



SAVONIA

OPINNÄYTETYÖ - AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO
YHTEISKUNTATIETEIDEN, LIIKETALouden JA HALLINNON ALA

VAPAAEHTOISTOIMINNAN ARVOTTAMINEN

TEKIJÄ: Eleonora Tikkanen

Koulutusala Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala			
Koulutusohjelma/Tutkinto-ohjelma Liiketalouden koulutusohjelma			
Työn tekijä Eleonora Tikkanen			
Työn nimi Vapaaehtoistoiminnan arvottaminen			
Päiväys	18.12.2017	Sivumäärä/Liitteet	22/9
Ohjaaja(t) Liisa Martikainen			
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t) Pohjois-Savon Syöpäyhdistys ry			
<p>Tiivistelmä</p> <p>Opinnäytetyön aiheena on vapaaehtoistoiminnan arvottaminen. Työn toimeksiantajana toimii Pohjois-Savon Syöpäyhdistys. Yhdistyksen toiminnan tarkoituksena on tukea syöpäpotilaita ja heidän läheisiään. Pohjois-Savon Syöpäyhdistyksen suuri voimavara on vapaaehtoistointa. Yhdistyksellä ei kuitenkaan ole ollut tiedossa, miten vapaaehtoistointaa voitaisiin arvottaa, eikä sen vuoksi vapaaehtoistoiminnan arvosta olla aiemmin yhdistyksessä raportoitu.</p> <p>Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli löytää yhdistykselle sopivia tapoja arvottaa vapaaehtoistointaa ja luoda raportointimalli, jossa vapaaehtoistoiminnan arvo tuotaisiin esille. Työ on toteutettu kehittämistyönä. Työssä haettiin ratkaisua siihen, miten vapaaehtoistointaa voidaan arvottaa. Suunniteltiin, miten vapaaehtoistoiminnan arvo voitaisiin tuoda esille ja valmistettiin yhdistykselle vapaaehtoistoiminnan kertomus.</p> <p>Suurin osa vapaaehtoistoinnasta järjestetään yhdistyksissä. Tämän vuoksi työssä käydään läpi yleisesti yhdistystoimintaa sekä esitellään toimeksiantajan yhdistystoimintaa. Työssä perehdytään toimintakertomuksen sisältöön ja henkilöstötilinpäätöksen laadintaan. Näihin tutustumalla on toimeksiantajalle saatu koostettua vapaaehtoistoiminnan kertomus, jossa vapaaehtoistoiminnan arvosta raportoidaan. Vapaaehtoistoiminnan kertomukseen on kerätty tietoa kyselyllä, joka toteutettiin yhdessä toimeksiantajan kanssa. Kyselyn tuloksista raportoitin vapaaehtoistoiminnan kertomuksessa.</p> <p>Toimeksiantajalle tehty vapaaehtoistoiminnan kertomus toimii mallina raportoitaessa yhdistyksen vapaaehtoistoiminnan arvosta. Vapaaehtoistoiminnan kertomuksen avulla voidaan viestiä yhdistyksen sidosryhmille, kehittää vapaaehtoistointaa ja vapaaehtoisten johtamista sekä osoittaa arvostusta vapaaehtoisia kohtaan. Kokonaisuudessaan se toimii johtamisen työkaluna.</p>			
Avainsanat henkilöstötilinpäätös, kolmas sektori, toimintakertomus, vapaaehtoistointa, vapaaehtoistoiminnan kertomus, yhdistystoiminta			

Field of Study Social Sciences, Business and Administration			
Degree Programme Degree Programme in Business and Administration			
Author(s) Eleonora Tikkanen			
Title of Thesis The value of volunteering			
Date	18.12.2017	Pages/Appendices	22/9
Supervisor(s) Liisa Martikainen			
Client Organisation /Partners Pohjois-Savon Syöpäyhdistys ry			
<p>Abstract</p> <p>This thesis is about the value of volunteering. The thesis was commissioned by Pohjois-Savon Syöpäyhdistys ry. The associations aim is to support cancer patients and their close relatives. The biggest resource in Pohjois-Savon Syöpäyhdistys are volunteers. The client did not know how to value volunteering, and that's why they have not reported on it before.</p> <p>The purpose of this thesis was to find suitable tools for the client to value volunteering and create a reporting model for presenting the value of volunteering. The thesis was carried out as developmental research. The thesis searched answers how to value volunteering. It was planned how to present the value of volunteering and made a report of a volunteering for the association.</p> <p>Most volunteer work is organized by associations. That's why this thesis presents associations' activities in general and the association activities of the client. The thesis discusses the content of annual reports and human resources financial statements. A report was drawn up for the client to describe volunteer work and its value and a survey was conducted in cooperation with the client organisation to collect information for the report. Survey results were reported in the report.</p> <p>The report of volunteering drawn up to the client organisation can be used as a model when reporting about the value of volunteering in the association. With the help of the report the association can communicate with interest groups, develop volunteer work and improve leadership of the volunteers and show respect for the volunteers. As a whole the report works as a tool for management.</p>			
Keywords personnel financial statement, the third sector, annual report, volunteering, association			

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	5
2	YHDISTYKSET VAPAAEHTOISTOIMINNAN JÄRJESTÄJINÄ	7
2.1	Yhdistystoiminta	7
2.2	Yhdistystoiminnan rahoittaminen	9
2.3	Pohjois-Savon Syöpäjärjestön yhdistystoiminta	10
3	TOIMINTAKERTOMUKSESTA JA HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖKSESTÄ MALLIA	12
3.1	Toimintakertomuksesta sisältöä vapaaehtoistoiminnan kertomukseen	12
3.2	Henkilöstötilinpäätöksestä työkaluja vapaaehtoistoiminnan arvottamiseen	13
4	VAPAAEHTOISTOIMINNAN KERTOMUS	16
4.1	Vapaaehtoisille laadittu kysely.....	16
4.2	Vapaaehtoistoiminnan kertomuksen kehittämiskohteet.....	20
5	POHDINTA.....	21
	LÄHTEET	22
	LIITE 1: KYSELY SAATTOHOIDON VAPAAEHTOISILLE	23
	LIITE 2: SAATTOHOIDON VAPAAEHTOISTOIMINNAN KERTOMUS 2016	26

1 JOHDANTO

Kolmannella sektorilla toimivat erilaiset yhdistykset, kuten urheiluseurat, avustusjärjestöt, kirkot, ammatilliset järjestöt ja avustussäätiöt. Näille toimijoille on ominaista voittoa tavoittelematon toiminta ja toimintaan osallistuvien henkilöiden vapaaehtoisuus. Organisaatioiden koko ja toiminta vaihtelevat suuresti kolmannella sektorilla. 1990-luvulla järjestöjen merkitys yhteiskunnassa kasvoi muun muassa palveluiden tuottajana ja työttömyyden lievittäjänä. (Konttinen, 2017).

Alaa koskevaa hallintosektoripohjaista tietoa on kerätty paljon 1900-luvulla. Alan tutkimusten kärjessä on kulkenut sosiaali- ja terveyssektori ja toinen laaja hallintosektori on liikunta. Vastaavasti kolmannen sektorin tutkimus on ollut vähäistä yleishyödyllisten säätiöiden kohdalla siitäkin huolimatta, että niillä on hallinnassaan suuria omaisuusmassoja. Järjestöt muodostavat kolmannen sektorin keskeisimmän toimijan. Näin ollen voidaan järjestöjen tutkimisella todeta olevan välitöntä relevanssia, kun arvioidaan kolmannen sektorin voimavaroja. Kolmannella sektorilla on yhtenäisen empiirisen tilastopohjaisen tiedon puute. (Helander & Laaksonen, 1999, ss. 18-19).

Patentti- ja rekisterihallituksen tilaston mukaan Suomessa on yli 104 000 yhdistystä. Suuri voimavara yhdistyksissä on vapaaehtoiset ja heidän tekemänsä vapaaehtoistoiminta. Vuonna 2015 tehdyn tutkimuksen mukaan noin joka kolmas suomalainen tekee vapaaehtoistyötä (KansalaisAreena ry, 2015, s. 3).

Yhdistysten vapaaehtoistyö on usein palkatonta työtä. Vapaaehtoisista ei siis synny palkkakustannuksia, eikä palkkaukseen liittyviä sivukuluja. Yhdistykselle kustannuksia aiheuttavat vapaaehtoisten perehdyttäminen tehtäviinsä, heille annettava koulutus ja tarvikehankinnat. Vuorostaan vapaaehtoiset tuovat yhdistykselle oman osaamisensa ja aikansa. Vapaaehtoisten antama aika on yksi tapa mitata heidän tuomaansa arvoa. Kansalaisareenan tutkimuksen mukaan vuonna 2015 vapaaehtoistyötä on tehty 167 890 henkilötyövuotta.

Vapaaehtoisten tuoman voimavaran mittaamiseen ja esille tuomiseen ei ole vielä vakiintunutta toimintatapaa. Pohjois-Savon Syöpäyhdistykselle laadittiin vapaaehtoistoiminnan kertomus, joka rajattiin koskemaan saattohoidon vapaaehtoistoimintaa. Ensimmäinen syy valita saattohoidon vapaaehtoistoiminta tutkimuskohteeksi oli, että toimintaa järjestettiin Kuopiossa, mikä mahdollisti niin koordinaattorin kuin saattohoidon vapaaehtoisten sujuvan tavoitettavuuden. Toinen syy valinnalle oli, että toiminta-alue oli yhdistyksessä uusi ja sitä oltiin laajentamassa muihin Pohjois-Savon kuntiin.

Saattohoidon vapaaehtoistoiminnan kertomus 2016 toimii mallina, jota voidaan hyödyntää raportoidessa niin Pohjois-Savon Syöpäyhdistyksen muusta vapaaehtoistoiminnasta kuin muidenkin yhdistysten vapaaehtoistoiminnasta. Liitteessä 2 on saattohoidon vapaaehtoistoiminnan kertomuksen tekstiosio. Saattohoidon vapaaehtoistoiminnan kertomuksen osana on tehty kysely saattohoidon vapaaehtoisille (liite 1), jota voidaan soveltaa myös muihin yhdistyksissä toimiviin vapaaehtoisiin.

Osoittamalla vapaaehtoisten merkitys yhdistyksen voimavarana voidaan lisätä kiinnostusta yhdistyksen toimintaa kohtaan. Kiinnostusta lisäämällä on mahdollista saada lisää vapaaehtoisia toimintaan mukaan sekä lisää avustuksia ja niiden antajia, jotta toiminta pystytään laajentamaan ja rahoittamaan. Myös yhdistyksen hallitus, yhdistyksen toiminnanjohtaja ja koordinaattori saavat tietoa, jonka avulla heillä on mahdollisuus kehittää toimintaa ja vapaaehtoisten johtamista. Yksi hyötyjä on vielä itse vapaaehtoiset, joille voidaan osoittaa arvostusta heidän toimintaansa kohtaan ja lisätä näin muun muassa motivaatiota vapaaehtoisena toimiseen.

