, 2= vähän, 3= jonkin verran, 4= hyvin, 5= erinomaisesti. Tämän tuloksen perusteella voidaan mieltä tarkemmin esimerkiksi mahdollista yhteistyötä julkisen sektorin kanssa. Mikäli julkiselta sektorilta ei koeta saatavan apua helposti voisi niihin ohjaava palvelu olla yksi kolmannen sektorin palvelumuoto tulevaisuudessa.



Kuva 8. Julkisilta palveluilta saatu apu, kun vertaillaan alle 46-vuotiaita, yhdistystoiminnassa aktiivisesti mukana olevia ja ei yhdistystoiminnassa mukana olevia.

Merkittävä tulos vaikuttaa olevan ero nimenomaan sen suhteen ovatko ihmiset aktiivisia toimijoita jossakin yhdistyksessä vai eivät. Erilaisissa yhdistyksissä mukana olevat henkilöt vaikuttavat olevan enemmän tyytyväisiä julkisiin palveluihin (kuva 8) ja ovat kiinnostuneempia erilaisista toiminnoista arvioituna asteikolla: 1= ei lainkaan, 2= vähän, 3= jonkin verran, 4= paljon, 5= erittäin paljon (kuva 9). Tämän kyselyn tulosten perusteella vaikuttaisi siltä, että mikäli henkilö ei ole mukana yhdistystoiminnassa, ei hän myöskään ole kovin kiinnostunut mahdollisesti tarjolla olevista palveluista taikka ole kovin tyytyväinen julkisiin saatavilla oleviin palveluihin. Tämä on tärkeä tieto myös kehittämistehävän tavoitteen kannalta. Uusia toimintoja suunniteltaessa on tärkeää huomioida myös julkisen sektorin palvelujen heikkoudet. Näitä heikkouksia voidaan täydentää yhdistysten tarjoamilla palveluilla ja niitä voidaan tuottaa myös yhteistyössä esimerkiksi kunnan kanssa.



Kuva 9. Kiinnostus erilaisia toimintoja kohtaan. Vertailussa alle 46-vuotiaat, yhdistystoiminnassa mukana olevat ja yhdistystoiminnan ulkopuolella olevat.

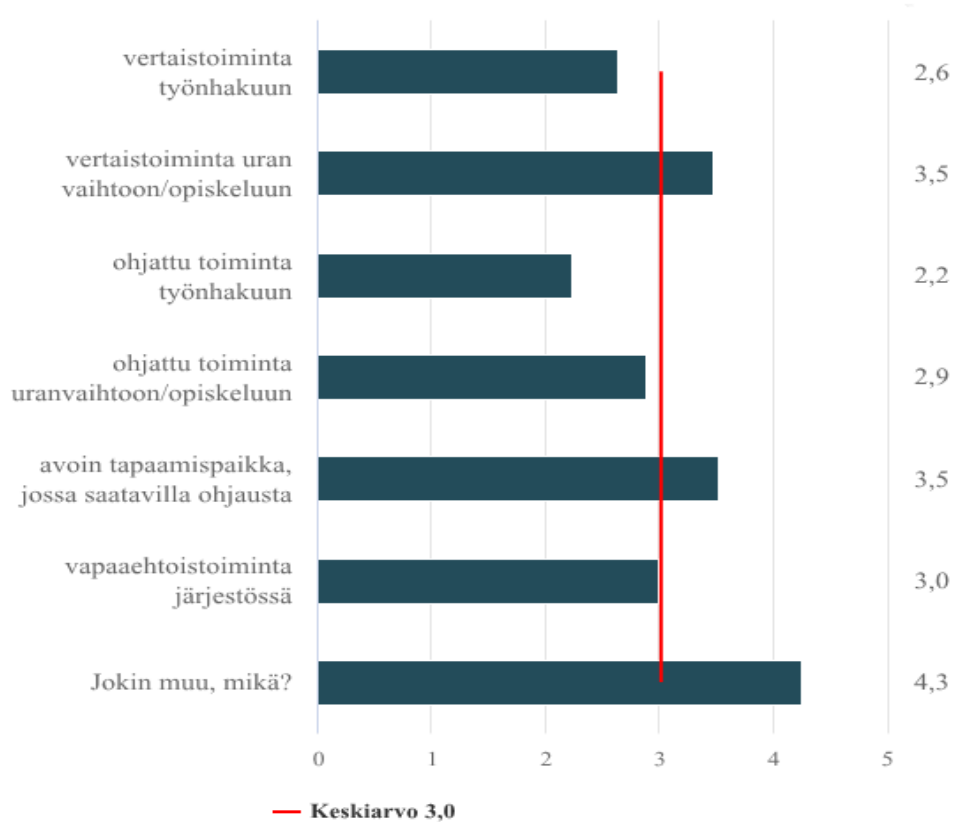
Myös Pessi ja Oravasaari (2010, 162–165) ovat todenneet vapaaehtoistyön olevan merkittävä tekijä luottamuksen, verkostojen ja osallistumisen ylläpitämisessä. Ihmisten aktivointiin tulisikin kiinnittää huomiota myös virastojen ja päättäjiensä taholla. Toimintaa tulisi kehittää ja tarjota aktiivisesti sopivalle kohderyhmälle. Yhteisöllisyys on muuttunut paljon entisestä tiiviistä yhteisöllisyydestä, mutta yhteisöllisyys on edelleen yksi keskeisimmistä tarpeista.

5.3.4 25–45-vuotiaat vastaajat kohderyhmänä

Kyselyn tarkoituksena oli selvittää, minkälaista toimintaa kaivataan alle 46-vuotiaiden keskuudessa (Kuva 10). Kyselyssä annetut vastausvaihtoehdot on mietitty siten, että ne voitaisiin toteuttaa yhdistyksen toiminnassa ja niiden arviointiasteikkona on 1= ei lainkaan, 2= vähän, 3= jonkin verran, 4= paljon, 5= erittäin paljon. Lisäksi avoin vastauskenttä antaa mahdollisuuden toivoa myös sellaista toimintaa, jota ei ole etukäteen pohdittu. Selkeästi eniten toivottiin vertaistoimintaa uran vaihtoon tai opiskeluun sekä avointa tapaamispaikkaa jossa olisi saatavilla ohjausta. Tästä voi päätellä, että pohdintoihin oman polun etsimisessä tarvitaan tukea ja mahdollisuutta keskusteluun. Tämä ajatus saa vahvistusta myös tekemäni benchmarking- vierailun kautta jossa huomattiin avoimen kohtaamispaikan tarpeellisuus ja suosio sen käyttäjien keskuudessa. Palvelutoiveet muistuttavat Ohjaamoiden eri puolella Suomea nuorille antamia palveluita. Tässä vastaajaryhmässä on joitakin, jotka vielä kuuluisivat Ohjaamoiden kohderyhmään alle 30-vuotiaina, mutta paljon myös sellaisia, jotka ovat jo tämän ikäryhmän ohittaneet. Selkeästi tulee kuitenkin esiin tarve myös vanhemmille suunnatuista ohjaamopalveluista.

Myös Kerättären (2016, 71–72) tutkimuksessa on todettu, että työttömillä on suuri tarve ammatilliselle neuvonnalle ja kuntoutukselle. Tämä tarve tulee esiin myös tämän kyselyn vastauksissa. Avoimeen vastauskenttään oli kirjattu kaksi vastausta, toivottiin jatkoa omalle työlle yhdistyksissä sekä mahdollisuuksia päästä vierailuille kasvaviin yrityksiin, jotka palkkaavat uutta työvoimaa. Vaikka kyselyyn vastanneita oli tässä ikäryhmässä vain alle puolet kaikista vastaajista, voimme silti pyrkiä kehittämään yhdistyksen toimintaa enemmän kohderyhmän tarpeita vastaavaksi. Ohjaamotyypilliset palvelut herättivät eniten mielenkiintoa kohderyhmässä, vaikka nekin arvioitiin keskimäärin vain

jonkin verran kiinnostaviksi. Haasteena vastaajille oli, että toimintoja ei kysymyslomakkeessa ollut avattu ja siten voi olla, että annetuista vaihtoehdoista tuli vastaajalle erilainen mielikuva kuin kysymysten laatija oli ajatellut. Kovin tarkka toimintojen sisällön avaaminen ei kuitenkaan ollut tarkoituksenmukaista, sillä jos uusia toimintoja lähdetään yhdistyksessä suunnittelemaan, alkaa tällöin suunnitteluprosessi alusta ja toiminto voi silti muotoutua erilaiseksi kuin mitä tähän kyselyyn vastanneet ovat ajatelleet.



