



**HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU**

OPINNÄYTETYÖ

**Paikallisosastojen tyytyväisyys piirin
tukipalveluihin**

Selvitys Suomen Punaisen Ristin Savo-Karjalan piirille

Sinituuli Dufva & Nora Järvinen

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma (210 op)

11 / 2014

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma

TIIVISTELMÄ

Työn tekijät Sinituuli Dufva & Nora Järvinen	Sivumäärä 44 ja 17 liitesivua
Työn nimi Paikallisosastojen tyytyväisyys piirin tukipalveluihin - Selvitys Suomen Punaisen Ristin Savo-Karjalan piirille	
Ohjaava opettaja Kristiina Hämäläinen	
Työn tilaaja ja/tai työelämäohjaaja Suomen Punainen Risti - Savo-Karjalan piiri, Ismo Nuutinen	
Tiivistelmä <p>Tämä opinnäytetyö tehtiin tilaustyönä Suomen Punaisen Ristin (SPR) Savo-Karjalan piirille. Tyytyväisyys selvityksen tarkoituksena oli saada tietoa siitä, miten tyytyväisiä Savo-Karjalan alueen paikallisosastot ovat piiritoimiston tarjoamien palveluiden ja tuen laatuun ja määrään. Lisäksi pyrittiin saamaan tietoa siitä millaisena osastot kokevat piiritoimiston henkilöstön tukijan roolissa ja mitä mieltä paikallisosastojen vapaaehtoiset ovat piiritoimiston toiminnasta ja asiantuntijuudesta. Palveluiden ja tuen kehittämiskohtien selvittäminen oli keskeisessä roolissa.</p> <p>Selvityksen kohdejoukkona olivat kaikki Savo-Karjalan piirin alueella toimivat 51 Suomen Punaisen Ristin osastoa.</p> <p>Aineisto kerättiin kyselylomakkeen avulla, joka lähetettiin postitse kaikkiin paikallisosastoihin. Kysely lähetettiin jokaisen paikallisosaston puheenjohtajalle ja tarkoituksena oli, että siihen vastattaisiin osastossa koko hallituksen voimin, esimerkiksi hallituksen kokouksessa.</p> <p>Kyselylomakkeen kysymykset jakautuivat viiteen teemaan, jotka olivat yhteydenpito, yhteistyö, kummitoiminta, palvelut, tuki ja apu ja piiritoimiston henkilöstön arviointi. Teemat muodostettiin yhdessä piiritoimiston työntekijöiden kanssa aikaisempaan selvitykseen pohjaten.</p> <p>Selvityksessä käytettiin sekä kvantitatiivisen, että kvalitatiivisen tutkimuksen menetelmiä. Kyselyllä selvitettiin osastojen mielipiteitä piiritoimiston tarjoamien tuen ja palveluiden laatuun ja määrään väittämällä ja monivalintakysymyksillä. Tukipalveluiden kehittämiskohteita kysyttiin avoimilla kysymyksillä.</p> <p>Kyselyyn vastasi yhteensä 27 osastoa, joten vastausprosentti oli 53 %. Selvitys osoitti, että piirin tuki on koettu tärkeänä ja osastot ovat saaneet tukea piiriltä silloin kun ovat sitä tarvinneet. Osastojen vapaaehtoiset sanovat tarvitsevansa piiriltä enemmän tukea uusien jäsenien rekrytoimiseen ja uuden toiminnan alkaessa. Savo-Karjalan piiriin tulisi jatkossa panostaa henkilökohtaisiin vierailuihin osastossa, kuten vuosikokousten aikana, ja tehdä kummitapaamisista entistä motivoivampia.</p> <p>Opinnäytetyön lisäksi selvityksestä syntyi Savo-Karjalan piirille raportti, jossa on näkyvillä selvityksen tulokset sekä konkreettisia kehittämissuhteita.</p>	
Asiasanat Suomen Punainen Risti, järjestöt, vapaaehtoisuus, tukipalvelut	

HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES
Degree Programme in Civic Activities and Youth Work

ABSTRACT

Authors Sinituuli Dufva & Nora Järvinen	Number of Pages 44 and 17 pages of attachments
Title How satisfied the local branches are to districts support services - research for Finnish Red Cross Savo-Carelia district	
Supervisor Kristiina Hämäläinen	
Subscriber and/or Mentor Finnish Red Cross - Savo-Carelia District, Ismo Nuutinen	
Abstract <p>This thesis was made for the use of the Finnish Red Cross (FRC) district of the Savo-Carelia. The purpose of this satisfaction survey was to get information about how satisfied these local branches in the district of the Savo-Carelia are about the services and support what the main office offers. Also tried to get information about how the local branches feel about the supporting role of employees of the office and what the local branches volunteers are thinking about the main offices employees working and expertise.</p> <p>The research group was consisting all of 51 FRC local branches in Savo-Carelia area.</p> <p>The research material was collected by using survey-questionnaire which was sent to all local branches. The questionnaire was sent to all chairmen in the district of Savo-Carelia and it was meant that they would answer to the questionnaire in the governments meetings.</p> <p>The questions based on five different themes which were communication, co-operation, mentoring activity, services, support and help and evaluation of the main offices workers. These themes were decided with main offices employees and these themes based on the previous survey.</p> <p>In this research was used both quantitative and qualitative investigation methods. The questionnaire was about to find out local branches opinions of the support and services that the main office offers by claims and by multiple choice questions. By using open questions the target was to research the points of development in support services.</p> <p>In total 27 local branches answered to the questionnaire so the percentage of participation was 53 %. The research showed that the districts support is important to the local branches and the local branches had got support when it was needed. The local branches volunteers need more support from the district to recruitment of new members and when they are starting new activity. In future the district of Savo-Carelia should invest in personal meetings to the local branches, for example annual meetings and also make meetings in mentoring activity more and more motivational.</p> <p>Savo-Carelia district got this thesis and also a report of results which includes some concrete proposals for development.</p>	
Keywords Finnish Red Cross, Organizations, Voluntary, Support services	

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
1.1 Taustaorganisaationa Suomen Punainen Risti	6
1.1.1 Historia	7
1.1.2 Toiminta	8
2 SAVO-KARJALAN PIIRI JA PIIRIN TEHTÄVÄT	9
2.1 Piirin tukitoimet	10
3 VAPAAEHTOISUUS JÄRJESTÖISSÄ	13
3.1 Vapaaehtoistoiminta	14
3.2 Motivointi ja tukeminen kansalais- ja vapaaehtoistoiminnassa	16
4 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS	17
4.1 Työn tavoitteet ja selvityksen kysymykset	18
4.2 Aineistonkeruu	20
4.3 Aineiston analyysi	21
5 TULOKSET	22
5.1 Yhteydenpito	23
5.2 Yhteistyö	24
5.3 Kummitoiminta	25
5.4 Palvelut, tuki ja apu	29
5.5 Piirin henkilöstön arviointi	34
6 TULOSTEN TARKASTELU JA KEHITTÄMISEHDOTUKSET	36
6.1 Kehittämisehdotuksia	38
6.2 Luotettavuuden arviointi	39
6.3 Lopuksi	41
LÄHTEET	43
LIITTEET	45

1 JOHDANTO

Savo-Karjalan piiri on yksi Suomen Punaisen Ristin kahdestatoista piiristä ja siihen kuuluu 51 paikallisosastoa. Piirin tehtävänä on tukea vapaaehtoistoimintaa paikallisosastoissa. Piiri tukee osastoja muun muassa järjestämällä erilaisia koulutuksia, pitämällä yhteyttä vapaaehtoiisiin ja auttamalla osastoja rekrytoimaan lisää vapaaehtoisia mukaan toimintaan. Vapaaehtoisten tukeminen on tärkeää, sillä paikallisosastot Suomen Punaisen Ristin piireissä toimivat vapaaehtoisten voimin.

Esimerkiksi Yhteistä Hyvää - Pohjois-Karjalan hyvinvointialan järjestöstrategia 2015 (Pohjois-Karjalan maakuntaliitto 2007) toteaa järjestötoiminnalla olevan merkittävä asema sosiaalisen pääoman tuottajana ja paikallisidentiteetin luojana. Järjestötoiminnalla rakennetaan ja ylläpidetään yhteisöllisyyttä ja tarjotaan osallistumisen mahdollisuuksia. Järjestötoiminta edistää sekä sosiaalista että terveydellistä hyvinvointia. Kolmannen sektorin elinvoimaisuudelle edellytyksenä on toimintaedellytysten turvaaminen ja edistäminen. (Pohjois-Karjalan maakuntaliitto 2007, 8, 26, 36.)

Tämä tyytyväisyys selvitys on toteutettu Suomen Punaisen Ristin Savo-Karjalan piirin piiritoimiston toimeksiannosta. Selvityksen tavoitteena oli saada tietoa siitä, miten tyytyväisiä Savo-Karjalan alueen paikallisosastot ovat piiritoimiston tarjoamien palveluiden ja tuen laatuun ja määrään. Selvityksellä pyrittiin myös saamaan paikallisosastojen mielipiteitä piiritoimiston henkilöstön toiminnasta tuen antajina. Tavoitteena oli selvittää miten piirin tarjoamia tukipalveluita voisi kehittää.

Samankaltaista selvitystä ei ole Savo-Karjalan alueella tehty aiemmin, joten tämä kehittämistyö oli hyvä mahdollisuus saada tietoa millaisena paikallisosastot kokevat saamansa tuen ja onko se ollut riittävää. Savo-Karjalan piirin alueella on aiemmin selvitetty ainoastaan kummitoimintaa - yhtä piirin tukitoimien muotoa (Mikkonen & Uuksulainen 2009). Savo-Karjalan piirille jää opinnäytetyön valmistumisen jälkeen raportti, jossa selvityksen teko ja tulokset on esitelty kehittämissuositusten kera. Piirin on tärkeää saada tietoonsa vapaaehtoisten mielipiteet, jotta sen tarjoamaa tukea voidaan kehittää.

Valitsimme tämän opinnäytetyön aiheen siksi, että se vaikutti kiinnostavalle ja toteuttamisen arvoiselle. Toiselle meistä Suomen Punainen Risti on tarjonnut vapaaehtoistyötä jo muutaman vuoden ajan, ja toinen meistä puolestaan halusi tutustua paremmin tähän merkittävään maailmanlaajuiseen kansalaisjärjestöön. Opinnäytetyön suunnitteluvaiheessa toteutimme myös projektimme Savo-Karjalan piirille, mikä lisäsi intoamme tehdä tällainen selvitys ns. tutussa ympäristössä. Valmiina ideana tarjottuun aiheeseen oli helppo tarttua.

1.1 Taustaorganisaationa Suomen Punainen Risti

Suomen Punainen Risti (SPR) on osa maailmanlaajuisia Punaisen ristin avustusjärjestöä. Se perustaa toimintansa Punaisen Ristin ja Punaisen puolikuun seitsemään periaatteeseen, sekä Geneven sopimukseen. Lisäksi toimintaan vaikuttavat tasavallan presidentin asetus Suomen Punaisesta Rististä ja Punaisen Ristin sekä Punaisen Puolikuun yhdistysten kansainvälisen liiton strategia. Toiminta-ajatuksena SPR:llä on avun tarpeessa olevien ihmisten auttaminen yhdessä. SPR visioi olevansa luotettava ja rohkea auttaja kotona ja maailmalla. (Suomen Punainen Risti 2011, 6-7.)

Suomen Punainen Risti vastaa Harjun (2003, 13) määritelmää järjestöstä: se on valtakunnallinen kokonaisuus, joka sisältää paikallisyhdistykset, piiri- ja liittoorganisaation. Suomen Punainen Risti toimii näillä kolmella tasolla, eli paikallisella osastotasolla, piiritasolla ja liittotason hoitaa keskustoimisto. Piiritasoa voidaan pitää vapaaehtoistoimintaa (erityisesti osastoja) ohjaavana tahona, jonka tehtäviin kuuluu esimerkiksi uusien vapaaehtoisten hankkiminen, toiminnasta tiedottaminen, vapaaehtoisten motivointi sekä kouluttaminen ja perehdyttäminen, huolehtiminen vapaaehtoisista, palautteen antaminen ja vapaaehtoisten yhdistäminen avun tarvisijoihin. (Syrjänen 2004, 29.)

Aaro Harjun (Harju 2003, 12-13) määrittelyn mukaan kansalaisjärjestö on rekisteröity tai rekisteröimätön yhdistys, joka toimii tietyn tarkoituksen hyväksi paikallisesti, alueellisesti ja/tai valtakunnallisesti. Hänen määritelmänsä mukaan kansalaisjärjestöllä tulee olla säännöt tai normit toiminnalle ja oltava myös toimintaorganisaatio ja sovittu taloudenhoito. Kansalaisjärjestö toimii aina jonkin tarkoituksen hyväksi ja tämä määri-

telmä sopii myös Suomen Punaiseen Ristiin. SPR on Dufvan (2003, 18) mukaan myös sosiaali- ja terveysalan järjestö. Sosiaali- ja terveysjärjestöjen yhteistyöyhdistys YTY ry. laati vuonna 2001 järjestöille sosiaali- ja terveyspoliittisen asiakirjan, jossa sosiaali- ja terveysjärjestöt määritellään oman alansa erityisosajiksi, kansalaisten puolestapuhujiksi. Tavoitteena näillä järjestöillä on ylläpitää ja tukea aktiivista ja solidaarista kansalaisuutta. Lisäksi tuodaan esiin eri ihmisryhmien tarpeita, ja taistellaan eriarvoistumista vastaan. Suomen Punainen Risti on yksi vanhimmista sosiaali- ja terveysalan järjestöistä Suomessa.

1.1.1 Historia

Punainen Risti on saanut alkunsa 1800-luvun puolivälissä Solferinon taistelun myötä, sveitsiläisen Henry Dunantin toimesta. Dunant järkyttyi nähdessään taistelun ja kirjoitti kirjan 'Solferinon muisto', jossa ehdotti rauhan aikana perustettavaksi auttamisjärjestöjä, joiden tarkoituksena olisi lievittää haavoittuneiden ja sairastuneiden sotilaiden kärsimyksiä. Ehdotus sai kannatusta ja ajatuksen pohjalta vuonna 1863 järjestettyä toimikunnan kokousta pidetään Punaisen Ristin Kansainvälisen komitean ensimmäisenä kokoontumisena. Järjestön pitkä historia on nostanut sen yhdeksi maailman tunnetuimmaksi organisaatioksi. (Suomen Punainen Risti 2014b.)

Suomessa Punaisen Ristin kansallinen yhdistys perustettiin vuonna 1877 nimellä 'Yhdistys haavoitettujen ja sairasten sotilasten hoitoa varten'. Venäjän Punainen Risti oli tuolloin jo perustanut Suomeen alaosastonsa, joka ei kuitenkaan saanut kannatusta. Omalla suomalaisella yhdistyksellä taattiin kotimaan siviilikatastrofeissa toimimisen mahdollisuus, pelkän Venäjän armeijan lääkintähuollon tukemisen sijasta. (Hytönen 2002, 15; Suomen Punainen Risti 2014a.)

1880-luvulla suomalainen yhdistys järjesti hoitotaitoja opettavia kursseja, ja ensimmäinen ensiapukurssi järjestettiin 1885. Pian aloitettiin vuosittaiset sairaanhoitajakurssit, jotka myöhemmin siirtyivät eri viranomaisille. 1910-luvulla Suomi itsenäistyi tuoden mukanaan uusia haasteita, kuten sisällissodan. Nimenmuutos viralliseksi Suomen Punaiseksi Ristiksi toteutettiin 1919, ja sen jälkeen toimintaa laajennettiin myös rauhanajan tehtäviin. 1920-luvulla SPR hyväksyttiin osaksi kansainvälistä liiket-

tä. Ensimmäisen piirinsä SPR sai Kuopioon 1929. (Hytönen, 27-35; Suomen Punainen Risti 2014a.)

Seuraavien vuosikymmenten aikana Suomessa varauduttiin pahimpaan väestönsuojelukursseilla ja vuonna 1932 valmistui myös Suomen Punaisen Ristin oma sairaala Helsinkiin. Talvi- ja jatkosotien jälkeen haavoittuneiden hoidossa käytetyt sota- ja kenttäsairaalat lakkautettiin, ja invalidihuollon merkitys korostui. Verenluovutus oli järjestön vastuulla vuodesta 1948 ja vuonna 1961 perustettiin katastrofirahasto. 1964 puolestaan sai alkunsa valtakunnallinen Pelastuspalvelu, joka seuraavan vuosikymmenen aikana vaihtui Vapaaehtoiseen Pelastuspalveluun Vapepaan. 1970-luvun aikana SPR:n ensiapujärjestelmästä tuli yleisesti noudatettava malli ja humanitaarisen koulutuksen kurssit aloitettiin kun oivallettiin järjestön työn olevan perimmiltään rauhantyötä. 1980-luvulla pidettiin ensimmäiset katupäivystykset ja aloitettiin työskentely aidsia vastaan. Myös Nälkäpäivä-keräys sai alkunsa. (Hytönen, 41-51; Suomen Punainen Risti 2014a.)

1.1.2 Toiminta

Järjestön tarkoituksena on suojella elämää ja terveyttä sekä puolustaa ihmisarvoa ja ihmisoikeuksia. Tavoitteena on kansojen välisen yhteistyön ja rauhan edistäminen, samoin kuin heikoimmassa asemassa olevien auttaminen. Suomen Punainen Risti on tukemassa ja avustamassa viranomaisia hyvinvoinnin edistämässä sekä rauhan että sodan aikana. Tarkoituksena on myös lisätä kansalaisten yhteisvastuuta ja auttamismieltä, sekä lisätä ymmärrystä Punaisen Ristin työhön ja inhimillisiin pyrkimyksiin. (Suomen Punainen Risti 2011, 6-7.)

Suomen Punaisen Ristin toimintaa ohjaavat seitsemän periaatetta ovat inhimillisyys, tasapuolisuus, puolueettomuus, riippumattomuus, vapaaehtoisuus, ykseys ja yleismaailmallisuus. Periaatteiden rinnalla on myös toiminnalliset arvot, jotka tuovat vision toteutumista lähemmäksi. Suomen Punainen Risti on avoin, eli yhteisöllinen ja lähellä ihmistä. Myös päätöksenteon läpinäkyvyys on osa avoimuutta, samoin mahdollisuuden antaminen kaikille periaatteisiin sitoutuneille. Toiminnan arvoihin kuuluu lisäksi palvelualttius, jolloin avuntarvitsijat asetetaan toiminnassa etusijalle. Aikaansaavan

järjestön arvoa Suomen Punainen Risti tuo esiin siinä, että on reagoimassa tarpeisiin ja käyttää voimavaransa yhteisten tavoitteiden toteuttamiseen. Viimeinen toiminnan arvoista on yhteistyökyky. Suomen Punainen Risti on aktiivinen ja etsii kumppaneita avuntarpeiden täyttämisen toteuttamiseen. (Suomen Punainen Risti 2011, 6-7.)

Suomen Punainen Risti on Suomen suurimpia kolmannen sektorin vaikuttajia. Toiminnassa on mukana 45 000 aktiivista vapaaehtoista, 90 000 jäsentä, 60 000 säännöllistä lahjoittajaa ja 150 000 verenluovuttajaa vuosittain. SPR toimii hätäapuna kotimaan onnettomuustilanteissa, toteuttaa erilaisia keräyksiä, vetää ensiapuryhmiä ja ensiapukoulutusta, luo ystävätoimintaa ja omaishoitajien tukea sekä edistää terveyttä esimerkiksi terveystieteiden muodossa. Lisäksi järjestö järjestää leirejä ja kerhoja, tukee maahanmuuttajia ja ylläpitää vastaanottokeskuksia sekä Veripalvelua ja Kontti- ketjua. Punainen Risti on mukana nuorten turvataloissa ja koordinoimassa Vapaaeh- toista pelastuspalvelua Vapepaa. (Suomen Punainen Risti 2014b.)