2 YHDISTYKSET VAPAAEHTOISTOIMINNAN JÄRJESTÄJINÄ

On olemassa kahdenlaista vapaaehtoistoimintaa, on niin sanotusti ammattimaisesti johdettuja yhdistyksiä ja kansalaisyhdistyksiä. Ammattimaisesti johdetuissa yhdistyksissä on tyypillistä, että viimeisijaisina vastuuhenkilöinä toimivat työntekijät, luottamushenkilöiden asema on tyypillisesti muodollinen sekä vapaaehtoisten toimenkuvat ovat tarkkaan määriteltyjä. Tämän vuoksi usein toimintaan tullaan tekemään yhtä selkeää tehtävää vapaaehtoisena ja vapaaehtoisia koordinoi tehtävään palkattu vapaaehtoistyön koordinaattori. Tällaisissa yhdistyksissä korostuu yhdistyksen yleishyödyllisten ja yhteiskunnallisten päämäärien täyttyminen. Ammattimaisessa vapaaehtoistoiminnassa riittävällä rahoituksella pyritään varmistamaan toiminnan jatkuvuutta. (Kuuluvainen, 2015, ss. 17-18)

Suurimmassa osassa Suomen yhdistyksiä ei kuitenkaan ole ammattimaista johtoa eikä työntekijöitä. Yhdistyksen syntyessä ja toimiessa vapaaehtoisten oman aktiivisuuteen perustuen, puhutaan kansalaisyhdistyksestä. Kansalaisyhdistyksissä valta ja vastuu toiminnan suunnittelusta on luottamushenkilöillä ja mikäli työntekijöitä on, heidän asemansa on lähinnä hallinnollinen. Tavanomaisia toimintamuotoja kansalaisyhdistyksissä ovat erilaiset toimintaryhmät ja jaostot sekä perinteisempi yhdistystoiminnan muoto, jossa vapaaehtoiset toimivat luottamushenkilöinä. Toiminnalle on tyypillistä, että yhdistyksen vapaaehtoiset hoitavat monet hallinnolliset ja johtamiseen liittyvät tehtävät. Kansalaisyhdistyksen vapaaehtoiset ovat usein pitkään yhdistyksen toiminnassa mukana, heillä ei ole selkeitä, etukäteen määriteltyjä rooleja tai toimenkuvia. Kansalaisyhdistyksissä pidetään tärkeänä, että toiminnassa mukana olevat ovat myös yhdistyksen jäseniä. (Kuuluvainen, 2015, ss. 20-21).

Ammattimaisesti johdettujen yhdistysten ja kansalaisyhdistysten vapaaehtoistoiminnan käsitteet ovat teoreettisia ja niitä käytetään usein rinnakkain. Yhdistyksillä saattaa siis olla sekä ammattimaisesti johdettuja että kansalaisyhdistyksen tapaan koordinoituja toimintamuotoja. Molemmilla tavoilla johdetussa yhdistyksessä vapaaehtoistoiminta voi olla tehokasta, hauskaa, houkuttelevaa ja yhdistyksen tavoitteita tukevaa. Viime vuosina Suomessa kehitys on kulkenut kansalaisyhdistyksistä ammattimaisesti johdettuihin yhdistyksiin. Syynä tähän on, että toimintaan tarvittava rahoitus vaatii ammattimaista hankehallintoa sekä sitoutunutta ja pitkäjänteistä toimintaa. (Kuuluvainen, 2015, ss. 23,25)

2.1 Yhdistystoiminta

Ensisijaisena tavoitteena yhdistyksen toiminnassa on sen säännöissä määritellyn aatteellisen tarkoituksen toteuttaminen. Aatteellisen yhdistyksen toimintaa säätelevät perustuslaki, yhdistyslaki ja yhdistyksen säännöt. Suomen perustuslaissa on säädetty yhdistymisvapaudesta. Yhdistymisvapauden mukaan, jokaisella on oikeus ilman lupaa perustaa yhdistys, kuulua tai olla kuulumatta yhdistykseen ja osallistua yhdistyksen toimintaan. Yhdistymisvapauden määrittely perusoikeudeksi, antaa hyvän perustan yhdistystoiminnalle. Yhdistyslaki tuo vuorostaan tarkempaa ja yksityiskohtaisempaa lainsäädäntöä ja se koskee sekä rekisteröityjä että rekisteröimättömiä aatteellisia yhdistyksiä. (Perälä, ym., 2008, ss. 31, 55-58).

Perustettaessa yhdistystä on ensin kutsuttava koolle kokous, jossa päätetään yhdistyksen perustamisesta ja jäseneksi liittymisestä. Kokouksessa hyväksytään yhdistykselle säännöt ja nimi sekä valitaan sille puheenjohtaja ja hallitus. Lisäksi kokouksessa päätetään rekisteröitymisestä ja laaditaan perustamiskirja. Yhdistysrekisteriin tehdään perusilmoitus eli rekisteröintihakemus, johon liitetään kokouksessa hyväksytyt säännöt ja perustamiskirja. Perusilmoitus voidaan tehdä joko sähköisesti tai paperilla. Rekisteröityessään yhdistyksestä tulee oikeushenkilö, jolloin se voi saavuttaa oikeuksia niminsä tai tehdä sitoumuksia. Rekisteröidyssä yhdistyksessä sen jäsenet eivät ole vastuussa yhdistyksen tekemistä sitoumuksista, olettaen että päätökset on tehty lain, sääntöjen ja hyvien tapojen mukaisesti. (Tienhaara, 2012, ss. 14, 16, 21).

Yhdistyksen säännöissä on kerrottava perustietoja, kuten yhdistyksen nimi, yhdistyksen kotipaikka, yhdistyksen tarkoitus ja toimintamuodot. Säännöissä tulee olla kerrottuna jäsenen velvollisuudesta suorittaa yhdistykselle jäsenmaksuja ja muita maksuja. Yhdistyksen säännöissä on oltava tieto yhdistyksen hallituksen jäsenistä ja yhdistyksen tilintarkastajien sekä toiminnantarkastajien lukumäärästä tai vähimmäis- ja enimmäismäärästä sekä toimikaudesta. Yhdistyksen taloutta ja sen seuranta koskevia tietoja säännöissä on oltava yhdistyksen tilikausi, milloin yhdistyksen hallitus ja tilintarkastajat sekä toiminnantarkastajat valitaan sekä milloin tilinpäätös vahvistetaan ja vastuuvapaudesta päätetään. Yhdistyksen säännöissä päätetään myös, miten ja missä ajassa yhdistyksen kokous on kutsuttava koolle. Lopuksi säännöissä tulee olla kerrottuna, miten yhdistyksen varat on käytettävä, jos yhdistys purkautuu tai lakkautetaan. (Yhdistyslaki, L 1989/ 503, s. §8).

Yhdistyslain 10 §:ssä säädetään, että yhdistysten jäseninä voivat olla yksityishenkilöt, yhteisöt ja säätiöt. Yhdistyksen säännöissä voidaan päättää, keitä yhdistys hyväksyy jäsenikseen sekä rajoittaa eri jäsenryhmien jäsenoikeuksia. Myös jäsenten äänioikeuksia voidaan rajoittaa yhdistyksen säännöissä. Jäsenistä on pidettävä jäsenluetteloa ja siitä vastaa yhdistyksen hallitus. Jäsenluettelossa on oltava jäsenen koko nimi ja kotipaikka. Jäseneksi liittyminen edellyttää, että jäseneksi liittyvä haluaa sitä ja yhdistys hyväksyy sen. Jäsenen hyväksymisestä päättää yhdistyslain mukaan yhdistyksen hallitus, ellei yhdistyksen säännöissä ole muuta päätetty. Jäseneksi voi päästä yhdistystä perustettaessa, tekemällä jäsenyydestä hakemuksen tai ilmoittamalla kokouksessa haluavansa jäseneksi. (Yhdistyslaki, L 1989/ 503, s. §10).

Vuorostaan yhdistyksestä voi erota milloin vain, sillä kuuluminen yhdistykseen on vapaaehtoista. Yhdistyksestä eroamisen voi tehdä kirjallisella ilmoituksella, joka toimitetaan yhdistyksen hallitukselle tai puheenjohtajalle tai tekemällä eroamisilmoituksen yhdistyksen kokouksessa. Yhdistys voi erottaa jäsenensä sen säännöissä mainituilla perusteilla. Yhdistyksellä on myös oikeus erottaa jäsen yhdistyslain 14 § mukaan, mikäli jäsen ei ole täyttänyt velvoitteitaan, on vahingoittanut yhdistystä tai ei täytä enää jäsenyyden ehtoja. Yleisin syy jäsenen erottamiseen yhdistyksen toimesta on jäsenmaksun laiminlyönti. (Tienhaara, 2012, ss. 25-29).

Yhdistysten keskeisiin sidosryhmiin kuuluvat jäsenet, avustusten antajat, lahjoittajat sekä yritysyhteistyökumppanit. Jäsenistö voi toimia aktiivisesti yhdistyksessä tai passiivisemmassa roolissa esimerkiksi osoittamalla tukensa yhdistykselle maksamalla jäsenmaksunsa. Heillä on mahdollisuus vai-

kuttaa yhdistyksen toimintaan ja ylipäätänsä sen olemassaoloon. Päätösvalta kuuluu yhdistyksessä jäsenille. Heillä on oikeus vaatia tuloksellista toimintaa yhdistyksen säännöissä mainitun aatteellisen tarkoituksen toteuttamiseksi. Tämän aatteellisen tarkoituksen määrittelemässä rajoissa on jäsenistöllä oikeus ohjeistaa yhdistyksen hallitusta ja johtoa omalla päätöksenteollaan ja tahdonilmaisullaan. Usein yhdistyksen jäsenet rahoittavat osittain toimintaa, ovat päättämässä yhdistyksen tavoitteista ja toimintasuunnitelmasta sekä ovat valitsemassa hallitusta. (Perälä, ym., 2008, ss. 25, 31, 33-34).

2.2 Yhdistystoiminnan rahoittaminen

Yhdistykset voivat saada avustuksia eri ministeriöiltä, kunnilta ja muilta tahoilta. Esimerkiksi Raha-automaattiyhdistys ry (RAY) antaa merkittäviä avustuksia monille yhdistyksille. Suurin osa yhdistysten rahoituksesta tulee julkiselta sektorilta. Tämän vuoksi yhdistysten ja julkisen sektorin välille on syntynyt suhde, jossa yhdistys saa rahoitusta kuntataloudesta toiminnan järjestämiseen, tuottaessaan palveluja julkisen sektorin asettamien laatutavoitteiden mukaisesti. Yhdistykset toteuttavat kehittämishankkeita avustuksilla, joita myönnetään eri ministeriöiden omista sekä EU:n kehittämissuunnitelmista. Avustuksen antajat voivat vaikuttaa merkittävästi yhdistyksen toimintaan lisäämällä, vähentämällä, epäämällä tai myöntämällä avustuksia sekä ohjaamalla niiden käyttötarkoitusta. (Perälä, ym., 2008, ss. 34-36).