Kuva 10. Minkälainen toiminta sinua kiinnostaisi. Vastaajina 25–45-vuotiaat.

Kansalaisbarometrissa 2011 selviää että 72 % täysi-ikäisistä suomalaisista pitää vähintään jonkin verran tärkeänä mahdollisuutta osallistua järjestötoimintaan (Siltaniemi ym. 2011, 142). Tässä kyselyssä 25–45-vuotiaista vastaajista 65 % oli mukana yhdistystoiminnassa. Yhdistystoiminnassa mukana olevista puolestaan 64 % on osallistujia ja 36 % vapaaehtoisia. Tämä on merkittävä luku, sillä kuten luvussa 3.2 todetaan 25–34-vuotiaat ovat vähiten aktiivinen ikäryhmä vapaaehtoistoiminnassa (Yeung 2002, 28). Toki on todennäköistä, että kyselyyn on valikoitunut vastaajiksi aktiivisia yhdistystoimijoita kyselyn julkaisukanavan takia (yhdistyksen nettisivut). Toisaalta jos peilataan tulosta

2017 tehtyyn tutkimukseen, on sen mukaan 35–44-vuotiaat aktiivisimpia vapaaehtoistoimijoita (Suomen virallinen tilasto SVT 2017). On positiivista ja rohkaisevaa tulevaisuuden toiminnan suunnittelun kannalta, että kohderyhmään kuuluva ikäluokka on aktiivinen ainakin joiltakin osin ja se vaikuttaisi olevan nähtävissä myös laajemmin yhteiskunnassa ja yhdistyskentällä. Tähän suuntaukseen olisi syytä kiinnittää huomiota ja resursseja, jotta vapaaehtoistyöstä kiinnostuneet löytäisivät myös oman paikkansa yhdistyskentällä. Suurimmat syyt yhdistystoimintaan kuulumattomuuteen olivat tietämättömyys sopivasta toiminnasta 50 % ja kiinnostuksen puute 33 %. Näistä varsinkin ensimmäiseen olisi yhdistyksillä hyvä mahdollisuus vaikuttaa ja kehittää omaa viestintää, jotta mahdollisuudet osallistua tulisivat paremmin kohderyhmän tietoon.

Koska vastaajista yli puolet oli jollakin tavalla mukana yhdistystoiminnassa, on mielenkiintoista tarkastella heidän motiivejaan yhdistystoimintaan. Kun tarkastellaan vapaaehtoistyön motivaatioita, 25–45-vuotiaita motivoi eniten uusien taitojen oppiminen. Lähes yhtä paljon motivaatiota herätti uuden elämänsisällön saaminen, halu auttaa ja sosiaalinen toiminta. Yeung (2002, 32–34) on todennut tutkimuksessaan halun auttaa ja vapaa-ajan käyttämisen olevan yleisesti eniten vapaaehtoistoimintaa motivoivia tekijöitä. Tässä kyselyssä tulokset vastaavat siis melko hyvin jo aiemmin tehtyjä vapaaehtoistoiminnan motivaatiota koskevia tutkimuksia.

5.4 Kehittämisehdotukset ja yhteenveto tuloksista

Tutkimuksessa käytettiin kolmea eri menetelmää pyrkien saamaan riittävän kattavan kuvan tilanteesta toiminnan kehittämisen kannalta. Vaikka aluksi ajattelin kyselyllä olevan suurimman merkityksen tuloksissa, on muiden menetelmien kautta saatu tieto tuottanut merkittävästi lisää sisältöä tutkimukseen ja sen tuloksiin.

Kun mietitään tutkimuksessa esille nousseita tarpeita sekä yksilöiden että yhdistyksen kehittämisen näkökulmasta, voidaan erottaa kaksi selkeää kehittämisen kohdetta. Yhdistyksen hallinnon ja perustoimintojen kehittämiseen saatiin hyviä ajatuksia ja uusia ideoita työpajana pidetystä SWOT-analyysistä.

Analyysissä nousi esiin erityisesti toiminnan resurssointi ja markkinointi. Tietojeni mukaan kukaan SWOT-työpajaan osallistuneista ei ole markkinoinnin ammattilainen, vaikka osallistujista suuri osa olikin pitkään yhdistystoiminnassa mukana olleita henkilöitä. Tulevaisuudessa, mikäli kehittämistyöhön yhdistys haluaa ryhtyä, olisi hyvä selvittää ammattilaisten kanssa yhteistyössä toiminnan markkinointia ja pohtia realistisesti resurssointia kehittämiselle. Olisikin tärkeää tehdä perusteelliset selvitykset sekä toimintaan tarvittavista resursseista sekä markkinoinnin tarpeesta ennen kehittämistoimintaan ryhtymistä. Lisäksi toiminnan tulee olla kohderyhmää kiinnostavaa, jotta sitä kannattaa markkinoida laajemmin. Mikäli yhdistyksen vapaaehtoistoimintaa halutaan lisätä ja kehittää, vaatii se SWOT-analyysin perusteella yhden ihmisen täysimääräisen työpanoksen. Olisi hyvä selvittää todellisuudessa tarvittava resurssi, jos tällaista työtä lähdetään toteuttamaan. Lisäksi yhdistyksen täytyy realistisesti miettiä, kuinka paljon se on valmis panostamaan uusien toimijoiden hankkimiseen ja kuinka paljon uusia toimijoita todellisuudessa tarvitaan, jotta yhdisty saa uutta eloa toimintaan.

Olin jo ennen tämän opinnäytetyön aloittamista tehnyt yhdistyksen toimintaan liittyvän jäsenkyselyn, joka paljasti jäsenten kiinnostuksen kohteita ja aktiivisuutta yhdistyksessä. Tammikuussa 2018 tehdyssä kyselyssä selvisi, että kun tarkastellaan jäsenten aktiivisuutta David Unruhin luokitusten mukaan, Turun Seudun TST ry:ssä insaidereita on kourallinen. Juuri tämä seikka hidastaa toiminnan kehittämistä. Kyselyyn vastasi tuolloin 181 yhdistyksen jäsentä. Vastajista 4,4 % oli aktiivisia toiminnan suunnittelijoita ja 55,2 % silloin tällöin toiminnassa mukana olevia. Tämä kyselytutkimus toimi ideana opinnäytetyölle, jossa päädyin selvittämään mahdollisuuksia toiminnan kehittämiselle. Opinnäytetyön kautta yhdistys saa aiheita jatkoselvitykseen, joihin voidaan tarttua, mikäli kehittämisen seuraavaan vaiheeseen halutaan ryhtyä.

Jos yhdistykseen ei saada uusia nuorempia aktiivisia toimijoita yhdistyksen toiminnan jatkuminen on vaarassa, kun nykyiset aktiivit eivät enää jaksaa olla mukana toiminnassa. Mikäli hallitus ja johto kokevat kehittämisen tärkeäksi, tulee siihen suhtautua avoimesti ja riittäväillä resursseilla. Kuten Häyrinen (2015) ja Laitinen (2015) toteavat on yhdistyksessä mielekäs toiminta sen vetovoimaisuuden ydin ja toiminnan muutokset ovat väistämättömiä.