Kahdentoista piiritoimiston työntekijät ovat tukemassa osastojen vapaaehtoisia järjes- tämällä koulutuksia ja tapahtumia, joissa jaetaan kokemuksia, opitaan uusia taitoja ja saadaan uutta intoa vapaaehtoistoimintaan. Valtakunnallisen tason vapaaehtoisto- minnan sekä Punaisen Ristin auttamistyön koordinoinnin tekee keskustoimisto, jonka vastuulla on järjestön toiminnan kehittäminen, materiaalityönteko, yhteistyö viran- omaisten kanssa, valtakunnalliset kampanjat (esim. Nälkäpäivä) sekä kansainvälinen avustustyö. Keskustoimistolle kuuluu myös Punaisen Ristin kannanotot ja järjestön arvojen edistäminen suomalaisessa päätöksenteossa. Järjestön ylintä päätäntävaltaa käyttää jäsenien valitsema, kolmen vuoden välein kokoontuva yleiskokous. Yleisko- kouksen aikana valitaan hallitus ja muut järjestön toimintaa johtavat luottamuselimet. (Hartikka 2004, 44-45; Suomen Punainen Risti 2014a.)

2 SAVO-KARJALAN PIIRI JA PIIRIN TEHTÄVÄT

Suomen Punaisessa Ristissä on yli 500 osastoa, jotka muodostavat yhteensä 12 pii- riä. Piirit muodostuvat maakuntarajoja mukaillen. Savo-Karjalan piiriin kuuluu 51 osastoa ja sen piiritoimisto sijaitsee Joensuussa ja aluetoimisto Kuopiossa. Osastot

ovat Pohjois-Karjalan ja Pohjois-Savon alueelta (tekstissä jatkossa Karjala ja Savo), ja lisäksi yksi osastoista on maantieteellisesti Etelä-Savon puolelta. Suomen Punaisen Ristin säännöissä on piirin tehtäväksi määritetty vapaaehtoistoiminnan tukeminen paikallisosastoissa (Savo-Karjalan piiri 2012).

Kuten aiemmin on jo mainittu, Suomen Punainen Risti on kansalaisjärjestö. Kun kansalaisjärjestön toimintaa kehitetään, on se Harjun (2004) mukaan nähtävä kokonaisuutena, eikä vain keskittyä yhteen organisaation osaan tai ongelmaan. Useimmiten ihmisiä kiinnostavat vain itseä lähellä olevat, oman ryhmän (harrastusryhmät, seurat, piirin tai liiton) asiat. (Harju 2004, 17.) Savo-Karjalan piirillä on tärkeä rooli paikallisosastojen tukemisessa ja piirin toimesta toteutetulla tyytyväisyys selvityksellä pyrittiin saamaan tietoa kehitettävistä asioista. Selvityksen avulla piirillä on mahdollisuus kehittää toimintaansa sellaiseksi, että se tukee jotakin yksittäistä osastoa paremmin, mutta myös kehittää toimintaansa niin, että se tukee kokonaisvaltaisesti kaikkia koko Savo-Karjalan alueella toimivia Suomen Punaisen Ristin paikallisosastoja.

Nuutinen (2014), Savo-Karjalan piirin nuorisotoiminnan suunnittelija ja järjestövästava, tiivistä piirin tehtävän seuraavasti: osastot ovat piirin asiakkaita, ja piirin sääntöjen mukaan tärkein piirin tehtävistä on tukea osastojen toimintaa parhaan kykynsä mukaan. Ylikosken (2002, 34) mukaan tällainen asiakas keskeisyys eli asiakkaan tarpeiden tyydyttämisen on toiminnan lähtökohtana, mikä tukee Nuutisen sanomaa.

Savo-Karjalan piiri on pinta-alaltaan suuri, ja se luo haasteita paikallisosastojen tukemiseen. Pitkät etäisyydet saattavat vaikuttaa vierailujen määrään, mutta pitkistä etäisyyksistä huolimatta piirin tavoitteena on tukea tasapuolisesti kaikkia alueen osastoja. Myös ikääntyvät vapaaehtoiset luovat haastetta Savo-Karjalan piirissä, kuten muissakin järjestöissä ja yhdistyksissä (Pohjois-Karjalan maakuntaliitto 2007, 29). Paikallisosaston toiminta loppuu, jos vapaaehtoisia ei ole. Piirin henkilöstön tehtävänä on tukea paikallisosastoja uusien ja nuorien vapaaehtoisten rekrytoimisessa ja innostamisessa osaston toiminnan jatkamiseksi.

2.1 Piirin tukitoimet

Piirin tehtäviksi on tarkemmin määritelty kansainvälisen Punaisen Ristin liikkeen alueellinen edustaminen, alueensa osastojen toiminnan koordinoiminen ja vapaaehtoisten toiminta- ja vaikuttamismahdollisuuksien tukeminen sekä edistäminen. Piirin tehtäviin kuuluu myös hätätilanteissa Punaisen Ristin kotimaan avun alueellinen kanavointi ja toteuttaminen. Lisäksi tehtävänä on järjestöllisen toimintavalmiuden ja vapaaehtoisen auttamisvalmiuden ylläpitäminen, erityispalveluiden tuottaminen alueellisten tarpeiden mukaan sekä toiminnassaan järjestön valtakunnallisten toimielinten päätöksien noudattaminen. Savo-Karjalan piirin tavoitteena on varmistaa järjestölle tehokkaiden ja luotettavien rakenteiden ja toimintatapojen luominen ja säilyttäminen. (Savo-Karjalan piiri 2013, 22-24.) Osastojen toimintakykyä pyritään lisäämään hyvällä lähituella ja esimerkiksi lisäämällä toimitiloja (Suomen Punainen Risti 2006, 2§).

Piiri pyrkii tukemaan osastoja vahvistamalla vapaaehtoisuutta. Osastoja kannustetaan kutsumaan jäseniään entistä aktiivisemmin mukaan toimintaansa, ja vapaaehtoisten rekrytoinnissa hyväksi havaittuja käytäntöjä jaetaan osastojen kesken. Vuonna 2014 erityistä tukea saavat osastojen avainhenkilöt, kuten puheenjohtajat, keräysjohtajat, tiedottajat jne. Osastoja tuetaan uusien avainhenkilöiden rekrytoinnissa, perehdyttämisessä ja tukemisessa. Lisäksi aktiivitoimijoille järjestetään piirin puolesta Tsemppipäivä ja osastojen promoista ja kouluttajista huolehditaan erilaisten tapaausten avulla. Osastojen tarpeisiin pyritään vastaamaan myös alueellisten järjestökoulutusten avulla. Osastojen vapaaehtoisia koulutetaan myös käyttämään RedNettiä, SPR:n omaa tietopankkia. (Savo-Karjalan piiri 2013, 21.)

Vuoden 2014 toimintasuunnitelmassa Savo-Karjalan piiri on suunnitellut osastojen tukemista ensiapuun liittyvissä asioissa mm. henkisen tuen -koulutuksien järjestämisellä ja rohkaisemalla osastoja perustamaan henkisen tuen ryhmiä. Osastoja myös tuetaan ensihuollon kouluttamisessa siten, että piiristä järjestetään kaksi ensihuollon kurssia sekä koulutetaan uusia ensihuollon ja henkisen tuen kouluttajia. Lisäksi piiri järjestää 2014 aikana kolme päivystysensiapukurssia, ryhmänjohtajatapaamisia, ensiapu-3 kurssin ja ensiapukilpailut. Osastoille järjestetään valmius- ja turvallisuusasioihin keskittyvä työkokous sekä vuosikokousseminaarin yhteydessä erillinen valmiusharjoitus. (Savo-Karjalan piiri 2013, 4-5,12,16.)

Suomen Punaisen Ristin strategiseen tavoitteeseen terveyden ja turvallisen elämän vahvistamisesta Savo-Karjalan piiristä pyritään tukemaan osastojen ystävöitymistä järjestämällä ystäväkursseja (Hartikka 2004, 44), Hertta-kursseja ja Nuori nuorelle kursseja. Myös uusia osastoja rekrytoidaan NuNu-ystävöitymistään. Varamuunnostoa laajennetaan piirin alueella, ja perheystävöitymistään kehitetään. Lisäksi neljässä osastossa on tarkoituksena käynnistää kansainvälistä toimintaa piirin tukena. (Savo-Karjalan piiri 2013, 9.)

Konkreettisesti osastojen toimintakykyä lisäävää tukitoimintaa on erityinen osastokummitoiminta, joka tavoittelee osaston kokonaisvaltaista tukemista ja kehittämistä yhteistyössä piirin kanssa. Lähituki osastoille pyritään varmistamaan järjestämällä kummitapaamiset kaksi kertaa vuodessa ja lisäksi sektorikohtaisia tapaamisia järjestetään tarvittaessa. Paikallisosastot saavat tukea myös neljä kertaa vuodessa ilmestyvän Tässä ja Nyt -piiritiedotteen, sekä joka toinen kuukausi osastokirjeen muodossa. (Savo-Karjalan piiri 2013, 22-24.)

Oikeiden toimitilojen tai -pisteiden löytäminen osastoille on tärkeässä asemassa niiden toiminnan takaamiseksi. Toimitilojen lisäämistarkoituksessa osastoja autetaan niiden etsimisessä ja piiristä siihen myös innostetaan. Osastojen toimivuuden varmistamiseksi Savo-Karjalan piiri tarjoaa myös taloushallinnon ja toiminnan suunnittelun ja kehittämisen koulutuksia. Näin tuetaan osastojen luottamushenkilöitä ja vapaaehtoisia järjestökiemuroiden hoitamisessa. Osastoille tarjotaan kirjanpito- ja tilinpäätöspalveluja, ja vuonna 2014 palvelukonseptia laajennettiin tilintarkastuspalvelun tarjoamisella. (Savo-Karjalan piiri 2013, 23-24.)

Savo-Karjalan piiri tukee paikallisosastojaan kouluttamalla kotimaanavun yhdyshenkilöt, ja tiedottamalla osastoja kotimaanavun ohjeistuksista. Lisäksi osastojen puheenjohtajille tarjotaan johtamiskoulutusta, ja sen myötä mahdollisuutta hyvään ja avoimeen johtamiseen. Varainhankinnan puolella piiri tukee osastoja luomalla uusia välineitä, kuten vuosittainen Hyvä päivä -keräys. Keräyksen tuotoista osastot saavat erittäin tärkeää taloudellista tukea toiminnalleen. Savo-Karjalan piirissä ollaan muutenkin osastojen rinnalla toteuttamassa erilaisia tapahtumia, esimerkiksi Punaisen Ristin viikolla. Osastoja myös kannustetaan muulloinkin (kuten ystävänpäivänä) järjestämään tapahtumia. (Savo-Karjalan piiri 2013, 7,16, 22-24.)

Vaikka piirin päätoimisto sijaitsee Joensuussa, myös Savon alueen osastoille halutaan tarjota mahdollisimman hyvää lähitukea ja järjestöpalveluita. Tämän ja muiden tukipalveluiden onnistumista mittaamaan on jo vuoden 2014 toimintasuunnitelmaa tehdessä suunniteltu osastoille tehtävää asiakastyytyväisyysmittausta, minkä ympärille tämä opinnäytetyö on suunniteltu ja toteutettu. (Savo-Karjalan piiri 2013, 21-23.)

3 VAPAAEHTOISUUS JÄRJESTÖISSÄ

Suomessa keskeisin osa kansalaistoimintaa tehdään kansalaisjärjestöissä, mikä Suomen Punainen Ristikin on. Kansalaistoimintaan liittyy vapaaehtoistoiminta, joten koko toiminta on lähtöisin kansalaisten aidosta omatoimisuudesta ja aktiivisuudesta (Harju 2003, 12, 33). Toiminta Suomen Punaisessa Ristissä tapahtuu monien toimijoiden yhteisellä työllä muiden ihmisten auttamiseksi.

Harju (2003) määrittelee kansalaistoiminnan ihmisen aktiiviseksi tekemiseksi. Ihminen antaa työpanoksensa, jonka määrällä ei ole väliä, yhteisen hyvän eteen. Kansalaistoiminnasta saatavan hyödyn tulee koskettaa muuta kuin henkilön lähipiiriä, jolloin toiminnan suunta on itsestä ulospäin. Yhdessä toimiminen on tärkeä osa kansalaistoimintaa, sillä organisoituun toimintaan osallistutaan omalla työpanoksella osana ponnistelua yhteisen hyvän vuoksi. Innostus toimintaan on lähdettävä ihmisestä itsestä, sillä kansalaistoiminta ei voi rakentaa pakkojen, velvoitteiden tai korvausten varaan. (Harju 2003, 10-11, 39.)

Kansalaistoiminta sijoittuu kolmannen sektorin kenttään. Suomessa toimii julkisen (valtio ja kunnat) ja yksityisen (yritykset) sektorin rinnalla kolmas sektori. Sektoriin sijoittuvat kansalaisten muodostamat ja johtamat yhdistykset, uusosuuskunnat ja säätiöt. Tyypillistä kolmannelle sektorille on yleishyödyllisyys, eettisyys, voittoa tavoittelemattomuus, riippumattomuus, yhteisöllisyys, solidaarisuus, yksilöllinen valinnanvapaus, joustavuus ja vapaaehtoisuus. Tällä määrittelyllä rajataan pois kansalaiset ja heidän sosiaaliset verkostot, perhe ja ystävät. Ne määritellään kuuluvaksi neljänteen sektoriin. (Harju 2003, 15-16.)

Helander (1998) nostaa esille kolmannen sektorin määrittelyssään muun muassa vapaaehtoisuuden ja itsehallinnollisuuden. Hänen mukaan vapaaehtoisuuden on oltava huomattava, mutta koko toiminnan ei kuitenkaan tarvitse nojautua pelkästään vapaaehtoisten voimiin. Itsehallinnollisuudella hän tarkoittaa sitä, että yksiköllä on omat sääntönsä ja menettelytapansa ja yksikkö itse valvoo omia toimintojaan, eikä ole riippuvainen ulkopuolelta tulevista määräyksistä. (Helander 1998, 53-54.)

3.1 Vapaaehtoistoiminta

Vapaaehtoisuus ja vapaaehtoistoiminta ovat merkittävässä osassa Suomen Punaisen Ristin arjessa: käytännössä koko toiminta perustuu vapaaehtoisten haluun auttaa ja toimia yhteisen hyvän eteen. Myös Savo-Karjalan piirin alueen osastot pyöriivät vapaaehtoisvoimin, sen vuoksi vapaaehtoisuuden käsite on merkittävässä asemassa tässä opinnäytetyössä.

Vapaaehtoistoiminta on kansalaisten osallistumista yhteiseen hyvään tähtäävään toimintaan, ja vapaaehtoistyö puolestaan on konkreettisen työn tekemistä yhteisen hyvän eteen - ilman rahallista korvausta. Vapaaehtoistoiminnassa annetaan omaa osaamista ja aikaa, tehdään ikään kuin palveluksia. Vapaaehtoistoiminta ei aina täytä kansalaistoiminnan kriteerejä, vaan voi painottua esimerkiksi lähipiirin auttamiseen. (Harju 2003, 11, 118-119.)

Vapaaehtoistoiminnan ominaisuuksiin kuuluu vapaaehtoisuus, palkattomuus ja toiminta ilman erikoisosaamisen vaatimuksia. Palkattomuus on myös keskeisenä suomalaisten mielikuvissa vapaaehtoisuudesta (Yeung 2002, 70). Vapaaehtoisuus on toimintaan ryhtymistä omasta halusta, henkilökohtaisen kiinnostuksen ja jaksamisen alueella. Vapaaehtoistoiminta on merkityksellistä riippumatta siitä, voidaanko sillä saavuttaa muita hyötyjä. Ihminen on toimija, jolla on tarve mielekkääseen tekemiseen, ja kaikille vapaaehtoistoimintaan halukkaille tulisi luoda heille sopivia mahdollisuuksia. (Hakkarainen & Syrjänen 2004, 13-14.)

Vapaaehtoistoiminnalla saavutetaan parempaa elämänhallintaa, kansalaisten keskinäistä auttamista ja itsenäistä selviämistä. Käytännössä vapaaehtoistoiminta on var-

sin laaja-alaista, ja se voi sisältää esimerkiksi toiminnan koordinoitua, vertaistukea, ystäväpalvelua, rasmin ehkäisyä, erilaista kriisiapua, kerho- ja päivätoimintaa. Vapaaehtoistoiminnan merkitys korostuu julkisen sektorin resurssiongelmien lisääntyessä, ja vapaaehtoistoimintaa tuleekin kehittää yhä edelleen. (Honkanen 2004, 93-94.)

Sekä yksilöiden että ryhmien toteuttama vapaaehtoistoiminta on yhteisöllisyyttä, huolenpitoa ja palvelua, sekä niiden inhimillisten arvojen, laajentamista ja ylläpitämistä. Yksilöille vapaaehtoistoiminta tarjoaa tilaisuuden harjoittaa vastuullisuuttaan sekä oikeuksiaan yhteiskunnan jäsenenä toteuttaen potentiaaliaan. Vapaaehtoistoiminta luo yhteyksiä ihmisiä erottavien erilaisuuksien yli siten, että voidaan elää yhdessä terveellisen ja kestävän yhteisön sisällä, työskennellen yhdessä ratkaisuja etsien yhteisiin haasteisiin ja muodostaen yhteisiä päämääriä. (Hakkarainen ym. 2004, 14-15.)

Hakkarainen ja Syrjänen (2004) ovat laatineet vapaaehtoistoiminnan julistuksen, jossa todetaan vapaaehtoistoiminnan olevan voima, jolla rakennetaan terveitä, kestäviä ja kaikkien ihmisarvoa kunnioittavia yhteisöjä. Samalla vapaaehtoistoiminta on rohkaisevana tekijänä ihmisten elämänlaadun parantamisessa ja auttamassa ratkaisemaan ongelmia sosiaalisissa, kulttuurisissa, taloudellisissa ja ympäristöllisissä asioissa. Vapaaehtoistoiminnalla rakennetaan entistä inhimillisempää ja oikeudenmukaisempaa yhteiskuntaa. (Hakkarainen ym. 2004, 16.)

Suomessa 1990-luvulla koetellut talouslama on nostanut vapaaehtoistoiminnan (ja koko kolmannen sektorin) aiempaa keskeisemmäksi. Yeung (2002) on tutkinut suomalaisten osallistumista ja asennoitumista vapaaehtoistoimintaan. Tutkimuksen mukaan suomalaisten mielikuvat vapaaehtoistoiminnasta ovat positiivisia ja monipuolisia. Vapaaehtoistoiminta sanana toi useimmille mieleen jonkin järjestön, joista eniten mainintoja sai Suomen Punainen Risti ja vapaaehtoistoimintaan liitetään auttamisen ja hyväntekeväisyyden miellelyhtymiä. Yeungin tutkimus osoitti suomalaisten osallistumisen vapaaehtoistoimintaan olevan aktiivista, reilun kolmanneksen osallistuttua vapaaehtoistoimintaan. Eniten osallistutaan urheilun ja liikunnan alueen toimintaan, ja toiseksi eniten terveys- ja sosiaalialan puolelle. Tutkimuksen mukaan aktiivisimpia ollaan Länsi-Suomessa, ja passiivisimpia Etelä-Suomessa ja suurissa kaupungeissa. Kuukausittain vapaaehtoistoimintaan käytettiin lähes 18 tuntia, ja suurin suomalaisia vapaaehtoistoimintaan motivoiva tekijä on auttamishalu. (Yeung 2002, 48-55, 70-71.)