Lahjoittajat voivat tehdä yhdistykselle säännöllisiä kuukausittain annettavia tai kertaluontoisia lahjoituksia. Lahjoituksilla voidaan kannattaa ylipäätänsä yhdistyksen toimintaa tai ne voidaan kohdistaa johonkin tiettyyn yhdistyksen toimintaan. Lahjoituspäätöksiin vaikuttaa monesti yleinen käsitys yhdistyksen toiminnan luotettavuudesta ja hyvydestä. Säilyttääkseen lahjoittajien luottamuksen on yhdistyksen syytä varmistua raportointinsa avoimuudesta. Myös yritykset tekevät lahjoituksia yhdistyksille. Tällöin lahjoitukset ovat osa yritysten sponsorointi, hyväntekeväisyys tai yhteiskuntavastuuohjelma toimintaa. Yritykset voivat lahjoittaa yhdistyksille rahaa, palveluksia tai tavaraa. Lahjoituksiltaan yritykset hakevat positiivisia mielle yhtymiä esiintyessään yhdistyksen kanssa. (Perälä, ym., 2008, ss. 36-38).

Yhdistyksen toiminnasta ja taloudellisesta tuloksesta kerrottaessa on korostettu sidosryhmille annettavan tiedon tärkeyttä sekä yhdistyksen raportoinnin avoimuutta ja läpinäkyvyyttä. Yhdistykset voivat raportoida sidosryhmilleen tilinpäätöksellään sekä toimintakertomuksellaan tai vuosikertomuksellaan. Kaikki yhdistykset ovat kirjanpitovelvollisia ja laativat tilinpäätöksen, joka sisältää tuloslaskelman, taseen ja liitetiedot. (Perälä, ym., 2008, ss. 95-96).

Aatteellisten yhdistyksien on järjestökaavaa noudattaen laadittava tuloslaskelma. Yhdistyksen tuloslaskelmassa varsinaisen toiminnan tuotot ja kulut on esitettävä toiminnanaloittain jaoteltuna, jotta jäsenille voidaan tarjota kunkin toiminnanalan kannattavuudesta riittävän yksityiskohtaista tietoa. Rahoitusta varsinaiselle toiminnalle tuovat varainhankinnan positiivinen kassavirta sekä yhdistyksen sijoitus- ja rahoitustoiminta. Koko yhdistyksen aatteellista toimintaa rahoitetaan yleisavustuksilla, jotka esitetään tuloslaskelmassa sijoitus- ja rahoitustoiminta erän jälkeen. Taseen ja liitetietojen suhteen yhdistykset noudattavat kirjanpitolakia ja kirjanpitoasetusta. (Perälä, ym., 2008, ss. 95-96)

2.3 Pohjois-Savon Syöpäjärjestön yhdistystoiminta

Pohjois-Savon Syöpäyhdistyksen toiminnassa noudatetaan arvoja ja toimintaperiaatteita, jotka ovat Syöpäjärjestöjen yhteisesti hyväksymiä. Näihin arvoihin kuuluvat tasa-arvo, oikeudenmukaisuus, saavutettavuus, luotettavuus ja yhteisöllisyys (Syöpäjärjestöt, 2017b). Syöpäjärjestö on kokonaisuus, jonka muodostavat Suomen Syöpäyhdistys ja Syöpäsäätiö. Suomen Syöpäyhdistys on perustettu vuonna 1936 ja siihen kuuluu alueellisia syöpäyhdistyksiä, joista yksi on Pohjois-Savon Syöpäyhdistys. Lisäksi Suomen Syöpäyhdistykseen kuuluu kuusi valtakunnallista potilasjärjestöä. Syöpäsäätiö vuorostaan rahoittaa syöpätutkimusta ja se on perustettu vuonna 1948. (Syöpäjärjestöt, 2017c).

Pohjois-Savon Syöpäyhdistys on kansanterveysjärjestö, joka on perustettu vuonna 1959. Vuonna 2016 yhdistyksellä oli 4 204 jäsentä (Syöpäjärjestöt, 2017a). Se on yleishyödyllinen yhdistys ja sen palvelut täydentävät julkisen sektorin palveluita. Yhdistys tekee yhteistyötä Kuopion yliopistollisen sairaalan, Pohjois-Savon sairaanhoitopiirin ja alueen terveyskeskusten kanssa. Toimintaa yhdistyksellä on Pohjois-Savossa 16 kunnan alueella ja toimisto sijaitsee Kuopiossa. Pohjois-Savon Syöpäyhdistyksen toiminnan tarkoituksena on syöpäpotilaiden ja heidän läheisten tukeminen sairauden eri vaiheissa, syövän ennaltaehkäiseminen, varhaisen toteamisen edistäminen ja syöpätutkimuksen tukeminen. (Pohjois-Savon Syöpäyhdistys ry, 2017).

Yhdistyksen toimintaa toteuttavat yhdistyksen paikallisosastot, Naistoimikunta Ilonat, vapaaehtoisten pitämä kirpputori ja KUOPUS -kerho. Yhdistyksen paikallisesta toiminnasta vastaavat 20 rekisteröimätöntä paikallisosastoa. Vuonna 2015 jokainen paikallisosasto sai käyttöönsä 200 € RAY:n myöntämää avustusta, joka oli tarkoitettu osaston virkistystoimintaan. Paikallisosastot järjestävät kerhoja, pitävät liikuntaryhmiä, järjestävät myyjäisiä, retkiä ja matkoja sekä viettävät kirkkopyhiä ja pikkujouluja. Esimerkiksi Kuopion osasto järjestää viikoittain askartelukerhon, Skip-Bo -kerhon, kuntosaliharjoittelua, joogaa ja vesijumppaa. (Pohjois-Savon Syöpäyhdistys ry, 2015, ss. 4-5).

Yhdistyksessä toimivan naistoimikunnan (Ilonat) tavoitteena on kerätä varoja syöpätutkimukseen ja edistää toiminnallaan yhdistyksen tunnettavuutta. Vuonna 2015 se järjesti hyväntekeväisyystanssit Ilveskasinolla, muotinäytöksen kauppakeskus Apajassa sekä olivat Kunnon Askeleessa neuvomassa rintojen omatoimisessa tarkkailussa ja kertomassa yhdistyksen toiminnasta. Kuopiossa sijaitsevan toimiston alakerrassa vapaaehtoiset pyörittävät kirpputoria. Tavarat otetaan vastaan lahjoituksina ja myydään edullisesti eteenpäin. Kirpputoritoiminta tuo tukea yhdistyksen talouteen ja vertaistukea vapaaehtoisten tarjotessa juttuseuraa. KUOPUS -kerho vuorostaan tarjoaa tukea syöpäläisten perheille. Kerhossa vanhemmat voivat tutustua toisiinsa, jakaa kokemuksiaan ja saada tukea toisistaan. (Pohjois-Savon Syöpäyhdistys ry, 2015, ss. 4-5).

Potilaita ja heidän läheisiä tavataan toimistolla, sairaaloissa tai kotikäynneillä. Lisäksi palveluita tarjotaan myös puhelimitse ja sähköpostilla. Syöpäpotilaille ja heidän läheisilleen yhdistys järjestää monenlaista tukea ja neuvontaa. Näihin kuuluu rintaproteesien välittäminen, vertaistukiryhmät, sopeu-

tumisvalmennuskurssit, saattohoidon vapaaehtoistoiminta, avustukset ja terveysneuvonta. Vertaistukiryhmiä järjestetään Kuopiossa, Nilsiässä, Siilinjärvellä ja Varkaudessa. Vertaistukiryhmät ovat tarkoitettu äskettäin syöpään sairastuneille ja niitä ohjaa terveydenhuollon ammattilainen. Vertaistukiryhmässä on mahdollista käsitellä sairastumisen prosessia ja etsiä omia voimavaroja. Vuonna 2015 yhdistys koulutti seitsemän uutta vertaistukihenkilöä. (Pohjois-Savon Syöpäyhdistys ry, 2015, ss. 5-8).

Taloudellista tukea yhdistys tarjosi sosiaalitoimikunnan kautta vähävaraisille aikuisille syöpäpotilaille. Yhdistyksen antama avustus oli henkilökohtainen, kertaluontoinen ja tarveharkintainen tuki syöpäpotilaille. Terveysneuvontaan kuuluu savuttomuuden tukeminen, luomi- ja ihonsuojausneuvonta, seksuaalineuvonta, syövän periytyvyysneuvonta sekä kertominen ravinnon ja liikunnan merkityksestä terveyden edistämiseksi. (Pohjois-Savon Syöpäyhdistys ry, 2015, ss. 5-8).

Yhdistyksen toimintaa rahoitetaan jäsenmaksuilla, lahjoituksilla, avustuksilla, testamentteilla, RAY:n kohdennetuilla avustuksilla, Syöpäsäätiön tuella ja yhdistyksen omalla varainhankinnalla. Yhdistyksen taloudenpidosta ja toiminnasta vastaa hallitus, johon kuuluu yhdeksän varsinaista jäsentä ja yhdeksän varajäsentä. Pohjois-Savon Syöpäyhdistyksellä on toimintansa rahoittamiseen neljä omakatteista rahastoa ja muita sidottuja rahastoja kaksi kappaletta. (Pohjois-Savon Syöpäyhdistys ry, 2015, ss. 9-14).

3 TOIMINTAKERTOMUKSESTA JA HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖKSESTÄ MALLIA

Opinnäytetyön tarkoituksena oli löytää Pohjois-Savon Syöpäyhdistykselle sopivia keinoja määrittää vapaaehtoistoiminnan arvoa. Toimeksiantajalle tehtyä vapaaehtoistoiminnan kertomusta suunniteltaessa tutustuttiin toimintakertomuksen sisältöön ja henkilöstötilinpäätöksen tarjoamiin työkaluihin. Näitä kahta yhdistelemällä ja hyödyntämällä on yhdistykselle saatu laadittua vapaaehtoistoiminnan kertomus, joka kuvaa yhdistyksen vapaaehtoistoiminnan arvoa.

3.1 Toimintakertomuksesta sisältöä vapaaehtoistoiminnan kertomukseen

Kirjanpitolain mukaan toimintakertomuksessa on kuvattava kirjanpitovelvollisen toiminnan kehittymistä ja tuloksellisuutta, sen taloudellista tilannetta sekä toiminnan merkittävimpiä riskejä ja epävarmuustekijöitä. Edellä mainitun ymmärtämiseksi, toimintakertomukseen on sisällytettävä yrityksen taloudelliset tunnusluvut sekä muut kuin taloudelliset tunnusluvut henkilöstöstä ja ympäristövaikutuksista. Kirjanpitovelvollisen toiminnan kuvauksen on oltava tasapuolinen ja kattava kirjanpitovelvollisen kokoon ja rakenteeseen nähden. Toimintakertomuksessa on tarvittaessa viitattava tilinpäätöksessä esitettyihin seikkoihin ja annettava näistä täydentäviä tietoja. Lisäksi toimintakertomuksessa on esitettävä tiedot olennaisista tapahtumista tilikauden päättymisen jälkeen, arvio kirjanpitovelvollisen todennäköisestä tulevasta kehityksestä, selvitys tutkimus- ja kehitystoiminnan laajuudesta, tiedot sivuliikkeistä, tiedot käypään arvoon merkityistä rahoitusvälineistä, toimintakertomustiedot omien osakkeiden ja osuuksien hankinnoista ja luovutuksista sekä muualla lainsäädännössä edellytetyt tiedot. (Kirjanpitolaki, L 1997/1336, s. §1a).