Tarkasteltaessa tutkimuksen tuloksia yksilöiden näkökulmasta, voidaan vetää yhteneväisiä johtopäätöksiä sekä benchmarking-vierailun että kyselyn tulosten pohjalta. Tarvetta matalan kynnyksen avoimelle toiminnalle on selkeästi. Tällaista toimintaa on usein tarjolla nuorille esimerkiksi Ohjaamoissa ja nuorisotoimen kautta sekä kolmannen sektorin toimijoilla. Kyselyssä kävi ilmi tarve myös yli 30-vuotiaille suunnatulle toiminnalle, josta voi matalalla kynnyksellä hakea apua tai vertaistukea. Uutta toimintaa suunniteltaessa olisi hyvä ottaa huomioon tällaisen toiminnan tarve ja se että vastaavaa palvelua ei ole saatavissa lähialueilla. Yhdistyksessä on olemassa avoin kohtaamispaikka, mutta se ei houkuttele nuoria kävijöitä puoleensa.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tehdä alkukartoitusta tulevalle kehittämiselle ja selvittää minkälaiselle toiminnalle olisi tarvetta. Työssä keskityttiin yhdistyksen nykytilan tarkastelemiseen sekä tulevien kehittämismahdollisuuksien selvittämiseen. Ihmisten sitouttaminen pitkäaikaiseen toimintaan joko osallistujana tai vapaaehtoisena on haasteellista, sillä motivaatio ja siihen vaikuttavat tekijät vaihtelevat erilaisissa elämänvaiheissa. Varsinkin nuoremmalla ikäluokalla muutoksia elämäntilanteisiin tulee todennäköisesti useammin kuin jo esimerkiksi eläkeikään ehtineillä. Työpaikan saaminen, opiskelu tai perheen perustaminen voivat muuttaa osallistujan motivaatiota merkittävästi tai kiinnostus voi siirtyä toisenlaiseen toimintaan. Jotta yhdistys pysyy mukana tällaisissa muutoksissa, on sen kehittymiskyvyn oltava ketterää, jotta toimintaa voidaan muokata tai muuttaa siihen osallistuvien mielenkiinnon ja tarpeen mukaan. Tällöin voidaan samalla saada mukaan myös uusia kävijäryhmiä, jos markkinointi on onnistunut.

Avoimen kohtaamispaikan luominen projektirahoituksella olisi yhdistykselle hyvin mahdollista, sillä yhdistyksellä on pitkä historia erilaisten hankkeiden järjestäjänä. Tämä tulee selkeästi esiin vahvuutena SWOT-työpajan kautta ja siihen yhdistyksessä on vahvaa osaamista. Koska julkisten palveluiden puolella ei aikuisille ole Ohjaamo-tyyppistä palvelua Turussa, olisi hyvä keskustella yhteistyöstä kaupungin edustajien kanssa, jotta mahdollinen yhteistyö selviäisi. Toiminnan tarve tuli esiin myös kyselytutkimuksessa. Avoin kohtaamispaikka

koettiin annetuista toimintavaihtoehtoista mielenkiintoisimmaksi vastaajien keskuudessa.

Seuraavassa taulukossa (taulukko 5) esitän keskeiset tämän kehittämistyön kautta esiin tulleet kehittämisenäkökulmat sekä toimenpide-ehdotukset. Kyselyn kautta keskeiseksi kehittämisenäkökulmaksi nousee Ohjaamo-tyyppisen toiminnan tarve myös yli 30-vuotiaille. SWOT-analyysin kautta keskeiseksi kehittämisenäkökulmaksi nousi erityisesti sosiaalisen median käytön tehostaminen ja toiminnoista viestiminen. Ennen mittavaa markkinointikampanjaa tulee kuitenkin varmistua siitä, että toiminta vastaa kohderyhmän tarpeita, jotta markkinoinnista saadaan toivottu lopputulos. Yhdistyksen siirtyminen digiaikaan on huomioitu myös kirjallisuudessa. Salmi (2015, 35–36) kirjoittaa että kommunikaatio on mahdollista saavuttaa kaksisuuntaisen myös muussa kuin perinteisessä kasvokkain tapahtuvassa vuorovaikutuksessa. Organisaatioiden täytyy hyödyntää nettisukupolven maailmankuvaa. Järjestöjen täytyy oppia uusi tapa jäsentää yhteistyötä ja omaksua teknisten välineiden käyttö.

Taulukko 5. Kehittämisenäkökulmat ja toimenpide-ehdotukset

Kehittämisenäkökulma	Toimenpide-ehdotus
Ohjaamotyypinen toiminta yli 30-vuotiaille	Toimintamahdollisuuksien selvittäminen sekä muiden kokemuksiin tutustuminen (benchmarking). Toiminnan tarpeen tarkempi selvittäminen sekä mahdollisten yhteistyökumppaneiden hankkiminen. Selvitys siitä onko jo olemassa olevaa toimintaa mahdollista kehittää, jotta se vastaisi tähän tarpeeseen.
Tiedottaminen ja toiminta enemmän sosiaaliseen mediaan ja verkkoon	Selvitetään mahdollisuudet viestinnän kehittämiseen. Panostetaan yhdistyksen tunnetavuuteen erityisesti sosiaalisen median kautta. Lisäksi toimintaa/palveluita voidaan tuottaa myös virtuaalisesti esimerkiksi keskustelu- tai kysymyspalstoilla.

Tässä esitetyt kehittämistoimenpiteet ovat täysin mahdollisia toteuttaa, mikäli halua kehittämiseen löytyy. Yhdistyksessä on tarpeen arvioida kriittisesti ny-

kyisen toiminnan jatkuvuutta ja toimintamahdollisuuksia, mutta samalla kehittää uutta toimintaa, jotta yhdistys säilyy virkeänä ja toimintakykyisenä myös tulevaisuudessa.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Kaiken kaikkiaan vaikuttaa siltä, että Ohjaamo-tyyppiselle toiminnalle on tarvetta myös aikuisväestön keskuudessa. Tällaista toimintaa toteutetaan jo Salossa ja siellä se on todettu erittäin tarpeelliseksi ja se on muotoutunut hyvin suosituksi palveluksi. Salossa toiminta alkanut hankemuotoisena ja on kaupungin itse järjestämää toimintaa, josta on tullut hyvin suosittua kaiken ikäisten työttömien keskuudessa. Kaupungissa on huomattu toiminnan positiiviset vaikutukset ja tulevaisuus vaikuttaa hyvältä. Myös Lahdessa on samanlaista palvelua tarjolla yli 30-vuotiaille työnhakijoille. Sekä Lahden ja Salon toimintojen hankemuotoisuus antaa kuvan siitä, että toimintaa on alettu testaamaan eri puolilla Suomea ja siihen on myönnetty rahoituksia. Saman tyyppisiä kokeiluita monialaisista matalan kynnyksen palveluista on varmasti suunnitteilla tai käynnissä myös muilla paikkakunnilla, joten tarpeeseen on selkeästi jo herätty.

Tällaisen toiminnan tarve tulee selkeästi esiin tämän tutkimuksen kyselyn tuloksista, vaikka vastaajamäärä jäikin matalaksi. Tulosta tukee se, että benchmarking-vierailulla selvisi nuorille tarjotun avoimen toiminnan suosio. Avoimen toiminnan tarve tuskin vähenee heti tietyn iän ylittämisen jälkeen. Työttömyys ja sosiaaliset haasteet koskevat eri ikäisiä ihmisiä, mutta avointa toimintaa on tarjolla enemmän nimenomaan nuorille. Kaikenikäisille avointa työhaussa ja koulutukseen hakeutumisessa tukevaa toimintaa on jonkin verran olemassa, mutta siihen ei ole kehitetty vielä toimivaa mallia Turussa. Toiminnan aloittamista tukee myös aiemmin tehdyt tutkimukset, joissa mm. Leeman (2018) ja Kerätär (2016) ovat todenneet että työttömyys voi aiheuttaa syrjäytymistä sosiaalisesta elämästä sekä se, että työttömillä on tarvetta ammatilliselle neuvonnalle. Tällaisen toiminnan tuominen myös Turkuun voisi olla hyvä keino tehdä yhteistyötä kaupungin ja yhdistystoimijoiden välillä, sillä toimintaa voitaisiin kokeilla aluksi yhteistyössä eri toimijoiden kanssa.