3.2 Motivointi ja tukeminen kansalais- ja vapaaehtoistoiminnassa

Kansalaistoiminnassa saadaan ylläpidettyä motivaatiota toiminnan ollessa mieluista, tavoitteellista ja palkitsevaa. Sen täytyy tyydyttää myös tarvetta vaikuttaa, sekä tarjota elämyksiä ja haasteita. Toiminnasta pitää voida nauttia ja sen pitäisi opettaa uutta. Toiminnan suunnittelun ja organisoinnin tulee olla hyvää motivaatioperustan säilyttämiseksi, ja suurin vastuu siitä jää toiminnan vetäjälle. (Harju 2003, 42.)

Vapaaehtoisten tukeminen on vapaaehtoistoiminnan perusedellytyksiä (Hakkarainen ym. 2004, 28). Vapaaehtoisten sitouttaminen toimintaan vaatii kuitenkin ponnisteluja. Rekrytointi onnistuu silloin, kun organisoivan tahon sekä yksilön tarpeet ja odotukset kohtaavat. Innostumaan vapaaehtoiset saadaan monipuolisen vapaaehtoistoiminnan tarjonnan avulla. Vapaaehtoisten sitouttamisessa toimintaan on tärkeää tarjota vapaaehtoisille itselleen mahdollisuus osallistua toiminnan suunnitteluun ja päätöksentekoon. Vapaaehtoisille tulisi tarjota tilaisuus oppia uutta, ja myös tunnesiteen muodostuminen toimintaan on hyväksi. Toiminnan tulee olla vapaamuotoista, ja vapaata yhdessäoloa vapaaehtoisten kesken tulisi tukea. (Nylund & Yeung 2005, 31-32.)

Vapaaehtoisille tulisi tarjota vapaaehtoisuuteen liittyviä koulutuksia, sekä säännöllistä arviointia ja tunnustusta (Hakkarainen ym. 2004, 15). Suomen Punaisen Ristin Savo-Karjalan piiri (2013) on vuoden 2014 toimintasuunnitelmassaan kertonut toteuttavansa erilaisia koulutuksia osastojen vapaaehtoisille, sekä myös palkitsevansa heitä erilaisissa tilaisuuksissa (Savo-Karjalan piiri 2013, 12, 18).

Paikallisyhdistysten ja osastojen toiminta perustuu suurelta osin vapaaehtoisten voimiin. Elinvoimaisuuden säilyttämiseksi ja toiminnan jatkumisen takaamiseksi on tärkeää ylläpitää, vahvistaa ja kehittää inhimillisiä ja sosiaalisia voimavaroja. Paikallistoiminnan kehittymiselle olennaista on yksilöllinen ja yhteisöllinen vahvistuminen. Yhteisötasolla sen tunnusmerkkejä ovat hyvä yhteishenki, yhteiset onnistumiset, avoin dialogi, aidot kohtaamiset, uskallus kyseenalaistaa, kehittymisinnostus, vahva visio, ristiriitojen avoin käsittely, kunnioitus ja arvostus sekä yhteinen vastuunotto. Takasen (2005) mukaan sen saavuttamiseksi toimijoilla tulee olla riittävästi valinnanvapautta ja keskinäistä luottamusta, ja tunne siitä, että jokaista arvostetaan omana itsenään. (Nyman 2006, 42-43.)

Vapaaehtoisten motivoitumisen kannalta on olennaista toiminnan hyvä johtaminen ja koordinointi. Järjestöissä johtaminen on aina ihmisten johtamista, ja sitä tehdään muun muassa suostuttelemalla, rohkaisemalla ja kannustamalla, sekä kiittämällä. Nykypäivänä ihmisille on entistä useampia vaihtoehtoja vapaa-aikansa kuluttamiseen, joten ilmaiseksi tehty työ ei välttämättä houkuttele samoin kuin ennen. Siksi motivoinnin merkitys vapaaehtoistyössä on kasvanut. (Harju 2004, 125.)

4 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

Pyyntö tämän selvityksen ja sen ympärille rakentuvan opinnäytetyön tekemiseen tuli Savo-Karjalan piiritoimiston työntekijöiltä, sillä tällaista samankaltaista kartoitusta piirin tukipalveluiden onnistumisesta paikallisosastojen vapaaehtoisten mielestä ei ole aiemmin tehty. Selvityksen suunnittelu alkoi keväällä 2014 ja toteutusajankohdaksi valikoitui syksy 2014. Tyytyväisyyselvityksen suunnittelussa oli mukana joukko Savo-Karjalan piiritoimiston työntekijöitä, sekä osittain myös toiminnanjohtajat. Savo-Karjalan piiriin tyytyväisyyselvitykseen käytettiin pohjana Suomen Punaisen Ristin Helsingin ja Uudenmaan piirissä tehtyä samaan aiheeseen liittyvää selvitystä (Salmi-nen 2012).

Järjestön kehittämistyössä lähtökohtana on nykytilan arviointi, ja kehittyminen edellyttää avoimuutta (Nyman 2006, 45-47). Opinnäytetyössä selvitettiin Suomen Punaisen Ristin Savo-Karjalan piiriin kuuluvien osastojen tyytyväisyyttä piiritoimiston tarjoaman tuen ja palveluiden laatuun ja määrään ja myös sitä millaisia ehdotuksia paikallisosastojen vapaaehtoistoimijoilla olisi tämän asian kehittämisen suhteen. Menetelmänä kehittämistyöhön käytettiin sekä kvantitatiivisen että kvalitatiivisen tutkimuksen menetelmiä, jotta saataisiin konkreettista, tilastollista tietoa osastojen tyytyväisyydestä ja kehittämis ehdotuksia.

Asiaa selvitettiin kyselylomakkeen avulla, mikä postitettiin paikallisosastojen puheenjohtajille. Tarkoituksena oli, että he vastaisivat kyselyyn yhdessä osastojen muiden toimijoiden kanssa, esimerkiksi hallituksen kokouksessa. Kyselylomakkeet lähetettiin osastoihin syyskuun 11.päivä ja vastausaikaa kyselyyn annettiin neljä (4) viikkoa.

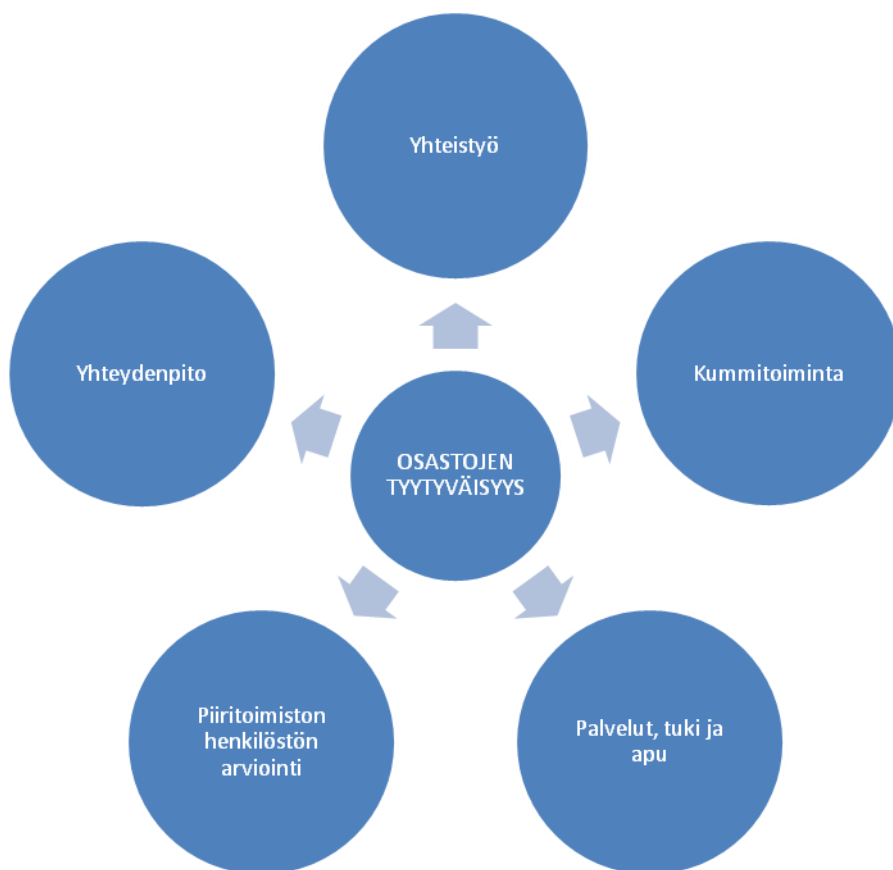
Tavoitteena oli saada vastauksia mahdollisimman monelta osastolta, joten piiritoimisto innosti paikallisosastoja vastaamaan kyselyyn järjestämällä arvonnalla, josta ilmoitettiin kyselyn saatekirjeessä. Vastanneiden osastojen kesken arvottiin kaksi ilmaista osallistumista piirin vuosikokoukseen. Osastoja vastaamaan motivoiva ehdotus tuli suoraan uudelta Savo-Karjalan piirin toiminnanjohtajalta. Vastausajan aikana osastoja muistutettiin piiritoimiston henkilöstön toimesta aina silloin, kun osastoja tavattiin tai niihin oltiin yhteydessä, kuten kummitapaamisissa ja sähköpostitse.

Selvityksestä saatujen tulosten avulla oli tarkoitus tuottaa tietoa Savo-Karjalan piirin piiritoimistolle. Piirin henkilöstö sai käyttöönsä raportin, jossa näkyvät sekä selvityksen toteuttaminen ja tulokset, että kehittämisideat, minkä lisäksi henkilöstölle lähetettiin tiivistetty versio diaesityksenä. Tavoitteena oli antaa konkreettisia kehittämisideoita, joille löytyy pohja osastojen vastauksista. Kehittämisideat ja tulokset esitellään piirin henkilöstöpalaverissa ja mahdollisesti myös keväällä 2015 piirin vuosikokouksessa.

4.1 Työn tavoitteet ja selvityksen kysymykset

Savo-Karjalan piirin piiritoimiston tärkeimpänä tehtävänä on paikallisosastojen tukeminen erilaisilla tavoilla. Tyytyväisyys selvityksen tavoitteena oli selvittää Suomen Punaisen Ristin Savo-Karjalan piirin piiritoimiston paikallisosastoille tarjoaman tuen ja palveluiden määrää ja laatua ja lisäksi niihin liittyviä kehittämisideoita. Tavoitteen saavuttamiseksi luotiin kysymykset kyselylomakkeen muotoon.

Kysymykset liittyivät viiteen eri teemaan, jotka tilaaja nosti tärkeimmiksi teemoiksi tätä selvitystä suunniteltaessa. Kuvio 1 havainnollistaa teema-alueita. Teemat olivat yhteydenpito piiritoimiston ja paikallisosaston välillä, yhteistyö, kummitoiminta, piiritoimiston tarjoama palvelu, tuki ja apu sekä piiritoimiston henkilöstön arviointi.



KUVIO 1. Teemat

Tilaaaja nosti nämä viisi teemaa tärkeimmiksi teemoiksi. Yhteydenpidolla on tässä selvityksessä tarkoitettu osaston ja piirin välillä tapahtuvaa kommunikointia ja tiedonvaihtoa, mikä käytännössä käsittää kaiken osastojen ja piirin välillä tapahtuvan vuorovaikutuksen. Yhteistyö-teemalla puolestaan tarkoitetaan piiritoimiston ja osastojen yhteistoimintaa ja työskentelyä. Kummitoiminta on piirin tukipalvelu, jossa osastot kootaan kummialueittain kummitapaamiseen kahdesti vuodessa ja keskustellaan toiminnalle tärkeistä asioista. Lisäksi osastot saavat nimetyt kummit, sekä piiritoimiston henkilökunnasta, että piirin hallituksen jäsenistöstä. Palvelut, tuki ja apu -teema käsittää piirin palveluiden ja tuen hyödyllisyyttä ja sen arviointia. Piiritoimiston henkilöstön arviointi -teemalla tarkoitetaan osastojen kokemusta piiritoimiston työntekijöiden osaamisesta, asenteesta ja palvelualltiudesta, sekä toiminnasta Punaisen Ristin arvojen mukaisesti.

Suurin osa kysymyksistä oli monivalinta- ja vaihtoehtokysymyksiä, mutta lomakkeessa oli myös avoimia kysymyksiä. Avoimet kysymykset olivat piirin toiminnan kehittämiseen liittyviä. Jokaisen teeman alla oli myös mielipideväittämiä, joissa käytimme

Likertin asteikkoa, eli vastaajalle annettiin viisi arvoa. Arvot olivat 1= Täysin eri mieltä, 2 = Jokseenkin eri mieltä, 3 = Ei samaa eikä eri mieltä, 4 = Jokseenkin samaa mieltä ja 5 = Täysin samaa mieltä. Kyselylomakkeessa oli myös useiden kysymysten tai väittämien yhteydessä tilaa vapaalle kommentoinnille.

4.2 Aineistonkeruu

Selvityksen aineisto on kerätty kyselylomakkeen avulla, joka lähetettiin kaikkiin paikallisosastoihin, joita Savo-Karjalan alueella on 51. Tulosten avulla piiritoimisto pystyy kehittämään palveluitaan osastojen tarpeiden mukaan sekä vahvistamaan piiritoimiston ja osastojen välistä yhteistyötä.

Tilaaajan pyynnöstä aineistonkeruumenetelmäksi valittiin kyselylomake, koska sillä tavoin oli helppo tavoittaa kaikki osastot. Tänä päivänä Internetissä toteutetut kyselyt ovat yleisiä, mutta piiritoimiston henkilöstö oli huolissaan kaikkien osastojen Internetin käytön osaamisesta. Tämän tai muiden vastaavanlaisten vastaamista estävien seikkojen välttämiseksi postitettu paperikysely palveli tarkoitusta parhaiten.

Kyselylomake laadittiin muutamien piiritoimiston työntekijöiden kanssa, jotta kysymykset olisivat varmasti oikeanlaisia ja aiheeseen liittyviä ja joiden avulla saataisiin tarpeellista tietoa. Kyselylomake koostui 29 kysymyksestä, joista osa oli määrällisiä, strukturoituja monivalinta- ja vaihtoehtokysymyksiä ja osa avokysymyksiä, joiden vastaukset olivat laadullisia. Kyselylomakkeesta tehtiin mahdollisimman yksinkertainen ja avoimiin kysymyksiin annettiin reilusti vastaustilaa (Hirsjärvi 2007, 199). Selvityksen kysymykset liittyivät yhteydenpitoon piiritoimiston ja paikallisosaston välillä, yhteistyöhön, kummitoimintaan, piiritoimiston tarjoamiin palveluihin, tukeen ja apuun sekä piiritoimiston henkilöstön arviointiin.

Kyselylomakkeet lähetettiin saatekirjeen kera (ks. Liite 1-2) paikallisosastojen puheenjohtajille. Osastokyselystä tiedotettiin etukäteen piirin toimesta Tässä ja Nyt -järjestötiedotteessa syyskuussa. Lisäksi piirin henkilöstö muistutti osastoja vastaamaan kyselyyn kummitapaamisten yhteydessä, sekä vielä erillisillä sähköpostimuistu-

tuksilla. Kyselylomakkeen mukana oli palautuskuori, jonka postimaksu oli valmiiksi maksettu.

Tässä selvityksessä käytettiin pääsääntöisesti kvantitatiivisen tutkimuksen menetelmiä, sillä vastauksia piti saada suurelta joukolta, 51 paikallisosastolta Savo-Karjalan piirin alueelta. Kvantitatiivisen eli tilastollisen tutkimuksen avulla pyritään selvittämään lukumääriin ja prosenttiosuuksiin liittyviä kysymyksiä. Tälle tutkimusotteelle on ominaista tulosten ja päätelmien esittely taulukoiden avulla (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 136). Kvantitatiivinen tutkimus vastaa muun muassa kysymyksiin mikä, missä, paljonko ja kuinka usein? Tällä tutkimusmenetelmällä ei pystytä selvittämään asioiden syitä, joten sen takia kysymyslomakkeessa oli myös laadulliseen tutkimukseen kuuluvia avoimia kysymyksiä, joiden avulla haluttiin saada lisätietoa suljettuihin kysymyksiin. (Heikkilä 2010, 16-17.)

4.3 Aineiston analyysi

Vastaukset saatiin 27 osastolta ja sen jälkeen selvityksen aineisto kysymyksineen syötettiin Webropol-ohjelmaan. Webropol on Internet-sovellus, jolla voidaan toteuttaa kyselylomakkeita, kerätä vastauksia ja raportoida tuloksia. Ohjelman avulla on mahdollista saattaa tulokset tilastolliseen muotoon. Aineisto syötettiin ohjelmaan sitä mukaan kun vastauksia saapui, ja siksi jo vastausajan puitteissa oli mahdollista tehdä huomioita. Vastauksia tuli vielä viimeisen palautuspäivän jälkeen, mikä viivytti lopullisen analyysin aloittamista.

Kyselylomakkeessa pyydettiin vastaajia kirjoittamaan osaston nimi lomakkeen alkuun. Osastoa kysyttiin sen takia, että piirillä olisi jatkossa mahdollisuus keskittyä erityisen tuen tarpeessa oleviin osastoihin ja korjata ilmitulleita ongelmakohtia. Lisäksi paikallisosastojen nimeämisen avulla pystyttiin vastaukset jakamaan alueellisesti, jotta olisi mahdollista esimerkiksi analysoida ja vertailla vastauksia Savon ja Karjalan alueen osastojen välillä. Alueellinen vertailu oli merkittävässä asemassa piirin rakenteen vuoksi, piirin koostuessa sekä Pohjois-Savon, että Pohjois-Karjalan alueella olevista osastoista. Savon alueella on aluetoimisto Kuopiossa, ja varsinainen piiritoi-

misto sijaitsee Joensuussa. Kehittämisen kannalta oli siis selvitettävä poikkeaisivatko alueelliset kokemukset tuen antamiseen liittyen toisistaan.

Vastanneille osastoille annettiin analysointivaiheessa sattumanvaraiset numeroinnit tarkastelun helpottamiseksi ja raportoinnin anonymiteetin säilyttämiseksi. Savo-Karjalan piirille kootussa raportissa näkyy vain osastokoodit, kuten tässä opinnäyte-työssäkin, ja ainoastaan toiminnanjohtajalle annetaan osastojen koodilista. Näin toiminnanjohtaja voi nostaa piiritoimiston henkilökunnan tietoon tarpeelliseksi kokemi-
aan seikkoja, anonymiteetin yhä säilyttäen. Aineistoa käsiteltiin sekä paperisina yksit-
täisinä vastauksina, että Webropol-ohjelmasta tulostettuina raporteina. Raportteja oli
useampia erilaisia, kuten kaikki tulokset kokoava yhteenvetoraportti, sekä erilliset
Savon, ja Karjalan alueen raportit. Aineistosta etsittiin alueellisia eroavaisuuksia ja
määrällisistä vastauksista laskettiin esimerkiksi keskiarvoja. Avointen kysymysten
laadullisista vastauksista etsittiin samankaltaisuuksia sekä toistuvia teemoja, mutta
myös alueellisia eroja.

5 TULOKSET

Kysely lähetettiin kaikkiin Savo-Karjalan piirin osastoihin, joita alueella on 51. Kyse-
lyyn vastasi yhteensä 27 osastoa. Piiriin kuuluvan Savon alueelta vastasi 16 osastoa
ja Karjalan puolelta vastauksia tuli 11. Koko selvityksen vastausprosentti oli 53 %.
Savon alueen vastausprosentti oli 62, ja Karjalan vain 44.