Mikäli yhdistys ei laadi kirjanpitolain edellyttämää toimintakertomusta, on asiakirja nimettävä joksikin muuksi, kuten vuosikertomukseksi. Vuosikertomus on yhdistyksen epävirallinen kertomus sen toiminnasta, tuloksesta ja taloudellisesta asemasta. Yhdistyksen laatima vuosikertomus voi toimia eräänlaisena markkinointivälineenä, jonka avulla kerrotaan yhdistyksen sidosryhmille toiminnan periaatteista ja painotetaan yhdistyksessä tehtävän toiminnan merkitystä. Vuosikertomus on hyvä mahdollisuus yhdistykselle osoittaa olevansa luotettava kumppani ja toimivansa avoimesti. Vuosikertomuksessa esitellään yleensä yhdistyksen toiminta ja tavoitteet, henkilöstöä koskevat tunnusluvut ja toiminnan rahoitus. Lisäksi vuosikertomuksessa kannattaa esitellä konsernin rakenne ja toimintaperiaatteet, mikäli yhdistys on osa konsernia, sekä kuvaus yhdistyksen toimielimistä ja niiden tehtävistä. Aatteellisten yhdistyksien vuosikertomuksessa kannattaa tuoda selkeästi esille yhdistyksen toiminnan tarkoitus, eli mitä yhdistys tekee ja miksi, millaisia tavoitteita yhdistyksellä on ja miten niihin pyritään. Hyvässä vuosikertomuksessaan yhdistys kuvaa toimintansa kehittymistä sääntöihinsä ja asettamiinsa tavoitteisiinsa nähden. Vuosikertomuksen avulla yhdistys voi kertoa, miten sen toiminta on vaikuttanut yleiseksi hyväksi tai jäsentensä hyväksi. (Perälä, ym., 2008, ss. 97, 100-105).

Henkilöstön tunnuslukuja voidaan esitellä laajemmin vuosikertomuksessa kuin toimintakertomuksessa. Tärkeää on ilmoittaa henkilöstömäärä ja mikäli palveluksessa on paljon osa-aikaisia työntekijöitä kannattaa ilmoittaa henkilötyövuodet. Tunnuslukuna henkilötyövuosi kertoo käytössä olevasta tosiasiallisesta työpanoksesta. Henkilöstöä voidaan kuvailla myös ikä- ja sukupuolijakaumien avulla sekä

kertomalla henkilöstön koulutustaustoista. Yhdistyksen rahoituksesta on syytä esittää, paljonko rahaa on käytetty ja mihin tarkoitukseen se on käytetty. Lisäksi hyvä vuosikertomus sisältää tiedot yhdistyksen toimielimistä ja niiden tehtävistä. Yhdistyksen toimielimistä voidaan tuoda esille myös kokousten määrä, jäsenten nimet sekä heidän toimikautensa. (Perälä, ym., 2008, ss. 103-105).

3.2 Henkilöstötilinpäätöksestä työkaluja vapaaehtoistoiminnan arvottamiseen

Henkilöstötilinpäätöksen on tarkoitus välittää tietoa yrityksen eri sidosryhmille sen toiminnasta. Henkilöstötilinpäätös kuvaa, kuinka kestäväällä pohjalla on yrityksen virallinen tulos. Toiminnallaan yritys vaikuttaa sekä tulokseensa että henkilöstönsä tilaan. Henkilöstön tila vuorostaan vaikuttaa joko myönteisesti tai kielteisesti tulevien vuosien toimintaan ja tuloskehitykseen. Kehittäessään henkilöstöään yritys kasvattaa samalla tulevaisuuden tuottopotentiaaliaan. Henkilöstötilinpäätös on pääasiassa suunnattu yrityksen ulkoisille sidosryhmille, kuten sijoittajille. Sijoittajat tarvitsevat yrityksen toiminnasta monipuolista tietoa, arvioidakseen sen tulevaa toimintaa ja kehitystä. Vuorostaan yksi tärkeimmistä yrityksen sisäisistä sidosryhmistä, joka hyötyy henkilöstötilinpäätöksen tuomasta informaatiosta, on yrityksen työntekijät. Työntekijöiden mielenkiinnon kohteina ovat muun muassa työn sisältö, työpaikan viihtyvyys ja henkiset kasvumahdollisuudet. On tärkeää, että työntekijöiden kehityksestä ja hyvinvoinnista kertova tieto on osa yrityksen päätöksentekoa. (Ahonen, 1998, ss. 33-35, 39, 51-52).

Henkilöstötilinpäätöksessä kuvataan yrityksen henkilöstövoimavarot, jotka jakautuvat kolmeen osatekijään: henkilöstövahvuus, henkilöstön yksilöominaisuudet ja työyhteisö. Nämä henkilöstövoimavarot esitetään henkilöstötilinpäätösraportissa. Henkilöstötilinpäätösraportin rakenne vuorostaan koostuu neljästä osa-alueesta. Ensimmäisessä esitellään yrityksen liikeidea ja strategia. Toisessa esitetään henkilöstötuloslaskelma ja -tase ja kolmannessa kuvaillaan henkilöstön voimavarot henkilöstökertomuksella. Lopuksi esitetään tiivistetysti henkilöstöä koskevat tunnusluvut. Henkilöstötilinpäätöksen lähtökohtana on yrityksen liikeidea, sillä se määrittelee kaikki ne resurssit, joita yritys tarvitsee harjoittaakseen liiketoimintaansa. (Ahonen, 1998, ss. 52-53).

Henkilöstötuloslaskelmassa esitetään yksityiskohtaisemmin henkilöstökulut kuin yrityksen virallisessa tuloslaskelmassa. Kaikki muut kulut kuin henkilöstökulut vuorostaan esitetään henkilöstötuloslaskelmassa yhtenä lukuna, poikkeuksena mahdolliset omaa toimintaa korvaavat alihankinta kulut. Henkilöstökulut jaetaan henkilöstötuloslaskelmassa varsinaisen työajan kuluihin, henkilöstön uusiutumiskuluihin, henkilöstön kehittämiskuluihin ja henkilöstön rasittumiskuluihin. Varsinaisen työajan kulut voidaan jakaa vielä tulospalkkiokuluihin sekä ylityökuluihin. Henkilöstön uusiutumiskulut voivat muun muassa koostua vuosilomapalkoista ja korvauksista, lomarahastoista, vaihtuvuus- ja perehdyttämiskuluista sekä työpaikkailmoitusten kustannuksista. Henkilöstön kehittämiskuluihin voidaan lukea esimerkiksi ilmapiiritutkimus, koulutuskulut, koulutusajan palkat, kurssimatkat ja niihin liittyvät majoitus sekä osallistumismaksut, ennaltaehkäisevät työterveyshuoltokulut ja kela korvaukset sekä henkilöstön virkistystoiminta. Rasittumiskuluissa vuorostaan voidaan esittää muun muassa tapaturma-ajan palkkoja, sairauslomapalkkoja ja sairauspäivärahopalautuksia.

(Ahonen;Anttonen;Bergström;Hottinen;& Mikkola, 2002, ss. 5-6).

Henkilöstötase kuvaa yrityksen henkilöstövarallisuutta, joka on liiketoiminnan kannalta samanarvoisessa asemassa kuin esimerkiksi vaihto-, käyttö- tai rahoituspääoma. Yleensä henkilöstövarallisuus ei esiinny taseessa. Henkilöstövarallisuus koostuu henkilöstön kehittämis- ja rekrytointimenoista. Ennen yrityksessä tapahtuvaa henkilöstön kehittämistä on henkilöstö saanut aiempaa koulutusta ja työkokemusta muissa töissä. Henkilöstövarallisuus kuluu ja poistuu osaamisen vanhenemisen, henkilöstön rasittumisen ja henkilöstön poistumisen myötä yrityksen käytöstä. Näitä henkilöstövarallisuuden muodostavia tapahtumia pystytään periaatteessa käsittelemään samalla tavalla kuin yrityksen käyttöomaisuutta kirjanpidossa. Henkilöstövarallisuuden arvo voidaan arvioida yrityksen markkina-arvon ja kirjanpitoarvon väliseksi erotukseksi, mikäli yrityksen markkina-arvo on tiedossa. OECD:n (1996) selvityksen mukaan osaamista voidaan arvottaa kolmella tapaa, laskemalla koulutuskustannuksia, palkkaeroja tai tuottavuuseroja. Henkilöstövarallisuutta voidaan arvioida myös henkilöstön tutkintojen arvon perusteella. (Ahonen, 1998, ss. 68-73).

Henkilöstökertomuksessaan yritys kuvailee kaikkia henkilöstönsä voimavaroja sekä niiden kehittymistä. Siinä kuvaillaan jo aiemmin mainittujen henkilöstövoimavaran kolmea osatekijää, henkilöstövahvuutta, henkilöstön yksilöominaisuuksia ja työyhteisöä. Henkilöstövahvuudella tarkoitetaan vuoden aikana tehtyä työn määrää ja siihen liittyviä osatekijöitä yrityksessä. Henkilöstövahvuutta kuvailtaessa voidaan tarkastella kokonaistyöajan jakautumista säännölliseen, omistajien tekemään ja ylitöinä tehtyyn työaikaan. Yrityksen toiminnan tehokkuutta voidaan arvioida laskemalla tuotantotoimintaan käytettyä aikaa. Se kertoo, kuinka suuri osa käytettävissä olevasta ajasta on käytetty yrityksen varsinaiseen liiketoimintaan. (Ahonen;Anttonen;Bergström;Hottinen;& Mikkola, 2002, ss. 7-10).

Henkilöstön yksilöominaisuudet kertovat yrityksen henkilöstön laadullisista ominaisuuksista. Osaamista on toki ongelmallista mitata, mutta sitä voidaan lähestyä esimerkiksi tarkastelemalla henkilöstön peruskoulutuksen jakautumista, mittaamalla henkilöstön palvelusaikaa yrityksessä, kartoittamalla yrityksen kannalta tärkeimpien osaamisalojen kattavuutta sekä laskemalla henkilöstön koulutuksiin käytettyä aikaa. Henkilöstön laadusta voidaan kertoa myös terveyden ja työkyvyn näkökulmasta. Tällöin yritys voi esitellä henkilöstönsä ikä- ja sukupuolirakennetta, tarkastella sairauspoissaoloja ja työtapaturmia. Henkilöstön työkykyä voidaan mitata esimerkiksi kyselyllä, joka ottaa huomioon työn fyysiset ja henkiset vaatimukset sekä työntekijän terveydentilan ja voimavarat tai suorittamalla henkilöstöllä kuntotestin. (Ahonen;Anttonen;Bergström;Hottinen;& Mikkola, 2002, ss. 13-18).

Viimeisimpänä henkilöstövoimavaroista kuvataan työyhteisöä. Työyhteisön mittareina voivat toimia henkilöstön vaihtuvuus ja henkilöstön virkistystoimintaan käytetty aika. Parhaiten työyhteisöstä saadaan kuitenkin tietoa teettämällä henkilöstölle kysely. Kyselyn avulla voidaan saada sellaista tietoa, jota muilla tavoin olisi vaikeaa saada. Henkilöstölle tehtävä kysely voi sisältää esimerkiksi kysymyksiä liittyen työyhteisön ilmapiiriin, toiminnan kehittämiseen, työtyytyväisyyteen, työn piirteisiin ja työntekijän omaan hyvinvointiin. (Ahonen;Anttonen;Bergström;Hottinen;& Mikkola, 2002, ss. 19-25).