Usein kansalaisjärjestöissä katsotaan mieluummin menneeseen kuin tulevaan, mutta paikallaan oleminen ei riitä aktiivisen toiminnan ylläpitämiseen. Pysähtynyt toiminta on menestyksestä jonkin aikaa, mutta jonkin ajan jälkeen ihmiset voivat kyllästyvä ja väsyä. Muutos täytyy nähdä mahdollisuutena uuteen, parempaan toimintaan. (Harju & Ruuskanen-Himma, 2016, 146.) Toiminnan kehittäminen vaatii yhdistyksen johdolta vakaata sitoutumista työhön ja koko prosessin loppuun viemiseen. Kehittämistoimenpiteet vaativat tarkkaa suunnittelua ja pitkän tähtäimen suunnitelmia yhdistyksen toiminnan kehittämiseksi. Tämän opinnäytetyön jälkeen on yhdistyksessä mietittävä tarkasti, mitä halutaan alkaa kehittää ja mitä se yhdistykseltä vaatii. Viestinnän kehittäminen erityisesti sosiaalisen median ja sähköisen viestinnän suuntaan on huomattu kehittämisen kohteeksi yhdistyksen sisällä. Virtuaalinen toiminta saattaa myös madaltaa kynnystä osallistumiselle myöhemmin fyysisessä toimintaympäristössä. Tämä nostettiin tärkeäksi kehittämisen kohteeksi erityisesti SWOT-työpajassa. Se, kuinka realistinen kehittämisen mahdollisuus tämä on, riippuu yhdistyksen sisäisistä resursseista ja niiden suuntaamisesta. SWOT-työpajassa ei ollut osallistujina sellaisia henkilöitä, joilla olisi erittäin hyvää osaamista viestinnästä tai sen suunnittelusta, joten näkemys sen kehittämisestä on tullut enemmän aktiivijäsenten puolelta. Toisaalta se, että he kokevat viestinnässä olevan parannettavaa, kertoo myös siitä, että viestinnässä koetaan olevan jollakin tasolla kehitettävää. Näin ollen se on myös hyvä huomio, kun miettään yhdistyksen toimintakokonaisuutta ja sen antamaa kuvaa sekä jäsenille, että yhdistystoiminnan ulkopuolella oleville henkilöille.

Yhdistyksessä tehtävät kehittämistoimenpiteet voidaan aloittaa tutustumalla tarkemmin muihin toimijoihin, joilla on samankaltaista toimintaa tai jotka ovat käyneet läpi samankaltaisen kehittämisprosessin. Tutustumalla muihin toimijoihin ja saamalla heiltä tietoja tai tukea omaan prosessiin voidaan suunnitella kehittämisestä saada tehtyä hyvin. Tällöin itse prosessi sujuu helpommin. Toiminnan suunnittelussa on hyvä kiinnittää heti alussa huomiota myös verkossa tapahtuvaan toimintaan, joka voidaan integroida myös toimipaikassa tarjottavaan palveluun. Sosiaalisen median hyödyntäminen voi tuoda lisää uusia henkilöitä toiminnan piiriin ja madaltaa kynnystä osallistumiselle.

Tässä opinnäytetyössä oli tarkoitus selvittää minkälaista toimintaa työikäiset työttömät kaipaavat. Tulosten pohjalta pohdin kuinka yhdistys voisi aktivoida heitä mukaan toimintaan ja mahdollisesti tuottaa palveluita, jotka houkuttelevat juuri toivottua kohderyhmää. Erilaisten tutkimusmenetelmien kautta esiin nousseet teemat ovat hyvä lähtökohta tarkemmalle jatkoselvitykselle yhdistyksessä, mikäli se on halukas kehittämään toimintaa paremmin kohderyhmän toiveita vastaavaksi. Ensisijaisesti yhdistyksessä tulee päättää, onko se valmis kehittämisprosessiin ja siihen liittyviin haasteisiin. Mikäli kehittämistoimenpiteisiin halutaan ryhtyä, on tämän opinnäytetyön tulosten perusteella tarpeen selvittää mahdollisuuksia järjestää avointa ohjaamotyypistä toimintaa, jossa voi saada apua työnhakuun ja urasuunnitteluun.

Lähtiessäni pohtimaan mahdollista opinnäytetyön aihetta mietin, mikä olisi työnantajanani toimivan yhdistyksen kannalta merkittävä työ. Olemme koko työhistoriani ajan pohtineet yhdistyksessä sen jäsenistön ikärakennetta ja sen kautta yhdistyksen tulevaisuutta. Lisäksi aktiivisten jäsenten osuus vapaaehtoistoimijoista tuntui pysyvän jatkuvasti samana, uusia kasvoja ei juurikaan näkynyt toimintoja vetämässä. Ehdotin yhdistyksen toiminnanjohtajalle, että lähtisin tutkimaan, minkälaista toimintaa työikäiset työttömät kaipaivat ja mitä yhdistyksen tulisi tehdä, jotta siitä tulisi kiinnostavampi uusille jäsenille.

Tutkimuksen näkökulman rajaaminen oli vaikeaa, sillä aihe on hyvin monisyinen ja sitä voisi tutkia hyvin monelta eri näkökannalta. Päädyin käyttämään useita eri tutkimusmenetelmiä, jotta saisin mahdollisimman monipuolista materiaalia tutkimuksen tueksi. Lisäksi useisiin menetelmiin kannusti tieto siitä, että kyselyiden vastaajamäärät saattavat jäädä heikoiksi, jolloin pelkästään kyselyn tulosten perusteella ei välttämättä voisi antaa riittävästi perusteltuja kehittämis ehdotuksia.

Eri tutkimusmenetelmillä hain myös erilaisia näkökantoja aiheeseen ja kaikki menetelmät toivatkin hieman erilaista tietoa, joita yhdistämällä voin antaa ehdotuksia yhdistyksen kehittämistä varten. Mikään tutkimusmenetelmistä yksinään ei kuitenkaan ole täysin riittävä ja ne tukevat toisiaan tulevassa yhdistyksen kehittämisessä, mikäli yhdistys siihen prosessiin haluaa lähteä. Opinnäy-

tetyön alkuperäisenä ajatuksena oli kehittää yhdistyksen toimintaa. Työn edessä totesin, että toiminnan kehittäminen on liian suuri tehtävä tämän opin- näytetyön puitteissa. Opinnäytetyö keskittyikin alkukartoitukseen kehittämisen tarpeista yhdistyksessä ja sen toiminnassa erityisesti kohderyhmänä työikäiset työttömät. Varsinainen kehitystyö ja jatkoselvitykset jäivät tämän työn ulko- puolelle ja ovat yhdistyksen oman toiminnan varassa.

Pohtiessani jälkeinpäin eri tutkimusmenetelmien käyttöä ja hyödyllisyyttä olen tyytyväinen, että valitsin kolme eri menetelmää, sillä niissä kaikissa oli omat haasteensa. SWOT-työpajan ajattelin olevan hyvin merkittävä menetelmä yh- distyksen kehittämisen näkökulmasta, sillä se järjestettiin avoimena tilaisuus- tena, johon kaikkien kiinnostuneiden oli mahdollista osallistua. Valitettavasti yhdistyksen jäsenet tai hallitus eivät vaikuttaneet kiinnostuneilta, sillä osallistu- jia oli vain muutama. Työpajassa saatiin kuitenkin hyviä tuloksia kehittämisen kohteita ajatellen ja ne tukevat muilla menetelmillä saatuja tuloksia. Se miksi SWOT-työpajaan osallistuminen oli heikkoa voi johtua useista seikoista. Osa- tekijänä on varmasti se, että työpajaa mainostettiin nimellä SWOT-työpaja. Tämä on varmasti ollut vieras käsite suurimmalle osalle ihmisistä ja siten ei ole herättänyt kiinnostusta. Toisaalta työpajasta oli lähetetty henkilökohtainen sähköposti kaikille hallituksen jäsenille, mutta siitä huolimatta heitä ei ollut pai- kalla.

Benchmarking-vierailun halusin toteuttaa, sillä halusin nähdä miten muut toi- mijat toteuttavat työttömille suunnattuja palveluita. Vaikka vierailun sain sovit- tua vain yhteen paikkaan, oli se silti omia käsityksiä vahvistava tapaaminen. Toiminnalle tosiaan on tarvetta myös nuorten aikuisten keskuudessa. Tällä vierailulla sekä kyselyn tulosten analysoinnilla sain tärkeimmät johtopäätökset ja näiden menetelmien tulokset myös vahvistivat toisiaan. Vaikka vierailu to- teutettiin täysin erilaiseen toimintaympäristöön, kuin mikä TST ry on, se vah- vисти kuitenkin ajatusta siitä, että myös nuoremmat ikäluokat tarvitsevat toimin- taa. Vierailusta jäi käteen paljon ajateltavaa ja ideoita, vaikka toimintoja ei tie- tenkään voi suoraan monistaa omaan toimintaan, mikä ei tietenkään ollut myöskään tarkoitus.