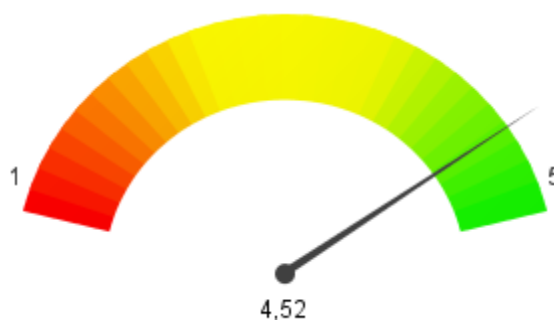
Vastaajien määrä oli kyselylomakkeen taustakysymyksissä, ja se vaihteli yhdestä yli
kymmeneen, keskiarvon ollessa 4,3. Yksi osastoista ei ollut merkinnyt vastaajien
määrää ollenkaan. Savon puolelta vastaamiseen osallistui keskimäärin 5,6 henkeä
kustakin osastosta. Karjalan puolella tilanne oli huonompi, keskiarvon jäädessä 2,5
tuntumaan. Tämä oli merkittävää siksi, että hallitukseen täytyy kuulua vähintään kol-
me jäsentä täyttääkseen lainvoimaisuuden rajat. Karjalan puolella tämä ei edes kes-
kiarvallisesti toteutunut. Savossa vastaajissa oli aina vähintään kaksi henkeä (pois-
lukien osasto, joka ei ilmoittanut osallistuneiden määrää), kun taas Karjalassa yli
puolet vastanneista osastoista vastasi vain yhden hengen voimin. Vaikka saatekir-

jeessä toivottiin osastojen vastaavan koko hallituksen voimin, tämä ei selkeästi toteutunut. Vastauksista käy ilmi myös se, että yhden osaston toiminta on loppumassa, sillä vapaaehtoisia osastossa ei ole.

Kyselyn tulokset on esitelty teemoittain, samassa järjestyksessä kuin ne olivat kyselylomakkeessa. Osaa tuloksista havainnollistaa kuviot. Alueelliset erot Savon ja Karjalan välillä on nostettu esiin, mikäli ne ovat olleet selkeitä.

5.1 Yhteydenpito

Piiritoimiston henkilöstön tavoittaminen on paikallisosastojen mielestä helppoa. Kuviosta 2 käy ilmi osastojen vastausten keskiarvo liittyen piirin henkilöstön tavoittamisen helppouteen. Likertin asteikolla kysyttiin väittämään kaikki osastot ovat vastanneet joko samaa mieltä tai täysin samaa mieltä, lukuun ottamatta yhtä osastoa, joka ei ollut samaa, eikä eri mieltä. Savossa oltiin hieman tyytyväisempiä kuin Karjalassa: Savon alueen vastausten keskiarvo oli 4,62 ja Karjalassa vastaava luku oli 4,36.



KUVIO 2. Piiritoimiston henkilöstön tavoittaminen on helppoa.

Kysymyksen kommentteissa osastot nostivat esille piiritoimiston henkilökunnan myönteisen asenteen yhteydenottoihin liittyen, ja varsinkin sähköposti ja puhelinsoitot mainittiin toimiviksi yhteydenpidon välineiksi.

Tavoittaminen parantunut sähköpostilla. Kehittynyt viimeaikoina paremmaksi (Osasto 17)

Helposti on saatu yhteys työntekijöihin. (Osasto 25)

Kaikkiin 27 osastoon on oltu piiristä yhteydessä viimeisen vuoden aikana. Noin puolet osastoista vastasi, että piiristä on oltu heihin yhteydessä useita kertoja ja loput kertoivat piirin olleen yhteydessä osastoon muutamia kertoja. Karjalan alueella noin neljännes osastoista kaipaa yhteydenottoja piirin työntekijöiltä nykyistä useammin, Savossa sitä toivoo kolmannes.

5.2 Yhteistyö

Tyytyväisyys selvitykseen vastanneista osastoista kaikki kokivat piiritoimiston ja osastonsa välisen yhteistyön hyödylliseksi osaston kannalta. Yhteistyön parantamiseksi osastot toivovat piiritoimiston työntekijöiden vierailevan useammin osastoissa ja neljä osastoista toteaa sen suoraan. Neljä kysymykseen vastanneista osastoista puolestaan toteaa yhteistyön toimivan nykyisellä mallillaan hyvin. Piiritoimiston ja osaston välisen yhteistyön kehittämisehdotuksena esitettiin muun muassa seuraavaa:

Järjestötoiminta vapaaehtoisen tukena mm. opiskelijaohjaus. Resurssien jakaminen kaikkien osaston toimintamuotojen tukemiseen. Osaston ja piirin tapaamiset 2 kertaa vuodessa. Käytännön asioiden sopiminen. Yhteisten pelisääntöjen sopiminen piirin ja osaston välille. (Osasto 17)

Yksi osasto puolestaan ilmaisi huolensa sähköiseen ympäristöön painottuvasta yhteistyöstä, ja siitä kuinka piiri huolehtii enemmän varjoon jäävistä osastoista:

Onko yhteistyö nykyään mennyt liiaksi sähköiseen ympäristöön? Tämä ajatus yleisesti kaikista järjestöistä. Onko helpompi olla kerralla useampaan ihmiseen viestin kautta? Kuin rantautua pois koneen edestä ja tehdä osastovierailuja? Esim. Jalkautuminen nälkäpäivä-kerääjäksi osastoihin. Onko yhteistyösuunnitelma niitä osastoja kohtaan, jotka eivät näytäneet piirin tilaisuuksissa? (Osasto 16)

Yhdessä osastossa ei ole tavattu viimeisen vuoden aikana ollenkaan piirin työntekijää. Kyseinen osasto nosti kuitenkin vastauksissaan esille toiminnan puuttumisen, eli osasto on ikään kuin sammumassa.

Kysymykseen siitä, millaisissa tilanteissa piiritoimiston työntekijöiden tulisi vierailla osastoissa, tuli hyvin paljon samankaltaisia vastauksia. Huomattava osa osastoista ilmaisi, että piiritoimiston työntekijöiden läsnäoloa kaivataan erityisesti kevät- ja syyskokouksissa. Myös uuden toiminnan aloittaminen mainittiin useaan otteeseen, samoin ongelmatilanteissa auttaminen.

Uuden toiminnan alkaessa, kokoukset ja tapahtumat // Tietenkään kaikissa ei voi vierailla, mutta silloin tällöin työntekijä vierailut olisivat tervetulleita ja piristäviä. (Osasto 25)

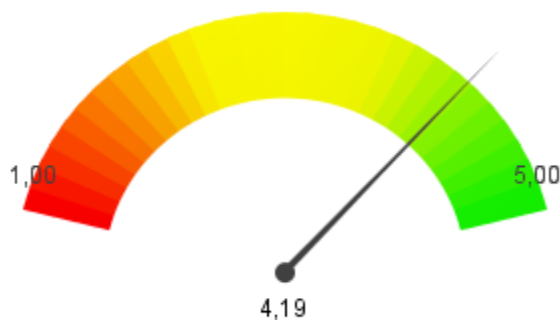
Osastomme on käyttänyt työntekijöitä vierailijoina koulutuksissa sekä kokousvierailijoina. Ehkä ei voi sanoa juuri jotain yksittäistä tilannetta. Jokainen osasto varmaan toiminnassaan tietää parhaiten sen heille sopivan ja käytännöllisen tilanteen. Ehdottomasti juhlan, surun ja normaalin toiminnan aikoina. (Osasto 16)

Osastosta pyydettyäessä // Jos piirissä huomataan, että osastossa ollaan menossa kovasti alaspäin toiminnassa ja taloudessa. (Osasto 6)

Rekrytointi, koulutusapua, markkinointitempaukset, tsemppausta, arjessa mukana, (Osasto 4)

5.3 Kummitoiminta

Selvitykseen vastanneista osastoista vain yksi ei ole osallistunut kummitoimintaan, sillä toimijoita osastossa ei ole. Tämä osasto yhdessä muiden vastanneiden osastojen kanssa on kuitenkin sitä mieltä, että kummitoiminta on tärkeää (kuvio 3), sillä kummitapaamisissa tapaa kummien lisäksi muiden osastojen toimijoita ja on mahdollisuus vaihtaa kuulumisia sekä vinkkejä osastojen kesken. Alueellista eroa kummitoiminnan arvostamisessa ei ole.



KUVIO 3. Kummitoiminta on tärkeää.

Kysymykseen ”Mitä hyvää kummitoiminnassa mielestänne on?” osastot olivat vastanneet keskittyen kummitapaamisten analysointiin. Kummitapaamisten osastot vastasivat olevan hyvä paikka kuulumisten vaihdolle ja lähiosastojen tapaamiselle. Osastot nostivat myös esille yhteistyön rakentamisen ja tiedonvaihdon.

Säännölliset tapaamiset kummien ja naapuriosastojen kanssa // Opimme uusia asioita toinen toisiltamme (Osasto 27)

Kuulla piirin toimihenkilöiltä ajankohtaisia asioita. Mahdollisuus esittää selventäviä kysymyksiä. (Osasto 21)

Kummien tapaaminen, vapaamuotoinen keskustelu ja ajatusten vaihto. Tuleepahan lähdettyä oman reviirin ulkopuolelle. Toiminnan järjestävä osasto pitää vieraita yleensä aina hyvänä. Paljon hyvää tarjottavaa. :) (Osasto 16)

Ajankohtaista tsemppausta monelle osastolle yhtä aikaa // Piirin edustajat kuulevat osastojen asioita ja mielipiteitä (Osasto 8)

Osastojen vastaukset kummitoiminnan kehittämiskohteista ovat osittain ristiriitaisia. Yksi osasto toivoo, että kummitapaamisia olisi vain yksi vuodessa, kun toinen osasto toivoisi useampia tapaamisia, kuten neljästi vuodessa. Myös kummitapaamisten kestolle esitettiin eriäviä kehittämisehdotuksia, toisten ehdottaessa tapaamisten tiivistämistä - samalla toiset toivovat lisää aikaa kuulumisten vaihtoon. Kummitapaamisille ehdotettiin myös etukäteen sovittua teemaa, tai mahdollisia kotitehtäviä ennen tapaamisia.

Tapaamisten ohjelma ei saisi olla liian tiivistä. Enemmän vapaaehtoisten tapaamista + Aikaa keskustelulle. (Osasto 17)

Napakampia paketteja - KIITOS // Taipumus venyä liian pitkäksi // Uudet ideat muiden tietoon (Osasto 22)

Yksi tapaaminen vuodessa, mutta nykyistä pitkäkestoisempi ja enemmän asioita sisältävä. (Osasto 21)

"Teema"tapaamiset (Osasto 23)

Toteuttamalla useammin alueellisia kummitapaamisia esim. 4x/vuosi. (Osasto 11)

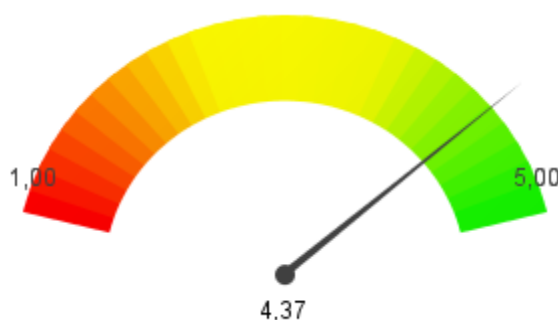
Olisiko hyvä olla joku kotitehtävä ennen kummitapaamiseen menoa? Eli kun osasto tietää aiheen mistä kummitapaamisessa puhutaan, voisivat he pohtia siitä jo omassa osastossaan. Esim. Miten asia vaikuttaa juuri meidän osastoon, kuten esim. Nyt Kiuruveden tapaamiseen on hyvä lukea ennakkoon Turussa päätettyjä asioita. (Osasto 16)

Enemmän konkreettista yhdessä keskustelua ja ajatustenvaihtoa. Vähemmän pelkkää tiedottamista. (Osasto 25)

Tiedotustilaisuuksien oloisista tilaisuuksista pitäisi päästä pois ja tehdä kummitapaamisista työpajatyyppejä. (Osasto 15)

Yhteistä toimintaa, koulutusta (Osasto 12)

Piirin työntekijät kummeina ovat osastojen mielestä hyödyllisiä (kuvio 4). Savossa kummeja pidettiin hyödyllisempinä kuin Karjalassa, mutta ero ei ole suuri. Osastot pitävät nimettyjä kummeja tärkeinä, sillä vapaaehtoisia täytyy koordinoita. Kummeina piirin työntekijät ovat tsemppaamassa ja tukemassa osastojen vapaaehtoisia.



KUVIO 4. Piirin työntekijät kummeina ovat hyödyllisiä.

Piirin työntekijöiden toimiessa kummeina heiltä toivotaan esimerkiksi pyydettyä osallistumista kokouksiin. Heidän tulisi rohkaista ja kannustaa osastoja, sekä tuoda vinkkejä toimintaan. Tärkeää osastojen mielestä olisi se, että kummit tietäisivät osas-

tojen tilanteen tarkemmin ja osaisivat auttaa näitä kehittymään. Apua kaivataan erityisesti konfliktitilanteisiin.

Kummeilla tulisi olla selkeä näkemys kummiosastojen toiminnasta ja kehittämistarpeista (Osasto 2)

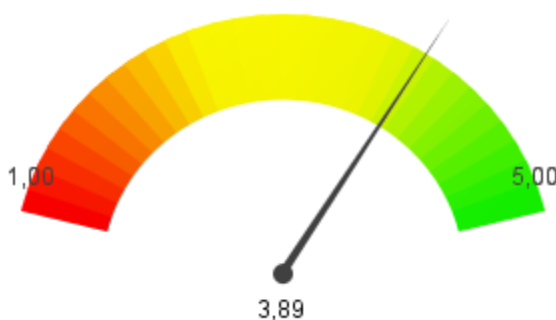
Osastojen eri toimintamuotojen kehittämistä // "Sammuneiden osastojen" sytyttämistä (Osasto 8)

Olla yhteydessä osastoihin ja kysellä kuulumisia, esim. pari kertaa vuodessa. Olla tukena. (Osasto 25)

Kannustaa tarvittaessa henkilökohtaisella yhteydenotolla kaikki alueen osastot kummitapaamiseen. // Poimia järjestön linjauksista ideoita kunkin kummialueen toiminnan kehittämiseen olemassa olevista lähtökohdista. (Tulipas tämä nyt vaikeasti ilmaista :)) (Osasto 15)

Olla viestien välittäjä osastojen ja piirin välillä (Osasto 9)

Piirin hallituksen jäsentä kummin roolissa ei osastoissa nähdä yhtä tärkeänä kuin piirin työntekijää (kuvio 5). Alueellisesti vastauksissa oli huomattava ero, sillä Karjalassa (keskiarvona Likertin asteikolta 3,55) ei oltu ollenkaan niin myönteisiä kuin Savossa (vastaava keskiarvo 4,12). Tähän liittyvän kysymyksen (ks. liite 2) kommentteissa Savon alueen puolelta tuli kuitenkin kriittisempää palautetta kuin Karjalan alueelta.



KUVIO 5. Piirin hallituksen jäsenet kummeina ovat hyödyllisiä.

Piirin hallituksen jäsenen kummina osastot mieltävät esimerkiksi tiedonvälittäjiksi ja -viejiksi. Kaikissa osastoissa piirihallituksen jäsen kummina ei ole näkyvässä asemassa. Lisäksi yhdessä vastauksessa nousee esille tyytymättömyys osaston kummin toimintaan.

Mikäli suostuu kummiksi tulisi tehtävä hoitaa (Osasto 2)

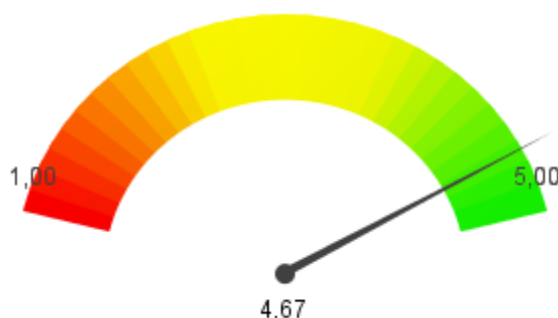
Piirin hallituksen kummin tehtävänä olisi ennenkaikkea tuoda saamaansa tietoa vap.eht.kannalta. Hän voi ottaa keskusteluun esim. luottamushenkilöasioita vaalien alla. Tsempata naapuriosastoja (Osasto 6)

Tieto kulkisi osastojen ja ph:n välillä tehokkaammin. (Osasto 11)

Piirinhallituskummi tuo parhaimmillaan hallituksen roolin osastotason tietoisuuteen, ja aktivoi osastoja olemaan enemmän yhteydessä myös piirin luottamushenkilöhallintoon. (Osasto 15)

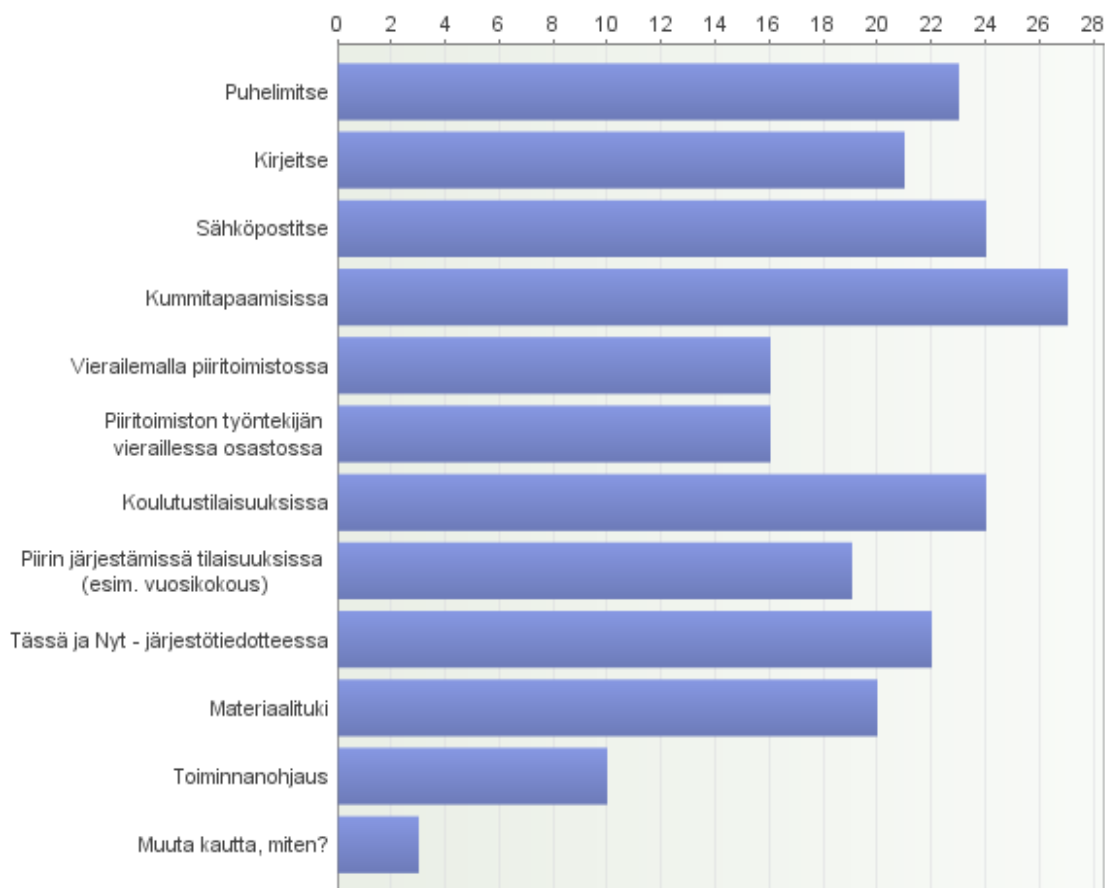
5.4 Palvelut, tuki ja apu

Piiritoimistolta saadun avun paikallisosastot kokevat hyväksi. Karjalan alue oli lähes täysin samaa mieltä (Likertin asteikon keskiarvon noustessa 4,82). Savon alueella oltiin hiukan vähemmän tyytyväisiä, eron jäädessä kuitenkin pieneksi (keskiarvo 4,56).