Henkilöstötilinpäätösraportin lopussa voidaan vielä esitellä tunnuslukuja, jotka ilmaisevat tiivistetysti yrityksen henkilöstövoimavarojen määrän ja laadun sekä niiden kehityksen. Tunnuslukuosio ei ole pakollinen, mikäli henkilöstötilinpäätös on suppea ja tunnusluvut ovat selkeästi esiteltynä aiemmissa osioissa. Toisaalta, mikäli henkilöstötilinpäätös on laaja, lisää tunnuslukuosio raportin käyttäjäystävällisyyttä. Esiteltäviksi tunnusluvuiksi kannattaa valita ne, jotka kuvaavat parhaiten kyseisen yrityksen henkilöstövoimavarojen ulottuvuutta. Henkilöstötilinpäätös on julkinen asiakirja, jonka vuoksi se vaikuttaa yrityksen julkisuuskuvaan, yritystä koskeviin tulevaisuudenodotuksiin, yrityksen markkina-arvoon positiivisesti tai negatiivisesti sekä sitouttaa yrityksen johdon henkilöstövoimavarojen kehitykseen. (Ahonen, 1998, ss. 39-40, 141-143).

4 VAPAAEHTOISTOIMINNAN KERTOMUS

Toimeksiantajalle tehty saattohoidon vapaaehtoistoiminnan kertomus sisältää perustiedot saattohoidon vapaaehtoistoiminnasta ja sen rahoituksesta. Siinä kerrotaan vapaaehtoisten rekrytoinnista ja kouluttamisesta. Esitellään saatuja tunnuslukuja vapaaehtoisista ja kyselyn tuloksiin perustuen vapaaehtoisten tyytyväisyyttä. Kertomuksen lopussa esitellään saattohoidon vapaaehtoistoiminnan kehittämiskohteita. Saattohoidon vapaaehtoistoiminnan kertomus valmistui maaliskuussa 2017 ja toiminnanjohtaja Pirjo Airaksinen esitteli sen huhtikuussa Pohjois-Savon Syöpäyhdistyksen hallitukselle, yhdessä vuoden 2016 vuosikertomuksen kanssa.

Saattohoidon vapaaehtoistoiminnan kertomusta varten tietoja on kerätty yhdistyksen rekisteristä, vuosikertomuksesta, toimintasuunnitelmasta sekä muusta toimeksiantajan tarjoamasta materiaalista. Lisäksi arvokasta tietoa Pohjois-Savon Syöpäyhdistyksestä ja sen tarjoamasta saattohoidon vapaaehtoistoiminnasta on saatu keskustelemalla yhdistyksen toiminnanjohtajan, Pirjo Airaksisen, saattohoidon vapaaehtoistyön koordinaattorin, Wilhelmiina Honkasen sekä saattohoidon kehittämiskoordinaattorin, Jenni Iso-Pietilän kanssa. Saattohoidon vapaaehtoistoiminnan kertomuksen rakenteen ja sisältökokonaisuuksien mallina ovat toimineet toiminta- ja vuosikertomus. Työkaluja vapaaehtoistoiminnan arvottamiseen on löydetty perehtymällä henkilöstötilinpäätökseen ja sen laadintaan.

4.1 Vapaaehtoisille laadittu kysely

Saattohoidon vapaaehtoistoiminnan kertomuksessa oli tarkoitus kuvailla yhdistyksen henkilöstövoimavaroja, henkilöstötilinpäätöksen mukaisesti. Kahdesta henkilöstövoimavarojen osa-alueesta, henkilöstövahvuudesta ja henkilöstön yksilöominaisuuksista, saadaan tietoa yhdistyksen rekistereistä. Vuorostaan työyhteisöä kuvaillaksemme tarvitsemme sellaista tietoa saattohoidon vapaaehtoistoiminnasta, jota saadaan vain kysymällä sitä vapaaehtoisilta. Tämän vuoksi saattohoidon vapaaehtoisille laadittiin kysely (liite 1). Kysely saattohoidon vapaaehtoisille toteutettiin 14.2.2017 järjestetyn koulutuksen päätteeksi. Kysely toteutettiin koulutuksen yhteydessä paperisella kyselylomakkeella tavoitellen näin mahdollisimman suurta vastaajamäärää. Kyselyyn vastasi yhteensä 11 saattohoidon vapaaehtoista. Vastanneista kaksi oli vasta aloittaneet ja he vastasivat kysymyksiin soveltuvin osin.

Kyselyssä oli asteikkokysymyksiä, jossa kysymyksiä käytettiin väittämiä. Asteikko kysymyksissä vastaajat saivat ilmaista olevansa eri mieltä tai samaa mieltä väittämien kanssa. Kyselyssä oli pari monivalintakysymystä. Esimerkiksi kysyttäessä mihin koulutukseen vapaaehtoinen on osallistunut, käytettiin monivalintakysymystä. Kysely sisälsi myös avoimia kysymyksiä, joilla saatiin täydennettyä muita kysymyksiä ja vastaajat saivat kirjata omia ehdotuksiaan. Lisäksi kyselyssä oli valintakysymyksiä, joissa useimmissa vastausvaihtoehtoina oli kyllä tai ei.

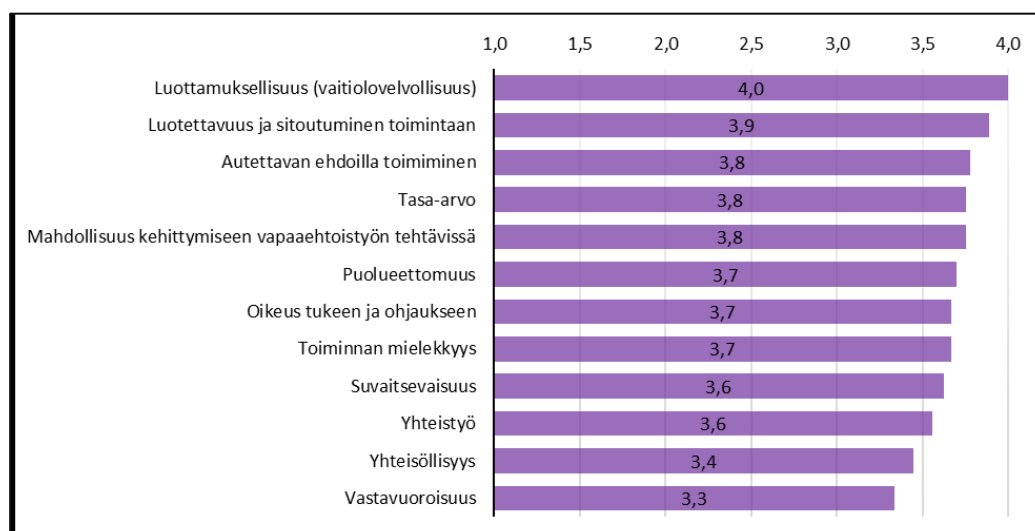
Taulukossa 1 käsitellään kyselyn tuloksia aihealueista vapaaehtoiseksi pääseminen ja vapaaehtoisten koulutukset. Vastausten perusteella voidaan päätellä, että vapaaehtoisten rekrytointi haastattelu on toimiva ja sisällöltään sopiva. Vapaaehtoiset tietävät hyvin omat oikeutensa ja velvollisuutensa sekä vaitiolosopimuksen sisältö on heille selkeä. Vapaaehtoisista peruskoulutus on riittävä, mutta osas-

toon tutustumista ja henkilökohtaista opastusta kaivataan hieman lisää. Jatkokoulutuksia ja ryhmän-ohjausta on pidetty hyödyllisenä.

Kysyttiin	Vastattiin
Arvioiko rekrytinnissa tehty haastattelu kattavasti vapaaehtoisen valmiuksia toimia saattohoidon vapaaehtoisena?	Vastaajista 7 oli samaa mieltä ja 3 jokseenkin samaa mieltä.
Tietävätkö vapaaehtoistyöntekijät omat oikeutensa ja velvollisuutensa?	Kaikki vastaajat olivat samaa mieltä.
Ymmärtävätkö he vaihtolopimuksen sisällön?	Kaikki vastaajat olivat samaa mieltä.
Onko peruskoulutus riittävä?	9:stä vastaajasta 6 oli samaa mieltä ja 3 jokseenkin samaa mieltä.
Osastoon tutustuminen ja henkilökohtainen opastus osastolla olivat riittäviä.	9:stä vastaajasta 2 oli samaa mieltä ja 6 jokseenkin samaa mieltä.
Onko vapaaehtoinen osallistunut jatkokoulutukseen?	<i>Vapaaehtoisen rooli osastolla</i> -koulutuksessa oli käynyt 9 vastaajista. <i>Kuoleman kohtaaminen</i> -koulutuksessa oli käynyt 8 vastaajista.
Oliko jatkokoulutuksesta hyötyä?	9:stä vastaajasta 6 oli samaa mieltä ja 3 jokseenkin samaa mieltä.
Onko vapaaehtoinen osallistunut ryhmänohjaukseen?	Ryhmänohjaukseen oli osallistunut 8 vastaajista.
Oliko ryhmänohjauksesta hyötyä?	8:sta vastaajasta 5 oli samaa mieltä ja 3 jokseenkin samaa mieltä.

Taulukko 1. Kyselyn tulokset aihealueista vapaaehtoiseksi pääseminen ja koulutukset

Yhdistyksessä on määritelty vapaaehtoistoiminnan periaatteet. Kyselyssä arvioitiin, kuinka hyvin yhdistyksen määrittelemät periaatteet toteutuvat saattohoidon vapaaehtoistoiminnassa. Taulukossa 2 näkyy vastausten keskiarvo periaatteittain. Tuloksista voidaan päätellä, että saattohoidon vapaaehtoistoiminnassa toteutuu parhaiten luottamuksellisuus sekä luotettavuus ja toimintaan sitoutuminen. Parannettavaa vuorostaan on yhteisöllisyyden ja vastavuoroisuuden toteutumisessa. Näitä pyritään parantamaan tarjoamalla saattohoidon vapaaehtoisille mahdollisuus keskustella kokemuksista ja järjestämällä heille virkistäytymistäpahtumia.



Taulukko 2. Keskiarvot vapaaehtoistoiminnan periaatteiden toteutumisesta periaatteittain

Saattohoidon vapaaehtoisille tehty kysely sisälsi kysymyksiä liittyen osastolla toimimiseen ja vapaaehtoisten työtehtäviin. Näiden aihealueiden tulokset on esitetty taulukossa 3. Tulosten perusteella voidaan todeta, että vapaaehtoiset voitaisiin ottaa osastolla paremmin huomioon. Yhdistyksen täytyikin miettiä, miten vapaaehtoisten huomioimista osastolla voidaan parantaa. Esille nousi myös toive siitä, että vapaaehtoiset saisivat tietää etukäteen, kenen luona vierailevat. Osaston ja yhdistyksen yhteistyössä on hieman parannettavaa, eikä vapaaehtoisille ole täysin selvää, mitä he voivat osastolla tehdä.