Kyselyn suunnittelun ja toteutuksen ongelmaksi koitui tiukka aikataulu. Kyselylomaketta olisi voinut hioa vielä paremmin tarpeita vastaavaksi, mutta aikataullisista syistä tämä prosessi jäi ehkä hieman vajaaksi. Kyselyä julkaistiin ja jaettiin myös yhteistyökumppanien kautta, jolloin tieto tästä kehitystyöstä meni myös yhdistyksen ulkopuolelle. Kyselyä markkinoitiin lähinnä netin välityksellä ja toiveissa oli saada erityisesti yhdistyksen toiminnan ulkopuolella olevia vastaajia. Vastauksia toki tuli, mutta niiden määrä ei tuo vielä täysin luotettavia tuloksia. Kyselyn tuloksista voidaan vetää johtopäätöksiä ja niiden perusteella miettiä toiminnan kehittämistä. Kyselyn tulokset olivat myös yhteneväisiä Benchmarking-vierailun havaintojen kanssa, joten täysin merkityksettömiä ne eivät ole. Jälkikäteen ajateltuna olisin voinut käyttää vielä enemmän aikaa toteutuksen suunnitteluun, jotta tulokset olisivat vielä selkeämmät.

Tämän opinnäytetyön tulosten selvittyä olisi mielenkiintoista tutkia tarkemmin jo olemassa olevien aikuisten avointen palvelujen tuloksellisuutta sekä vaikutuksia niiden toiminta-alueella. Lisäksi työn edetessä on herännyt kysymys työttömien parissa toimivien yhdistysten elinvoimaisuudesta ja tulevaisuuden mahdollisuuksista, joihin olisi tutustua paremmin myös yhteiskunnallisesta näkökulmasta samoin kuin kolmannen sektorin ja vapaaehtoisuuden houkuttavuuden näkökulmasta.

Oma työskentelyni opinnäytetyön parissa on ollut aika-ajoin haasteellista varsinaisen palkkatyön ohessa. Ajan käytön haasteet näkyvät siinä, että työhön ei voi paneutua kerralla kovin pitkiä aikoja, vaan työtä on täytynyt tehdä silloin, kun se muihin aikatauluihin on sopinut. Tämä on asettanut haasteen myös omalle kyvyllle hallita kokonaisuutta. Tätä haastetta on lisännyt vielä työn monikerroksellisuus ja rajaamisen vaikeus. Työn suunnitteluun ja rajaukseen olisi voinut käyttää enemmän aikaa, jolloin varsinainen toteuttaminen olisi ollut helpommin hallittavissa. Koko prosessi on ollut hyvin opettavainen kokemus ja tämän jälkeen pystyn paremmin kohtaamaan tulevaisuuden kehittämishaasteet toimialalla.

Vaikka työssä olen kohdannut monia haasteita, on sen tekeminen ollut kuitenkin erittäin mielenkiintoista sekä ajankohtaista. Järjestöbarometrissa on

vuonna 2018 selvinnyt, että suurimmassa osassa työttömien yhdistyksistä toiminta joko pysyy ennallaan tai supistuu. Samoin työttömien yhdistyksissä vapaaehtoisten määrä on laskeva. Toisaalta työttömien yhdistysten yhteistyöverkostot, toiminnan kysyntä sekä toiminnan kokonaismäärä on kasvamassa (Peltosalmi ym. 2018, 30, 36.) Järjestöbarometrissa mainittujen haasteiden kanssa painitaan myös tätä työtä käsittelevässä yhdistyksessä ja toivon, että tämän tutkimuksen kautta yhdistys voi saada uusia näkökulmia toiminnan kehitykseen ja tulevaisuuden suunnitteluun.

“Tässä ajassa elävä ja tulevaisuuteen suuntautuva järjestö on tiedostava, kokemusta arvostava ja samalla uusiutumisen tarpeet ja mahdollisuudet tunnistava” (Nyman 2006, 47–48). Tämä lause tiivistää hyvin myös tässä työssä kehittämiskohteena olevan yhdistyksen tilanteen. Uudistuksia on turha suunnitella, jos niiden tarvetta ei aidosti tunnusteta yhdistyksen sisällä.

LÄHTEET

- Ahola, T. & Furman, B. 2015. Reteaming-valmennus. Yksilöiden ja yhteisöjen ratkaisukeskeinen kehittämismenetelmä. Helsinki: Lyhytterapiainstituutti Oy.
- Airio, I. & Niemelä, M. 2009. Perhetaustan yhteys aikuisiän köyhyyteen Suomessa 1995–2005. *Sosiologia* 46, 3-19. PDF-dokumentti. Saatavissa <https://kaakkuri.finna.fi/> [viitattu 10.2.2019].
- Benchmarking käsikirja: nopea oppiminen -ylivoimainen kilpailuetu. 1998. Helsinki: Laatukeskus.
- Benchmarking työkalu oppivalle organisaatiolle. Käytön edellytyksiä. 1996. Helsinki: Suomen laatu yhdistys.
- Enjolras, B. 2015. Measuring the Impact of the Third Sector: From Concept to Metrics, TSI Working Paper No. 5. Brussels: Third Sector Impact. PDF-dokumentti. Saatavissa http://thirdsectorimpact.eu/site/assets/uploads/documentations/tsi-working-paper-no-5-measuring-the-impact-of-the-third-sector-from-concept-to-metrics/TSI-Working-Paper-No.5_37p1x.pdf [viitattu 29.12.2018].
- Ervasti, H. 2018. Poistavatko kannustimet ja sanktiot työttömyyttä? Teoksessa Kajanoja Jouko (toim.) 2018. Työllisyyskysymys. Helsinki: Into Kustannus Oy
- Haefliger, U. & Hug, S. 2009. Mean Well to Do Good? Volunteer Motivation Re-Examined. Chicago: Midwest Political Science Association. Annual meeting, Chicago, April 2-5, 2009. PDF-dokumentti. Saatavissa <http://www.unige.ch/ses/spo/static/simonhug/mwtdg/mwtdg.pdf> [viitattu 27.8.2018].
- Halava, I., Pantzar, M. & Lukin, E. 2018. Kansalaisjärjestö jälkiteollisessa assistiyhteiskunnassa. Helsinki: Sosiaali- ja terveysjärjestöjen arviointi- ja avustusjaosto. Verkko-lehti. Saatavissa https://issuu.com/steajulkaisut/docs/jarjestotoiminnan_tulevaisuus [viitattu 12.4.2018].
- Halme, J. 2015. Työttömien yhdistykset Suomessa, opportunistiset strategiat selviytymiskeinona. *Kansalaisyhteiskunta* 1, 28-50. PDF-dokumentti. Saatavissa https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/51416/Teema_art_Halme_KANS_1_2015-2.pdf?sequence=1 [viitattu 10.2.2019].
- Harju, A. 2003. Yhteisellä asialla. Kansalaistoiminta ja sen haasteet. Helsinki: Kansanvalistusseura.
- Harju, A. 2005. Kansalaistoiminta vapaaehtoistoiminnan innoittajana. Teoksessa Nylund, M. & Yeung, A. Vapaaehtoistoiminta. Anti, arvot ja osallisuus. Tampere: Vastapaino.
- Harju, A. & Ruuskanen-Himma, E. 2016. Onnistu muutoksessa. Järjestöjohtajan ja -kehittäjän käsikirja. Sivistysliitto Kansalaisfoorumi SKAF ry.