KUVIO 6. Piiritoimistolta saatu palvelu ja tuki on hyödyllistä.

Kuvio 7 esittelee ne tavat, joilla osastot ovat saaneet tukea piiritoimistolta. Kaikki osastot ovat nostaneet tärkeimmäksi tuen muodoksi kummitoiminnan. Myös puhelimitse, sähköpostitse ja erilaisissa koulutuksissa saatu tuki on usean osaston mielestä tärkeää. Lisäksi Tässä ja Nyt -järjestötiedote koetaan useissa osastoissa tärkeäksi tuen kanavaksi. Karjalassa toiminnanohjauksen, piirin järjestämien tilaisuuksien (esim. vuosikokous) ja piiritoimiston työntekijöiden vierailujen merkitys oli suhteessa vähäisempää kuin Savossa, mutta vastaavasti materiaalituen ja piiritoimistovierailujen merkitys oli heille suurempi.



KUVIO 7. Miten tukea on saatu piiritoimistolta.

Osastot kokevat saamansa tuen tarpeelliseksi ja tärkeäksi. Osastot kokevat saavansa tukea nopeasti ongelmatilanteissa, tuki on välttämätöntä ja aina tervetullutta. Ainoastaan yksi osasto nosti esille ongelmia tuen saamisen suhteen.

Helpottavana taloudellisesti ja teknisesti (materiaali, mainosapu, kirjanpitoapu, henkilötyöapu, tiedotusapu) (Osasto 11)

Enemmän tukea julkisen sektorin asioihin, jossa vapaaehtoinen ei voi vaikuttaa. Piirin tuki muodostaa kehikon. (Osasto 17)

Tuki on vähäistä, mutta hyvää ja tärkeää. (Osasto 26)

Tuki on aina tervetullutta. Varsinkin kun on tarve saada sitä niin silloin sen usein kokee hyväksi. (Osasto 16)

Tuki on monipuolista ja tukea saa nopeastikin, jos on ongelmia (Osasto 1)

Hyödyllisenä, joskus ihan ehdottoman tärkeänä (Osasto 7)

Osastot kokevat parhaiten heitä hyödyttäväksi tueksi nimenomaan paikanpäällä tapahtuva tuen antaminen ja henkilökohtaisen tapaamisen merkitys nostettiin jälleen tärkeäksi. Lisäksi osastoja hyödyttää omalle paikkakunnalle saadut koulutukset, rahallinen tuki ja toimintaan vinkkejä tarjoava tuki.

Paikan päälle tuleminen ja tsemppaaminen (Osasto 4)

Innovatiivinen ajattelutuki toimintojen kehittämisessä // Rahoitusavun etsimistä // Omalle paikkakunnalle saatu koulutus (Osasto 8)

Rahallinen, henkinen, tukeva tiedottaminen. (Osasto 11)

Erilaisia kanavia hyödyntävä tiedottaminen ja kehitetyt kummitapaamiset (ks. kohta 11) (Osasto 15)

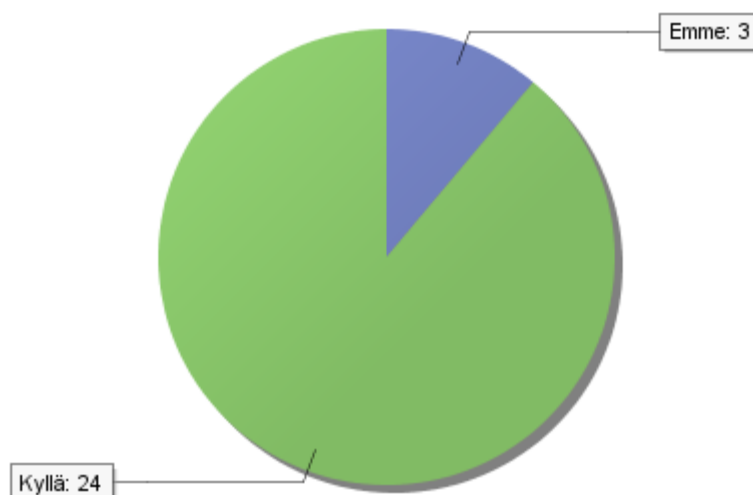
Kaikenlainen tuki. Juuri sellainen tuki mitä kulloinkin tarvitsemme. Varmaankin nämä akuutit tilanteet ovat niin hektisiä, että niihin tarvitsee suoraa apua ja tukea. Esim. Tulipalojen jälkitoiminta. (Osasto 16)

Hyvissä ajoin ja käyttökelpoinen tietoa ja siten että sähköpostitse jakaminen parempi kuin kirjeellä. Tieto ajantasaisempaa. Tunnisteellinen sähköposti -> ei massa ja ei kaikkea samaan postiin. (Tarkoittaa siis että yksi meili/asia ja että esitys jakelulistaksi meilissä jo lähettäjän toimesta) (Osasto 17)

Materiaalit, vinkit toimintaan (Osasto 25)

Osastokohtainen työntekijän vierailu // Suuri osa yhteisistä asioista menee pienessä osastossa "yli hilseen" (Osasto 27)

Osastoista suurin osa kokee saaneensa riittävästi apua toimintaansa piiritoimistolta (kuvio 8). Savon alueella yksi osasto koki saaneensa liian vähän tukea (prosentuaalisesti 7 % osuudella alueen vastauksista) ja Karjalassa oli kaksi tyytymätöntä, eli 22 % ko. alueen vastanneista osastoista ei saa mielestään tarpeeksi tukea.



KUVIO 8. Onko tukea saatu riittävästi piiritoimistolta.

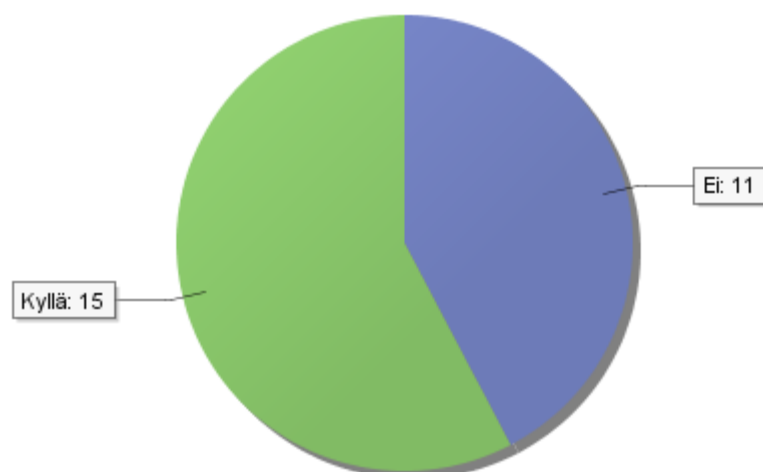
Osastot haluaisivat lisää tukea rekrytointiin, jäsenten aktivointiin, erilaisten projektien toteuttamiseen ja esimerkiksi osaston nettisivujen ylläpitämiseen. Myös osaston hallinnolliseen rekrytointiin ja viranomaisyhteistyöhön kaivataan lisää apuja. Jos jokin toiminnan osa-alueista hiipuu tai tarkoituksena on käynnistää uutta toimintaa, tarvitaan erityisesti tukea. Yksi osastoista ehdottaa myös tarpeen vaatiessa yhteisharjoitusten järjestämistä.

Jos joku osa-alue hiipuu, niin apuja // rekrytointi, rivijäsenten aktivointi (Osasto 4)

Osaston sivujen ylläpidossa (Osasto 7)

Jäsenrekrytointi. Viranomaisyhteistyön hoitaminen. On paljon hankkeita, mutta (sellaisia jotka) painottuu usein piiritoimiston sijainnin vuoksi P-Karjalan alueelle. Aliresursoitu Kuopion aluetoimisto ja ohjelmatyö P-Savon alueella. (Osasto 17)

Taloushallinnon tukipalveluiden hyödyllisyydestä osastot ovat vaihtelevaa mieltä. Kysymykseen vastanneista 26 osastosta 15 (eli noin 57 % vastanneista osastoista) pitää kyseistä tuen muotoa hyödyllisenä (kuvio 9). Alueellisesti eroa on siten, että Savossa 2/3 pitää palvelua hyödyllisenä, kun taas Karjalassa yli puolet kokee tukipalvelun tarpeettomana.



KUVIO 9. Pidetäänkö taloushallinnon tukipalvelua tarpeellisena

Viidesosa osastoista aikoo käyttää tarjottua taloushallinnon tukipalvelua, muiden selvitessä ilman sitä. Kommenteissa palvelun käyttämisestä kieltäytyvät osastot kertoivat pärjäävänsä esimerkiksi naapuriosastojen tilitoimistojen avulla ja esimerkiksi tilitapahtumien vähäisyyden vuoksi tehtävässä selvittää omin voimin.

Kyllä osastojen valvontaa tulee tehdä // Viimeaikaiset tapahtumat osoittavat ettei näin ole ollut (Osasto 14)

Riippuu hinnasta ja palvelun laadusta. Entä voisiko olla yhteinen taloushallinto-ohjelma josta saisi raporteja? Voisi kiinnostaa sellainen mahdollisuus. (Osasto 17)

Toistaiseksi ainakin pärjäämme omin voimin, mutta ehkä jatkossa. Palvelu on hyödyllinen. (Osasto 15)

Erittäin hyvä asia, että osaston kirjanpitoa ja muuta taloushallintoon liittyvää hoidetaan piirin toimesta (Osasto 26)

Vain kymmenen osastoa vastasi kysymykseen ”Miten kehittäisitte piiritoimiston tarjoamia palveluita ja tukea?” ja kehittämis ehdotuksia sisälsi neljä vastausta. Osastot kehittäisivät piiritoimiston tarjoamia palveluita ja tukea lisäämällä resursseja, erityisesti aluetoimistolla, ja jalkauttamalla piirin työntekijöitä kentälle.

Tämä vaatisi tutustumista muihin piireihin. Näkisi ja kuulisi miten heillä mennään ja tehdään. Sitten voisi soveltaa meidän piiriin. (Osasto 16)

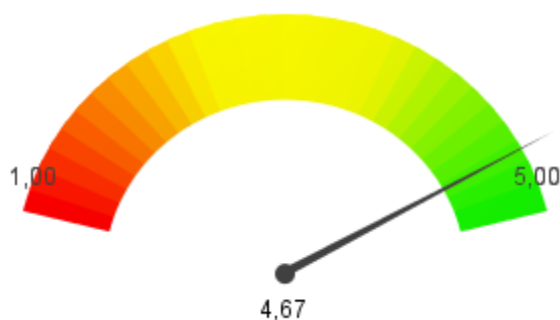
Lisää resursseja. Alueoim. ohjelmaosaamista ja painoarvoa pitää vahvistaa. (Osasto 17)

Jalkautumista kentälle (Osasto 23)

Mahdolliset tukityöllistämiseen liittyvät tehtävät (Osasto 26)

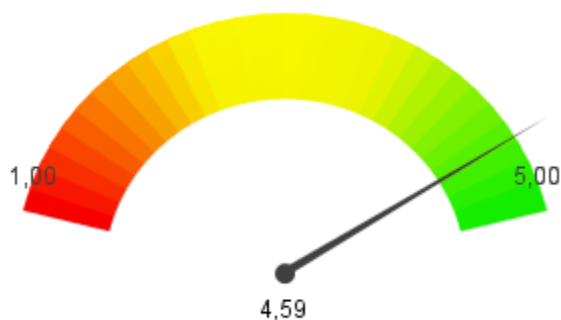
5.5 Piirin henkilöstön arviointi

Paikallisosastot kokevat piirin henkilökunnan osaamisen hyväksi (kuvio 10). Savon alueen osastot olivat kuitenkin hieman kriittisempiä väittämakeskiarvon ollessa 4,56, kun Karjalan alueen osastot olivat erittäin tyytyväisiä (vastaava keskiarvo 4,82).

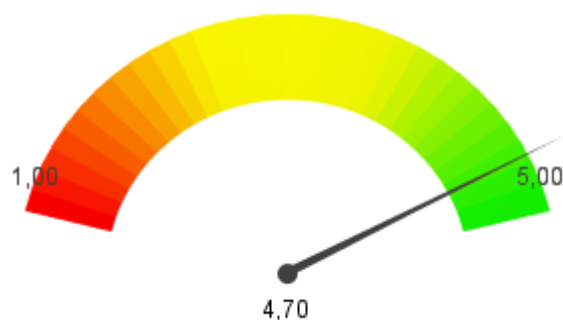


KUVIO 10. Piirin henkilöstö on osaavaa.

Osastot kokevat piirin henkilöstön asenteen vapaaehtoisia kohtaan olevan hyvä (kuvio 11). Myös piirin henkilöstön palvelualltius koetaan paikallisosastoissa hyväksi (kuvio 12). Osastoilla ei ole suuria kehittämisehdotuksia piiritoimiston henkilöstön osaamisen, asenteen tai palvelualltiuden suhteen.



KUVIO 11. Piirin henkilöstön asenne vapaaehtoisiin on hyvä.



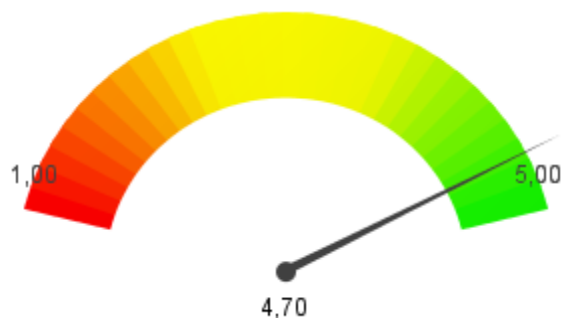
KUVIO 12. Piirin henkilöstö on palvelualltista.

Nykyisellään ok (Osasto 5)

Asiakaspalvelun kehittäminen osittain. RedNet-osaamisen lisääminen esim. Kurssi-ilmoittelussa (erityisesti muut kuin ensiapukurssit, jotka ovat siellä spr-koulutus-sivuilla) (Osasto 17)

Hyvä näin, säilytä taso (Osasto 6)

Piirin henkilöstön koetaan myös toimivan koko Suomen Punaisen Ristin arvojen mukaisesti (kuvio 13).



KUVIO 13. Piirin henkilöstö toimii Punaisen Ristin arvojen mukaisesti.

Paikallisosastot saivat antaa myös muuta palautetta henkilöstöstä. Palaute oli varsin positiivista ja työntekijöiden panosta arvostavaa. Ainoastaan yksi osasto koki ongelmia henkilöstön suhteen.

Jokainen välittää omien osa-alueiden puitteissa osastojen ihmisistä. Ahkeria ootte :) (Osasto 4)

Kiitos monipuolisesta ja joustavasta palvelustanne, koemme olevamme yhtä! // Jaksatte aina innostaa meitä kehittämään osastomme toimintaa. Huomioitte myös osastojen vapaaehtoisten jaksamista (Osasto 8)

Varsinkin uudet työntekijät kiertämään osastoja heti alkuun mahdollisimman paljon. (Osasto 16)

Teette työtänne todella hienolla ja kannustavalla asenteella. Sa-Ka-piiritoimistolla on tekemisen meininki. Hyvä!! (Osasto 15)

Tsemppiä kehitystyöhön, jokainen tarvii kehittyä. // Idea: Keskustoimisto voisi järjestää vastaavan kyselyn. Tasapuolisuus osastojen kohtelun välillä tärkeää. (Osasto 17)

Mielestämme piirin henkilöstö hoitaa työnsä hyvin, piiritoimistolla ja alue-toimistolla asiointi hoituu hyvin. (Osasto 25)

Toivomus: tavattaisiin useammin (Osasto 26)

Osastoille annettiin myös mahdollisuus kertoa muita terveisiä piiritoimistolle, ja terveisissä tulikin vielä monta kehittämissuositusta. Lisäksi kiiteltiin yhteistyöstä ja toivottiin hyvää jatkoa.

Kokouksiin pitkä matka (Tuusniemi) vaihtakaa paikkaa tasapuolisesti (Osasto 4)

Kiitos! // Vastuualueiden vastaavat voisivat tulla kertomaan työstään (Osasto 12)

Koska piirin toimisto on Joensuussa turhan paljon keskittymistä Joensuu alueelle // Ensiapu päivystäjän kurssit tulee sijoittaa piirin alueelle eikä kasata liian suuria ryhmiä (Osasto 14)

Ensiapu zäpinöissä oli viikonloppuna mukavaa. // Jaksamista! Noita keräyksiä, kampanjoita ja hankkeita on niin paljon, että jos osastot ovat niissä sekaisin niin toivottavasti piiri on niissä perillä. (Osasto 16)

Ei lyhyelle ajalle monia tapahtumia. Esim. viikolla 38 oli sos.palvelujen kehittämisiltat ja 3 päivää nälkäpäiväkeräystä sekä heti seuraavalla viikolla kummitapaaminen. Vapaaehtoiset eivät jaksaneet osallistua kaikkeen, kun samat ihmiset toimivat kaikissa tehtävissä. (Osasto 26)

Jatkakaamme ilolla yhdessä toimintaamme inhimillisemmän maailman puolesta! (Osasto 8)

Saivat yhdistyksemme toiminnan jatkumaan (Osasto 13)

Pidetään lippu korkealla ja mennään yhdessä eteenpäin! (Osasto 25)

6 TULOSTEN TARKASTELU JA KEHITTÄMISEHDOTUKSET

Selvityksen päätarkoituksena oli saada mielipiteitä piiriin kuuluvien osastojen vapaaehtoisilta koskien piirin tarjoamia tukipalveluita. Lisäksi selvityksen tarkoituksena oli selvittää piirin tukitoimintaan liittyviä kehitettäviä asioita. Paikallisosastot toimivat vapaaehtoisten voimin, joten piiriltä saatu tuki ja apu on heidän toiminnalleen tärkeää kuten Hakkarainen ym. (2004, 28) on todennut. Vapaaehtoisten mielipiteet siitä, miten piiri voisi vielä paremmin tukea ja auttaa osastoja ovat piirin ja osastojen yhteistyön parantamisen lähtökohta.

Saadusta aineistosta saatiin tärkeää määrällistä tietoa, mutta selvityksen analysoinnille merkittävimpiä olivat avoimiin kysymyksiin tulleet vastaukset. Niistä osastojen mielipiteet ja tarpeet nousivat parhaiten esille, kuten myös puutteet nykyisessä tuen tarjoamisessa. Tilaajalle, Savo-Karjalan piirille, nämä vastaukset antavat eniten tietoa siitä mitä pitää kehittää ja mitä säilyttää samanlaisena.

Vastauksista käy ilmi, että piiritoimiston henkilöstön tavoittaa helposti. Muutama osastoista toivoo useammin yhteydenottoja piiritoimistolta. Yhteistyö piiritoimiston kanssa koetaan hyödyllisenä, mutta vierailuja joihinkin osastoihin on tehty liian harvoin. Piiritoimistolta tulisi vierailla osastoissa kokouksissa ja ongelmatilanteissa. Kummitoiminta näkyy osastoille enimmäkseen vain kummitapaamisten muodossa, sillä vastauksissa käsiteltiin lähes yksinomaan tapaamisten toimivuutta ja kehittämistä. Paikallisosastot kokevat kummitoiminnan tärkeänä ja kaikista vastanneista osastoista aktiivisesti toimivat osastot ovat osallistuneet siihen. Kummitapaamisten suhteen nousi monenlaisia kehittämissuhteita. Piirin työntekijät koetaan kummeina hyödyllisempinä kuin piirin hallituksen jäsenet, koska piiri on ikään kuin helpommin lähestyttävissä.