Vapaaehtoisilta tiedusteltiin kyselyssä, onko työtehtäviä riittävästi. Vastajaat eivät ole välttämättä huomanneet tätä kysymystä, sillä siihen saatiin vain yksi vastaus. Positiivista on, että kyselyn tulosten perusteella vapaaehtoiset pystyvät vaikuttamaan työtehtäviinsä ja kokevat pystyvänsä kehittämään vapaaehtoistyössä. Vapaaehtoiset vierailevat mieluusti saman potilaan luona, mikäli se on mahdollista. Vapaaehtoisten lisävastuun toivominen on yksilöllistä, sillä neljä vastaajasta oli eri mieltä tai jokseenkin eri mieltä ja 5 samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä. Osalla vapaaehtoisista on ollut haastavia tilanteita osastolla, jotka ovat liittyneet osastolla olleisiin omaisiin.

Kysyttiin	Vastattiin
Otetaanko vapaaehtoinen huomioon osastolla?	8:sta vastaajasta 3 oli samaa mieltä ja 4 jokseenkin samaa mieltä.
Onko jotain, mitä osastolla voitaisiin tehdä toisin?	9:stä vastaajasta 4 vastasi, että kyllä.
Mitä?	Vapaaehtoiset tahtoisivat tietää etukäteen kenen luona vierailevat, enemmän yhteistyötä ja luonnollista kanssakäymistä.
Tietääkö vapaaehtoinen, mitä osastolla voi tehdä ja mitä ei?	9 vastaajasta 3 oli samaa mieltä ja 4 jokseenkin samaa mieltä.
Toimiiko osaston ja yhdistyksen yhteistyö hyvin?	8:sta vastaajasta 2 oli samaa mieltä ja 6 jokseenkin samaa mieltä.
Onko vapaaehtoistehtäviä osastolla liian vähän, riittävästi vai liian paljon?	Yksi vastasi, että riittävästi.
Voiko vapaaehtoinen mielestään vaikuttaa työtehtäviin?	9:stä 3 oli samaa mieltä ja 5 jokseenkin samaa mieltä.
Haluaako hän vierailla saman potilaan luona?	8:sta 7 haluaisi vierailla saman potilaan luona.
Toivotaanko lisää vastuuta?	9:stä samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä oli 5.
Pystyykö vapaaehtoistyössä kehittymään?	8:sta oli samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä 7.
Onko ollut haastavia tilanteita potilaiden tai omaisten kanssa?	8:sta vastaajasta puolella on ollut haastavia tilanteita. Haastavat tilanteet ovat liittyneet omaisiin.

Taulukko 3. Kyselyn tulokset aihealueista osastolla toiminen ja vapaaehtoisen työtehtävät

Taulukossa 4 on koottuna kyselyn tuloksia aihealueista vapaaehtoisena oleminen sekä vapaaehtoisen tukeminen ja jaksaminen. Toimeksiantajalle oli muun muassa tärkeää selvittää, saavatko vapaaehtoiset tarpeeksi tukea yhdistykseltä vai tarvitaanko sitä lisää. Kyselyssä kysyttiin vielä suosittelevatko vapaaehtoiset toimintaan mukaan tulemistä, kokevatko he olevansa hyödyllisiä ja onko työilmapiiri heistä miellyttävä. Lopuksi tiedusteltiin, mikä saa vapaaehtoiset jaksamaan ja haluaisivatko he virkistäytymistäpahtumia järjestettävän. Kyselyn tulosten perusteella voitiin todeta, että vapaaeh-

toiset kokevat olevan hyödyllisiä potilaille ja omaisille. He tekevät mielestään merkityksellistä, palkitsevaa ja tarpeellista työtä. Vapaaehtoiset kokevat työilmapiirin miellyttäväksi ja suosittelevat mukaan tulemistä. Tuloksista voidaan myös huomata, että saattohoidon vapaaehtoisten jaksamista edistävät asiat tulevat heidän omasta elämästään. Heidät saa jaksamaan usko, perhe, ystävät, hyvä elämän tilanne, auttamisen mielekkyys, muiden auttaminen, oma hengellinen elämä, omat harrastukset, mukana kulkeminen ja tuntee olevansa tarpeellinen

Kysyttiin	Vastattiin
Onko vapaaehtoinen saanut tukea yhdistykseltä?	10:stä vastaajasta kaikki olivat joko samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä
Toivoisiko vapaaehtoinen saavansa enemmän tukea?	6:sta vastaajasta 2 oli jokseenkin samaa mieltä
Onko vapaaehtoinen saanut tukea muilta vapaaehtoisilta ja toivoisiko hän saavansa enemmän tukea?	8:sta vastaajasta 6 on mielestään saanut tukea muilta vapaaehtoisilta ja 4:stä vastaajasta 1 toivoisi saavansa enemmän tukea.
Minkälaista tukea vapaaehtoinen toivoisi saavansa?	Juttelua ja kokemusten jakamista
Suosittaleeko vapaaehtoinen muille saattohoidon vapaaehtoistoimintaan mukaan tulemistä?	10:stä vastaajasta kaikki olivat joko samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä
Kokeeko vapaaehtoinen olevan hyödyllinen syöpäyhdistykselle, omaisille ja potilaille?	Vastanneet kokevat olevansa hyödyllisiä potilaille ja omaisille. Myös suurin osa kokee olevansa hyödyllinen syöpäyhdistykselle.
Kokeeko vapaaehtoinen työnsä merkitykselliseksi?	Vapaaehtoistyö koetaan merkitykselliseksi.
Onko työilmapiiri miellyttävä?	Työilmapiiriä pidetään miellyttävänä.
Onko vapaaehtoistyö itsessään palkitsevaa?	Vapaaehtoistyö on vastaajien mielestä itsessään palkitsevaa.
Mikä saa jaksamaan?	Usko, perhe, ystävät, hyvä elämän tilanne, auttamisen mielekkyys, muiden auttaminen, oma hengellinen elämä, omat harrastukset, mukana kulkeminen ja tuntee olevansa tarpeellinen
Halutaanko virkistäytymistäpahtumia?	Vastaajia 9, joista 7 haluaa virkistäytymistäpahtumia ja 2 ei.
Millaisia?	Ehdotuksia: teatteri, matka, retki, eri liikuntamuotoja luontoon ja yhdessä oloa vapaasti

Taulukko 4. Kyselyn tulokset aihealueista vapaaehtoisena oleminen sekä vapaaehtoisten tukeminen ja jaksaminen

Kyselyn tuloksista tehtiin toimeksiantajalle kooste, joka käytiin yhdessä läpi keskustellen. Kyselyn tulosten pohjalta löytyneille kehityskohteille pyrittiin löytämään konkreettisia toimenpiteitä. Osastolle on tulossa potilaishuoneisiin opas, jossa kysytään potilaiden ja omaisten toiveita. Oppaan avulla voidaan selkeyttää vapaaehtoisten työtehtäviä ja parantaa yhteistyötä osaston ja yhdistyksen välillä. Yhteisöllisyyttä pyritään vahvistamaan vapaaehtoisten keskuudessa järjestämällä heille virkistäytymistäpahtumia ja mahdollisuuden jakaa ja keskustella kokemuksistaan. Kyselyn tuloksista viestittiin saattohoidon vapaaehtoisille heille lähetetyssä uutiskirjeessä.

4.2 Vapaaehtoistoiminnan kertomuksen kehittämiskohteet

Tiedon keruun kannalta merkittävin kehityskohde on vapaaehtoisten työajanseuranta. Laaditussa vapaaehtoistoiminnan kertomuksessa työtunnit perustuivat arvioihin. Myös koordinaattorin tarkemmalla työajanseurannalla voitaisiin saada lisätietoa. Sillä vapaaehtoistoiminnasta yhdistykselle syntyy henkilöstön uusiutumiskuluja vapaaehtoisten rekrytoinnista ja perehdyttämisestä. Näiden kulujen määrää voitaisiin mitata, koordinaattorin käyttämällä työajalla ja siitä työajasta maksettavalla palkan määrällä. Lisäksi esitelläksemme vapaaehtoisten koulutuskuluja tarvitaan yhdistykseltä tarkempaa erittelyä rahoituksen käytöstä. Kyselystä tulisi vähentää kysymyksiä miettimällä voidaanko osaan kysymyksiin saada tietoa muuten. Esimerkiksi kirjaamalla koulutuksen yhteydessä osallistujamäärät. Saattohoidon vapaaehtoistoiminnan kertomuksen voitaisiin lisätä aiheeseen liittyviä kuvia ja näin olen piristää raportin sisältöä.

5 POHDINTA

Tämän opinnäytetyön myötä olen päässyt tutustumaan kolmannen sektorin toimintaan ja käsitän paremmin kolmannen sektorin arvon yhteiskunnassa. Olen oivaltanut myös, että vapaaehtoistoimintaa voidaan johtaa ammattimaisesti. Tavoitteena oli löytää yhdistykselle sopivia tapoja arvottaa vapaaehtoistoimintaa ja luoda raportointimalli, jossa vapaaehtoistoiminnan arvo tuotaisiin esille. Saattohoidon vapaaehtoistoiminnan ollessa vasta aluillaan oli helppoa löytää kehittämiskohteita toimintaan, toisaalta se toi mukanaan haasteita tiedon keruuseen. Yksityiskohtaisen tiedon puutteen takia vapaaehtoistoiminnan arvottaminen jäi vähän puolitiehen. Toisaalta osa ideaa oli myös selvittää, miten ja mistä tietoa saataisiin ja kirjata ne kehityskohteisiin.

Ottaen huomioon missä ajassa ja käytössä olleet resurssit, niin olen tyytyväinen toimeksiantajalle tehtyyn vapaaehtoistoiminnan kertomukseen. Aihe oli mielenkiintoinen ja sitä tulisi viedä vielä syvemmälle Pohjois-Savon Syöpäyhdistyksessä. Toimeksiantaja oli erittäin tyytyväinen tuotokseen. Toiminnanjohtaja on henkilökohtaisesti kiittänyt tehdystä työstä. Toiminnanjohtaja on esitellyt vapaaehtoistoiminnan kertomusta Helsingissä järjestön vapaaehtoistyön kehittämisen työryhmässä. Toiminnanjohtaja Pirjo Airaksinen on sanonut vapaaehtoistoiminnan kertomuksen olevan johtamisen työkalu.

Kyselyssä kannattaisi kysyä vapaaehtoisten koulutustaustaa ja työkokemuksesta, sillä moni vapaaehtoinen on voinut toimia aiemmin samalla alalla. Vapaaehtoisten koulutustaustat ja työkokemukset selvittämällä yhdistys voi kuvata heidän tuomaan osaamista. Kysely toteutettiin ensimmäistä kertaa yhdistyksessä, tämän vuoksi oli ollut hyvä esitellä kysely vapaaehtoisille ennen sen täyttämistä. Valittavasti koulutus, jonka yhteydessä kysely toteutettiin, oli aikataulultaan niin tiivis, ettei esittelylle ollut aikaa. Kyselyssä tulisi olla vähemmän kysymyksiä, ettei se olisi ollut niin tiivis paketti. Kertomuksessa esitellyt vapaaehtoistyötunnit perustuvat arvioihin ja olisi mielenkiintoista käsitellä tarkkoja arvoja vapaaehtoisten tunneista, jotta tulokset olisivat lähempänä todellisuutta

Jatkossa yhdistys voi raportoida myös muusta vapaaehtoistoiminnastaan käyttäen mallina vapaaehtoistoiminnan kertomusta. Kysely olisi hyvä tehdä uudestaan esimerkiksi kerran vuodessa, jotta yhdistys saisi käyttöönsä vertailukelpoista tietoa ja mahdolliset muutokset voitaisiin huomata. Saattohoidon vapaaehtoistoiminnan kertomus on suuntaa antava tapa arvottaa vapaaehtoistoimintaa yhdistyksessä. Se ei ole täydellinen vaan se tarvitsee vielä kehittämistä.