Heikkala, J. 2015. Järjestötoiminnan paradigman muutos. Teoksessa Riikonen, S. & Nyman, T. (toim). 2015. Moninainen ja kehittyvä järjestötoiminta. Elinvoimaisuutta ja uudistavaa ajattelua toimintaympäristön muutoksessa. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu julkaisu 10. PDF-dokumentti. Saatavissa <http://www.kansalaisareena.fi/ka2016/wp-content/uploads/2016/05/moninainen-ja-kehittyva-jarjestotoiminta-netti-31.12.pdf> [viitattu 29.12.2018].

Heikkinen, V. 2016. Pitkäaikaistyötön vai pysyvästi työkyvytön. Tyyppitarinoita 2000 -luvun teollisuuskaupungista. Tampereen yliopisto. Terveystieteiden yksikkö. Väitöskirja. PDF-dokumentti. Saatavissa <http://tam-pub.uta.fi/bitstream/handle/10024/100096/978-952-03-0280-1.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [viitattu 16.3.2018].

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

Heponiemi, T., Wahlström, M., Elovainio, M., Sinervo, T., Aalto, A.-M. & Keskimäki, I. 2008. Katsaus työttömyyden ja terveyden välisiin yhteyksiin. Työ- ja elinkeinoministeriö 14/2018.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita.15., uudistettu painos. Helsinki: Tammi

Huhta, H. 2015. Pitää pään kasassa työttömyysaikana. Liikunta työttömien nuorten arjessa. Nuorisotutkimusverkosto/ Nuorisotutkimusseura Verkkojulkaisu 87. PDF-dokumentti. Saatavissa https://www.nuorisotutkimusseura.fi/images/julkaisuja/liikunta_tyottomien_nuorten_arjessa.pdf [viitattu 10.2.2019].

Häyrinen, K. 2015. Veto- ja elinvoimainen järjestö ja vapaaehtoistoiminnan organisointi. Teoksessa Riikonen, S. & Nyman, T. (toim). 2015. Moninainen ja kehittyvä järjestötoiminta. Elinvoimaisuutta ja uudistavaa ajattelua toimintaympäristön muutoksessa. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu. PDF-dokumentti. Saatavissa <http://www.kansalaisareena.fi/ka2016/wp-content/uploads/2016/05/moninainen-ja-kehittyva-jarjestotoiminta-netti-31.12.pdf> [viitattu 29.12.2018].

Jäntti, M. 2018. Yle selvitti: Näin aktiivimalli vaikuttaa TE –toimistossa – yhdellä virkailijalla jopa 1000 asiakasta. WWW-dokumentti. Saatavissa <https://yle.fi/uutiset/3-10029166> [viitattu 4.9.2018].

Kajanoja, J. 2018. Työllisyyskysymys. Helsinki: Into Kustannus Oy

Kameråde, D. & Bennet, M. 2015. Unemployment, Volunteering, Subjective Well-being and Mental health, TSI Working Paper Series No. 8. Brussels: Third Sector Impact. PDF-dokumentti. Saatavissa <http://thirdsectorimpact.eu/site/assets/uploads/documentations/tsi-working-paper-no-7-unemployment-volunteering-subjective-well-being-and-mental-health/TSI-Working-Paper-No.8-27p01x.pdf> [viitattu 29.12.2018].

Kansalaisyhteiskuntapolitiikan neuvottelukunta, Kansalaisareena ry & Suomen kuntaliitto. 2015. Kuntakysely yhteistyöstä kolmannen sektorin kanssa. PDF-dokumentti. Saatavissa <http://www.kansalaisareena.fi/kuntakysely.pdf> [viitattu 29.12.2018].

- Karlöf, B., Lundgren, K. & Edenfeldt Froment, M. 2003. Ota oppia parhaista! Tehoa vertailuoppimisesta. Helsinki: Talentum.
- Karreinen, L., Halonen, M. ja Hennilä, M. (toim.). 2010. 10 askelta parempaan vapaaehtoistoimintaan. Helsinki: Vihreä sivistysliitto ry.
- Karvonen, S. 2008. Hyvinvointi työikäisten kokemana. Teoksessa Moisio, P., Karvonen S., Simpura, J. & Heikkilä M. (toim.). 2008. Suomalaisten hyvinvointi 2008. Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus.
- Kauhanen, A., Maliranta, M., Rouvinen, P. & Vihriälä, V. 2015. Työn murros - Riittääkö dynamiikka? Helsinki: Taloustieto Oy.
- Kerätär, R. 2016. Kun katsoo kauempaa, näkee enemmän. Monialainen työkyvyn ja kuntoutustarpeen arviointi pitkäaikaistyöttömillä. Oulu: Oulun yliopisto. PDF-dokumentti Saatavissa <http://jultika.oulu.fi/files/isbn9789526210865.pdf> [viitattu 16.3.2018].
- Kiander, J. 2018. Työllisyys talouspolitiikan tavoitteena itsenäisyyden ajan suomessa. Teoksessa Kajanoja Jouko (toim.) 2018. Työllisyyskysymys. Helsinki: Into Kustannus Oy
- Laitinen, H. 2015. Järjestötoiminta kehittämisen kohteena -mitä kehitetään? Teoksessa Riikonen, S. & Nyman, T. (toim). 2015. Moninainen ja kehittyvä järjestötoiminta. Elinvoimaisuutta ja uudistavaa ajattelua toimintaympäristön muutoksessa. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu julkaisuja 10. PDF-dokumentti. Saatavissa <http://www.kansalaisareena.fi/ka2016/wp-content/uploads/2016/05/moninainen-ja-kehittyva-jarjestotoiminta-netti-31.12.pdf> [viitattu 29.12.2018].
- Leeman, L, Isola, A-M, Kukkonen, M, Puromäki, H, Valtari, S & Keto-Tokoi, A. 2018. Työelämän ulkopuolella olevien osallisuus ja hyvinvointi. Kyselytutkimuksen tuloksia. Helsinki: Terveysten ja Hyvinvoinnin laitos. PDF-dokumentti. Saatavissa http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136551/URN_ISBN_978-952-343-119-5.pdf?sequence=1&isAllowed=y [viitattu 2.7.2018].
- Leinonen, T., Sirniö, O., Lahelma, E. & Martikainen, P. 2011. Teoksessa Pietikäinen Petteri (toim.) 2011. Työstä, joustaa ja jaksaa. Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus. Helsinki: Gaudeamus.
- Loimu, K. 2010. Yhdistystoiminnan käsikirja. Helsinki: WSOYpro.
- Loimu, K. 2013. Yhdistyksen ABC. Ops suomalaisen yhdistystoimintaan. Helsinki: Into.
- Matthies, A.-L. 2005. Vapaaehtoistoiminnan suhde aktivoivaan työllisyyspolitiikkaan. Teoksessa Nylund, M & Yeung, A. Vapaaehtoistoiminta. Anti, arvot ja osallisuus. Tampere: Vastapaino.
- Myllymäki, R. & Hinkka, T. 2016. Yhdistysjohtamisen opas. Yhdistys ei ole yritys. Vantaa: Ketterät Kirjat Oy.