Osastojen vastaukset osoittavat myös sen, että piiristä tarjottu tuki ja apu on ollut tarpeellista. Tukea on saatu monin eri tavoin ja sitä kaivataan lisää etenkin uusien jäsenten saattamiseksi mukaan toimintaan. Taloushallinnon tukipalvelut ovat osalle osastoista tarpeettomia, mutta niitä käyttäville osastoille ne ovat tärkeitä. Piiritoimiston tarjoamien palveluiden kehittämiseksi nousi vain muutama ehdotus. Paikallisosastot pitävät piiritoimiston henkilöstöä osaavana ja heitä motivoivina henkilöinä. Koska piirin henkilöstöä voidaan pitää osastojen toimintaa johtavana tahona, on vapaaehtoisten kokemus motivoinnista merkityksellistä (Harju 2004, 125).

Tarkastellessa vastauksia alueittain, Savo ja Karjala, nousee esille muutamia pieniä eroavaisuuksia. Savon puolelta toivotaan useammin piirin yhteydenottojen määrän lisäämistä kuin Karjalassa ja piirin hallituksen jäsen kummina koettiin Karjalassa selkeästi hyödyttömämpänä kuin Savossa. Alueiden erot tuen saamisen muodoissa oli nähtävissä, ja ne liittyivät todennäköisesti piiritoimiston sijaintiin. Taloushallinnon tukipalvelu on Savon alueen osastoille tärkeämpi kuin Karjalan alueen osastoille ja Kar-

jalan alueella oltiin erittäin tyytyväisiä piiritoimiston henkilöstön osaamiseen Savon osastojen ollessa hieman kriittisempiä. Kuitenkin vastanneet osastot molemmilta alueilta ovat olleet tyytyväisiä piirin toimintaan kuluneen vuoden aikana.

6.1 Kehittämisehdotuksia

Selvityksen avulla saatiin selville monia kehittämisehdotuksia liittyen piirin tarjoamaan tukeen ja palveluihin. Monien osastojen vastauksista nousi suoraan selkeitä ja konkreettisia kehittämisehdotuksia, jotka on esitelty alla. Osa kehittämisehdotuksista on myös laadittu osastojen vastauksista nousseista toiveista ja ajatuksista siten, että niistä on yhdistelty laajempia ja selkeämpiä kokonaisuuksia. Ehdotettujen kehittämisideoiden lisäksi Savo-Karjalan piirin henkilöstön tulisi olla useammin yhteydessä niihin osastoihin, jotka tämän selvityksen perusteella kaipaavat lisää yhteydenpitoa, tai enemmän tukea, ja näin vastata aivan yksittäistenkin osastojen erityistarpeisiin.

Ensimmäinen kehittämisehdotus on piiritoimiston henkilöstön liikkuvuuden ja näkyvyyden lisääminen osastoissa. Vastauksissaan merkittävä osa osastoista nostaa esille, kuinka piiritoimiston henkilökunnan tulisi jalkautua ja vieraila osastoissa useammin. Erityisesti toivotaan piiritoimiston edustusta vuosikokouksiin. Piiritoimiston henkilöstöstä edes jonkun tulisi pyrkiä osallistumaan joko kevät- tai syyskokoukseen. Lisäksi piiritoimistoon tulevaisuudessa tulevan uuden henkilöstön tulisi käydä esittelytymässä osastoissa ja kertomassa toimenkuvastaan. Myös piirin nykyinen henkilöstö voisi kiertää osastoissa kertomassa työstään, varsinkin jos osastot eivät ole vielä tulleet tutuksi.

Toinen kehittämisehdotus on kummitapaamisten rakenteen kehittäminen. Kummitapaamisten tulisi osastojen mielestä olla osallistavampia ja motivoivampia. Tapaamisten aikataulua kannattaa pohtia ja tapaamisten sisältöä tehdä esimerkiksi työpajatyypiseksi. Vastauksista nousee toivomus pidemmästä ajasta kuulumisten vaihtoon, mutta myös toivomus aikataulussa pysymisessä. Kummitapaamisia on nyt kaksi vuodessa, mutta osa osastoista kaipaa niitä joko useammin tai harvemmin. Olennaista olisi kuitenkin se, että kummitapaamisissa osastoilla olisi mahdollisuus rakentaa yhteistyötä. Tärkeä tiedonvälitys piiristä osastoille ja toisin päin pitäisi säilyttää tapaami-

sisä, mutta tapaamisissa tulisi olla muutakin sisältöä. Kummitapaamisissa voisi esimerkiksi olla teema, jonka osastot tietäisivät etukäteen, tai mahdollisesti etukäteen pohdittavaksi jokin tapaamiseen orientoiva tehtävä. Osastoja voisi myös henkilökohtaisesti kannustaa saapumaan tapaamisiin.

Kolmas kehittämissuositus liittyy myös kummitoimintaan. Piirin hallitusten jäsenten roolia kummina tulisi miettiä uudelleen, sillä nykyisellä mallilla osastot kokevat heidät vähemmän hyödyllisinä kuin piiritoimiston henkilöstöstä tulevat kummit. Tämän johdusta piirin hallituksen jäsenen kummina jäävän vain kummitapaamisten tasolle, eikä heitä muuten kohdata, tulisi heille esimerkiksi antaa uusi ohjeistus. Ohjeistuksessa piirin hallituksen jäseniä voitaisiin kehottaa kummeina toimiessaan olemaan yhteydessä osastoihin myös kummitapaamisten ulkopuolella ja näin lisäämään näkyvyyttä vapaaehtoisin. Piirin hallituksen jäsenten on kuitenkin kannattavaa jatkaa kummeina, sillä moni osastoista arvostaa tätä suoraa kanavaa piirin hallitukseen.

Yksittäisinä kehittämissuosituksina toivotaan myös lisää tukea julkisen sektorin asioihin, joihin vapaaehtoisen vaikuttamismahdollisuudet eivät riitä (esimerkiksi viranomaisyhteistyö). Tähän tarpeeseen voisi vastata esimerkiksi erilaiset materiaalit tai koulutukset aiheeseen liittyen. Osastot kaipaavat myös lisää vinkkejä rekrytointiin ja niitä piiri voisi esimerkiksi tarjota jakamalla muissa osastoissa onnistuneiksi tavoiksi koettuja esimerkkejä. Muutama osasto nosti esille nettisivujen päivitykseen tarvittavan tuen, ja sitä piiri voisi tarjota mahdollistamalla samojen atk-palvelujen käytön mitä piirissäkin käytetään.

6.2 Luotettavuuden arviointi

Kysely lähetettiin kaikkiin Savo-Karjalan osastoihin, mutta vastaukset saatiin vain hieman yli puolelta osastoista. Vastauksen puuttaminen on yleistä kyselyissä (Hirsjärvi 2007, 190). Jälkikäteen mietittynä vastauksia olisi saatu varmasti enemmän, jos aineiston keräämiseen olisi käytetty myös haastatteluja. Haastattelutilanteessa ollaan henkilökohtaisessa kontaktissa tutkittavan kanssa, jolloin esimerkiksi vastausten tulkitsemiseen on paremmat mahdollisuudet kuin postikyselyssä (Hirsjärvi 2007, 199-200). 53 % on kuitenkin hyvä vastausprosentti ja täytti myös tilaajan toiveen vastausten

saamisesta vähintään puolelta paikallisosastoista. Saadut vastaukset kuvaavat tilastollisesti melko monipuolisesti koko Savo-Karjalan piirin alueen osastojen mielipidettä.

Selvityksen luotettavuuteen vaikuttaa heikentävästi se, että Karjalan alueen osastoista huomattavan suuri osa vastasi vain yhden henkilön voimin. Vastausten toivottiin tulevan koko osaston hallituksen voimin siksi, että saataisiin mahdollisimman monipuolinen kuva osastojen toimijoiden mielipiteistä. Lisäksi näin pyrittiin välttämään tulosten vääristyminen siksi, ettei yksi henkilö välttämättä tiedä kaikkea osaston toiminnasta. Niiden osastojen, jotka vastasivat vain yhden henkilön voimin, vastaukset eivät välttämättä anna todellista kuvaa kyseisen osaston tilanteesta.

Kyselylomake oli osittain menetelmänä ongelmallinen, sillä muutama osastoista oli kirjoittanut lisähuomioita yms. sellaisiin kohtiin, joissa niille ei ollut osoitettua paikkaa. Aineiston analysoinnin ja Webropol-ohjelmaan syöttämisen aikana täytyi osa tällaisista sivuhuomioista jättää pois, mutta kaikki oleellinen saatiin sisällytettyä tuloksiin. Muutama osasto oli myös saanut kyselyn postin lisäksi sähköisenä versiona piiri-toimistolta, ja he olivat muokanneet kyselyä hieman. Kyse oli pienistä, epäoleellisista muutoksista, jotka eivät liiemmin vaikuttaneet tulosten analysointiin tai kirjaamiseen. Lisäksi vastaajien käsialoissa oli suuria eroja ja toisten lukeminen oli varsin hankalaa.

Moni osastoista oli myös jättänyt vastaamatta avoimiin kohtiin ja rastinut vastaukset vain väittämiin ja monivalintoihin. Vaikka kyselylomakkeesta pyrittiin tekemään selkeää ja yksinkertaista, eivät kaikki osastot kokeneet tarpeelliseksi vastata kehittämis ehdotuksia kysyviin avoimiin kysymyksiin tai muihin kirjoittamista vaativiin kohtiin. Nämä osastot ovat kenties vastanneet kyselylomakkeeseen kiireellä, ja valinneet vain helpoimmat kysymykset. Tämän vaikutuksia tuloksiin on kuitenkin vaikea arvioida, vaikka todennäköisesti osastot olisivat suurista kehittämisen paikoista ja epäkohdista tulla maininneet. Suurin osa osastoista vastasi kuitenkin edes osaan avoimista kysymyksistä antaen monipuolisia kehittämis ehdotuksia.

Vastanneiden osastojen joukossa oli monta sellaista osastoa, joiden toiminta on melko pienimuotoista. Kaikki ns. suuret osastot (sekä toiminnaltaan, että jäsenmäärältään) eivät puolestaan kyselyyn vastanneet, mikä saattaa näkyä tuloksissa. Esimer-

kiksi osasto, jossa on monia erilaisia toimintoja käynnissä, olisi saattanut osata esittää kehittämisehdotuksia, joita nyt ei ole tullut esille. Pienissä osastoissa ei ole niin monipuolisesti erilaista toimintaa toimijoiden vähyyden tai ajanpuutteen vuoksi. Vastaamatta jättäneiltä suurilta osastoilta olisi saattanut tulla palautetta koskien sellaisten toimintamuotojen tukemista, joita pienet osastot eivät toteuta ollenkaan.

6.3 Lopuksi

Piirin rooli paikallisosastojen tukemisessa on merkittävä ja piirin toimesta tehty tyytyväisyys selvitys oli tärkeä, sillä sen avulla piiri sai selville osastojen mielipiteitä saadusta tuesta ja toiveita piirin toiminnan kehittämiseen liittyen. Savo-Karjalan piirissä voidaan hyödyntää saatuja tuloksia ja näin kehittää piiritoimiston ja paikallisosastojen välistä yhteistyötä. Vaikka opinnäytetyö ja raportti keskittyvät vain Savo-Karjalan piiriin ja sen osastoihin, on tulosten hyödyntäminen mahdollista myös muissa Suomen Punaisen Ristin piireissä. Siksi piiritoimistolla on mahdollisuus jakaa raporttia eteenpäin ja kertoa saaduista tuloksista muille piireille, jotka voisivat hyödyntää kenties omiksi kehittämiskohdiksi tunnistamiaan kehittämisehdotuksia.

Aiheena vapaaehtoisten tukeminen koskettaa monia muitakin järjestöjä kuin pelkästään Punaista Ristiä, joten tällä opinnäytetyöllä on merkitystä koko järjestökentän kannalta. Kehittämisehdotuksia voisi soveltaa myös sellaisiin toimijoihin, joilla ei ole kuin paikallistaso. Esimerkiksi yhdistysten hallitukset voivat tukea vapaaehtoisia samojen teemojen avulla, kuten henkilökohtaisen tuen ja avun tarjoamisen kautta.

Tilaajan mielestä selvitys oli tärkeä toteuttaa. Piiri aikoo tarttua kehittämisehdotuksiin ja muun muassa jalkautua entistä enemmän vapaaehtoisten keskuuteen. Piirissä raportti annetaan henkilöstölle luettavaksi ja piirin työntekijät esittelevät osastoissa selvityksen tulokset PowerPoint –esityksen avulla.

Tyytyväisyys selvityksen suunnittelu sujui hyvin, sillä saimme apua piiritoimiston työntekijöiltä ja toiminnanjohtajilta. Piirin työntekijät olivat aktiivisesti mukana kysymysten muotoilussa, jotta ne olisivat helposti ymmärrettävissä ja liittyisivät varmasti aiheeseen.

Jos toteuttaisimme samankaltaisen selvityksen uudestaan, niin aineiston keräämiseen tulisi mielestämme käyttää enemmän aikaa kuin mitä käytimme tähän. Saadaksemme vastaukset kaikilta osastoilta, meidän pitäisi jalkautua piiriin ja käydä henkilökohtaisesti suorittamassa kysely osastoissa paikan päällä. Toinen vaihtoehto olisi esimerkiksi uusintakyselyn toteuttaminen niille osastoille, joilta vastausta ei nyt saatu, mikä ei aikataulullisista syistä tällä kertaa ollut mahdollista. Ongelmalliseksi koimme myös tietoperustan muodostamisen, mutta työn edetessä siitäkin selvittiin. Loppujen lopuksi voimme todeta, että opinnäytetyöprosessi on ollut haastava, mutta ennen kaikkea kasvattava.

LÄHTEET

- Dufva, Virpi 2003. Sosiaali- ja terveysterveystoimintaperheet kuvassa. Teoksessa Niemelä, Jorma & Dufva, Virpi (toim.). Hyvinvoinnin arjen asiantuntijat. Sosiaali- ja terveystoimintaperheet uudella vuosituhannella. Jyväskylä: P-S kustannus, 11-29.
- Hakkarainen, Pirkko & Syrjänen, Kaisli 2004. Mitä vapaaehtoistoiminnalla tarkoitetaan? Vapaaehtoistoiminnan kansainvälinen julistus. Teoksessa Hakkarainen, Pirkko (toim.). Tukea ja mahdollisuuksia vapaaehtoistoiminnalle. Helsinki: Kansalaisareena ry, 13-16.
- Hakkarainen, Pirkko & Syrjänen, Kaisli 2004. Vapaaehtoistoiminnan perusedellytykset. Teoksessa Hakkarainen, Pirkko (toim.). Tukea ja mahdollisuuksia vapaaehtoistoiminnalle. Helsinki: Kansalaisareena ry, 26-28.
- Harju, Aaro 2003. Yhteisellä asialla. Kansalaistoiminta ja sen haasteet. 2. painos. Vantaa: Dark Oy.
- Harju, Aaro 2004. Järjestön kehittäminen. Kokemäki: Sivistysliitto Kansalaisfoorumi SKAF ry.
- Hartikka, Anita 2004. Vapaaehtoisten koulutus, ohjaus ja tuki SPR:n ystävätoiminnassa. Teoksessa Hakkarainen, Pirkko (toim.). Tukea ja mahdollisuuksia vapaaehtoistoiminnalle. Helsinki: Kansalaisareena ry, 44-45.
- Heikkilä, Tarja 2010. Tilastollinen tutkimus. 7.-8. painos. Helsinki: Edita.
- Helander, Voitto 1998. Kolmas sektori. Käsitteistöä, ulottuvuuksista ja tulkinnoista. Saarijärvi: Gaudeamus.
- Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2007. Tutki ja kirjoita. 13., osin uudistettu painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Honkanen, Henry 2004. Raha-automaattiyhdistys vapaaehtoistoiminnan tukijana. Teoksessa Hakkarainen, Pirkko (toim.). Tukea ja mahdollisuuksia vapaaehtoistoiminnalle. Helsinki: Kansalaisareena ry, 93-94.
- Hytönen, Yki 2002. Ihminen ihmiselle. Suomen Punainen Risti 1877-2002. Helsinki: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Juvonen, Saara-Maria 2006. Aktiivista kansalaisuutta kansainvälisellä tasolla. Teoksessa Laitinen, Hanna (toim.). Tule mukaan! Osallistumisen edellytyksiä järjestötyössä. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu, 77-84.
- Mikkonen, Elina & Uuksulainen, Karoliina 2009. Opinnäytetyö. Kummitoiminnan arviointitutkimus, SPR Savo-Karjalan piiri. Joensuu: Humanistinen ammattikorkeakoulu. Ammattikorkeakoulun perustutkinnon opinnäytetyö.
- Nuutinen, Ismo 2014. Opinnäytetyöpalaveri 27.8.2014. Joensuu: Suomen Punaisen Ristin Savo-Karjalan piirin toimisto.

- Nylund, Marianne & Yeung, Anne Birgitta 2005. Vapaaehtoisuuden anti, arvot ja osallisuus murroksessa. Teoksessa Nylund, Marianne & Yeung, Anne Birgitta (toim.). Vapaaehtoistoiminta. Anti, arvot ja osallisuus. Tampere: Osuuskunta vastapaino, 13-38.
- Nyman, Tarja 2006. Yksilöllinen ja yhteisöllinen voimaantuminen yhteisön kehittämisessä. Teoksessa Laitinen, Hanna (toim.). Tule mukaan! Osallistumisen edellytyksiä järjestötyössä. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu, 42-57.
- Pohjois-Karjalan maakuntaliitto 2007. Yhteistä Hyvää - Pohjois-Karjalan hyvinvointialan järjestöstrategia 2015. Joensuu: Pohjois-Karjalan maakuntaliitto.
- Salminen, Seija 2012. Selvitys Helsingin ja Uudenmaan piirin osastojen toimijoiden tyytyväisyydestä piiritoimiston tarjoamiin palveluihin ja tukeen. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu. (Painamaton lähde)
- Savo-Karjalan piiri 2012. Toiminta. Viitattu 15.9.2014.
<http://rednet.punainenristi.fi/node/13214>
- Savo-Karjalan piiri 2013. Toimintasuunnitelma 2014. Joensuu.
- Suomen Punainen Risti 2006. Suomen Punaisen Ristin piirien johtosääntö. Viitattu 10.10.2014.
http://www.punainenristi.fi/sites/frc2011.mearra.com/files/tiedostolataukset/piirien_johtosaaento.pdf
- Suomen Punainen Risti 2011. Toimintalinjaus 2011-2014. Olemme rohkea ja luotettava auttaja kotona ja maailmalla. Hannun Tasapaino.
- Suomen Punainen Risti 2014a. Mikä on Suomen Punainen Risti? Viitattu 13.10.2014.
<http://www.punainenristi.fi/tutustu-punaiseen-ristiin/suomen-punainen-risti>
- Suomen Punainen Risti 2014b. Savo-Karjalan piiri. Viitattu 10.10.2014.
<http://rednet.punainenristi.fi/savo-karjala>
- Syrjänen, Kaisli 2004. Vapaaehtoisten ohjaaminen. Teoksessa Hakkarainen, Pirkko (toim.). Tukea ja mahdollisuuksia vapaaehtoistoiminnalle. Helsinki: Kansalaisareena ry, 29-32.
- Yeung, Anne Birgitta 2002. Vapaaehtoistoiminta osana kansalaisyhteiskuntaa - ihan teita vai todellisuutta? Helsinki: Sosiaali- ja terveysjärjestöjen yhteistyöyhdistys YTY ry.
- Ylikoski, Tuire 2000. Unohtuiko asiakas? 2. uudistettu painos. Keuruu: KY-Palvelu Oy.