LÄHTEET

- Ahonen, G. (1998). *Henkilöstötilinpäätös -yrityksen ikkuna menestykselliseen tulevaisuuteen*. Helsinki: Kauppakaari oyj.
- Ahonen, G.;Anttonen, H.;Bergström, M.;Hottinen, V.;& Mikkola, M. (2002). *Pienten ja keskisuurten yritysten henkilöstötilinpäätös, Malli ja ohjeet*. Työterveyslaitos. Haettu 28. 02 2017 osoitteesta www.imafi.fi/imafi_dokument/PkHTPMallijaOhje.doc
- Helander, V.;& Laaksonen, H. (1999). *Suomalainen kolmas sektori - Rakeenteellinen erittely ja kansainvälinen vertailu*. (H. Oy, Toim.) Helsinki: Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto.
- KansalaisAreena ry. (2015). *Vapaaehtoistyö Suomessa 2010 ja 2015*. Haettu 20. 11 2017 osoitteesta http://www.kansalaisareena.fi/Vapaaehtoistyö_Suomessa_2010ja2015.pdf
- Kirjanpitolaki. (L 1997/1336). *Finlex. Lainsäädäntö*. Haettu 03. 03 2017 osoitteesta <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1997/19971336#L3P1a>
- Konttinen, E. (2017). *Kolmas sektori*. Haettu 26. 09 2017 osoitteesta <http://kans.jyu.fi/sanasto/sanat-kansio/kolmas-sektori>
- Kuuluvainen, S. (2015). *Vapaaehtoistyön johtaminen*. Helsinki: Sivistysliitto Kansalaisfoorumi SKAF ry.
- Perälä, J.;Juutinen, S.;Lilja, M.;Lindgren, G.;Reinikainen, M.;& Steiner, M.-L. (2008). *Yhdistyksen hyvä hallinto*. Juva: WS Bookwell Oy.
- Pohjois-Savon Syöpäyhdistys ry. (2015). *Vuosikertomus 2015*. Haettu 13. 9 2017 osoitteesta <http://s3-eu-west-1.amazonaws.com/syopa-alueelliset/sites/231/2016/09/23104403/Vuosikertomus-2015.pdf>
- Pohjois-Savon Syöpäyhdistys ry. (2017). *Toiminta*. Haettu 13. 9 2017 osoitteesta <https://www.pohjois-savonsyopayhdistys.fi/yhdistys/toiminta/>
- Syöpäjärjestöt. (2017a). *Järjestötoiminta*. Haettu 23. 11 2017 osoitteesta <https://www.syopajarjestot.fi/julkaisut/raportit/syopayhdistyksen-vuosikertomus-2016/jarjestotoiminta/>
- Syöpäjärjestöt. (2017b). *Syöpäsäätiön tarkoitus, missio ja arvot*. Haettu 23. 11 2017 osoitteesta <https://www.syopajarjestot.fi/julkaisut/raportit/syopasaation-vuosikertomus/syopasaation-tarkoitus-missio-ja-arvot/>
- Syöpäjärjestöt. (2017c). *Järjestö*. Haettu 24. 11 2017 osoitteesta <https://www.syopajarjestot.fi/jarjesto/>
- Tienhaara, P. (2012). *Yhdistystoiminta 2000 -luvulla*. Työväen Sivistysliitto TSL ry.
- Yhdistyslaki. (L 1989/ 503). *Finlex. Lainsäädäntö*. Haettu 25. 11 2017 osoitteesta <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1989/19890503?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=yhdistyslaki>

9. Toivon, että yhdistys järjestäisi jatkokoulutusta aiheesta _____
_____.

10. Olen osallistunut ryhmätyönohjaukseen (ympyröi)	Kyllä	Ei		
11. Koen, että ryhmätyönohjaus on ollut minulle hyödyllinen	Eri mieltä		Samaa mieltä	
	1	2	3	4
12. Suosittelen muille saattohoidon vapaaehtoistointaan mukaan tulemistä	1	2	3	4
13. Minut otetaan huomioon osastolla	1	2	3	4
14. Onko jotain, mitä osastolla voitaisiin tehdä toisin, jotta sinun olisi helpompi tulla sinne	Kyllä	Ei		
15. Jos vastasit kyllä, niin mitä	_____			

16. Vapaaehtoistehtäviä on osastolla mielestäni	Liian vähän	Riittävästi	Liian paljon	
	Eri mieltä		Samaa mieltä	
17. Tiedän mitä osastolla voi tehdä ja mitä ei	1	2	3	4
18. Voin vaikuttaa työtehtäviini	1	2	3	4
19. Haluaisin vieraila saman potilaan luona, mikäli se on mahdollista	1	2	3	4
20. Toivon saavani enemmän vastuuta	1	2	3	4
21. Pystyn kehittymään vapaaehtoistyössäni	1	2	3	4
22. Minulla on ollut haastavia tilanteita potilaiden tai omaisten kanssa	1	2	3	4
23. Kuvaile haastavaa tilannetta	_____			

	Eri mieltä		Samaa mieltä	
24. Olen saanut tukea yhdistykseltä	1	2	3	4
25. Toivoisin saavani enemmän tukea yhdistykseltä	1	2	3	4
26. Olen saanut tukea muilta vapaaehtoisilta	1	2	3	4
27. Toivoisin saavani enemmän tukea muilta vapaaehtoisilta	1	2	3	4
28. Minkälaista tukea toivot saavasi? _____	_____			

- | | Eri mieltä | | Samaa mieltä | |
|---|----------------------------|----|--------------|---|
| 29. Koen, että olen hyödyllinen | | | | |
| Syöpäyhdistykselle | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Omaisille | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Potilaille | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 30. Koen vapaaehtoistyöni merkitykselliseksi | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 31. Vapaaehtoistoiminnan työilmapiiri on miellyttävä | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 32. Vapaaehtoistyö on itsessään palkitsevaa | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 33. Mielestäni osaston ja yhdistyksen yhteistyö toimii hyvin | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 34. Mikä motivoi sinua olemaan vapaaehtoinen? | A. Toisten auttaminen | | | |
| | B. Saa itselleen tekemistä | | | |
| | C. Saa kuulua yhteisöön | | | |
| | D. Jokin muu, mikä? _____ | | | |
| | _____ | | | |
| | _____ | | | |
| 35. Mikä saa sinut jaksamaan? | _____ | | | |
| | _____ | | | |
| | _____ | | | |
| 36. Haluaisin, että vapaaehtoisille järjestettäisiin virkistytymistapahtumia (ympyröi). | Kyllä | Ei | | |
| 37. Millaisia virkistytymistapahtumat voisivat olla? | _____ | | | |
| | _____ | | | |
| | _____ | | | |

Kiitos vastauksistanne!

Muuta lisättävää:

Pohjois-Savon syöpäyhdistys ry

Laatija: Eleonora Tikkanen / Liiketalouden opiskelija / Savonia-ammattikorkeakoulu



SAATTOHOIDON VAPAAEHTOIS- TOIMINNAN KERTOMUS 2016



SAATTOHOIDON VAPAAEHTOISTOIMINTA

Pohjois-Savon syöpäyhdistys ry järjestää saattohoidon vapaaehtoistoimintaa Kuopion kaupungin saattohoidon tukiyksikössä Lehtola-kodissa. Toiminta on aloitettu Lehtolakodissa 15.1.2016. Saattohoidon vapaaehtoistoiminnan koordinaattorina toimii Wilhelmiina Honkanen. Pohjois-Savon syöpäyhdistyksen järjestämää saattohoidon vapaaehtoistoimintaa ollaan vuonna 2017 laajentamassa muille paikkakunnille Pohjois-Savossa ja siitä vastaa Jenni Iso-Pietilä.

Saattohoidon vapaaehtoisen tehtävänä on olla potilaan vierellä. Tuomalla saattohoitoon virikkeitä arjesta ja toimimalla potilaan ja omaisten toiveitten mukaisesti. Heidän tarkoituksena on järjestää erilaista toimintaa osastolla muun muassa koristelemalla osasto juhlapyhiksi ja järjestämällä lauluesityksiä. Saattohoidon vapaaehtoistoimintaan mukaan tuleva vapaaehtoinen sitoutuu jatkuvaan oppimiseen. Hänellä on mahdollisuus osallistua koulutukseen sekä ryhmätyönohjaukseen. Saattohoidon vapaaehtoistoiminta on luottamuksellista, joten saattohoidon vapaaehtoinen allekirjoittaa vaitiololupauksen.

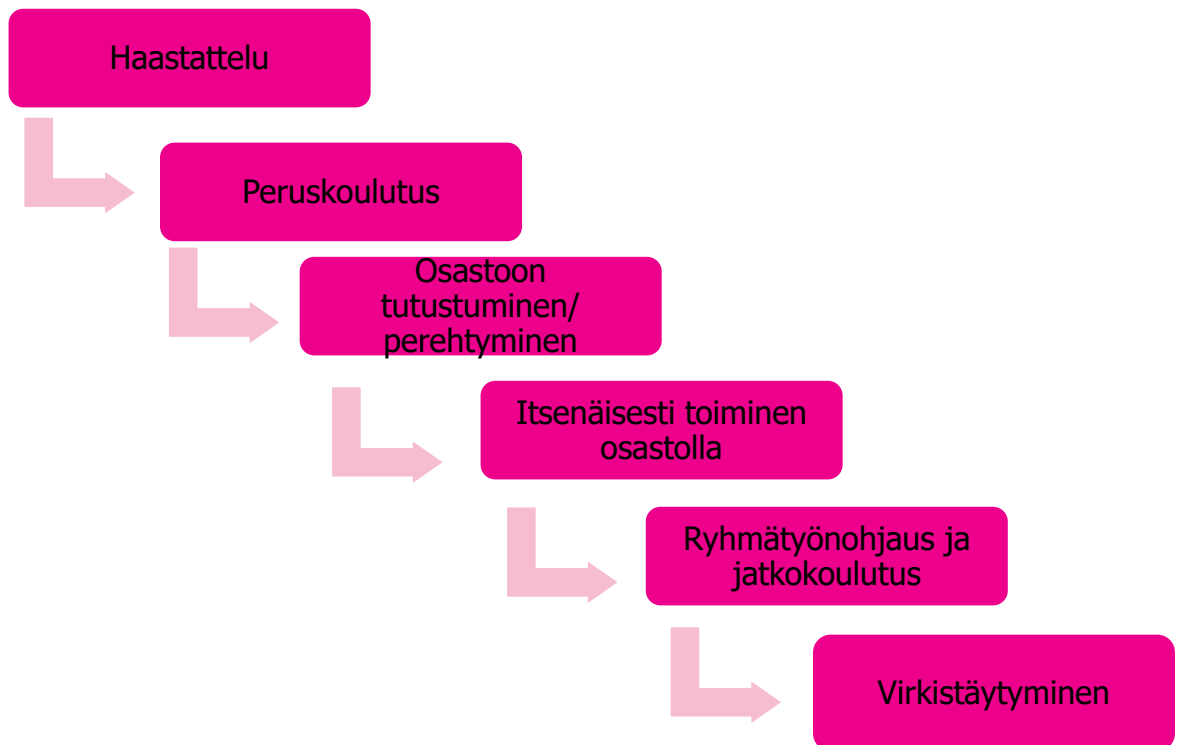
Vapaaehtoinen voi osastolla vieraillessaan olla potilaan lisäksi myös omaisten tukena, esimerkiksi osallistumalla päiväkahvilan toimintaan. Päiväkahvilasta on tullut merkittävä osa saattohoidon vapaaehtoistoimintaa. Päiväkahvila on suunnattu omaisille ja sen tarkoituksena on tarjota hengähdystauko omaiselle. Päiväkahvilassa omaiset saavat vertaistukea myös toiseltaan. Kävijä määrä on vaihdellut yhdestä jopa seitsemääntoista omaiseen. Päiväkahvila on avoinna Lehtolakodissa lauantaisin klo. 13 – 14. Ensimmäisen kerran päiväkahvila järjestettiin 17.9.2016.