- Myllyniemi, S. & Berg, P. 2013. Nuoria liikkeellä! Nuorten vapaa-aikatutkimus 2013. Nuorisotutkimusseura. PDF-dokumentti. Saatavissa https://tietoanurista.fi/wp-content/uploads/2013/08/Nuoria_liikkeell%C3%A4_Julkaisu_Nettiversio_korjattu.pdf [viitattu 29.12.2018].
- Möttönen, S. 2002. Kunnat, järjestöt ja paikalliset verkostot. Teoksessa Ruuskanen, Petri (toim.) Sosiaalinen pääoma ja hyvinvointi. Näkökulmia sosiaali- ja terveysaloille. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Nyman, T. 2006. Yksilöllinen ja yhteisöllinen voimaantuminen yhteisön kehittämisessä. Teoksessa Laitinen, Hanna (toim.) Tule mukaan. Osallistumisen edellytyksiä järjestötyössä. Sarja C. Oppimaterialeja 11, 2006. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu.
- Nylund, M. & Yeung, A. (toim.). 2005. Vapaaehtoistoiminta. Anti, arvot ja osallisuus. Tampere: Vastapaino.
- Näätänen, A.-M., Londén, P. & Peltosalmi, J. 2017. Sosiaalibarometri 2017. Helsinki: SOSTE Suomen sosiaali ja terveys ry.
- Oivo, T. & Kerätär, R. 2018. Osatyökykyisten reitit työllisyyteen -etuudet, palvelut, tukitoimet. Selvityshenkilöiden raportti. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. PDF-dokumentti. Saatavissa <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161151/STM%20rap%2043%202018%20Osatyokykyisten%20reitit%20tyollisyyteen.pdf?sequence=4&isAllowed=y> [viitattu 28.12.2018].
- Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2014. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Pakarinen, J. 2018. Työttömyys osallisuuden ja toimintakyvyn menetyksenä. Teoksessa Kajanoja Jouko (toim.) 2018. Työllisyyskysymys. Helsinki: Into Kustannus Oy
- Pandya, S. 2017. Improving the learning and development potential of SWOT analysis introducing the LISA framework. Strategic Direction, Vol 33 Issue 3, pp. 12-14. PDF-dokumentti. Saatavissa <https://kaakkuri.finna.fi/> [viitattu 10.2.2019].
- Pehkonen-Elmi, T., Kettunen, A., Surakka, A. & Piirainen, K. 2015. Vaikeasti työllistyville suunnattujen aktivointitoimenpiteiden taloudellinen analyysi -esimerkkeinä korkein korotettu palkkatuki ja kuntouttava työtoiminta. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu.
- Pekkarinen, E. & Myllyniemi, S. (toim.) 2017. Opin polut ja pientareet. Nuorisobarometri 2017. Nuorisotutkimusseura. PDF-dokumentti. Saatavissa https://tietoanurista.fi/wp-content/uploads/2018/03/Nuorisobarometri_2017_WEB.pdf [viitattu 28.12.2018].

- Peltosalmi, J., Hakkarainen, T., Särkelä, R. & Eronen, A. 2012. Järjestöbarometri 2012. Helsinki: SOSTE Suomen sosiaali ja terveys ry. Verkkolehti. Saatavissa https://issuu.com/soste/docs/jarjestobarometri_2012 [viitattu 21.8.2018].
- Peltosalmi, J., Hakkarainen, T., Londén, P., Kiukas, V. & Särkelä, R. 2014. Järjestöbarometri 2014. Helsinki: SOSTE Suomen sosiaali ja terveys ry. Verkkolehti. Saatavissa https://issuu.com/soste/docs/jarjest_barometri2014_net-tiin [viitattu 3.9.2018].
- Peltosalmi, J., Eronen, A., Litmanen, T., Londén, P. & Ruuskanen, T. 2016. Järjestöbarometri 2016. Helsinki: SOSTE Suomen sosiaali ja terveys ry. PDF-dokumentti. Saatavissa <https://www.soste.fi/ajankohtaista/julkaisut/jarjestobarometri/aiemmat-jarjestobarometrit/jarjestobarometri-2016.html> [viitattu 27.8.2018].
- Peltosalmi, J., Eronen, A., Litmanen, T., Londén, P., Näätänen, A-M., Ruuskanen, P. & Selander, K. 2018. Järjestöbarometri 2018. Helsinki: SOSTE Suomen sosiaali ja terveys ry. Verkkolehti. Saatavissa https://issuu.com/soste/docs/j_rjest_barometri-2018-soste [viitattu 11.11.2018].
- Pessi, A. & Oravasaari, T. 2010. Kasalaisjärjestötoiminnan ytimessä. Tutkimus RAY:n avustamien sosiaali- ja terveysjärjestöjen vapaaehtoistoiminnasta. Helsinki: Yliopistopaino. PDF-dokumentti. Saatavissa <http://kansalaisareena.fi/RAYraportti23.pdf> [viitattu 10.3.2018].
- Rahkonen, J. 2018. Tutkimusraportti. Vapaaehtoistyön tekeminen Suomessa. Kansalaisareena. PDF-dokumentti. Saatavissa http://www.kansalaisareena.fi/ka2016/wp-content/uploads/2018/05/Vapaaehtoistyö_tutkimusraportti-2018.pdf [viitattu 2.12.2018].
- Ruuskanen, P., Selander, K. & Anttila, T. 2013. Palkkatyössä kolmannella sektorilla. Työ- ja elinkeinoministeriö. PDF-dokumentti. Saatavissa <https://tem.fi/documents/1410877/2864661/Palkkaty%C3%B6ss%C3%A4+kolmannella+sektorilla+27062013.pdf> [viitattu 30.12.2018].
- Saikka, P. 2018. Hallinnan rajoilla. Monialainen koordinaatio vaikeasti työllistävien työllistymisen edistämiseksi. Helsinki: Helsingin yliopisto. PDF-dokumentti. Saatavilla <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/233917/HALLINNA.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [viitattu 28.12.2018].
- Saikka, P., Kestilä, L. & Karvonen, S. 2014. Työttömien ja työllisten koettu hyvinvointi toimintavalmiuksien viitekehyksessä. Teoksessa Vaarama, M., Karvonen S., Kestilä, L., Moisio, P. & Muuri, A. (toim.) 2014. Suomalaisten hyvinvointi 2014. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. PDF-dokumentti. Saatavissa http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/125340/THL_TEE022_2014verkko.pdf?sequence=1&isAllowed=y [viitattu 28.12.2018].
- Sama, T. 2012. NGOs and the Implementation of Active Labour Market Policies. The Case of Finland and Sweden. Jyväskylä: University of Jyväskylä.

Salmela-Aro, K. & Nurmi, J.-E. 2017. Henkilökohtaiset tavoitteet, hyvinvointi ja elämäntyydytys. Teoksessa Mikä meitä liikuttaa. Motivaatiopsykologian perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus.

Salmi, V. 2015. Yksi maailma, monta maailmankuvaa -kaksikymppiset ja viisikymppiset yhteisessä digiajassa. Teoksessa Riikonen, S. & Nyman, T. (toim). 2015. Moninainen ja kehittyvä järjestötoiminta. Elinvoimaisuutta ja uudistavaa ajattelua toimintaympäristön muutoksessa. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu julkaisuja 10. PDF-dokumentti. Saatavissa <http://www.kansalaisareena.fi/ka2016/wp-content/uploads/2016/05/moninainen-ja-kehittyva-jarjestoiminta-netti-31.12.pdf> [viitattu 29.12.2018].

Seppo, M. 2013. Kansalaisyhteiskunta nyt. Selvitys suomalaisen kansalaisyhteiskunnan toimintaedellytyksistä, tilasta ja asemasta. Kepan taustaselvitykset 38, 2012. PDF-dokumentti. Saatavissa <https://www.fingo.fi/sites/default/tiedostot/julkaisut/kansalaisyhteiskunta-nyt-final.pdf> [viitattu 30.12.2018].

SFS-ISO 26000 yhteiskuntavastuuopas. s.a. PDF-dokumentti. Saatavissa https://www.sfs.fi/files/3770/SFS-ISO_26000_yhteiskuntavastuuopas_uudet_logot.pdf [viitattu 24.11.2018].

Siisiäinen, M. 2002. Yhdistyslaitos vuosituhannen vaihteessa. Teoksessa Ruuskanen, Petri (toim.) Sosiaalinen pääoma ja hyvinvointi. Näkökulmia sosiaali- ja terveysaloille. Jyväskylä: PS-kustannus.

Siltaniemi, A., Hakkarainen, T., Londén, P., Luhtanen, M., Perälähti, A. & Särkelä, R. 2011. Kansalaisbarometri 2011. Hyvinvointi, palvelut ja osallisuus kansalaismielipiteissä. Helsinki: Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto ry. PDF-dokumentti. Saatavissa https://www.soste.fi/media/pdf/julkaisut/kansalaisbarometri_2011.pdf [viitattu 6.9.2018].

Suomen virallinen tilasto (SVT). 2017. Vapaa-ajan osallistuminen. 2. Miehet ja naiset tekivät yhtä paljon vapaaehtoistyötä. Helsinki: Tilastokeskus. WWW-dokumentti. Saatavissa https://www.stat.fi/til/vpa/2017/vpa_2017_2018-08-30_kat_002_fi.html [viitattu 31.8.2018].