LIITTEET

Liite 1. Saatekirje



11.9.2014

Hyvä Savo-Karjalan piirin osaston hallitus!

Piiritoimisto toteuttaa kyselyn, jonka avulla pyritään kartoittamaan alueen osastojen kokemuksia piiritoimiston antamasta tuesta ja palveluista. Kyselyn tekee yhteistyössä piiritoimiston kanssa opiskelijat Sinituuli Dufva ja Nora Järvinen Humanistisesta ammattikorkeakoulusta (HUMAK).

Kyselyn tulosten avulla piiritoimiston on mahdollista kehittää osastoille suunnattuja palveluita ja tukea. Tulosten avulla pyritään myös kehittämään piiritoimiston ja osastojen välistä yhteistyötä entistä paremmaksi.

Vastaukset käsitellään luottamuksellisesti, eikä osastojen nimiä julkaista valmiissa raportissa. Osaston nimen merkitseminen on kuitenkin tärkeää, jotta meidän on mahdollista tehdä alueellisia vertailuja sekä myöhemmin kehittää piirin toimintaa ja yhteistyötä osastojen kanssa. Vastaukset tulevat piiritoimiston ja opiskelijoiden käyttöön, lukuun ottamatta piiritoimiston henkilöstön arviointia. Kyseisen aihealueen vastaukset tulevat vain opiskelijoiden ja toiminnanjohtajan nähtäviksi, eikä tuloksia voida yhdistää osastoon.

Vastatkaa kyselyyn osastonne hallituksen kokouksessa hallituksen yhteisvoimin. Lähettäkää täytetty lomake takaisin mukana olevassa valmiiksi maksetussa palautuskuoressa. Vastanneiden osastojen kesken arvotaan kaksi ilmaista osallistumista piirin vuosikokoukseen.

On tärkeää, että vastaatte tähän kyselyyn. Näin saamme arvokasta tietoa ja osastojen mielipiteet kuuluviin. Vastausaikaa on 13.10.2014 saakka. Lisätietoja kyselystä antavat piiritoimistolta Ismo Nuutinen puh. 040 737 2179, sekä kyselyn tulokset kokoavat Sinituuli Dufva puh. 0440 728 735 ja Nora Järvinen puh. 045 893 1970.

Suomen Punainen Risti
Savo-Karjalan piiri

Kaisu Haataja
Toiminnanjohtaja

Liite 2. Kyselylomake

Tyytyväisyys selvitys Suomen Punaisen Ristin Savo-Karjalan piirin tukipalveluista paikallisosastoille.

Vastatthan kyselyyn koko osastonne hallituksen voimin. Vastausaika on 13.10.2014 saakka.

Osasto: _____

Vastaajien määrä: _____

Vastaa väittämiin rastittamalla sopiva kohta. Avoimissa kysymyksissä vastausta voi tarvittaessa jatkaa erilliselle paperille.

Yhteydenpito

1. Piiritoimiston henkilöstön tavoittaminen on helppoa. *(Väittäjä)*

Täysin eri mieltä 1	Jokseenkin eri mieltä 2	Ei samaa eikä eri mieltä 3	Jokseenkin samaa mieltä 4	Täysin samaa mieltä 5

Kommentteja:

2. Onko osastoonne oltu piiristä yhteydessä viimeisen vuoden aikana?

Kyllä

Ei

Emme tiedä

Jos on, niin kuinka monta kertaa vuoden aikana? _____ kertaa.

3. Tulisiko piiritoimiston työntekijöiden olla yhteydessä osastonne useammin?

Kyllä

Ei

Yhteistyö

4. Piiritoimiston ja osaston välinen yhteistyö on osastomme kannalta hyödyllistä.

(Väittämä)

Täysin eri mieltä 1	Jokseenkin eri mieltä 2	Ei samaa eikä eri mieltä 3	Jokseenkin samaa mieltä 4	Täysin samaa mieltä 5

5. Miten kehittäisitte piiritoimiston ja osastonne välistä yhteistyötä?

6. Oletteko tavanneet piirin työntekijöitä viimeisen vuoden aikana?

Kyllä

Ei

7. Millaisissa tilanteissa piiritoimiston työntekijöiden tulisi vierailla osastossanne?

Kummitoiminta

8. Onko osastonne osallistunut kummitoimintaan/kummitapaamisiin viimeisen vuoden aikana?

Kyllä

Ei

Jos ei, niin miksi?

9. Kummitoiminta on mielestämme tärkeää. *(Väittämä)*

Täysin eri mieltä 1	Jokseenkin eri mieltä 2	Ei samaa eikä eri mieltä 3	Jokseenkin samaa mieltä 4	Täysin samaa mieltä 5

10. Mitä hyvää kummitoiminnassa mielestänne on?

11. Miten mielestänne kummitoimintaa voisi kehittää?

12. Piirin työntekijät kummeina ovat hyödyllisiä osastollemme. *(Väittämä)*

Täysin eri mieltä 1	Jokseenkin eri mieltä 2	Ei samaa eikä eri mieltä 3	Jokseenkin samaa mieltä 4	Täysin samaa mieltä 5

Kommentteja:

13. Mitä tehtäviä piirin työntekijöillä kummin roolissa tulisi olla?

14. Piirin hallituksen jäsen kummina on hyödyllinen osastollemme. *(Väittämä)*

Täysin eri mieltä 1	Jokseenkin eri mieltä 2	Ei samaa eikä eri mieltä 3	Jokseenkin samaa mieltä 4	Täysin samaa mieltä 5

Kommentteja:

Palvelut, tuki ja apu

15. Piiritoimistolta saatu palvelu ja tuki on hyödyllistä. *(Väittämä)*

Täysin eri mieltä 1	Jokseenkin eri mieltä 2	Ei samaa eikä eri mieltä 3	Jokseenkin samaa mieltä 4	Täysin samaa mieltä 5

16. Miten olette saaneet tukea piiritoimistolta?

- Puhelimitse
- Kirjeitse
- Sähköpostitse
- Kummitapaamisissa
- Vierailemalla piiritoimistossa
- Piiritoimiston työntekijän vieraillessa osastossa
- Koulutustilaisuuksissa
- Piirin järjestämissä tilaisuuksissa (esim. vuosikokous)
- Tässä ja Nyt -järjestötiedotteessa
- Materiaalituki
- Toiminnanohjaus
- Muuta kautta, miten? _____

17. Miten koette saamanne tuen?

18. Millainen tuki hyödyttää osastoanne parhaiten?

19. Koetteko saanneen riittävästi apua piiritoimistolta osaston toimintaan?

- Kyllä
- Emme

20. Millaisissa asioissa haluaisitte enemmän tukea?

21. Pidätekö piirin tukipalveluita tarpeellisena osastojen taloushallinnon hoitoon liittyen?

Kyllä

Ei

22. Aikooko osastonne käyttää tarjottua taloushallinnon tukipalvelua?

Kyllä

Ei

Kommentteja:

23. Miten kehittäisitte piiritoimiston tarjoamia palveluita ja tukea?

Piiritoimiston henkilöstön arviointi

24. Piirin henkilöstö on osaavaa. *(Väittämä)*

Täysin eri mieltä 1	Jokseenkin eri mieltä 2	Ei samaa eikä eri mieltä 3	Jokseenkin samaa mieltä 4	Täysin samaa mieltä 5

25. Piirin henkilöstön asenne vapaaehtoisiin on hyvä. *(Väittämä)*

Täysin eri mieltä 1	Jokseenkin eri mieltä 2	Ei samaa eikä eri mieltä 3	Jokseenkin samaa mieltä 4	Täysin samaa mieltä 5

26. Piirin henkilöstö on palvelualtista. *(Väittämä)*

Täysin eri mieltä 1	Jokseenkin eri mieltä 2	Ei samaa eikä eri mieltä 3	Jokseenkin samaa mieltä 4	Täysin samaa mieltä 5

27. Miten kehittäisitte piiritoimiston henkilöstön osaamista, asennetta ja palvelualltiutta?

28. Piirin henkilöstö toimii Punaisen Ristin arvojen mukaisesti. *(Väittämä)*

Täysin eri mieltä 1	Jokseenkin eri mieltä 2	Ei samaa eikä eri mieltä 3	Jokseenkin samaa mieltä 4	Täysin samaa mieltä 5

29. Muuta palautetta piirin henkilöstöstä:

Muita terveisiä piiritoimistolle:

KIITOS KYSELYYN VASTAAMISESTA!

Vastaukset käsitellään luottamuksellisesti.

Palauta lomake oheisessa kuoressa viimeistään 13.10.2014 mennessä.

Liite 3. Kyselyn avoimet vastaukset

1. Piiritoimiston henkilöstön tavoittaminen on helppoa. Kommentteja.

- Sähköpostilla ja puhelimella saa hyvin yhteyttä (Osasto 1)
- Sähköpostitse vastaukset saa kiitettävän nopeasti (Osasto 7)
- Myönteisesti suhtauduttu kaikkiin yhteydenottoihin (Osasto 9)
- Tiedotus ja ajatusten vaihto lisää yhteisymmärrystä (Osasto 11)
- Toimii hyvin (Osasto 14)
- Ei ainakaan tähän mennessä ole ollut ongelmia. Kiitos sähköpostille :) (Osasto 16)
- Tavoittaminen parantunut sähköpostilla. Kehittynyt viimeaikoina paremmaksi (Osasto 17)
- Helposti on saatu yhteys työntekijöihin (Osasto 25)
- Puheluihin vastataan tai soitetaan takaisin // Apu tulee pikaisesti (Osasto 27)

2. Onko osastoonne oltu piiristä yhteydessä viimeisen vuoden aikana? Jos on, niin kuinka monta kertaa vuoden aikana?

- Useita kertoja (Osasto 1)
- 4 (Osasto 2)
- 1 (Osasto 3)
- 20 (Osasto 4)
- 6 (Osasto 5)
- 7 (Osasto 7)
- n. 40 (Osasto 8)
- Useita (Osasto 9)
- 10 (Osasto 10)
- 1 (email) (Osasto 11)
- 8 (Osasto 12)
- 2 (Osasto 13)
- 20 (Osasto 14)
- Useita kertoja (Osasto 15)
- Arvatkaa muistammeko :) (Osasto 16)
- (Useasti). Aina kun apua tarvitaan. Olemme piirin kanssa samassa osoitteessa, päivittäistä. (Osasto 17)
- 5 (Osasto 19)
- > 10 ? (Osasto 20)
- Monta, monta (Osasto 21)
- 50 (Osasto 22)
- 5 (Osasto 23)
- 3 (Osasto 24)
- 15 (Osasto 25)
- 1 (Osasto 26)
- Usein (kirjeet mukaan lukien) (Osasto 27)

5. Miten kehittäisitte piiritoimiston ja osastonne välistä yhteistyötä?

- Enemmän henkilökohtaisia vierailuja osastossa (Osasto 1)
- Osastot saisivat nimetyn henkilön hoitamaan asioitaan, esim. rekrytointi, uudet toiminnot ja kampanjat (Osasto 4)
- Ehkäpä enemmän vierailuja osastoon (Osasto 5)
- Hyvä näin (Osasto 6)

- Piiristä voisi tehdä enemmän vierailuja osastoon (Osasto 7)
- Ei ehdotuksia (Osasto 9)
- Vaikea sanoa, puuttuu toimijat. Vapaaehtoisia ei ole (Osasto 11)
- Piirin edustus vuosikokouksiin (Osasto 12)
- Onko yhteistyö nykyään mennyt liiaksi sähköiseen ympäristöön? Tämä ajatus yleisesti kaikista järjestöistä. Onko helpompi olla kerralla useampaan ihmiseen viestin kautta? Kuin rantautua pois koneen edestä ja tehdä osastovierailuja? Esim. Jalkautuminen nälkäpäivä-kerääjäksi osastoihin. Onko yhteistyösuunnitelma niitä osastoja kohtaan, jotka eivät näyttäytyvät piirin tilaisuuksissa? (Osasto 16)
- Järjestötoiminta vapaaehtoisen tukena mm. opiskelijaohjaus. Resurssien jakaminen kaikkien osaston toimintamuotojen tukemiseen. Osaston ja piirin tapaamiset 2 kertaa vuodessa. Käytännön asioiden sopiminen. Yhteisten pelisääntöjen sopiminen piirin ja osaston välille. (Osasto 17)
- Yhteistyö toimii hyvin, joten vaikea sanoa (Osasto 25)
- Toivoisimme piiritoimiston väen vierailuja useammin (Osasto 26)
- Toimii jo hyvin (Osasto 27)

7. Millaisissa tilanteissa piiritoimiston työntekijöiden tulisi vierailla osastossanne?

- Kun aloitetaan uutta toimintaa, mitä on kyllä tapahtunut jo tähänkin asti (Osasto 1)
- Kevät- ja syyskokouksissa // Ongelmatilanteissa (Osasto 2)
- Rekrytointi, koulutusapua, markkinointitempaukset, tsemppausta, arjessa mukana, (Osasto 4)
- Kun asioissa ja suunnitelmissa on epätietoisuutta tai epävarmuutta (Osasto 5)
- Osastosta pyydettyäessä // Jos piirissä huomataan, että osastossa ollaan menossa kovasti alaspäin toiminnassa ja taloudessa (Osasto 6)
- Koulutuksissa, erilaisissa tapahtumissa (Osasto 9)
- Kummitapaamisessa ja koulutuksissa (Osasto 10)
- Jos olisi tiedotus, kokoontuminen, keräysapu tai kokous tms. tapahtuma (Osasto 11)
- Vuosikokoukset, kun uutta toimintaa aloitetaan (Osasto 12)
- Vuosikokoukset (Osasto 13)
- Syys ja kevät kokoukset (Osasto 14)
- Osastomme on käyttänyt työntekijöitä vierailijoina koulutuksissa sekä kokousvierailijoina. Ehkä ei voi sanoa juuri jotain yksittäistä tilannetta. Jokainen osasto varmaan toiminnassaan tietää parhaiten sen heille sopivan ja käytännöllisen tilanteen. Ehdottomasti juhlan, surun ja normaalin toiminnan aikoina. (Osasto 16)
- Asiantuntijaa vaativissa asioissa. Yhteistyökumppanina työntekijän vierailu omaan vastuualueen toiminnassa -> tutustuminen käytännön tekemiseen esim. ensiapuryhmäilta esim. joka toinen vuosi. Osittain toimivaa käytäntöä jo nyt esim. ystäväpalvelussa. (Osasto 17)
- Vuosikokouksessa, syyskokouksessa (ei tarvitse kaikkien tulla) (Osasto 18)
- Tarvittaessa/pyydettyäessä (Osasto 19)
- Kummitapaamiset // Koulutukset (Osasto 20)
- Kun osaston toiminnassa on vaikeuksia // Kun suunnitellaan uusia asioita, hankkeita (Osasto 21)
- Koulutusta // Tapahtumissa // Uusien toimintatapojen alkaessa // Juhlat/teemapäivät (Osasto 22)
- Kummitapaaminen/kokousvieras // Tapahtumat/Koulutus (Osasto 23)
- Uuden toiminnan alkaessa, kokoukset ja tapahtumat // Tietenkään kaikissa ei voi vierailla, mutta silloin tällöin työntekijä vierailut olisivat tervetulleita ja piristäviä (Osasto 25)

- Osaston kokouksissa: kevät tai syyskokous // Neuvontaa nettisivujen päivityksissä (Osasto 26)

8. Onko osastonne osallistunut kummitoimintaan/kummitapaamisiin viimeisen vuoden aikana? Jos ei, niin miksi?

- Ei ole toimijaa (Osasto 11)

10. Mitä hyvää kummitoiminnassa mielestänne on?

- Tavata muiden osastojen edustajia ja vaihtaa kuulumisia (Osasto 1)
- Paljon kehitettävää (Osasto 2)
- Kuulumisten vaihto muiden osastojen kanssa (Osasto 4)
- Tavataan muiden osastojen henkilöitä ja piirin työntekijöitä. Saadaan ideoita (Osasto 5)
- Viimeiset tiedot keskustuimistolta "suodatettuna" piirin työntekijöiden kautta // Naapuriosastolaisten "naamat" tulevat tutuiksi ja sitä myötä helpottaa yhteistyötä // Vuorovaikutus lisääntyy (Osasto 6)
- Näkee/kuulee toisten osastojen kuulumisia (Osasto 7)
- Ajankohtaista tsemppausta monelle osastolle yhtä aikaa // Piirin edustajat kuulevat osastojen asioita ja mielipiteitä (Osasto 8)
- Tavata naapuriosastoja ja rakentaa yhteistyötä // Vaihtaa kuulumisia // Saa tietoa ja vertaistukea kokemuksista (Osasto 9)
- Mielipiteiden vaihtaminen ja yhteistoiminnan kehittämistä (Osasto 10)
- Koska siinä toteutuisi kiinteämpi vv ja yt + tiedonkulkukanava esim. piirihallituksen päättäjien ja osaston paikallisväen kesken. (jos kummi on mukana + ph:sta) (Osasto 11)
- Tietojen / kokemusten vaihto (Osasto 12)
- Saa kuulla toisten osastojen toimintaa (Osasto 13)
- Osastojen tapaaminen (Osasto 14)
- Tällä hetkellä ainoa foorumi, missä paikalliset osastot istuvat saman pöydän ääreen (Osasto 15)
- Kummien tapaaminen, vapaamuotoinen keskustelu ja ajatusten vaihto. Tuleepahan lähdettyä oman reiviin ulkopuolelle. Toiminnan järjestävä osasto pitää vieraita yleensä aina hyvänä. Paljon hyvää tarjottavaa. :) (Osasto 16)
- Hyvä tilaisuus tavata muiden osaston ihmisiä, samoin myös piirin ihmisiä. (Osasto 17)
- Kokemusten vaihto // Tutustuminen // Yhteistyö naapureiden kanssa (Osasto 19)
- Alueen osastojen yhteistyö/tuntemus (Osasto 20)
- Tavata lähialueen osastojen toimijoita // Kuulla piirin toimihenkilöiltä ajankohtaisia asioita. Mahdollisuus esittää selventäviä kysymyksiä. (Osasto 21)
- Tapaa muita osastoja // Mielipiteiden vaihtaminen // Ideoita (Osasto 22)
- Vinkkejä naapureilta // Tilannekatsaukset "missä mennään" (Osasto 23)
- Tutustuminen toimijoihin/toimintaan (Osasto 24)
- Ihmisten tapaaminen, asioiden pohtimista yhdessä, vinkkejä ja ideoita toimintaan, piirin ja piirihallituksen kuulumiset (Osasto 25)
- Ajankohtaiset asiat piirin taholta // Toisten osastojen vapaaehtoisten tapaaminen (Osasto 26)
- Säännölliset tapaamiset kummien ja naapuriosastojen kanssa // Opimme uusia asioita toinen toisiltamme (Osasto 27)