SAATTOHOIDON VAPAAEHTOISTOIMINNAN RAHOITUS

Saattohoidon vapaaehtoistoiminta on rahoitettu omakatteisella Aino Väänäsen rahastolla. Rahasto on perustettu 4.9.2014. Rahaston on tarkoitus tukea Pohjois-Savon alueen saattohoitotoimintaan. Rahaston varoja käytetään hoitoalan henkilökunnan täydennyskoulutukseen saattohoidossa, saattohoitokoulutuksen järjestämiseen Kuopiossa, saattohoidon vapaaehtoistyön tukemiseen, saattohoidon kotihoidon tukemiseen ja saattohoidossa olevien potilaiden läheisten tukemiseen. Vuonna 2016 saattohoidon vapaaehtoistoiminta rahoitettiin 15 680,58 eurola, josta saattohoidon vapaaehtoistoiminnan koordinaattorin palkkakuluja oli 11 911,14 euroa.

VAPAAEHTOISTEN REKRYTOINTI

Kuvio 1 havainnollistaa saattohoidon vapaaehtoistoiminnan johtamisprosessia. Aluksi mukaan haluava vapaaehtoinen haastatellaan, jonka pohjalta arvioidaan hänen soveltuvuuttaan saattohoidon vapaaehtoistoimintaan. Soveltuvuuden toteamisen jälkeen järjestetään hänelle peruskoulutus. Koulutukset hoitaa ulkopuolinen kouluttaja, joka on asiantuntija vapaaehtoistyössä. Peruskoulutuksen jälkeen vapaaehtoinen pääsee tutustumaan osastoon. Osastolla hänet perehdytetään ohjatusti yhdistyksen toimesta. Näitä perehdytyskertoja on yhdestä kahteen. Tämän jälkeen vapaaehtoinen voi toimia itsenäisesti osastolla, yhdistyksen kanssa sovittujen työvuorojen mukaan. Saattohoidon vapaaehtoinen pystyy kehittämään itseään osallistumalla ryhmätyönohjaukseen ja jatkokoulutuksiin sekä palkita itsensä osallistumalla virkistäytymistäpahtumiin.



Kuvio 1. Saattohoidon vapaaehtoistoiminnan johtamisprosessi.

VAPAAEHTOISTEN KOULUTTAMINEN

Vuoden aikana saattohoidon vapaaehtoisille on järjestetty ryhmäyönohjausta ja koulutusta. Peruskoulutuksen antoi Leena Rosenberg. Vuonna 2016 järjestettiin kaksi jatkokoulutusta. Ensimmäisen aiheena oli vapaaehtoisen rooli osastolla, jonka kouluttajana toimi Miia Salonen. Toisessa käsiteltiin aihetta kuoleman kohtaaminen, jossa kouluttajina olivat Anne Kokko, Kirsi Koponen ja Leena Vartiainen. Ryhmäyönohjausta järjestettiin vuoden aikana neljä kertaa. Ryhmäyönohjauksesta vastasi Maarit Koivurova. Vuoden 2017 keväällä järjestetään kaksi ryhmäyönohjausta ja kaksi jatkokoulutusta. Ensimmäinen jatkokoulutus on 14.2.2017, käsitellen vuorovaikutusta ja toinen järjestetään huhti-toukokuussa. Jälkimmäisen jatkokoulutuksen aihetta ei ole vielä tiedossa.

VAPAAEHTOISTEN TUNNUSLUKUJA

Vuonna 2016 saattohoidon vapaaehtoisia on 20, joista 15 on aktiivisia. Lähes kaikki saattohoidon vapaaehtoiset ovat naisia. Moni saattohoidon vapaaehtoinen on jo eläkkeellä, mikä näkyy keskimääräisessä iässä, joka on 66 vuotta. Vuonna 2016 arvioitu henkilöstövahvuus saattohoidon vapaaehtoistoiminnassa on 156 tuntia. Henkilöstövahvuudella tarkoitetaan vuoden aikana tehtyä työn määrää (Ahonen, Anttonen, Bergström, Hottinen ja Mikkola 2002). Saattohoidon vapaaehtoistoiminnan työtunnit on jaoteltu tapaamisiin ja päiväkahvilaan.

Vapaaehtoiset ikäryhmittäin vuonna 2016

Ikäryhmät	Määrä
-50	2
51 - 60	3
61 - 70	8
71 - 80	7
Yhteensä	20

Vapaaehtoisten määrä vuonna 2016

Naisia	19
Miehiä	1
Yhteensä	20

Saattohoidon vapaaehtoistoiminnan työtunnit vuonna 2016

	(h)
Tapaamiset	105
Päiväkahvila	51
Yhteensä	156

SAATTOHOIDON VAPAAEHTOISTEN TYYTYVÄISYYS

Eleonora Tikkanen teki osana opinnäytetyötään kyselyn, jonka tarkoituksena oli kartoittaa vapaaehtoisten tyytyväisyyttä ja löytää mahdollisia kehityskohteita saattohoidon vapaaehtoistoimintaan. Kyselyssä aihealueina olivat vapaaehtoiseksi pääseminen, koulutukset, osastolla toimiminen, vapaaehtoisen työtehtävät, vapaaehtoisen tukeminen, vapaaehtoisena oleminen ja vapaaehtoisen jaksaminen. Kysely toteutettiin 14.2.2017 järjestetyn koulutuksen päätteeksi. Vastauksia saatiin 11 saattohoidon vapaaehtoiselta, joista kaksi oli vasta aloittaneita.

Kyselyn tulosten perusteella havaittiin, että saattohoidon vapaaehtoiset tietävät hyvin omat oikeutensa ja velvollisuutensa, joka on perusedellytys toiminnassa mukana olemiselle. Koulutukset he kokevat tärkeiksi ja hyödyllisiksi, joten ne ovat tärkeä osa saattohoidon vapaaehtoistoimintaa. Vapaaehtoistoiminnan periaatteista heidän mielestään, parhaiten toteutuvat luottamuksellisuus, johon vahvasti liittyy vaitiolovelvollisuus sekä luotettavuus ja toimintaan sitoutuminen. Saattohoidon vapaaehtoiset kokevat olevansa hyödyllisiä potilaille ja omaisille. He pitävät työtänsä merkityksellisenä, palkitsevana ja tarpeellisenä. Lisäksi saattohoidon vapaaehtoistoiminnan työilmapiiriä pidetään miellyttävänä ja mukaan tulemistä suositellaan.

Kyselyn avulla löydettiin myös kehittämiskohteita. Saattohoidon vapaaehtoiset toivovat, että heidät otettaisiin paremmin osastolla huomioon, tehtäisiin enemmän yhteistyötä ja kanssakäyminen olisi luonnollista. Toivottavaa on myös, että kokemuksia pääsisi jakamaan ja niistä voisi keskustella. Lisäksi saattohoidon vapaaehtoiset haluaisivat heille järjestettävän virkistämistapahtumia. Ehdotuksina oli teatteri, matka, retki, eri liikuntamuotoja luontoon ja vapaa-ajan yhdessäoloa.

VUONNA 2017

Tulevalle vuodelle on löydetty kehityskohteita tämän saattohoidon vapaaehtoistoiminnan kertomuksen laatimisen myötä, kyselyn avulla sekä keskustelemalla. Kyselyn mukaan, vapaaehtoistoiminnan periaatteista huonointen toteutuivat yhteistyö, yhteisöllisyys ja vastavuoroisuus saattohoidon vapaaehtoistoiminnassa. Näitä periaatteita saadaan parannettua, järjestämällä saattohoidon vapaaehtoisille virkistäytymistapahtumia ja mahdollisuus kertoa kokemuksistaan.

Osastolla vastaan tulleet haastavat tilanteet ovat liittyneet omaisiin, joten asiaa voitaisiin käsitellä jatkokoulutuksessa. Saattohoidon vapaaehtoisten työajanseurantaan tullaan parantamaan niin, että vapaaehtoiset kirjaavat tarkemmin potilaiden tapaamiset. Lisäksi suunnitteilla on potilashuoneisiin jaettava opas, jossa kysytään sekä potilaan että omaisten toiveita. Tämä opas osaltaan parantaa yhteistyötä sekä selkeyttää vapaaehtoisille, mitä kaikkea osastolla voidaan tehdä.

Jatkuvan kehittymisen takaamiseksi ja sen seuraamiseksi, kysely tulisi toteuttaa vähintään vuosittain. Kysely on sovellettavissa myös muuhun Pohjois-Savon syöpäyhdistyksen toimintaan. Kyselyyn on jo vastanneet kirpputorin vapaaehtoiset. Vuorostaan tämän saattohoidon vapaaehtoistoiminnan kertomuksen tavoitteena on toimia mallina muullekin Pohjois-Savon syöpäyhdistyksen toiminnan raportoinnille ja jopa muille yhdistyksille.

Tämän saattohoidon vapaaehtoistoiminnan kertomuksen tavoitteena on toimia johtamisen työkaluna. Sen vuoksi on löydetty myös vapaaehtoistoiminnan johtamisessa tapahtuvia muutoksia. Vapaaehtoistoiminnan johtamista kehitetään panostamalla osaston kanssa tehtävään yhteistyö. Vapaaehtoisia tullaan perehdyttämään enemmän osastolla, jokaisen vapaaehtoisen oman tarpeen mukaan. Näin varmistetaan, että vapaaehtoinen on valmis toimimaan itsenäisesti osastolla. Lisäksi tullaan tarjoamaan virkistäytymismahdollisuuksia, jotka vahvistavat saattohoidon vapaaehtoisten yhteisöllisyyden tunnetta ja auttaa heitä jaksamaan.