Suomen virallinen tilasto (SVT). 2018. Tilasto suomen työttömyysturvasta 2017. Helsinki: Suomen virallinen tilasto. PDF-dokumentti. Saatavissa https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/248408/Tilasto_Suomen_tyottomyysturvasta_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y [viitattu 1.12.2018].

Särkelä, R. 2016. Järjestöt julkisen kumppanista markkinoiden puristuksiin. Sosiaali- ja terveysjärjestöjen muutos sosiaalipalveluiden tuottajana vuosina 1990-2010. Ensi- ja turvakotien liitto. Verkkojulkaisu. Saatavissa https://is-su.com/ensi-jaturvakotienliitto/docs/j_rjest_t_julkisen_kumppanista_ma [viitattu 10.3.2018].

Takanen, T. 2005. Voimaantuva työyhteisö -miten luomme tulevaisuutta? Helsinki: Sun Innovations

Tilastokeskus. s.a. Tietoa tilaistoista. Käsitteet. WWW-dokumentti. Saatavissa <http://www.stat.fi/meta/kas/pitkaaikaistyot.html> [viitattu 15.3.2018].

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2016. Työllisyys. WWW-dokumentti. Saatavissa <https://thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/hyvinvointi/tyollisyys> [viitattu 27.8.2018].

Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Näkökulmia kehittämisprosessiin, osallistamiseen ja tiedontuotantoon. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy.

Tuloksellisuustarkastuskertomus 229/2011. Pitkäaikaistyöttömien työllistymisen ja syrjäytymisen ehkäisy. Valtion tarkastusviraston tarkastuskertomukset 7/2011. PDF-dokumentti. Saatavissa <https://www.vtv.fi/app/uploads/2018/07/02084140/pitkaaikaistyottomien-tyollistyminen-2011.pdf> [viitattu 18.1.2019].

Turun Seudun TST ry. s.a. Yhteiskuntavastuu. WWW-dokumentti. Saatavissa http://www.tstry.com/wordpress/?page_id=6598 [viitattu 28.1.2018].

Työttömien Keskusjärjestö ry. s.a. Järjestö. WWW-dokumentti. Saatavissa <http://www.tvy.fi/jarjesto/> [viitattu 28.10.2018].

Varsinais-Suomen alueen hyvinvointikertomus 2018. PDF-dokumentti. Saatavissa <https://kimpassa-allihopa.fi/assets/uploads/2018/05/Hyvinvointikertomus-Varsinais-Suomi-2018.pdf> [viitattu 3.11.2018].

Vesalainen, J. & Vuori, J. 1996. Työttömänä koettu toimintakyky ja itsetunto. Helsinki: Työterveyslaitos.

Yeung, A. 2002. Vapaaehtoistoiminta osana kansalaisyhteiskuntaa -ihanteita vai todellisuutta? Helsinki:

Tällä kyselyllä kartoitetaan Turun Seudun TST ry:n toiminnan kehittämistarpeita, jotta yhdistys voisi paremmin vastata toiminnan tarpeeseen työikäisten ihmisten kohdalla. Vastamalla kyselyyn autat yhdistystä kehittymään ja tuottamaan enemmän myös juuri sinua kiinnostavia palveluita. Vastanneiden kesken arvotaan mökkiviikonloppu yhdistyksen Paavariotti-mökillä Rymättylässä. Kaikki vastaukset käsitellään anonyymisti.

1. Ikäsi

- alle 25
- 25-35
- 36-45
- yli 45

2. Missä asut

- Turussa
- Liedossa
- Kaarinassa
- Raisiossa
- Muu kunta Varsinais-Suomessa
- Muualla kuin Varsinais-Suomessa

3. Sukupuoli

- nainen
- mies
- muu

4. Oletko

- työtön työnhakija
- opiskelija
- alan vaihtaja
- työssä
- muu, mikä?

5. Koetko saavasi julkisilta palveluilta apua tai tukea seuraaviin asioihin

1=ei lainkaan 2=vähän 3= jonkin verran 4=hyvin 5=kiitettävästi

1 2 3 4 5

työnhakuun

urasuunnitteluun

alan vaihtoon

opiskelumahdollisuuksien selvittämiseen

6. Olisiko vertaistukitoiminnasta apua oman tilanteesi selvittämiseen?

Vertaistukitoiminnalla tarkoitetaan tässä kyselyssä toimintaa, jossa on mukana samassa elämäntilanteessa olevia henkilöitä, jotka voivat tukea toisiaan ja jakaa kokemuksiaan.

- kyllä
- ei
- ehkä
- miksi?

7. Oletko mukana yhdistystoiminnassa

- Kyllä
- ei

8. Jos kyllä, niin missä roolissa?

- vapaaehtoisena
- osallistujana
- järjestäjänä
- jokin muu, mikä?

9. Jos ei, niin miksi?

- ei aikaa
- ei kiinnostusta
- ei tietoa sopivasta toiminnasta

10. Minkä verran seuraavat toiminnot kiinnostavat sinua

1=ei lainkaan, 2=vähän, 3=en osaa sanoa, 4=jonkin verran, 5=paljon

	1	2	3	4	5
vertaistoiminta työnhakuun					
vertaistoiminta uran vaihtoon/opiskeluun					
ohjattu toiminta työnhakuun					
ohjattu toiminta uranvaihtoon/opiskeluun					
avoin tapaamispaikka, jossa saatavilla ohjausta					
vapaaehtoistoiminta järjestössä					
Jokin muu, mikä?					

11. Missä toiminnan tulisi tapahtua, jotta osallistuisit (valitse yksi vaihtoehto)

- Toiminnan tulisi tapahtua keskustassa
- Toiminnan tulisi tapahtua 5-10 min bussimatkan päässä keskustasta
- Mahdollisuus ilmaiseen pysäköintiin
- Toiminnan tulisi tapahtua lähellä kotia

12. Olisitko valmis toimimaan vapaaehtoisena vertaistukiryhmässä

- kyllä
- ei
- Minulla ei ole riittävästi tietoa, mitä vertaisryhmässä toimiminen tarkoittaa

13. Kuinka paljon seuraavat asiat motivoisivat sinua toimimaan vapaaehtoisena

1=ei lainkaan, 2=vähän, 3=jonkin verran, 4=paljon, 5= erittäin paljon

	1	2	3	4	5
Halu auttaa					
Sosiaalinen toiminta yhdessä muiden kanssa					
Mahdollisuus saada uusia ystäviä					
Uusien taitojen oppiminen					
Rahallinen korvaus					
Saa uutta sisältöä elämään					

14. Mikäli haluat osallistua mökkiviikonlopun arvontaan ilmoita sähköpostiosoitteesi

Etunimi
Sukunimi
Matkapuhelin
Sähköposti

NMKY nuorten kohtaamispaikka Toivo kysymyksiä:

Toiminnan suunnittelu:

- Miten uutta toimintaa suunnitellaan/kehitetään? Onko osallistujat mukana?
- Miten kehittämisen esteitä raivataan, vai onko niitä?
- Miten toiminnan vahvuudet huomioidaan kehittämisessä?
- Onko toiminnan imagolla merkitystä kehittämistoiminnassa?

Osallistujien sitoutuminen toimintaan:

- Miten uusia toimijoita/osallistujia motivoidaan, kiitetään, koukutetaan?
- Miten osallistujat sitoutuvat toimintaan, onko toiminta projektiluontoista, vapaata oleskelua, pidempikestoista toimintaa?
- Mitä on porkkanat, joilla houkutellaan osallistujia?

Osallistujien kohtaaminen/tuki:

- Onko erilaiset elämäntilanteet huomioitu ja miten ne näkyvät toiminnassa? (esim. mt-ongelmat)
- Miten toiminta on resursoitu? Paljonko asiakkaita vrt. työntekijöitä?
- Onko toiminnan kehittämiseen varattu aikaa, kuka käyttää aikaa uusien toimijoiden rekrytointiin?
- Kuka koordinoi toiminnan kehittämistä?

Markkinointi:

- Missä kanavissa toimintaa markkinoidaan?
- Miten tulevaisuutta ennakoidaan?

Miten toiminta rahoitetaan?

- Onko yhteistyö rahoittajiin toimivaa, miten raportoidaan?