11. Miten mielestänne kummitoimintaa voisi kehittää?

- Tuoda piirin hallinnosta osastoja koskevaa tietoa osastoille // Tarttua jämakästi ongelmatilanteisiin (Osasto 2)
- Enemmän osastoja paikalle (Osasto 4)
- Ainakin toistaiseksi tämä malli voi jatkua. Toivomus että piirin kummit olisivat eri aikaisessa rotaatiossa ettei molemmat kummit vaihdu samalla kertaa // Enemmän aikaa osastojen kuulumisien vaihtoon (Osasto 6)
- Mielestämme toimii hyvin (Osasto 9)
- Toteuttamalla useammin alueellisia kummitapaamisia esim. 4x/vuosi (Osasto 11)
- Yhteistä toimintaa, koulutusta (Osasto 12)
- Olla yhteydessä toisiin pitäjiin // Tapahtumat // Harjoitukset (Osasto 13)
- Tiedotustilaisuuksien oloisista tilaisuuksista pitäisi päästä pois ja tehdä kummitapaamisista työpajatyyppejä (Osasto 15)
- Olisiko hyvä olla joku kotitehtävä ennen kummitapaamiseen menoa? Eli kun osasto tietää aiheen mistä kummitapaamisessa puhutaan, voisivat he pohtia siitä jo omassa osastossaan. Esim. Miten asia vaikuttaa juuri meidän osastoon, kuten esim. Nyt Kiuruveden tapaamiseen on hyvä lukea ennakkoon Turussa päätettyjä asioita. (Osasto 16)
- Tapaamisten ohjelma ei saisi olla liian tiivistä. Enemmän vapaaehtoisten tapaaamista + Aikaa keskustelulle. (Osasto 17)
- Yksi tapaaminen vuodessa, mutta nykyistä pitkäkestoisempi ja enemmän asioita sisältävä. (Osasto 21)
- Napakampia paketteja – KIITOS // Taipumus venyä liian pitkäksi // Uudet ideat muiden tietoon (Osasto 22)
- "Teema" tapaamiset (Osasto 23)
- Enemmän konkreettista yhdessä keskustelua ja ajatustenvaihtoa. Vähemmän pelkkää tiedottamista. (Osasto 25)

12. Piirin työntekijät kummeina ovat hyödyllisiä osastollemme. Kommentteja.

- Kummitoiminnan promoottoreita (Osasto 4)
- Vuosia, vuosia sitten otimme kaikissa osaston asioissa yhteyttä kummiimme. Nyt on tilanne parempi koska kaikki työntekijät tietävät aika paljon toistensa toimenkuvista ja näin ollen voivat suoralta kädeltä jo antaa joitakin neuvoja. Tärkeää että meillä on nimetyt kummit (Osasto 6)
- Ovat tsemppaajia ja tukihenkilöitä (Osasto 9)
- Heillä olisi ammatillinen (Osasto 11)
- Ei osasto yksissään voi toimia ilman jonkun kontrollia ja tukea. Eli vapaaehtoiset tarvitsevat koordinoitua. (Osasto 16)
- Kullekin toimintaryhmälle tärkein kontakti on nimenomaan oman toimintaryhmän asiantuntija piiristä. (Osasto 17)
- Tunnettuus (Osasto 20)
- Organisoituvastuu (Osasto 22)
- Tällä hetkellä asia ei juurikaan näy osastossamme. (Osasto 25)
- Postia tulee (Osasto 26)

13. Mitä tehtäviä piirin työntekijöillä kummin roolissa tulisi olla?

- Kummeilla tulisi olla selkeä näkemys kummiosastojen toiminnasta ja kehittämistarpeista (Osasto 2)
- Esitellä osaston toimintaa apuna (Osasto 4)
- Kts kohta 7. Tulla pyydettyä kevä- tai syyskokoukseen. Osaston tsemppaaminen (Osasto 6)

- Tiedottaminen, konfliktitilanteissa auttaminen (Osasto 7)
- Osastojen eri toimintamuotojen kehittämistä // "Sammuneiden osastojen" syöttämistä (Osasto 8)
- Olla viestien välittäjä osastojen ja piirin välillä (Osasto 9)
- Tiedottava, ohjaava, auttava, asiantunteva rooli ja mallitoiminnan toteuttaja (Osasto 11)
- Osastojen tukeminen (Osasto 12)
- Tuoda toimintaan vinkkejä (Osasto 13)
- Kannustaa tarvittaessa henkilökohtaisella yhteydenotolla kaikki alueen osastot kummitapaamiseen. // Poimia järjestön linjauksista ideoita kunkin kummialueen toiminnan kehittämiseen olemassa olevista lähtökohdista. (Tulipas tämä nyt vaikeasti ilmaista :)) (Osasto 15)
- Mitkäs ne työtehtävät ovat? Ajatellaanko kummeista pelkästään tiedon tuojana vai viejänä vai myös toiminnan, osastojen, tarkkailijana ja suojelijana. (Osasto 16)
- Osaston toiminnan tukija erityisesti kriisitilanteessa. Kummin pitäisi tuntea osasto paremmin ja monipuolisesti. (Osasto 17)
- Tiedon jakaminen (Osasto 19)
- Kuin hyvällä äidillä (Osasto 21)
- Organisoitavastuu // Ns. oikea tieto tulee osastoille (Osasto 22)
- ? (Osasto 23)
- Olla yhteydessä osastoihin ja kysellä kuulumisia, esim. pari kertaa vuodessa. Olla tukena. (Osasto 25)
- Tuki ja kannustus ja rohkaisu (Osasto 26)
- Uusia ideoita, innostamista, tietoa, uusinta tietoa (Osasto 27)

14. Piirin hallituksen jäsen kummina on hyödyllinen osastollemme? Kommentteja.

- Mikäli suostuu kummiksi tulisi tehtävä hoitaa (Osasto 2)
- Viestinviejät (Osasto 4)
- Piirin hallituksen kummin tehtävänä olisi ennenkaikkea tuoda saamaansa tietoa vap.eht.kannalta. Hän voi ottaa keskusteluun esim. luottamushenkilöasioita vaalien alla. Tsempata naapuriosastoja (Osasto 6)
- (Henkilö x) välittää hyvin tietoa puolin ja toisin. Kuitenkin konkreettisia kehittämistapoja osastollemme on antanut eniten (henkilö x). Voisiko hän olla virallinen kummimme? (Osasto 8)
- Tieto kulkisi osastojen ja ph:n välillä tehokkaammin. (Osasto 11)
- Jos saataisiin nuorempia toimijoita // Vapaaehtoisuus toimii tarvittaessa muitten järjestöjen yhteistoimintana (Osasto 13)
- Kyllä osasto voi pitää alueensa hallituksen jäseniin yhteyttä muulloinkin kuten olemme tehneetkin (Osasto 14)
- Piirinhallituskummi tuo parhaimmillaan hallituksen roolin osastotason tietoisuuteen, ja aktivoi osastoja olemaan enemmän yhteydessä myös piirin luottamushenkilöhallintoon. (Osasto 15)
- Onko kummilla toimintaa alueensa osastoihin kummitapaamisen ulkopuolella? (Osasto 16)
- Piirin hallituksen kummijäsen käy osaston toiminnassa mukana. Kummialueen osasto kierros. -> tutustuminen ja nimenomaan piirin lähettämänä. (Osasto 17)
- Välittää tietoa molempiin suuntiin (Osasto 21)
- Suuntaviivoja toimintaan (Osasto 22)
- Tällä hetkellä asia ei juurikaan näy osastossamme. (Osasto 25)
- Piirin hallituksen jäsentä ei tapaa muulloin kuin kummitapaamisissa (Osasto 26)
- Tieto osastojen tilanteista menee hallitukselle (Osasto 27)

16. Miten olette saaneet tukea piiritoimistolta? Muuta kautta, miten? Kommentteja.

- Etenkin nuoriso- ja kouluyhteistyössä piirin apu on ollut aivan avainasemassa (Osasto 6)
- Henkilöiden xx (5 kappaletta) ym. sparrausta monin tavoin (Osasto 8)
- kouluvierailut (Osasto 27)

17. Miten koette saamanne tuen?

- Tuki on monipuolista ja tukea saa nopeastikin, jos on ongelmia (Osasto 1)
- (Henkilöltä x) tukea ei ole saatu silloin kun sitä on erityisesti tarvittu (Osasto 2)
- Erittäin tarpeellista (Osasto 4)
- Hyödyllistä ja mukavaa! (Osasto 5)
- Suurella kiitollisuudella (Osasto 6)
- Hyödyllisenä, joskus ihan ehdottoman tärkeänä (Osasto 7)
- Erittäin innostavana (Osasto 8)
- Hyödylliseksi ja innostavaksi (Osasto 9)
- Hyväksi ja hyödylliseksi (Osasto 10)
- Helpottavana taloudellisesti ja teknisesti (materiaali, mainosapu, kirjanpitoapu, henkilötyöapu, tiedotusapu) (Osasto 11)
- Hyödylliseksi (Osasto 12)
- Koetaan tarpeelliseksi (Osasto 13)
- Se on ollut meidän tarpeisiin riittävää (Osasto 15)
- Tuki on aina tervetullutta. Varsinkin kun on tarve saada sitä niin silloin sen usein kokee hyväksi. (Osasto 16)
- Enemmän tukea julkisen sektorin asioihin, jossa vapaaehtoinen ei voi vaikuttaa. Piirin tuki muodostaa kehikon. (Osasto 17)
- Tarpeellisena (Osasto 19)
- Ehdottoman välttämättömänä (Osasto 21)
- Tärkeä // Piiritsto vierailu suunnitteilla (Osasto 22)
- Tarpeellista arkipäivän pyörytykseen (Osasto 23)
- Kun tukea on tarvittu sitä on saatu. (Osasto 25)
- Tuki on vähäistä, mutta hyvää ja tärkeää (Osasto 26)

18. Millainen tuki hyödyttää osastoanne parhaiten?

- Selkeä järjestön sääntöjä ja ohjeita noudattava tuki (Osasto 2)
- Paikan päälle tuleminen ja tsemppaaminen (Osasto 4)
- Henkilökohtainen tapaaminen (Osasto 5)
- Nuoriso- ja kouluyhteistyö + sos. palvelu (Henkilö x) (Osasto 6)
- Nopea (Osasto 7)
- Innovatiivinen ajattelutuki toimintojen kehittämisessä // Rahoitusavun etsimistä // Omalle paikkakunnalle saatu koulutus (Osasto 8)
- Kun tuki tulee ajankohtaiseen tarpeeseen (Osasto 9)
- Rahallinen, henkinen, tukeva tiedottaminen (Osasto 11)
- Ohjausta, tukea, henk. koht. yhteys (Osasto 12)
- Puhelinyhteys, tiedotuslehti, sähköposti, tapahtumakirjeet (Osasto 13)
- Erilaisia kanavia hyödyntävä tiedottaminen ja kehitetyt kummitapaamiset (ks. kohta 11) (Osasto 15)
- Kaikenlainen tuki. Juuri sellainen tuki mitä kulloinkin tarvitsemme. Varmaankin nämä akuutit tilanteet ovat niin hektisiä, että niihin tarvitsee suoraa apua ja tukea. Esim. Tulipalojen jälkitoiminta. (Osasto 16)
- Hyvissä ajoin ja käyttökelpoinen tietoa ja siten että sähköpostitse jakaminen pa-

rempi kuin kirjeellä. Tieto ajantasaisempaa. Tunnisteellinen sähköposti -> ei massa ja ei kaikkea samaan postiin. (Tarkoittaa siis että yksi meili/asia ja että esitys jakelulistaksi meilissä jo lähettäjän toimesta) (Osasto 17)

- Tässä ja Nyt –tiedote // Koulutukset (Osasto 19)
- Osaston toiminnassa eteen tuleva erityisasian tarve (Osasto 21)
- Tarpeellinen, käytännönläheinen (Osasto 22)
- Tieto/materiaali (Osasto 23)
- Materiaalit, vinkit toimintaan (Osasto 25)
- Tavallisiin arjen asioihin (Osasto 26)
- Osastokohtainen työntekijän vierailu // Suuri osa yhteisistä asioista menee pienessä osastossa "yli hilseen" (Osasto 27)

20. Millaisissa asioissa haluaisitte enemmän tukea?

- Katso edellinen vastaus (Osasto 2)
- Jos joku osa-alue hiipuu, niin apuja rekrytointi, rivijäsenten aktivointi (Osasto 4)
- Erialaisten projektien toteuttamiseen (Osasto 5)
- Osaston sivujen ylläpidossa (Osasto 7)
- Tukea riittävästi (Osasto 9)
- Vaikea sanoa, kun ei ole vapaaehtoisia toimijoita = "työnyrkkiä" eli hallitustakaan. (Osasto 11)
- Uutta toimintaa käynnistettäessä (Osasto 12)
- Yhteisharjoitukset tarvittaessa (Osasto 13)
- Varmaankin akuuttitilanteissa ja enemmänkin tietoa toimintajärjestelyistä esimerkkeinä (Osasto 16)
- Jäsenrekrytointi. Viranomaisyhteistyön hoitaminen. On paljon hankkeita, mutta (sellaisia jotka) painottuu usein piiritoimiston sijainnin vuoksi P-Karjalan alueelle. Aliresursoitu Kuopion aluetoimisto ja ohjelmatyö P-Savon alueella. (Osasto 17)
- (Osasto 21)
- Nälkäpäivätiedotus (Osasto 22)
- Jäsen- ja hallintohenk. rekry (Osasto 23)
- Aina on saatu tukea kun on tarvittu (Osasto 25)

22. Aikooko osastonne käyttää tarjottua taloushallinnon tukipalvelua? Kommentteja.

- Jos osastossamme tilanne jatkuu samankaltaisena kuin ennenkin, että tilitoimisto hoitaa taloushallinnon, niin emme tarvitse piirin tarjoamaa palvelua siihen (Osasto 1)
- ? (Osasto 4)
- Naapuriosaston tilitoimisto hoitaa kirjanpitoamme (Osasto 8)
- Meillä asia kunnossa (Osasto 9)
- Kyllä jos toiminta voisi elpyä (Osasto 11)
- Kyllä osastojen valvontaa tulee tehdä // Viimeaikaiset tapahtumat osoittavat ettei näin ole ollut (Osasto 14)
- Toistaiseksi ainakin pärjäämme omin voimin, mutta ehkä jatkossa. Palvelu on hyödyllinen. (Osasto 15)
- Olemme tyytyväisiä nykyiseen käytäntöömme. (Osasto 16)
- Riippuu hinnasta ja palvelun laadusta. Entä voisiko olla yhteinen taloushallinto-ohjelma josta saisi raportteja? Voisi kiinnostaa sellainen mahdollisuus. (Osasto 17)
- Osastomme on pieni, tilitapahtumia vähän (Osasto 18)
- Jos se on ajantasainen ja alkaa toimimaan (Osasto 20)
- Hoidamme taloushallinnon itse, mikäli toimeen tarvittavat henkilöt löytyy (Osasto

- 21)
- Vähäiset tarpeet (Osasto 23)
 - Tällä hetkellä taloushallinnon tukipalveluille ei ole tarvetta osastossamme. (Osasto 25)
 - Erittäin hyvä asia, että osaston kirjanpitoa ja muuta taloushallintoon liittyvää hoidetaan piirin toimesta (Osasto 26)
 - Vähät asiat hoituvat osastossa omin voimin (Osasto 27)

23. Miten kehittäisitte piiritoimiston tarjoamia palveluita ja tukea?

- En osaa sanoa (Osasto 2)
- ? (Osasto 4)
- Hyvä näin! (Osasto 5)
- Ei ehdotuksia (Osasto 9)
- Vaikea sanoa kun puuttuu välitön yt. (toimintatyhjiö) (Osasto 11)
- Tämä vaatisi tutustumista muihin piireihin. Näkisi ja kuulisi miten heillä mennään ja tehdään. Sitten voisi soveltaa meidän piiriin. (Osasto 16)
- Lisää resursseja. Alueoim. ohjelmaosaamista ja painoarvoa pitää vahvistaa. (Osasto 17)
- Kuuluu piirihallinnon tehtäviin. (Osasto 21)
- Jalkautumista kentälle (Osasto 23)
- Mahdolliset tukityöllistämiseen liittyvät tehtävät (Osasto 26)

27. Miten kehittäisitte piiritoimiston henkilöstön osaamista, asennetta ja palvelualltiutta?

- Tsemppiä! (Osasto 4)
- Nykyisellään ok (Osasto 5)
- Hyvä näin, säilytä taso (Osasto 6)
- Olemme tyytyväisiä (Osasto 9)
- Onko tulossa uusia toiminta-avauksia? (Osasto 11)
- On oltu niin vähän tekemisessä ettei voida arvostella (Osasto 13)
- Eivätköhän he itse tee sitä koko ajan (Osasto 16)
- Asiakaspalvelun kehittäminen osittain. RedNet-osaamisen lisääminen esim. Kurssi-ilmoittelussa (erityisesti muut kuin ensiapukurssit, jotka ovat siellä spr-koulutus-sivuilla) (Osasto 17)
- Ei valittamista (->asenne) (Osasto 25)

29. Muuta palautetta piirin henkilöstöstä.

- Vastauksissa heijastuu (henkilön x) suhtautuminen ongelmatilanteen hoitoon (Osasto 2)
- Jokainen välittää omien osa-alueiden puitteissa osastojen ihmisistä. Ahkeria ootte :) (Osasto 4)
- Olemme tyytyväisiä (Osasto 6)
- Kiitos monipuolisesta ja joustavasta palvelustanne, koemme olevamme yhtä! // Jaksatte aina innostaa meitä kehittämään osastomme toimintaa. Huomioitte myös osastojen vapaaehtoisten jaksamista (Osasto 8)
- Kiitos tuesta, mitä olemme saaneet (Osasto 9)
- Ei ole (Osasto 11)
- Kiitos! (Osasto 12)
- Teette työtänne todella hienolla ja kannustavalla asenteella. Sa-Ka-piiritoimistolla on tekemisen meininki. Hyvä!! (Osasto 15)

- Varsinkin uudet työntekijät kiertämään osastoja heti alkuun mahdollisimman paljon. (Osasto 16)
- Tsemppiä kehitystyöhön, jokainen tarvii kehittyä. // Idea: Keskustoimisto voisi järjestää vastaavan kyselyn. Tasapuolisuus osastojen kohtelun välillä tärkeää. (Osasto 17)
- Henkilöt asiansa osaavaa (Osasto 21)
- Mielestämme piirin henkilöstö hoitaa työnsä hyvin, piiritoimistolla ja aluetoimistolla asiointi hoituu hyvin. (Osasto 25)
- Toivomus: tavattaisiin useammin (Osasto 26)

Muita terveisiä piiritoimistolle

- Kokouksiin pitkä matka (Tuusniemi) vaihtakaa paikkaa tasapuolisesti (Osasto 4)
- Kiitos tuesta. Mukavaa tavata aina henkilöstöä (Osasto 5)
- Jatkakaamme ilolla yhdessä toimintaamme inhimillisemmän maailman puolesta! (Osasto 8)
- Tavataan taas! (Osasto 9)
- Ei ole; Hyvää jatkoa ja tsemppiä tärkeälle työlle (Osasto 11)
- Kiitos! // Vastuualueiden vastaavat voisivat tulla kertomaan työstään (Osasto 12)
- Saivat yhdistyksemme toiminnan jatkumaan (Osasto 13)
- Koska piirin toimisto on Joensuussa turhan paljon keskittymistä Joensuu alueelle // Ensiapu päivystäjän kursseja tulee sijoitella piirin alueelle eikä kasata liian suuria ryhmiä (Osasto 14)
- Ensiapu zápinöissä oli viikonloppuna mukavaa. // Jaksamista! Noita keräyksiä, kampanjoita ja hankkeita on niin paljon, että jos osastot ovat niissä sekaisin niin toivottavasti piiri on niissä perillä. (Osasto 16)
- Pidetään lippu korkealla ja mennään yhdessä eteenpäin! (Osasto 25)
- Ei lyhyelle ajalle monia tapahtumia. Esim. viikolla 38 oli sos.palvelujen kehittämisiltä ja 3 päivää nälkäväiväkeräystä sekä heti seuraavalla viikolla kummitapaaminen. Vapaaehtoiset eivät jaksanut osallistua kaikkeen, kun samat ihmiset toimivat kaikissa tehtävissä. (Osasto 26)